

66

REVISTA

do Tribunal Regional
do Trabalho da 1ª Região

ISSN 2764-9571



**Direitos Humanos e seu alcance nas
relações laborais e de seguridade social**

Janeiro/Junho 2023



80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho



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

Repositório oficial de julgados
(TST, RI, art. 183, parágrafo único)

R. TRT/RJ 1ª Região Rio de Janeiro v. 32 n. 66 p. 1- 296 jan./jun. 2023

SUBCOMITÊ DA REVISTA

Des. Leonardo da Silveira Pacheco (Coordenador)
Juiz do Trabalho Felipe Bernardes Rodrigues (Vice-coordenador)
Ana Adelia Inacio Lima e Silva
Tatiana Rodrigues Parreira
Javier David Rapp
Lúcia Otero de Carvalho
Ruth Helena Soares Maués
Mariana Feijó Ferreira Vianna
Daniela Silva Fontoura Barcellos

ORGANIZAÇÃO e EDITORAÇÃO

Tatiana Rodrigues Parreira

DIAGRAMAÇÃO e INDEXAÇÃO

Anna Rachel Tavares Estevam
Marcia Cristina Ricciardi
Tatiana Rodrigues Parreira

CAPA

Diagramação: Marcelo Mendanha de Mesquita

CONTATO

Divisão de Pesquisa e Publicação

Rua do Lavradio, 132, 8º andar – Rio de Janeiro (RJ), CEP: 20230-070

Telefone: (21) 2380-5852 / (21) 2380-5684 / (21) 2380-5685 / (21) 2380-5686

E-mail: dipep@trt1.jus.br / Site: 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 [recurso eletrônico] / Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

– n. 1, (jan. 1970). – Rio de Janeiro, 1970-.

Semestral.

Mensal, n. 1-10; irregular, n. 11-31; quadrimestral, n. 32-38; semestral, n. 39-44; anual, 45-46; semestral, n. 47-56; anual, n. 57; semestral, n. 58-59; anual, n. 60-61; semestral, n. 62-66

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

Vol. 25. Edição Especial – Estudos em Homenagem a Délio Maranhão.

Vol. 27. Edição Especial – 100 anos Arnaldo Lopes Sússekind: homenagem ao centenário do seu nascimento.

A partir do vol. 63, a publicação passou a ser feita de forma exclusivamente eletrônica.

ISSN-e 2764-9571

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

CDDir 342.605

Sumário

APRESENTAÇÃO	7
INSTITUCIONAL	10
COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL	11
GALERIA DE FOTOS	23
MEMÓRIA	53
RECURSO ORDINÁRIO - TRT1.....	54
Dinâmica dos direitos humanos a partir de fontes do Judiciário Trabalhista..... Marcelo Barros Leite Ferreira	56
DOCTRINA	60
Normatização social ou autonomia deliberada: reflexões sobre a estrutura de positivização do Direito Trabalhista em contraponto à informalização de suas relações.....	61
Fabiano Fernandes Luzes	
75 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos: dificuldades enfrentadas pelo Brasil em busca da garantia plena do direito humano ao trabalho digno	77
Brenno Augusto Freire Menezes	
Proteção de dados pessoais, trabalho e direitos humanos.....	89
Nael Neri de Souza Júnior	
A reificação da mão de obra trabalhadora: um retrato do cenário da exploração do trabalho análogo à escravidão e a terceirização.....	110
Álvaro dos Santos Maciel Benizete Ramos de Medeiros	
São os direitos humanos e sociais causas de desemprego? A Lei nº 13.467/2017 e a face brasileira da crise contemporânea da e de humanidade.....	124
Humberto Alves Coelho	
DECISÕES DA 2ª INSTÂNCIA	140

Recurso Ordinário: 0101037-45.2021.5.01.0046 <i>Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral</i>	141
Desembargadora do Trabalho Rosana Salim Villela Travesedo	
Recurso Ordinário: 0010574-22.2014.5.01.0040 <i>Direito Processual Civil e do Trabalho. Liquidação/Cumprimento/Execução. Penhora/Depósito/Avaliação.....</i>	151
Desembargador do Trabalho Célio Juaçaba Cavalcante	
Recurso Ordinário: 0100472-68.2019.5.01.0073 <i>Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral.....</i>	155
Desembargador do Trabalho Rildo Albuquerque Mousinho de Brito	
Recurso Ordinário: 0100482-28.2019.5.01.0004 <i>Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Rescisão do Contrato de Trabalho. Verbas Rescisórias. Multa do Artigo 477 da CLT.....</i>	168
Desembargador do Trabalho Leonardo da Silveira Pacheco	
Recurso Ordinário: 0010037-46.2012.5.01.0541 <i>Direito Processual Civil e do Trabalho. Liquidação/Cumprimento/Execução. Penhora/Depósito/Avaliação.....</i>	173
Desembargadora do Trabalho Claudia Regina Vianna Marques Barrozo	
Recurso Ordinário: 0100425-92.2021.5.01.0342 <i>Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral.....</i>	177
Desembargador do Trabalho Jorge Orlando Sereno Ramos	
Recurso Ordinário:0100067-62.2022.5.01.0029 <i>Direito Administrativo e outras matérias de direito público. Servidor Público Civil. Jornada de Trabalho.....</i>	199
Desembargador do Trabalho Jorge Orlando Sereno Ramos	
Recurso Ordinário:0010447-04.2015.5.01.0411 <i>Direito Processual Civil e do Trabalho. Liquidação/Cumprimento. Execução. Penhora/Depósito/Avaliação.....</i>	221
Desembargadora do Trabalho Marise Costa Rodrigues	
Recurso Ordinário:0100393-80.2022.5.01.0042 <i>Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Verbas Remuneratórias, Indenizatórias e Benefícios. Descontos Salariais – Devolução.....</i>	225
Desembargadora do Trabalho Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães	

SÚMULAS	234
EMENTÁRIO	247
ÍNDICES	285
Índice de assuntos.....	286
Índice onomástico.....	288
Índice remissivo.....	290

APRESENTAÇÃO

Apresentação

Neste ano de 2023 a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se torna octogenária. Esse não é um fato corriqueiro, num tempo em que a impermanência é a regra. As transformações se sucedem em velocidade exponencial em todos os campos do conhecimento e das relações sociais, mas, ainda que bastante alterado, o velho código persiste. Regendo a vida laboral de sucessivas gerações de trabalhadores brasileiros, a sua presença duradoura evoca, permanentemente, os ideais e princípios que inspiraram sua elaboração nos longínquos anos 1940.

Dentre os muitos fatos históricos que pontuaram essas 8 décadas, um dos mais notáveis e remotos é a aprovação, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), ocorrida em 10 de dezembro de 1948. Produtos de uma mesma época, entre DUDH e CLT há evidente convergência de propósitos e, inclusive, uma parcial interseção de matérias. Foram essa afinidade e esse paralelismo entre ambas que definiram a escolha do tema proposto para a presente edição da *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*.

A correlação entre direitos humanos e Direito do Trabalho é óbvia mas, simultaneamente, repleta de particularidades. É, também, objeto de múltiplas divergências filosóficas; portanto, desenvolver a matéria nunca será tarefa prosaica. Felizmente, diversos profissionais do Direito atenderam à convocação e compartilham com o público seus respectivos pontos de vista.

O juiz do Trabalho Fabiano Fernandes Luzes desenvolve uma análise sobre o movimento de informalização das relações de trabalho, em contraponto à dinâmica regulamentadora característica do Direito do Trabalho.

Nael Neri de Souza Júnior tece crítica à legislação brasileira de proteção de dados a partir de uma perspectiva de classe, e examina casos concretos que envolvem questões de gênero e de sexualidade.

Os 75 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos são lembrados no artigo de Brenno Menezes, que aborda as dificuldades enfrentadas pelo Brasil em busca da garantia plena do direito humano ao trabalho digno.

Benizete Marins e Álvaro Maciel elegem como objeto de interesse o trabalho análogo à escravidão, e escrutinam a hipótese de ser a terceirização trabalhista um instrumento facilitador de tal prática.

Humberto Coelho propõe uma questão perturbadora: seriam os direitos humanos e sociais causas de desemprego? A partir desse argumento, traça uma reflexão sobre a eficácia e o alcance dos direitos humanos nas relações laborais brasileiras contemporâneas.

Por fim, o historiador e servidor Marcelo Ferreira discorre sobre a *Dinâmica dos direitos humanos a partir de fontes do Judiciário Trabalhista*, em que comenta acórdão do acervo do Tribunal julgado em 1963, que registra um caso do que hoje seria descrito como assédio sexual.

A edição nº 66 abrange, igualmente, notícias do Regional, íntegra de acórdãos selecionados, ementários temáticos, verbetes de jurisprudência e teses firmadas.

Encerro este texto introdutório expressando gratidão a todos os autores que aceitaram o convite e o desafio de contribuir para este tradicional periódico, e convido o público a apreciar nas páginas seguintes o resultado dessa proposta original. Boa leitura!

Desembargador do Trabalho Leonardo da Silveira Pacheco

Coordenador do Subcomitê da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

INSTITUCIONAL

COMPOSIÇÃO

(vigente em 30 de junho de 2023)

PRESIDENTE

Desembargador Cesar Marques Carvalho

VICE-PRESIDENTE

Desembargador Roque Lucarelli Dattoli

CORREGEDOR

Desembargador Marcelo Augusto Souto de Oliveira

VICE-CORREGEDORA

Desembargadora Maria Aparecida Coutinho Magalhães

ÓRGÃO ESPECIAL

Des. Cesar Marques Carvalho (**Presidente**)

Des. José da Fonseca Martins Junior (vaga ocupada pelo desembargador Jorge Fernando Gonçalves da Fonte, em caráter provisório, tendo em vista o afastamento do titular)

Des. Fernando Antonio Zorzenon da Silva (afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno)

Des. José Nascimento Araujo Netto

Des. Edith Maria Corrêa Tourinho

Des. Luiz Alfredo Mafra Lino

Des. Rosana Salim Villela Travesedo

Des. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro

Des. Theocrito Borges dos Santos Filho

Des. Claudia de Souza Gomes Freire

Des. Antonio Cesar Coutinho Daiha

Des. Jorge Orlando Sereno Ramos

Des. Carlos Henrique Chernicharo

Des. Raquel de Oliveira Maciel

Des. Marise Costa Rodrigues

Des. Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva

Des. Álvaro Antônio Borges Faria

Des. Claudia Maria Samy Pereira da Silva

Des. Gláucia Zuccari Fernandes Braga

Des. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich

Des. Carina Rodrigues Bicalho

Des. Sayonara Grillo Coutinho

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Des. Cesar Marques Carvalho (**Presidente**)

Des. Roque Lucarelli Dattoli (**Vice-presidente**)

Des. Gustavo Tadeu Alkmim

Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha

Des. Célio Juaçaba Cavalcante

Des. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito

Des. Rogério Lucas Martins

Des. Roberto Norris

Des. Leonardo Dias Borges

Des. Leonardo da Silveira Pacheco

Des. Heloísa Juncken Rodrigues (provisoriamente, em razão do afastamento do Des. Enoque Ribeiro dos Santos)

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Subseção Especializada em Dissídios Individuais I

Des. José Luis Campos Xavier (**Presidente**)

Des. Valmir de Araujo Carvalho

Des. Dalva Amélia de Oliveira

Des. Marcelo Antero de Carvalho

Des. Angelo Galvão Zamorano

Des. Alvaro Luiz Carvalho Moreira

Des. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo

Des. Carina Rodrigues Bicalho

Des. Claudia Maria Samy Pereira da Silva

Des. Álvaro Antônio Borges Faria

Juiz Convoc. José Monteiro Lopes (em caráter provisório, substituindo a Des. Sayonara Grillo Coutinho)

Subseção Especializada em Dissídios Individuais II

Des. José Luis Campos Xavier (**Presidente**)

Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro

Des. Mônica Batista Vieira Puglia

Des. Glaucia Zuccari Fernandes Braga

Des. Maria Helena Motta

Des. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich

Des. Antonio Paes Araujo

Des. Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães

Des. Claudio José Montesso

Juíza Convoc. Rosane Ribeiro Catrib (em caráter provisório)

Juíza Convoc. Dalva Macedo (em caráter provisório)

Juiz Convoc. José Mateus Alexandre Romano (em caráter provisório, substituindo o Des. Marcos Pinto da Cruz)

Juíza Convoc. Márcia Regina Leal Campos (em caráter provisório)

Juiz Convoc. Marcel da Costa Roman Bispo (em caráter provisório)

PRIMEIRA TURMA

Des. José Nascimento Araujo Netto (**Presidente**)

Des. Gustavo Tadeu Alkmim

Des. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro

Des. Maria Helena Motta

Des. Marise Costa Rodrigues

Juiz Convoc. Marcel da Costa Roman Bispo

SEGUNDA TURMA

Des. Valmir de Araújo Carvalho (**Presidente**)

Des. José Luis Campos Xavier

Des. Glaucia Zuccari Fernandes Braga

Juiz Convoc. Roberto da Silva Fragale Filho

Juiz Convoc. Marcelo Segal

TERCEIRA TURMA

Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte (**Presidente**)

Des. Antonio Cesar Coutinho Daiha

Des. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo

Des. Mônica Batista Vieira Puglia

Des. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich

QUARTA TURMA

Des. Luiz Alfredo Mafra Lino (**Presidente**)

Des. Alvaro Luiz Carvalho Moreira

Des. Marcos Pinto da Cruz (afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno)

Des. Álvaro Antônio Borges Faria

Des. Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães

Juiz Convoc. José Mateus Alexandre Romano

QUINTA TURMA

Des. Rosana Salim Villela Travesedo (**Presidente**)

Des. Enoque Ribeiro dos Santos

Des. Jorge Orlando Sereno Ramos

Des. Claudio José Montesso

Juiz Convoc. Maurício Paes Barreto Pizarro Drummond

Juiz Convoc. André Gustavo Bittencourt Villela

SEXTA TURMA

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

Des. Roberto Norris

Des. Leonardo da Silveira Pacheco

Des. Angelo Galvão Zamorano

Des. Heloísa Juncken Rodrigues

SÉTIMA TURMA

Des. Rogério Lucas Martins (**Presidente**)

Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro

Des. Carina Rodrigues Bicalho

Des. Raquel de Oliveira Maciel

Juiz Convoc. José Monteiro Lopes (em caráter provisório, substituindo a Des. Sayonara Grillo Coutinho)

OITAVA TURMA

Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha (**Presidente**)

Des. Dalva Amélia de Oliveira

Des. Carlos Henrique Chernicharo

Des. Claudia Maria Samy Pereira da Silva

Des. Antonio Paes Araujo

NONA TURMA

Des. Célio Juaçaba Cavalcante (**Presidente**)

Des. Fernando Antonio Zorzenon da Silva (presidente, afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno)

Juíza Convoc. Márcia Regina Leal Campos

Des. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues (afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno)

Juíza Convoc. Rosane Ribeiro Catrib

Des. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito

Des. Claudia de Souza Gomes Freire

DÉCIMA TURMA

Des. Edith Maria Corrêa Tourinho (**Presidente**)

Des. Marcelo Antero de Carvalho

Des. José da Fonseca Martins Junior (afastado por decisão cautelar do Tribunal Pleno)

Juíza Convoc. Dalva Macedo

Des. Leonardo Dias Borges

Des. Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva

DESEMBARGADORES¹

José da Fonseca Martins Junior
Fernando Antonio Zorzenon da Silva
José Nascimento Araujo Netto
Edith Maria Corrêa Tourinho
Luiz Alfredo Mafra Lino
Rosana Salim Villela Travesedo
Cesar Marques Carvalho
Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues
Jorge Fernando Gonçalves da Fonte
Gustavo Tadeu Alkmim
Theocrito Borges dos Santos Filho
Valmir de Araújo Carvalho
Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha
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
Roberto Norris
Claudia de Souza Gomes Freire
Sayonara Grillo Coutinho
Dalva Amélia de Oliveira
Marcelo Antero de Carvalho
Giselle Bondim Lopes Ribeiro
Enoque Ribeiro dos Santos
Leonardo Dias Borges
Leonardo da Silveira Pacheco
Antonio Cesar Coutinho Daiha
Angelo Galvão Zamorano
Alvaro Luiz Carvalho Moreira
Claudia Regina Vianna Marques Barrozo
José Luis Campos Xavier
Mônica Batista Vieira Puglia
Carina Rodrigues Bicalho
Glaucia Zuccari Fernandes Braga
Marcos Pinto da Cruz
Maria Helena Motta
Jorge Orlando Sereno Ramos

¹ Por ordem de antiguidade.

Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich
Carlos Henrique Chernicharo
Raquel de Oliveira Maciel
Marise Costa Rodrigues
Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva
Claudia Maria Samy Pereira da Silva
Antonio Paes Araujo
Álvaro Antônio Borges Faria
Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães
Claudio José Montesso
Heloísa Juncken Rodrigues

JUÍZES TITULARES²

Márcia Regina Leal Campos
Rosane Ribeiro Catrib
Dalva Macedo
José Monteiro Lopes
José Mateus Alexandre Romano
Marcel da Costa Roman Bispo
José Horta de Souza Miranda
Roberto da Silva Fragale Filho
Rosângela Kraus de Oliveira Moreli
Maurício Paes Barreto Pizarro Drummond
André Gustavo Bittencourt Villela
Marcelo Segal
Nélie Oliveira Perbeils
Luiz Nelcy Pires Caravieri de Souza
Mauren Xavier Seeling
Paulo Guilherme Santos Périssé
Maria Letícia Gonçalves
Marcelo José Duarte Raffaele
Cissa de Almeida Biasoli
Gabriela Canellas Cavalcanti
Oswaldo Henrique Pereira Mesquita
Alexandre Armando Couce de Menezes
Gisele Rosich Soares Velloso
Érico Santos da Gama e Souza
Cláudio Olímpio Lemos de Carvalho
Maria Thereza da Costa Prata

² Por ordem de antiguidade.

Hélio Ricardo Silva Monjardim da Fonseca
Luciana Gonçalves de Oliveira Pereira das Neves
Anélita Assed Pedroso
Maria Alice de Andrade Novaes
Claudio Aurélio Azevedo Freitas
Juliana Ribeiro Castello Branco
Otavio Amaral Calvet
Renata Jiquiriçá
Marcelo Antonio de Oliveira Alves de Moura
Flávia Alves Mendonça Aranha
Renato Abreu Paiva
Simone Poubel Lima
Fernando Reis de Abreu
Ricardo Georges Affonso Miguel
Patrícia da Silva Lima
José Augusto Cavalcante dos Santos
Patrícia Vianna de Medeiros Ribeiro
Eduardo Henrique Elgarten Rocha
Maurício Madeu
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
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 Lopes
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
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
Bruno de Paula Vieira Manzini
Robert de Assunção Aguiar
André Luiz Amorim Franco
Luciana dos Anjos Reis Ribeiro
Monica de Amorim Torres Brandão
Roberto Alonso Barros Rodrigues Gago
Rita de Cássia Ligiero Armond
Roberta Ferme Sivolella
Celio Baptista Bittencourt
Andre Luiz da Costa Carvalho
Francisco Antonio de Abreu Magalhães
Valéria Couriel Gomes Valladares
Paulo Rogerio dos Santos
Adriana Freitas de Aguiar
Claudia Siqueira da Silva Lopes
Astrid Silva Britto
Aline Souza Tinoco Gomes de Melo
Filipe Ribeiro Alves Passos
Gustavo Farah Correa
Debora Blaichman Bassan
Robson Gomes Ramos
Fernando Resende Guimarães
Adriana Maia de Lima
Renata Orvita Leconte de Souza
Elisabeth Manhães Nascimento Borges
Leonardo Saggese Fonseca
Glaucia Alves Gomes
Juliana Pinheiro de Toledo Piza
Helen Marques Peixoto

Neila Costa de Mendonça
Marco Antonio Mattos de Lemos
Rossana Tinoco Novaes
Paula Cristina Netto Gonçalves Guerra Gama
Anelise Haase de Miranda
Roberta Lima Carvalho
Leandro Nascimento Soares
Maria Gabriela Nuti
Raquel Fernandes Martins
Ana Paula Almeida Ferreira
Roberta Torres Calvet
Denise Mendonça Vieites
Diane Rocha Trocoli Ahlert
Marcela de Miranda Jordão
Patricia Lampert Gomes
Marly Costa da Silveira
Adriana Leandro de Sousa Freitas
Michael Pinheiro McCloghrie
Elisangela Figueiredo da Silva
Luciana Muniz Vanoni
Maria Candida Rosmaninho Soares
Raphael Viga Castro
Eduardo Almeida Jeronimo
Luís Guilherme Bueno Bonin
Taciela Cordeiro Cylleno de Mesquita
Delano de Barros Guaicurus
Fabricia Aurelia Lima Rezende Gutierrez
Fabiano de Lima Caetano
Camila Leal Lima
Paulo Cesar Moreira Santos Junior
José Dantas Diniz Neto
Francisco Montenegro Neto
Cesar Zucatti Pritsch

JUÍZES SUBSTITUTOS³

Bruno Andrade de Macedo
Letícia Primavera Marinho Cavalcanti
Renato Alves Vasco Pereira
Eletícia Marinho Mendes Gomes da Silva
Letícia Bevilacqua Zahar

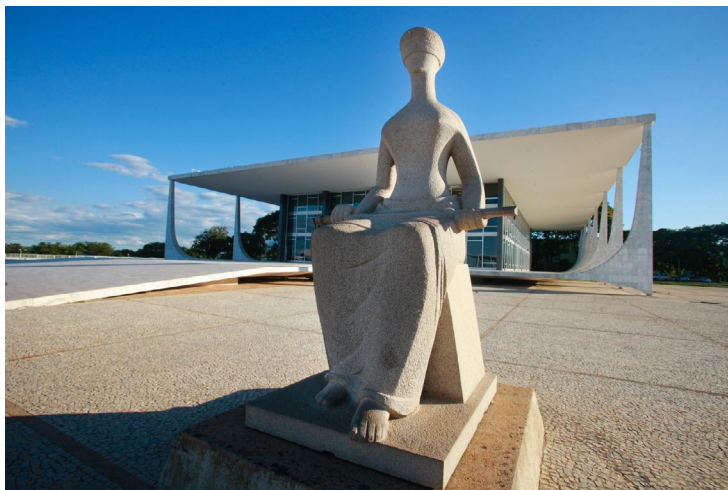
³ Por ordem de antiguidade.

Renata Andrino Ançã de Sant'Anna Reis
Felipe Bernardes Rodrigues
Leonardo Campos Mutti
Luciano Moraes Silva
Ronaldo Santos Resende
Luana Lobosco Folly Pirazzo
Thiago Rabelo da Costa
Munif Saliba Achoche
Leonardo Almeida Cavalcanti
Livia Fanaia Furtado Siciliano
Simone Bemfica Borges
Fabio Correia Luiz Soares
Vinícius Teixeira do Carmo
Joana de Mattos Colares
Cláudio Victor de Castro Freitas
João Renda Leal Fernandes
Ana Teresinha de França Almeida e Silva Martins
Rebeca Cruz Queiroz
Amanda Diniz Silveira
Mônica do Rêgo Barros Cardoso
Pedro Figueiredo Waib
Bruna Pellegrino Barbosa da Silva
Fabiano Fernandes Luzes
Layse Gonçalves Lajtman Malafaia
Livia dos Santos Vardiero Crespo
Elisabete Natividade de Avila Parente
Viviana Gama de Sales
Igor Fonseca Rodrigues
Flavia Nobrega Cozzolino
Maria Zilda dos Santos Neta
Priscilla Azevedo Heine
Andre Luiz Serrão Tavares
Hernani Fleury Chaves Ribeiro
Eduardo Mussi Dietrich Filho
Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito
Felipe Rollemberg Lopes Lemos da Silva
Maíra Automare
Ana Larissa Lopes Caraciki Montenegro
Natalia dos Santos Medeiros
Adriana Meireles Melonio
Clarissa Souza Polizeli
Thiago Mafra da Silva

Christiane Zanin Gelbecke
Andressa Campana Tedesco Valentim
Roberta Salles de Oliveira
Flávia Buaes Rodrigues
Giselle Bringel de Oliveira Lima David
Najla Rodrigues Abbude
Erika Cristina Ferreira Gomes
Bianca da Rocha Dalla Vedova
Dalila Soares Silveira
Andrea Galvão Rocha Detoni
Marcelo Fisch Teixeira e Silva
Mariane Bastos Scorsato
Anelisa Marcos de Medeiros
Mariana Oliveira Neves Ramos
Filipe Olmo de Abreu Marcelino
Priscila Cristiane Morgan
Marcelo Luiz Nunes Melim
Rafael Vieira Bruno Tavares
Carolina Ferreira Trevizani
Marcelo Rodrigues Lanzana Ferreira
Guilherme da Silva Gonçalves Cerqueira
Luciana Mendes Assumpção
Nikolai Nowosh
Gisleine Maria Pinto
Rafael Pazos Dias
Taysa Queiroz Mota de Sousa Brito
Karime Loureiro Simão
Marcela Cavalcanti Ribeiro
Cassandra Passos de Almeida
Paula Cabral de Cerqueira Freitas
Luiz Fernando Leite da Silva Filho
Pedro Ivo Tenório de Brito Toledo Arruda
Fernando Sukeyosi
Everaldo dos Santos Nascimento Filho
Vanessa Ferreira de Albuquerque
Adriana Pinheiro Freitas
Renan Pastore Silva
Gustavo Jacques Moreira da Costa
Marina Pereira Ximenes
Joana Duha Guerreiro
Tainá Angeiras Gomes dos Santos
Bianca Merola da Silva

Karen Pinzon Blaskoski
Felipe Vianna Rossi Araújo

GALERIA DE FOTOS



(Felipe Sampaio/SCO/STF)

Em repúdio aos acontecimentos de 8 de janeiro de 2023, quando foram invadidos e vandalizados prédios dos Três Poderes, em Brasília, os dirigentes dos Tribunais Superiores da Nação emitiram o seguinte manifesto:

Nota da cúpula do Poder Judiciário sobre a violência contra os Três Poderes em 8/1/2023

“O Supremo Tribunal Federal, o Tribunal Superior Eleitoral, o Superior Tribunal de Justiça, o Tribunal Superior do Trabalho e o Superior Tribunal Militar vêm a público manifestar sua indignação ante os graves acontecimentos ocorridos neste domingo, 8 de janeiro, com atos de violência contra os três Poderes da República e destruição do patrimônio público.

Ao tempo em que expressam solidariedade às autoridades legitimamente constituídas, e que são alvo dessa absurda agressão, reiteram à Nação brasileira o compromisso de que o Poder Judiciário seguirá firme em seu papel de garantir os direitos fundamentais e o Estado Democrático de Direito, assegurando o império da lei e a responsabilização integral dos que contra ele atentem. Brasília, 8 de janeiro de 2023.

Ministra Rosa Maria Weber, presidente do Supremo Tribunal Federal
Ministro Alexandre de Moraes, presidente do Tribunal Superior Eleitoral
Ministra Maria Thereza de Assis Moura, presidente do Superior Tribunal de Justiça
Ministro Lelio Bentes Corrêa, presidente do Tribunal Superior do Trabalho
Ministro General de Exército Lúcio Mário de Barros Góes, presidente do Superior Tribunal Militar”.



De 16 a 18/1/2023 realizou-se no TRT/RJ o 13º Fórum Gestão Judiciária, promovido pela Escola Judicial (EJUD1). O evento anual visa à capacitação de juízes e ao aprimoramento da prestação jurisdicional. As atividades programadas contemplaram palestras, oficinas e debates sobre assuntos da rotina da magistratura de primeiro grau. Alguns dos temas abordados: mediação de conflitos interpessoais no TRT/RJ; *Juízo 100% Digital*, trabalho remoto e reorganização do trabalho; Igest — como funciona e como alcançar os melhores resultados; habilidades necessárias para magistrados no mundo físico e digital — *essential skills*.

Foto (a partir da esquerda): na mesa de abertura do 13º Fórum Gestão Judiciária, o juiz do Trabalho Ronaldo da Silva Callado, presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho da 1ª Região (Amatra1); representando a Escola Judicial, o desembargador José Luis Campos Xavier; a presidente do TRT/RJ, desembargadora Edith Tourinho; o corregedor do Regional, desembargador Jorge da Fonte; o juiz do Trabalho José Monteiro Lopes, presidente do Comitê Regional para Gestão e Implementação da Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição do TRT/RJ, e a juíza Claudia Marcia de Carvalho Soares, presidente da Associação dos Juízes do Trabalho da Primeira Região (AjuTra).



Em 18/1/2023 ocorreu a entrega simbólica das novas instalações do Centro de Memória do TRT/RJ, agora realocado no espaço anteriormente ocupado pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Rio de Janeiro (SRTE/RJ) e pela Caixa Econômica Federal, junto à entrada do Prédio-sede pela Rua da Imprensa.

Administrado pela Divisão de Gestão Documental e da Memória (Didem), vinculada à Secretaria de Documentação (SDO), o Centro de Memória tem em seu acervo móveis, utensílios e documentos de valor histórico-institucional, como uma sala de audiências de Junta de Conciliação e Julgamento (antiga denominação das atuais Varas do Trabalho) e uma sala de julgamento de sessões de segunda instância — ambas em exposição permanente. O Centro de Memória é aberto à visitação, e visitas guiadas de instituições podem ser agendadas.

Fotos (no sentido horário): 1) João Roberto Nunes, servidor da Didem; o desembargador José Luís Xavier; Cleyde Alencar, secretária-geral da Presidência; o presidente eleito, desembargador César Marques Carvalho; a desembargadora presidente, Edith Tourinho, a desembargadora Claudia Samy, presidente da Comissão de Gestão da Memória; a juíza auxiliar da presidência, Maria Thereza Prata; Leonardo do Nascimento Lopes dos Santos, diretor da Secretaria de Licitações e Contratos; e o ex-diretor da SDO, Francisco Cardoso Pinheiro. 2) mobília histórica; 3) globo para sorteio de números, utilizado na distribuição de processos; 4) reprodução de sala de sessões do Tribunal.



Em 17/1/2023 a presidente do TRT/RJ, desembargadora Edith Tourinho, visitou o Centro de Monitoramento Integrado, situado no Prédio-sede. No final de 2022 o Tribunal concluiu a ampliação e a modernização do sistema de monitoramento via circuito fechado de TV (CFTV), possuindo agora vigilância eletrônica em todas as suas unidades administrativas e judiciárias. A última etapa do projeto consistiu na instalação de câmeras nas unidades da capital.

Iniciada em outubro de 2021, a implementação do CFTV visa à agilidade na identificação de roubos, furtos, atos de vandalismo, terrorismo, permitindo ação rápida e preventiva, para segurança de jurisdicionados, magistrados e servidores.

Na região metropolitana, nos arquivos judiciais, depósitos de materiais e unidades do interior, o monitoramento é realizado por empresa terceirizada. Nas unidades da capital, a atividade de vigilância se dá através do centro de controle, localizado na Coordenadoria de Polícia Judicial (CPOOL).

Inaugurado em 2019 e, agora, modernizado, o Centro de Monitoramento Integrado cumpre o disposto na [Resolução nº 291/2019 do Conselho Nacional de Justiça](#) (CNJ), na [Resolução nº 315/2021 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho](#) (CSJT) e também objetivo do [Plano Estratégico 2021-2026 do TRT/RJ](#), proporcionando “ambientes de trabalho seguros e protegidos”.

Fotos (à esquerda): a desembargadora presidente Edith Tourinho, em visita ao Centro de Monitoramento Integrado, acompanhada de magistrados e servidores; **(à direita)** servidora operando as telas do Centro de Monitoramento Integrado do TRT/RJ.



(DICSO)

Em 26/1/2023 teve lugar, em sessão solene no Plenário Délio Maranhão, no Prédio-sede, a posse da alta Administração do TRT/RJ para o biênio 2023/2025. O novo presidente da Corte é o desembargador Cesar Marques Carvalho. Integram também a nova Administração o vice-presidente, desembargador Roque Lucarelli Dattoli; o corregedor regional, desembargador Marcelo Augusto Souto de Oliveira e a vice-corregedora, desembargadora Maria Aparecida Coutinho Magalhães. O desembargador Leonardo da Silveira Pacheco permanece na direção da Escola Judicial; o ouvidor é o desembargador Carlos Henrique Chernicharo, e a ouvidora da mulher, a desembargadora Maria das Graças Paranhos. O desembargador José Luis Campos Xavier presidirá a Seção Especializada em Dissídios Individuais - Sedi, e o desembargador Marcelo Antero de Carvalho, o Centro Cultural.

A relação completa dos empossados e das composições do Órgão Especial e das Comissões de Vitaliciamento, de Regimento Interno, de Jurisprudência e Gestão de Precedentes, do Conselho da Ordem do Mérito Judiciário e da Comissão Permanente de Responsabilidade Socioambiental pode ser acessada [neste link](#).

Foto (a partir da esquerda): na solenidade de posse, os desembargadores Carlos Henrique Chernicharo (ouvidor); José Luis Campos Xavier (presidente da Sedi); Marcelo Augusto Souto de Oliveira (corregedor regional); Cesar Marques Carvalho (presidente); Edith Tourinho (presidente da gestão 2021-2023); Roque Lucarelli Dattoli (vice-presidente); Maria Aparecida Coutinho Magalhães (vice-corregedora); Leonardo da Silveira Pacheco (diretor da Escola Judicial) e Maria das Graças Paranhos (ouvidora da mulher).



(DICSO)

Em 13/2/2023 realizou-se a primeira reunião do ano do Comitê de Governança e Estratégia (CGE) do TRT/RJ — nova denominação do antigo Conselho de Governança Participativa e Estratégica. Foi, igualmente, o primeiro encontro do Comitê sob a nova administração do biênio 2023/2025, sob a presidência do desembargador Cesar Marques Carvalho. O colegiado analisou resultados de indicadores de desempenho da Corte referentes a 2022, e também aprovou um novo projeto estratégico.

Em 2022 foram alcançadas as seguintes Metas Nacionais do Poder Judiciário: Meta nº 9 - *Estimular a Inovação no Poder Judiciário*; Meta nº 10 - *Promover a Transformação Digital - Justiça 4.0* e Meta nº 11 - *Promover os Direitos da Criança e do Adolescente*. Foram debatidas e propostas medidas para consecução das metas não atingidas.

Na mesma oportunidade foi aprovado o projeto estratégico Antigos em Pauta, visando à diminuição do acervo de processos antigos pendentes de julgamento, de acordo com a Meta nº 2 - *Julgar Processos Mais Antigos*. Para tanto, será oferecido a determinadas Varas do Trabalho o auxílio do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Soluções de Disputas (Cejusc), da Corregedoria e de juízos cujo acervo é reduzido.



Em 16/2/2023 o TRT/RJ realizou nova edição do evento *Carnaval Sustentável, com Trabalho Seguro e sem Trabalho Infantil*, junto ao Prédio-sede, entrada da rua da Imprensa. Trata-se de ação conjunta da Comissão Permanente de Responsabilidade Socioambiental, do Programa Trabalho Seguro e do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT/RJ. A iniciativa segue diretrizes do CSJT (Conselho Superior da Justiça do Trabalho), visando à erradicação do trabalho precoce e à prevenção de acidentes laborais. Com a participação da Bateria Fina Batucada, patrocinada pelo Sisejufe (Sindicato dos Servidores do Judiciário Federal), o ambiente foi de descontração. Houve distribuição de ventarolas e panfletos da campanha.

Fotos: (no alto) a Bateria Fina Batucada. Abaixo, à esquerda, a servidora Amanda Toch, da Divisão de Gerenciamento dos Portais Institucionais (Digep) e o desembargador José Luis Xavier, gestor regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem.



Em 9/3/2023, em Gramado (RS), o desembargador Leonardo da Silveira Pacheco foi eleito presidente do Conselho Nacional das Escolas de Magistratura do Trabalho (Conematra) para o período 2023/2024, durante a 72ª Reunião da entidade.

Além do magistrado, diretor da Escola Judicial do TRT/RJ, integrarão também a administração do Conematra: Wanderley Godoy Júnior, desembargador do TRT/SC, vice-presidente; Flávio Luiz da Costa, juiz do TRT/AL, secretário-geral; e as integrantes do conselho-executivo Rosemary de Oliveira Pires, desembargadora do TRT/MG, e Sílvia Isabelle Teixeira, juíza do TRT/BA.

Formado por Escolas Judiciais e Associativas Trabalhistas de todo o país, o Conematra tem por objetivo promover estudos, debates e intercâmbios de experiências visando ao aperfeiçoamento de magistrados.



Em 16/3/2023 realizou-se durante sessão do Órgão Especial a ratificação da posse do magistrado Claudio José Montesso como desembargador do TRT/RJ. Promovido por merecimento em vaga decorrente da aposentadoria da desembargadora Ana Maria Soares de Moraes, havia tomado posse administrativamente em 26/12/2022.

Na mesma oportunidade, e após a assinatura do Termo de Ratificação de Compromisso e Posse, o novo desembargador foi agraciado com a Comenda da Ordem do Mérito Judiciário do TRT/RJ pelo presidente, desembargador Cesar Marques Carvalho.

O desembargador Claudio José Montesso iniciou sua carreira no TRT/RJ no cargo de juiz substituto em 1993. Como titular, atuou na 1ª Vara do Trabalho de Campos dos Goytacazes, na 20ª e na 58ª Varas da Capital e na 2ª Vara de Petrópolis.

Foi presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região (Amatra1) de 2000 a 2002, e da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) no biênio 2007/2009. Desde 2019 o magistrado Claudio Montesso já atuava na segunda instância como juiz convocado.



(DICO)

Em 20/4/2023 foi ratificada perante o Órgão Especial do TRT/RJ a posse da magistrada Heloísa Juncken no cargo de desembargadora, promovida por antiguidade em vaga decorrente da aposentadoria do desembargador Flávio Ernesto Rodrigues Silva. Sua posse administrativa havia ocorrido em 29 de março.

A trajetória da magistrada no Regional perfaz 39 anos, e iniciou-se em 1984, no cargo de oficial de justiça, que desempenhou até seu ingresso na magistratura, em novembro de 1993. Enquanto juíza substituta atuou na Capital, tendo sido promovida a juíza titular em março de 1998, na 2ª JCJ de Volta Redonda, e, em seguida, assumiu a 6ª JCJ do Rio de Janeiro. Antes de sua posse como desembargadora, assumiu a titularidade da 72ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, e, ultimamente, atuava como convocada na 4ª Turma.

Após assinar o Termo de Ratificação de Compromisso e Posse, a desembargadora Heloísa Juncken recebeu a Comenda da Ordem do Mérito Judiciário do Tribunal das mãos do presidente, desembargador Cesar Marques Carvalho.



Na mesma sessão do Órgão Especial de 20/4/2023 foi apresentado ao colegiado, pela presidência, o [Relatório de Gestão 2022](#), elaborado pela Secretaria de Governança e Gestão Estratégica em parceria com as unidades administrativas e de apoio judiciário do Tribunal. O Relatório integra a prestação de contas anual prevista no art. 70 da Constituição Federal, e é dirigido aos órgãos de controle interno e externo e também à sociedade. Compila, além de dados estatísticos, os resultados alcançados nas metas nacionais traçadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e nos objetivos estratégicos de 2022, em relação a diversos temas, entre outros: prestação jurisdicional, litigiosidade, execução orçamentária, estrutura, força de trabalho.

O documento registrou o excelente desempenho do Regional em relação a quatro das oito metas nacionais dirigidas aos Tribunais Regionais do Trabalho: *Promover a Transformação Digital / Justiça 4.0*; *Reduzir a Taxa de Congestionamento Líquida*; *Estimular a Inovação no Poder Judiciário*; *Promover os Direitos da Criança e do Adolescente*. Ademais, foram alcançadas todas as metas do objetivo estratégico *Aprimorar a Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC e a proteção de dados*.



(DICO)

Em 24/4/2023 aposentou-se a desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos. À época atuando como Ouvidora da Mulher, presidente da 2ª Turma e integrante do Órgão Especial, em sua última sessão no colegiado a magistrada foi homenageada por seus pares e também pelos servidores de seu gabinete.

Natural de Porto de Moz, estado do Pará, a desembargadora integra a magistratura do Trabalho desde 1976, quando foi aprovada em concurso para o cargo de juíza do Trabalho substituta do TRT da 8ª Região. Posteriormente, em 1982, logrou aprovação em novo concurso, e desde então é magistrada do TRT/RJ. Foi promovida a juíza titular em 1986, e a desembargadora em 1999. Ao longo desses mais de 40 anos dedicados à Justiça do Trabalho, além das atividades jurisdicionais, já foi diretora do Centro Cultural (2011/2013); presidente da Comissão Permanente de Responsabilidade Socioambiental (2011/2013 e 2013/2015); vice-corregedora (2009/2011); vice-presidente (2013/2015); e presidente (2015/2017). Presidiu a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (Sedic), a 3ª, a 7ª e a 10ª Turmas, e também foi conselheira do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) (2015/2017). Em 2022, quando criada a Ouvidoria da Mulher, assumiu interinamente sua titularidade, sendo posteriormente eleita para o cargo.

Foto: no Plenário Délio Maranhão, no Prédio-sede, a desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, ao centro, ladeada por seus pares e Procuradores do Trabalho, em sua última sessão como membro do Órgão Especial do TRT/RJ, no dia 20/4/2023.



Na noite de 28/4/2023, pelo sexto ano consecutivo, a estátua do Cristo Redentor foi iluminada na cor verde, evocando o Dia Mundial em Memória às Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho. O movimento *Abril Verde* encoraja a conscientização e a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, que, além de ocasionar tragédias pessoais e familiares, impactam a economia e os sistemas de saúde e de seguridade social.

A ação decorre de parceria entre o TRT/RJ, o Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro (MPT-RJ), a Arquidiocese do Rio de Janeiro e o Santuário Arquidiocesano Cristo Redentor.

Fotos: na primeira imagem (*a partir da esquerda*), o ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Alberto Balazeiro, coordenador do Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro; o procurador-geral do Trabalho José de Lima Ramos Pereira, e o vice-presidente do TRT/RJ, desembargador Roque Dattoli. Na segunda imagem, os participantes da solenidade na escadaria do monumento.



Em 4/5/2023 foi publicado o [Ato Conjunto nº 5/2023 da Presidência e da Corregedoria do TRT/RJ](#), instituindo o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas de Duque de Caxias (Cejus-JT/Duque de Caxias). A nova unidade tem como atribuição atuar na conciliação e mediação dos conflitos individuais ou coletivos, inclusive pré-processuais, nas demandas de 1º grau em curso dentro da sua jurisdição — 3ª circunscrição do TRT/RJ, composta pelos municípios de Duque de Caxias, Itaguaí, Nilópolis, Nova Iguaçu, Queimados e São João de Meriti.

Instalado no 2º andar do fórum, o Cejus-JT/Duque de Caxias funcionará inicialmente com sessões de mediação e audiências de conciliação em formato telepresencial, até que seja finalizada a implementação da estrutura física adequada (art. 5º do Ato Conjunto nº 5/2023). Como projeto piloto, teve sua atuação limitada, inicialmente, ao Município de Duque de Caxias (art. 6º do mesmo Ato), pelo período de 6 meses em parceria apenas com as Varas do Trabalho do Município de Duque de Caxias. Gradativamente, ampliará o atendimento a todas as demais Varas do Trabalho integrantes da respectiva circunscrição.

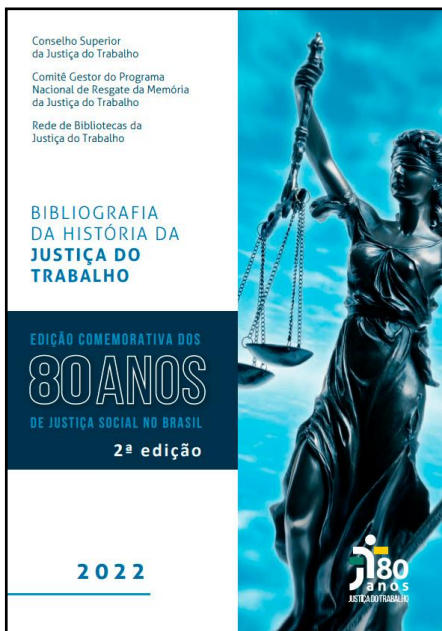


De 9 a 11/5/2023 ocorreu na cidade do Rio de Janeiro a primeira edição da *Semana Nacional do Registro Civil - Registre-se!*, promovida pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), pela Corregedoria Geral da Justiça (CGJ) e pelo Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJ/RJ). Trata-se de ação dedicada à emissão de documentação para pessoas socialmente vulneráveis, conceito que abrange população de rua, mas também atende refugiados, povos originários, ribeirinhos, pessoas que se encontram em cumprimento de medidas de segurança ou situação manicomial, população carcerária e egressos do sistema penal.

O evento proporcionou mais de 7.000 atendimentos, com emissão de 2ª via de certidões de nascimento, casamento e óbito, de carteira de identidade, de CPF, de certificado de reservista e de título de eleitor, além de registro no Cadastro Único para Ações Sociais (CadÚnico) e no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), indicações para vagas de trabalho, matrículas na rede pública de educação estadual de ensino básico, assistência à população LGBTQIA+, banho, corte de cabelo e alimentação.

A ação integra o Programa de Enfrentamento ao Sub-registro Civil e de Ampliação ao Acesso à Documentação Básica por Pessoas Vulneráveis, estabelecido pelo [Provimento CNJ nº 140/2023](#).

A cerimônia de encerramento da 1ª Semana Nacional do Registro Civil contou com a presença do corregedor nacional de Justiça, ministro Luís Felipe Salomão, e do corregedor regional do TRT/RJ, desembargador Marcelo Augusto Souto de Oliveira.



Em 12/5/2023, durante o encerramento do III Encontro Nacional de Memória do Poder Judiciário (Enam), em Porto Alegre, foi premiada a obra *Bibliografia da História da Justiça do Trabalho: edição comemorativa dos 80 anos de justiça social no Brasil*, elaborada pela Rede de Bibliotecas da Justiça do Trabalho (Rebijutra). O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1) integra a Rebijutra e participou da sua elaboração. A chefe da Divisão de Biblioteca (Dibib) do regional fluminense, Lúcia Otero de Carvalho, é a representante da Região Sudeste na coordenação da Rebijutra. O projeto, vencedor do *Prêmio CNJ Memória do Poder Judiciário* na categoria Patrimônio Cultural Bibliográfico, pode ser acessado [neste link](#).



Na semana de 22 a 26/5/2023 ocorreu a 7ª Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, evento que integra o calendário anual de atividades do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), em parceria com os 24 Tribunais Regionais, e visa a solucionar consensualmente parte dos processos em curso na Justiça do Trabalho.

O slogan *A um passo da solução* foi o mote da edição 2023. A programação foi divulgada com antecedência de mais de 60 dias, o que permitiu às partes solicitarem inclusão de seus processos em pauta de conciliação, quer através da própria Vara do Trabalho, quer diretamente ao Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc), seguindo as instruções do portal [Quero Conciliar](#).

Ao final dos trabalhos, o TRT/RJ realizou 8.527 audiências; houve 551 magistrados engajados, 35.656 pessoas atendidas, 2.283 processos foram objeto de conciliação. O Regional ficou em primeiro lugar no critério Arrecadação, perfazendo valor total de R\$ 327.667.536,14, conforme o [Painel da Semana Nacional da Conciliação Trabalhista](#). A taxa de conciliação foi de 26,8%.

Foto (a partir da esquerda): na abertura da 7ª Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, a coordenadora do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Nupemec), desembargadora Mônica Batista Vieira Puglia; a supervisora do Cejusc de 1º grau, juíza Mauren Seeling; o vice-presidente do TRT/RJ, desembargador Roque Dattoli; a vice-corregedora, desembargadora Maria Aparecida Coutinho Magalhães, e o coordenador do Cejusc de 1º Grau, juiz André Luiz da Costa Carvalho.



(D/CSO)

Em 30/5/2023, no Palácio Pedro Ernesto, que abriga a Câmara Municipal do Rio de Janeiro, ocorreu a solenidade de entrega do Prêmio Ana Rita Lugon Ramacciotti, que visa contemplar “trabalhos, projetos de conscientização, tratamentos terapêuticos, cuidados paliativos, esclarecimentos e prevenção acerca do câncer”, anualmente, com menção honrosa a profissionais de saúde, agentes comunitários e instituições que atuem na cidade, desenvolvendo ações inovadoras pertinentes. Trata-se da primeira edição da premiação, que homenageia a juíza do Trabalho do TRT/RJ, falecida em 2017 em decorrência de câncer de mama. A magistrada completaria 57 anos nessa data.

O Prêmio Ana Rita Lugon Ramacciotti foi instituído pela Resolução nº 1.532, de 31 de maio de 2021, da Câmara Municipal do Rio de Janeiro, de iniciativa do vereador Paulo Pinheiro, e os premiados de 2023 foram: Elaine Sobral da Costa, médica oncologista e hematologista; Andrea Luiza Ferreira de Medeiros, médica coloproctologista; José Bines, médico oncologista; Bruno Nahoum Moraes Jardim, médico oncologista; Germana Périssé de Abreu, médica gerontologista e geriatra; Giseli de Fátima Aquino Iglesias Pereira, médica endocrinologista; Marcia Cristina Lemos dos Santos, médica de família; Paula Cristina Moço Cascais, nutricionista; Maria Gefé da Rosa Mesquita, enfermeira; Marcia Simões da Silva, técnica de Enfermagem; Janaina Leaubon; Allan Barros; Instituto Desiderata; Instituto de Medicina e Cidadania e Instituto Oncoguia.

Foto: a juíza Ana Rita Lugon junto ao vereador Paulo Pinheiro em 2016, quando recebeu o conjunto de medalhas Pedro Ernesto, da Câmara Municipal do Rio de Janeiro.



(D/CSO)

Em 30/5/2023, em comemoração pelos 80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o TRT/RJ realizou debate sobre o tema *Reforma trabalhista em seus aspectos jurídico e histórico*. O evento ocorreu na Biblioteca Ministro Carvalho Júnior, no térreo do Fórum da Rua do Lavradio, e foi presidido pelo desembargador Jorge Orlando Sereno Ramos, coordenador do Subcomitê de Biblioteca. Os demais debatedores e palestrantes foram o juiz Marcelo Moura, vice-coordenador daquele Subcomitê, e os historiadores e servidores do Tribunal João Roberto Oliveira Nunes e Marcelo Barros Leite Ferreira.

A Biblioteca Ministro Carvalho Júnior também selecionou e expôs itens históricos do seu acervo relacionados com o tema.

A CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) compilou normas esparsas e acrescentou novas regras, unificando a legislação trabalhista do Brasil. Embora tenha sofrido alterações ao longo de oito décadas, permanece como referencial de direitos e deveres de empregados e empregadores, além de normatizar outras relações de trabalho. Contém também regras processuais, de organização judiciária e sindical.



(Felipe Sampaio/Secom/TST)

Em 30/5/2023, na 4ª Reunião de 2023 do Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho (Coleprec), foram eleitos os desembargadores indicados para representar as regiões Norte, Sudeste e Centro-Oeste no Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Para representar a Região Norte, foi eleito o presidente do Tribunal Regional do Trabalho 8ª Região (PA/AP), desembargador Marcus Augusto Losada Maia; para a Região Sudeste, o desembargador Cesar Marques Carvalho (TRT/RJ), e para o Centro-Oeste o desembargador Paulo Roberto Ramos Barrionuevo (TRT/MT). Tais indicações do Coleprec seguem para ulterior nomeação pela presidência do CSJT.

A composição do Conselho Superior da Justiça do Trabalho é a seguinte: presidência e vice-presidência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, três ministros do TST eleitos pelo Tribunal Pleno e cinco presidentes de Tribunais Regionais do Trabalho, um de cada região geográfica do país, indicados pelo Coleprec. O mandato dos conselheiros é bienal.

Os indicados substituirão os desembargadores Maria Cesarineide de Souza Lima, do TRT da 14ª Região (RO/AC), Luiz Antonio Moreira Vidigal (TRT-SP) e Brasilino Santos Ramos (TRT-DF/TO), cujos mandatos se encerram neste ano de 2023.

Foto (a partir da esquerda): os desembargadores Marcus Augusto Losada Maia, presidente do TRT da 8ª Região; Cesar Marques Carvalho, presidente do TRT da 1ª Região, e Paula Roberto Ramos Barrionuevo, presidente do TRT da 23ª Região.



(Bárbara Cabral/Secom/TST)

Ainda em 30/5/2023, na sede do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em Brasília, foram premiados pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) os Tribunais Regionais do Trabalho e as unidades judiciárias de 1º grau que se destacaram na 12ª edição da Semana Nacional da Execução Trabalhista, realizada em setembro de 2022. O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) teve o primeiro lugar, e, representado pelo seu presidente, desembargador Cesar Marques Carvalho, recebeu a honraria.

A 12ª Semana Nacional da Execução Trabalhista, que ocorreu de 19 a 23/9/2022, inovou: agora Varas do Trabalho (VTs), Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejuscs) e Núcleos de Pesquisa Patrimonial/Centrais de Execução também obtêm reconhecimento pelo seu sucesso isoladamente. Foram homenageadas, assim, a 1ª VT de Nilópolis e a Coordenadoria de Apoio à Execução (Caex), que obtiveram o primeiro lugar na categoria de unidades judiciárias de grande porte.

A premiação foi entregue ao juiz Fernando Reis de Abreu, coordenador do Núcleo de Pesquisa Patrimonial e titular da 1ª VT da Nilópolis, então gestor da Caex; ao diretor de secretaria da 1ª VT de Nilópolis, José Carlos de Lemos; e a Márcio Vianna Antunes, coordenador da Caex. Durante o evento, a 1ª VT de Nilópolis obteve o melhor desempenho na sua categoria, em número de processos, obtendo conciliações que totalizam R\$ 4.469.520,88. A Caex, na Classe Núcleo de Pesquisa Patrimonial/Centrais de Execução, movimentou o expressivo montante de R\$ 515.121.652,06.

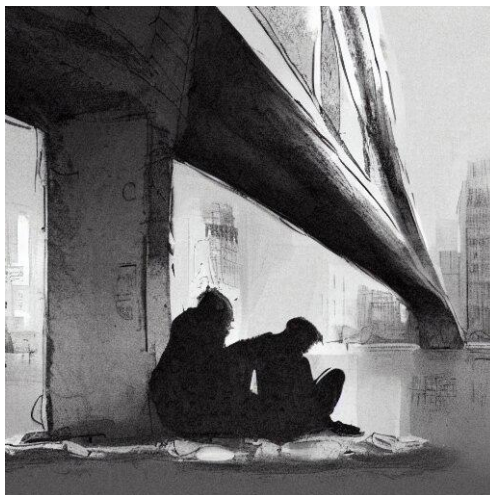
Foto (a partir da esquerda): o ministro do TST Maurício Godinho Delgado; o desembargador presidente do TRT/RJ, Cesar Marques Carvalho e o ministro do TST Cláudio Brandão, durante a cerimônia de premiação.



Em 30/5/2023 a Secretaria de Documentação (SDO) do TRT/RJ disponibilizou mais uma entrevista histórica na iniciativa [Programa de História Oral](#). Nela, o desembargador aposentado José Fiorêncio Júnior, falecido em 2014, faz um relato autobiográfico e descreve fatos e aspectos da Justiça do Trabalho em sua época.

O Programa de História Oral é conduzido pela Divisão de Gestão Documental e da Memória (Didem), e tem por objetivo garantir a preservação das experiências vividas por servidores, magistrados e advogados da 1ª Região. O projeto se baseia na premissa de que a memória individual e a memória coletiva se relacionam e interferem uma na outra: as lembranças individuais também são de caráter familiar e social e resgatam um tempo, uma época, uma instituição.

As entrevistas do programa podem ser acessadas em três formatos: vídeo, PDF e flip-book. Para assisti-las, pode-se acessar o link do Programa, ou, no Portal do TRT/RJ: Institucional > Gestão documental e da Memória > Gestão da Memória > Programa de História Oral.



(StableDiffusion)

Em 13/6/2023 foi publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho a [Resolução Administrativa nº 38/2023](#), que dispõe sobre o atendimento de pessoas em situação de rua no âmbito do TRT/RJ. O normativo está alinhado com a [Resolução nº 425/2021](#) do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política Nacional Judicial de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas Interseccionalidades.

A Resolução Administrativa nº 38/2023 objetiva assegurar o amplo acesso à justiça a pessoas em situação de rua, de forma rápida e simplificada, com atendimento humanizado e personalizado. A norma reputa *população em situação de rua* o “grupo populacional composto por pessoas de diferentes realidades que possuem em comum a condição de pobreza extrema, vínculos familiares interrompidos ou fragilizados e a falta de moradia convencional regular, sendo então obrigada a utilizar as ruas, os espaços públicos e as áreas degradadas como espaço de moradia, seja de forma temporária ou permanente, bem como as unidades de acolhimento para pernoite”.

Processos que envolvam pessoas em situação de rua no TRT-1 deverão ser identificados com um chip vermelho no PJe, a fim de que sejam garantidos os direitos e o tratamento prioritário, desburocratizado e humanizado, devendo a abordagem observar as seguintes diretrizes: *ética e respeito à dignidade, diversidade e não discriminação; respeito à singularidade e à autonomia na reconstrução de trajetórias de vidas, ao compromisso de ouvir e acolher sem posturas de julgamento; observância da comunicação com linguagem acessível; e impedimento de ações vexatórias.*

Com esse escopo, as unidades do TRT-1 que possuem Varas do Trabalho devem propiciar um atendimento preliminar para prestação de informações e resolução dos entraves do efetivo acesso à Justiça. Determinou-se, igualmente, a criação de um espaço destinado à recepção e acolhida em cada prédio do Regional, que funcionará como setor de primeiro atendimento, para exercício da escuta ativa, triagem e encaminhamentos necessários.



(TRT18)

Nos dias 15 e 16/6/2023 a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (EJud1) esteve presente na 73ª Assembleia Ordinária e Reunião de Trabalho do Conselho Nacional das Escolas de Magistratura do Trabalho (Conematra). O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) foi anfitrião do evento, que contou com participação do presidente da EJud1 e do Conematra, desembargador Leonardo Pacheco; do vice-diretor da Escola, desembargador José Luis Campos Xavier; e do seu coordenador, juiz Fábio Rodrigues Gomes.

Propondo o argumento *Inovação e planejamento nas Escolas Judiciais*, a reunião congregou diretores, coordenadores acadêmicos e secretários executivos das escolas judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho. A programação contou com palestras, oficinas e debates temáticos. Uma dos palestrantes foi a ministra Cármen Lúcia, do Supremo Tribunal Federal (STF).

Foto (a partir da esquerda): na abertura da 73ª Reunião do Conematra, os desembargadores do Trabalho Leonardo Pacheco, na qualidade de presidente da entidade; Geraldo Nascimento, presidente do TRT-18, e Platon Teixeira Filho, diretor da EJud18.



(D/CSO)

Em 20/6/2023, no período de 10h a 15h ocorreu no Centro Cultural do TRT/RJ 2ª edição da Feira de Empregabilidade da Pessoa com Deficiência e Reabilitados do INSS. Realização da Comissão de Acessibilidade e Inclusão do TRT/RJ em parceria com o Instituto Rede Incluir, o Ministério Público do Trabalho (MPT/RJ), a Superintendência Regional do Trabalho, a Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência (SMPD Rio) e a Secretaria Municipal de Trabalho e Renda, visa a facilitar e promover a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Empresas de diversos setores da economia uniram-se à iniciativa, entre elas as operadoras de telefonia VIVO e TIM; Stefaninni, Fas, South & Co., VIVA RIO, Supermercados Mundial e Centro Educacional da Lagoa (CEL). Sua adesão proporcionou a oferta de mais de 300 vagas para pessoas com deficiência e reabilitados, em áreas operacionais, administrativas, técnicas e de nível superior.

Os interessados em se candidatar às vagas oferecidas na Feira de Empregabilidade da Pessoa com Deficiência não precisaram realizar inscrição prévia, devendo porém apresentar documentos: identidade, carteira de trabalho, PIS/NIS, CPF, comprovante de escolaridade, laudo médico atualizado ou certificado de reabilitação emitido pelo INSS e comprovante de residência.



Em 22/6/2023, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) anunciou a escolha de 12 *startups* para serem implementadas nacionalmente em toda a Justiça do Trabalho. Dentre elas, o Projeto e-Garimpo, do TRT/RJ, conquistou o segundo lugar. Tais *startups* são projetos de inovação idealizados e desenvolvidos pelo quadro interno da Justiça do Trabalho, que têm por escopo encontrar soluções de automação capazes de impactar e gerar melhorias na rotina de servidores e magistrados, que reduzam ou eliminem tarefas repetitivas, antiprodutivas e dispendiosas.

O programa *Startups JT* foi dividido em três etapas. Na primeira, 20 startups foram selecionadas; na segunda fase, de lapidação, restaram 12 projetos, que, finalmente, entrarão em operação em todo o país em seu último estágio.

A seleção da segunda fase foi realizada por uma comissão avaliadora composta por magistrados e servidores de toda a Justiça do Trabalho, que escolheu os seguintes projetos, em ordem de classificação:

- 1º - Pauta inteligente, do TRT3 (MG);
- 2º - e-Garimpo, do TRT1 (RJ);
- 3º - PJe Corrige, do TRT13 (PB);
- 4º - Resumo Processual Automático, do TRT13 (PB);
- 5º - Pangea-Gab, do TRT4 (RS);
- 6º - Sentença Multimídia, do TRT10 (DF e TO);
- 7º - On the Road, do TRT9 (PR);
- 8º - Adair, do TRT4 (RS);
- 9º - Concilia JT, do TRT12 (SC);
- 10º - Argos e Poupa Convênios, fusão de duas startups, do TRT2 (SP) e do TRT12 (SC);
- 11º - Jurisdata Science, do TRT15 (Campinas).



(Daniela Canedo – Amatra1)

Em 23/6/2023 realizou-se audiência pública sobre contratação de pessoas em situação de rua por empresas vencedoras de licitações públicas, evento organizado em parceria entre a Escola Judicial do TRT/RJ (EJud1) e a Ouvidoria do Tribunal, com participação de membros do Ministério Público do Trabalho, da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região (Amatra1), do Conselho Nacional de Justiça, da Associação dos Juízes do Trabalho (Ajutra), do Sindicato dos Servidores das Justiças Federais no Estado do Rio de Janeiro (Sisejufe), além de advogados, representantes e voluntários de projetos sociais. Também foram ouvidos depoimentos de pessoas que protagonizaram esse drama social.

A audiência pública pode ser assistida no canal do [Youtube da EJud1](#).

Foto (a partir da esquerda): na mesa diretora da audiência pública, durante a abertura dos trabalhos, o procurador-chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, João Batista Berthier Leite Soares; o presidente da Amatra1, juiz Ronaldo da Silva Callado; a juíza do trabalho e presidente da Ajutra Patrícia Vianna Ribeiro; e a representante do Sisejufe, Maria Eunice Barbosa da Silva.



(Jeovani Campos - SEMASCMCF)

No dia 26/6/2023 os gestores regionais do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, o desembargador José Luis Campos Xavier e a juíza do Trabalho Joana Guerreiro, proferiram palestra no evento *Combate ao trabalho infantil: Mitos e verdades*, no Teatro da Cidade, no município de Belford Roxo. Na plateia havia assistentes sociais, psicólogos e educadores de Belford Roxo, e o encontro foi promovido pela Secretaria Municipal de Assistência Social, Cidadania, da Mulher e do Combate à Fome (SEMASCMCF), em mais uma realização da parceria institucional entre o TRT/RJ e o município de Belford Roxo, iniciada com o projeto *Ouvidoria nas Escolas*, em 2017.

A magistrada Joana Guerreiro expôs dados da Organização Internacional de Trabalho (OIT), segundo o qual 152 milhões de crianças são vítimas de exploração em todo o mundo. “A situação no Brasil não é nada boa. Desse número, apontado pela OIT, dois milhões de crianças exploradas no trabalho infantil, estão no nosso país”.

O desembargador José Luiz Xavier citou algumas exceções à regra que veda o trabalho infantil antes dos 16 anos de idade. “É comum crianças atuando em novelas e menores jogando futebol. Nesses casos, a lei permite, pois não há exploração e a fiscalização é rigorosa”.

Foto: o desembargador José Luis Campos Xavier e a juíza Joana Guerreiro durante a palestra.



28/6/2023, dia do *Orgulho LGBTQIAPN+*, foi lembrado pelo TRT/RJ com a publicação de notícia celebrando a data e divulgando o [Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero](#), publicação institucional do Conselho Nacional de Justiça, elaborada por um Grupo de Trabalho especialmente designado, com participação de todos os segmentos do Poder Judiciário. O Protocolo, publicado em 2021, agrega orientações dirigidas à magistratura a fim que a prestação jurisdicional observe “desigualdades e com a finalidade de neutralizá-las, buscando o alcance de uma igualdade substantiva”. Posteriormente, a [Resolução CNJ nº 492](#), de 17 de março de 2023, determinou observância das diretrizes daquele Protocolo para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário. A Resolução também instituiu obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e criou os Comitês de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. No âmbito da Justiça do Trabalho, o Protocolo enfatiza que há diferenças de gênero socialmente construídas e permeadas por outros marcadores, como raça, classe social e orientação sexual. “O ambiente de trabalho é, na verdade, um terreno fértil para discriminações, pois a assimetria inerente à relação empregatícia favorece a prática velada de condutas discriminatórias, o que não exclui a ocorrência deste tipo de conduta também entre colegas no mesmo nível hierárquico”.

MEMÓRIA



ACÓRDÃO

[REDACTED] Decisão que se confirma porque bem atenta a prova dos autos.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso-ordinário, em que são partes, como recorrente, [REDACTED] a recorrida, [REDACTED]

Inquérito, sob alegação de ter o requerido gerente do peascal tentado por três vezes, submeter uma empregada, sua subordinada, com ameaça de dispensa, a aceitar-lhe as carícias e intimidades, em recinto da empresa, o escritório do advogado desta, e em hora de trabalho, a do "serão". Na contestação, o requerido admitiu a ameaça de dispensa, por outro motivo, e que teria gerado o ódio da empregada indicada como vítima, a qual, seria uma mundana e hipócrita, com aventuras conhecidas com ex-colega já dispensada por este motivo e com terceiro, contra cuja honra investira, como confessara em inquérito criminal. A MM. Junta julgou provada a falta e, em consequência, procedente o inquérito. No curso do processo a MM. Junta indeferiu a lide do sobrestamento do inquérito até que fosse julgado e processo-crime oriundo de queixa do requerido sobre a imputação feita pela empregada, e também os depoimentos do superintendente da requerente por ele indicada como testemunha e o da empregada indicada como vítima e ainda de exame de sanidade desta, o que motivou protestos de cerceamento de defesa. Recorre o requerido, alegando preliminarmente, o cerceamento de defesa pelo indeferimento daquelas provas, e, no mérito, a existência de um ardil, uma trama. A douta Procuradoria opina pela confirmação da decisão. É o relatório. Voto — I- Rejeito a preliminar e nego provimento. A decisão está bem fundamentada na prova produzida. Quanto a alegação do cerceio de defesa, e, prevendo-a, face aos protestos do recorrente quando dos indeferimentos teceu o ilustre prelator da decisão recorrida as seguintes considerações que adoto como fundamento para rejeita-la: "Embora ao alvedrio da instância "ad quem" admitir como nulidade aquilo que o requerido, na fase processual derradeira, come que prevendo um pronunciamento desfavorável, considera cerceio de defesa, não poderíamos deixar de tecer algumas considerações sobre o assunto. No que concerne à existência de processo crime contra [REDACTED] em nada poderia influir no julgamento deste feito, salvo para impedir que a mesma depusesse como testemunha numa

Papel para Acórdão T. R. T. 1

*Optou-se por suprimir os dados do acórdão e das partes, em virtude de tratar de tema sensível relativo à intimidade dos envolvidos.



JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

Recurso Ordinário TRT - [REDACTED]

CONFERE COM O ORIGINAL

Em 6/2/1963

Digitalizado

ACÓRDÃO

[REDACTED]
numerária, cujo objetivo foi alcançado independentemente do aludido procedimento criminal. Ademais, a decisão ora proposta não se fundou nas declarações da citada empregada e a sua presença, mesmo como informante, seria perfeitamente dispensável. Em que aproveitaria ao requerido, na apreciação da falta trabalhista, a condenação ou absolvição de quem não é parte - não feito ou de pessoa que, quando muito, poderia com o seu testemunho, agravar uma situação já bastante grave? A condenação da funcionária [REDACTED] não teria o condão de elidir aquilo que resultou provado nestes autos - a conduta irregular do requerido. A perícia, outra medida sem nenhum alcance, visava, igualmente, tornar inidôneo ou inválido o depoimento que viesse a ser prestado pela já referida empregada. Prova inútil, - indeferida pela Junta, que usou da faculdade consubstanciada no art. 117 do Código do Processo Civil. Finalmente, insurgese, o requerido, contra o fato de não ter sido permitido formular perguntas à informante. Ora, se ao Juiz é facultado indeferir a prova inútil ou "desnecessária em relação ao objeto da causa", a informação de pessoa que tenha, direta ou indiretamente, interesse no desfecho da demanda, é peça quase inútil valorizada apenas quando em consonância com as demais provas. Se as declarações do informante não vão influir no convencimento do julgador, por que admitir perguntas? Será que seguiria o requerido melhor sorte com as respostas da informante que com as das testemunhas numerárias ouvidas? II- No mérito, não há dúvida face a prova produzida de ter o recorrente procedido como referido na inicial. As testemunhas da empresa, contestes, prestaram depoimentos seguros e a outra conclusão não poderia chegar a EM. Junta. Logo provimento. ACORDAM os Juizes do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por unanimidade, rejeitar as preliminares arguidas e negar provimento ao recurso.

Rio de Janeiro, 4 do fevereiro de 1963

Desembargador Celso Lanna
Presidente

José Joel Salgado Bastos - Relator

CIENTES:

José Maria Caldeira - Procurador Adjunto

Papel para Acórdão T. R. T. 1

l.c.

*Optou-se por suprimir os dados do acórdão e das partes, em virtude de tratar de tema sensível relativo à intimidade dos envolvidos.

Dinâmica dos direitos humanos a partir de fontes do Judiciário Trabalhista

Marcelo Barros Leite Ferreira¹

O ambiente de trabalho por si conjuga diversos papéis sociais que constituem a dinâmica das coletividades, em especial na modernidade. Multiplicam-se funções e hierarquias em consonância com a divisão do trabalho e com a complexidade que dela advém. E é por conta dessas hierarquias, oriundas da divisão do trabalho, que encontramos um cenário peculiar no que tange ao exercício dos direitos das pessoas.

Propomos uma leitura da peça jurídica em exposição no sentido de vislumbrarmos os direitos em sua gênese; sugerimos observá-los por meio do contraste de suas sucessivas definições, em termos legais ou não, ou mesmo da falta delas. Procuraremos o momento em que são discernidos esses direitos, bem como, quando depois de enunciados, refletiremos sobre seus limites.

Para tal intento, exibimos peça jurídica onde constata-se a amplitude do ambiente de trabalho como vértice das relações sociais e dos valores que sustentam uma sociedade. Trata-se do acórdão nº 2.083/62, onde se confirma sentença de inquérito em sede de primeira instância.

O cerne da narrativa é a acusação de — hoje diríamos —, assédio sexual de superior hierárquico contra subordinada. Independentemente das razões do julgado, chamamos atenção para os valores que são ventilados na narrativa que ele contém, até porque o conjunto probatório não pôde ser preservado: dispomos apenas de uma peça recursal que alude a provas nos autos. Não temos acesso aos textos dos depoimentos dos jurisdicionados ou das testemunhas. Porém, há menção a eles no arrazoado, conforme lá podemos ler.

A defesa do inquirido alega ter havido ‘conluio’, por parte da empresa, ocasião em que inimigos seus se valeriam de depoimentos de pessoas e de situações distorcidas para concretizarem suas acusações. O julgado, confirmado pelo acórdão, por sua vez, alude a provas nos autos, depoimentos que corroboram o ato cometido por, *um*, um superior hierárquico; *dois*, um homem, na especificidade histórica da composição de gêneros em que se insere.

Não dispomos da conduta dos personagens; essa coube aos órgãos da Especializada assentar, exatamente como é mister dos julgadores de hoje. Mas conhecemos o cenário e os seus componentes.

Dispomos de indícios que mencionam o ‘serão’, período além do horário normal de trabalho, geralmente noturno, quando teria se dado o assédio. Dispomos, igualmente,

¹ Bacharel em História pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Especialização *lato sensu* em História e Crítica das Artes no Século XX pelo Centro Universitário Metodista Bennett. Técnico Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região — Divisão de Gestão Documental e da Memória.

da alusão à prática social de exigir intimidades, ancorada na superioridade hierárquica e na masculinidade, tendo o ato faltoso ocorrido ou não. Ainda emerge a alusão a constrições de gênero que teriam sido rompidas pela empregada assediada, definida como ‘mundana’, dada a ‘aventuras’, infamada por estereótipos associados à mulher, enfim. Na mesma esteira, a veracidade do depoimento é remetida à esfera criminal, e à da saúde mental.

A simples menção a estereótipos de papéis administrativos, sociais, de gênero, ou outros não é suficiente para a confirmação das atitudes dos envolvidos. Isso é papel do juiz, como dissemos acima. Mas positivamos um quadro de possibilidades de ação, um enquadramento do repertório de valores e condutas, sempre cotejados com a nossa conjuntura, no momento histórico em seus embates.

Mesmo separado do conjunto maior dos autos, o acórdão tem a possibilidade de se constituir fonte histórica, por conter registro dessas práticas sociais. A profundidade e o alargamento da narrativa histórica, bem como a avaliação de sua vigência, de sua contemporaneidade, decorrerão da comparação com ocorrências afins no fundo documental abordado ou em documentação correlata, e do debate com a bibliografia pertinente.

Observamos que os direitos invocados no acórdão estão em sua maioria positivados nos diplomas legais e constitucionais. Apesar de o inquirido alegar cerceio de defesa e ser derrotado em sua tese, teve ele o direito de ser julgado. Mesmo não sendo parte do processo a vítima, a instauração de inquérito contra o superior hierárquico que extrapolou suas funções administrativas teve seguimento. O artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)², não perece desrespeitado, aos olhos de um leigo na arte e na ciência do direito:

Artigo 23.

(1) Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha do emprego, a condições justas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.

(2) Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a pagamento igual para trabalho igual.

(3) Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que assegure para si mesmo e para sua família uma existência à altura da dignidade humana, suplementada, se necessário, por outros meios de proteção social.

(4) Todo ser humano tem o direito de organizar sindicatos e deles participar para a proteção de seus interesses.

No entanto, a questão não se limita aos diplomas legais. Os assim chamados direitos humanos ancoram-se em temporalidades mais profundas. Remetem-se à educação de sensibilidades que atravessam a construção da modernidade. Como pano de fundo dos diplomas legais de toda ordem, as palavras da historiadora Lynn Hunt podem servir de guia para nossa investigação:

² Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948.

Os direitos humanos não são apenas uma doutrina formulada em documentos: baseiam-se numa disposição em relação às outras pessoas, um conjunto de convicções sobre como são as pessoas e como elas distinguem o certo e o errado no mundo secular. As ideias filosóficas, as tradições legais e a política revolucionária precisaram ter esse tipo de ponto de referência emocional interior para que os direitos humanos fossem verdadeiramente “autoevidentes”. (HUNT, 2009, p. 25).

No livro citado acima, a historiadora reporta-se a espécie singular de fonte para o entendimento do fenômeno do surgimento das cartas dos novos direitos: observa a recepção do romance no século XVIII, especialmente o subgênero epistolar, por vezes escrito pelos próprios debatedores no campo estrito da teoria da sociedade e do Estado.

Longa discussão. Cabe aqui nos reportarmos a uma noção tanto singular como fulcral: a de *empatia*. Há, na literatura de ficção do período, o desenvolvimento da empatia, proposta como noção basilar para a construção, ou percepção, como queiramos, de alteridades, que serão incluídas em projetos de inclusão de cidadania e direitos:

Os romances apresentavam a ideia de que todas as pessoas são fundamentalmente semelhantes por causa de seus sentimentos íntimos, e muitos romances mostravam em particular o desejo de autonomia. Dessa forma, a leitura dos romances criava um senso de igualdade e empatia por meio do envolvimento apaixonado com a narrativa (HUNT, 2009, p. 39).

E a empatia não só remete à literatura, mas a uma série de novos hábitos que vêm se formando, e a todo um contexto de práticas sociais internalizadas. Os novos sujeitos de direitos, para que se caracterizem como entes autônomos, deverão dispor de capacidade e discernimento para exercício desses. Não se resume essa nova sensibilidade, à interpretação racional, mas à verificação de semelhanças afetivas, que em última instância relacionam-se com o corpo. Essas práticas sociais em processo de internalização são de longa data, e espriam-se na totalidade da vida cotidiana do Ocidente, porém, aceleram-se ao final do séc. XVIII, sendo cabalmente ilustradas pelo romance epistolar, como dissemos acima.

Entretanto, há outros aspectos em jogo.

Se há a ascensão de uma autonomia do sujeito, ancorada em noções de dignidades que se alargam, no movimento de incluir novos sujeitos, estes estão investidos do poder de dispor de si em contrato, especialmente em contrato de trabalho, celebrado entre pessoas livres e autônomas, não referenciados a costumes que ultrapassam o indivíduo.

Podemos inferir, então: a responsabilidade está ancorada na presunção de liberdades e de igualdades, e não só em termos estritamente econômicos. Os mecanismos de proteção ao trabalho, tão recentes e já tão contestados, já as contemplam, mas há também igualdades e liberdades em termos relacionais, que vêm carreando pressupostos horizontalizantes para dentro de estruturas hierarquizantes.

Importante observarmos a fluidez de nossas relações pessoais (especialmente no momento fulcral do exercício do trabalho, atividade basilar para a construção do modelo societário em que vivemos), para que as demandas sejam renovadas; para que tenhamos a sensibilidade de percebermos e advogarmos seu viger, na sua justa medida. A partir daqui, valemo-nos das observações de Alysson Mascaro a respeito da dinâmica dos direitos humanos:

Os amigos dos direitos humanos necessitam compreender, mais profundamente, sua lógica e sua anunciação nas sociedades contemporâneas. É por gostar da dignidade humana e por ela lutar que não se pode deitar confortavelmente na ilusão normativista causada pelos direitos humanos como mera ferramenta jurídica de garantias. É preciso entender sua estrutura íntima, peculiar e necessária para, a partir dela, divisar os horizontes mais largos — e as lutas também então mais difíceis — para garantir a dignidade à humanidade. (MASCARO, 2017).

Bibliografia

HUNT, Lynn. *A invenção dos direitos humanos: uma história*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

MASCARO, Alysson. Direitos humanos: uma crítica marxista. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, São Paulo, n. 101, p. 109-137, 2017.

DOUTRINA

Normatização social ou autonomia deliberada: reflexões sobre a estrutura de positivização do Direito Trabalhista em contraponto à informalização de suas relações

Fabiano Fernandes Luzes¹

Introdução

A informalidade nas relações de trabalho é um tema que caminha em paralelo à dinâmica estruturante do conjunto normativo regulador desse fato social. Observamos que a estratégia regulamentadora do Direito do Trabalho e a criação de balizas protetivas foram uma conquista gradativa, visando resguardar diversos aspectos inerentes a essa relação. Por outro lado, o caminhar das questões laborais sempre demonstrou que grande parte do contingente populacional em idade ativa para o trabalho esteve à margem desse sistema normativo.

A estrutura formativa dos direitos sociais demonstra, em sua evolução, que a dialética intrínseca posiciona posturas antagônicas de visão de mundo. Nesse sentido, lados que pensam de forma distinta os fatos sociais acabam por possuir conclusões próprias sobre a dinâmica a ser estabelecida para fins de regulação. Nesse contexto, para entender o incremento da lógica informalizante das relações laborais, é importante buscarmos compreender toda a estrutura conflitiva que antecede a própria organização do Estado. Isso porque a construção desse Estado demonstra que grupamentos que alcançam o poder tendem, ato contínuo, a construir uma estrutura normativa que subsidie sua forma de pensar e agir. E é exatamente dentro desse cenário que passamos a observar a existência de espaços conflitivos com a estrutura normatizadora e possivelmente pacificadora da sociedade, trazendo em si uma ideia predominante. Tal ideal, a se sobrepor aos demais, busca muitas vezes silenciar pretensões que venham a ser contrapostas àquele paradigma que se encontra no poder.

Buscaremos refletir inicialmente sobre a estrutura dialética que subsidia a própria normatização dos direitos sociais, com atenção especial ao Direito do Trabalho. Dessa reflexão acerca dos conflitos que subsidiaram a sua construção como elemento específico de tutela, passaremos à ideia de ser o Direito do Trabalho meio de silenciar movimentos reivindicatórios, e procuraremos trazer algumas questões que fundamentam esse debate.

¹ Juiz do Trabalho Substituto do TRT-1. Doutorando em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Mestre em Sociologia e Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF).

Num segundo momento, buscaremos refletir a possível superação desse “contrato social” entre proletariado e burguesia, subsidiando não apenas a relativização de direitos historicamente construídos, mas, notadamente, a busca da individualização das relações, com especial importância à informalidade gradual nas relações laborais.

1. Estruturação do direito social: desenvolvimento conflitivo e estruturas de dominação

Uma primeira reflexão a ser apresentada é que a estrutura normativa trabalhista vem a ser uma resposta a uma lógica fática posta, em especial após a prevalência do ideal burguês, manifestado pelo Iluminismo e pela Revolução Industrial. Tal movimento foi vivenciado em diversos países europeus, tendo como consequência imediata a migração dos residentes no campo para as cidades, se direcionando para a busca de meios mínimos de sobrevivência no interior da industrialização em curso. Poderíamos correlacionar sua construção à feitura de um pacto social², que, na visão hobbesiana, seria um meio de as partes, antagônicas e conflituosas, relativizarem parte de suas liberdades pessoais³ em favor de uma sobrevivência coletiva ou mesmo do próprio sistema.

O contexto social então vivenciado reduzia o ser humano a matéria-prima do sistema produtivo. A inexistência de parâmetros mínimos protetivos permitiu reiterados episódios de exploração da classe trabalhadora, sem distinção de sexo, raça, idade, dentre outros, com longas horas dedicadas à atividade laboral e condições sub-humanas de trabalho, gerando adoecimento e morte precoce. Tal situação era desconsiderada pelo Estado burguês em curso, que mercantilizava a lógica de utilização da mão de obra, reputando racional a simples substituição de um empregado por outro.

Em uma análise marxista, verifica-se que a mercantilização das relações é essência da própria lógica do sistema capitalista. A relação contínua entre os agentes econômicos acaba por conferir o que se denomina valor, que pode ser observado pela lógica da troca e do uso. No interior do valor da mercadoria encontra-se o trabalho humano, o *quantum* necessário para sua produção. Observa-se assim a coisificação do trabalho humano, inserido numa perspectiva de mercado que aponta o homem como simples objeto em uma estrutura orgânica empresarial.

Analisando tal ponto de vista pela lógica econômica de maximização de resultados, vemos que o detentor dos meios de produção buscará sempre otimizar sua posição econômica, ou seja, reduzir o valor do trabalho, e, assim, racionalizar sua estrutura de

² Nos permitimos tecer crítica à ideia de utilizar a concepção lockeana de contrato social, tendo em vista que na visão de Locke os homens são livres e iguais por natureza, o que não se verifica na dinâmica evolutiva do fenômeno trabalho. Inicialmente, e muitas vezes, o trabalho era uma imposição, sempre demonstrando no interior da relação prestador-tomador a inexistência de igualdade material. No mesmo sentido, a observação do Estado como simples meio de preservação da propriedade privada o exclui do escopo de agente que pode/deve buscar mitigar as desigualdades já citadas. Obviamente devemos ponderar que a teoria daquele pensador nasceu como contraponto ao Estado absolutista, o que não significa que sua aplicação literal seja passível de críticas, como a aqui exposta.

³ Nesse sentido, cumpriria ao empregador renunciar à possibilidade de exploração da classe trabalhadora, ao passo que caberia aos empregados abdicar de movimentos refratários à ideologia burguesa. Inclusive, esse raciocínio impõe crítica ao Direito do Trabalho, pois lhe retira a perspectiva de finalidade social, sendo eventual ferramenta capitalista de desmobilização da classe trabalhadora.

ganhos. A crítica marxista entende que a burguesia não ampara sua análise numa premissa de benefício coletivo, mas sim em proveito estritamente pessoal, o que lhe rende maiores retornos. É nesse cenário de caos social que observamos o nascimento de um clamor coletivo por proteção mínima da classe trabalhadora, buscando romper com a lógica estritamente retributiva, indicando que existem aspectos que suplantam esse viés, como a própria obrigação moral de manutenção de uma sociedade efetivamente humana.

Percebe-se ainda que a evolução social demonstra historicamente a existência de lados antagônicos na busca constante por espaços de poder. Verificamos, no decorrer do tempo, a mudança nos paradigmas de contraposição, em especial nos atores envolvidos nessa busca de espaço, mas em todos eles sempre tivemos um mesmo ideal: a luta pelo domínio. Nesse sentido, o movimento hegeliano dialético constante nos permite apontar a existência de um processo histórico, inserido em um sistema dicotômico vivo, amparado em contraposições. Como lógica desse fenômeno dialético temos uma consequente síntese, que seria a culminação de uma ideia aperfeiçoada. Na teoria marxista, essa temática conflitiva colocaria em lados opostos o trabalhador e os detentores do meio de produção. E partindo-se dessa premissa, o necessário embate somente poderia ser solucionado pela prevalência de uma ideia sobre a outra, passando tal resultado a ser passível de uma nova dicotomia, e consequentemente, um novo conflito⁴. Lembremos que, na visão marxista, a perspectiva prevalecente passa pela revolução e tomada do poder pela classe operária, com consequente destruição da “[...] máquina repressiva que é a essência do antigo modelo de exploração [...]” e “[...] por meio da supressão da propriedade privada burguesa e da progressiva socialização dos meios de produção.” (ENGELS; MARX, 2010, p. 22).

Interessante destacar que essa ideia nos permite questionar, inclusive, a finalidade de pacificação social do Estado. Se para Hobbes o Estado teria o pleno domínio da razão e seria meio para a efetivação da justiça terrena, superando o anterior estado de natureza bélico, podemos ponderar se a estrutura estatal não passaria a ser instrumento de opressão e de silenciamento da classe trabalhadora, tendo em vista que toda a estrutura de poder vigente passa a caminhar em conjunto para uma pacificação imposta e contrária a seus interesses⁵. Como destaca Locke, a lógica de unificação de forças, no interior do Estado, teria como norte a tutela da propriedade privada, que, estando em poder da burguesia, nos levaria à existência de uma estrutura estatal que visa essencialmente à salvaguarda desse grupamento de pessoas, o que realiza através da construção de uma estrutura normativa própria.

Nesse caminhar, vemos que o antagonismo de forças não é algo moldado por uma teoria, no caso a marxista. Tal arcabouço teórico apenas apresenta as perspectivas trazidas pelo fato social. Como destaca Wolkmer (2002, p. 181) “[...] o Estado é uma forma de poder, objetivando assegurar o conflito entre a classe dominante e a classe dominada no âmbito de

⁴ Da leitura da introdução da edição do *Manifesto Comunista*, não nos parece que seria essa a visão. Como se destaca, haveria uma possível inexistência de antagonismos e da própria dialética, pois “[...] uma vez desaparecidos os antagonismos de classe no curso do desenvolvimento e sendo concentrada toda a produção propriamente dita nas mãos dos indivíduos associados, o poder público perderá seu caráter político [...]” (ENGELS; MARX, 2010, p. 23)

⁵ Ainda em uma visão marxista, veríamos o Estado como elemento que teria por função sufragar a racionalidade da sociedade civil, e, sendo esta eminentemente burguesa, culminaria por positivar uma estrutura normativa que ampara seus próprios interesses.

uma ordem convencional. Essa ordem nada mais é que o próprio Direito [...]”⁶. Ou seja, o discurso jurídico está inserido na estrutura da narrativa do poder. Temos assim que o conflito é algo inerente à lógica social. Antes da constituição da sociedade civil e da estruturação do Estado, tal relação conflituosa se daria sem limites, com opressão recíproca entre os agentes visando à subjugação do outro⁷. Com a constituição do Estado, e da lógica regulamentadora-normativa, a relação antagonica passa a ser disciplinada pelo ente estatal, que passa a ser o elo de harmonia social entre agentes divergentes, ressaltando que tal conflito não seria algo afeto apenas à seara trabalhista⁸. Wolkmer ressalta ainda (2002, p. 182-183) a ideia de Marx sobre a estruturação do Estado normativo burguês como meio ideológico, que deturpa a realidade social, com objetivo de satisfação de seus próprios interesses⁹.

Podemos analisar esse contexto fático pelas premissas trazidas por Rawls, em especial sobre a possibilidade de o contratualismo social ser norteado pela necessidade de uma justiça redistributiva, onde uma hipotética desigualdade só se justificaria pelo possível objetivo de inclusão social. Temos que o exercício da liberdade possui como postulado o conceito de igualdade, onde podemos intuir que a isonomia de forças só é possível em um ambiente no qual as partes possuam similitude de condições. Assim, teríamos a materialização da justiça através da equidade, que visa viabilizar que todos obtenham igualmente o conhecimento necessário, e, ato contínuo, contraíam deveres e obrigações, além de benefícios das relações jurídicas eventualmente ocorridas. Vemos que seu norte não era igualar indivíduos materialmente, nem uniformizar ganhos de forma linear¹⁰, mas viabilizar que todos gozassem de igualdade racional, com amparo em uma premissa de ocorrência de meios sistêmicos de compensação. Lembremos que a principiologia trabalhista, com consequências na normatização construída, possui como finalidade a tutela diferenciada dos trabalhadores, ou seja, entende que esse tratamento particularizado visa a uma efetiva inclusão dessa classe menos favorecida.

Interessante observar que, dentro desse contexto, Rawls tem como premissa a necessidade de o homem ser um fim em si mesmo e não meio, e por isso a dignidade humana seria um eixo central a ser buscado pela sociedade. Percebemos que mesmo sendo um autor

⁶ Wolkmer apresenta a contraposição de ideias dentro do próprio pensamento marxista. No pensamento clássico, através de Stucka e Pashukanis, vivenciou-se uma ideia não alcançada pela efetiva normatização, mas sim analisando o sistema de relações sociais, e sendo resultado de um modo de produção socioeconômico, ou seja, uma concepção de natureza materialista. Por outro lado, no período stalinista reverte-se por completo essa sistemática, passando a entender-se pela relevância do positivismo como meio de exercício do poder pelo Estado, que seria desempenhado pela classe trabalhadora dominante, estabelecendo assim um Direito socialista (WOLKMER, 2002, p. 192-198).

⁷ Nesse ponto, convém lembrar que Hobbes aponta três lógicas distintas para conflitos: competição por ganhos, desconfiança recíproca e glória. E ainda uma luta constante por poder, seja este natural, que decorre de vantagens corpóreas ou espirituais, ou instrumental, que seria a obtenção de meios hábeis a potencializarem o poder natural, como riqueza e reputação. Conclui o pensamento hobbesiano que o estado de natureza é o de guerra, onde as condições objetivas e subjetivas são potencializadas pelo poder.

⁸ Cumpre ressaltar que a lógica conflituosa alcança, além da seara trabalhista, aspectos como religião, orientação sexual, raça, dentre outros. Percebemos que todo aspecto é passível de conflito, de antagonismo, de contraposição.

⁹ Nesse aspecto, apresenta o citado autor um contraponto à teoria marxista com Kelsen, onde este último sintetiza a construção normativa, onde o direito seria a consequência da produção e aplicação dos tribunais, não sendo produto de ideólogos.

¹⁰ Se diferencia de Aristóteles, que buscava uma equidade material distributiva, o bem comum, o interesse público, a igualdade de todos para todos.

contratualista liberal, possui o pressuposto da necessidade de igualdade de oportunidades¹¹, além da construção de um senso de comunidade, o que é permitido pela sua teoria do *véu da ignorância*¹², que permite o desprendimento das posições sociais da realidade visando ao alcance de uma efetiva justiça universal, devidamente alicerçado por um conjunto normativo favorável. Temos que a Constituição, nesta perspectiva, possui o dever de inclusão de todos no debate social, onde os instrumentos infralegais devem ser o meio de alicerçar a mitigação das desigualdades, aspirando, exatamente, ao pleno exercício da liberdade. Nesse sentido, a igualdade social, ou ao menos a redução do seu desequilíbrio, passa a ser premissa dessa citada liberdade.

Por outro lado, a análise em curso sobre o Direito do Trabalho demonstra que este encerra a intenção de manter castas sociais segmentadas, não permitindo que seu desenvolvimento possa efetivar a mitigação das desigualdades. O citado *véu da ignorância* é levantado por um dos lados da relação, passando a atuar por seus interesses estritamente pessoais, fazendo uso de um discurso calamitoso de inevitabilidade. Isso faz com que os próprios trabalhadores venham a aderir, muitas vezes, à narrativa de que ter menos direitos seria um meio para garantir mais trabalho. Como bem diziam Marx e Engels, “[...] as leis, a moral, a religião são para ele meros preceitos burgueses, atrás dos quais se ocultam outros tantos interesses burgueses.” (ENGELS; MARX, 2010, p. 49).

Logo, pensar o Estado pela ótica burguesa significa, ato contínuo, atribuir sua interferência sobre toda a sua estrutura, o que nos leva a concluir que aqueles incumbidos da produção normativa não seriam neutros. E a ausência de neutralidade levaria à produção de um conjunto normativo viesado, que buscaria retroalimentar a citada estrutura de poder. Em conclusão, a classe dominante tende a estruturar o Estado e o próprio Direito (SOUTO MAIOR, 2017, p. 291), de modo a viabilizar que não apenas se mantenha na estrutura de poder, mas que todos os atos produzidos pela Administração Pública tendam a reproduzir e potencializar esse fenômeno.

2. Analisando os arranjos trabalhistas: um caminhar para a informalidade

O ramo laboral, amparado na premissa de existência de desproporção fática entre os agentes que compõem tal relação, foi construído e devidamente organizado pela necessidade de suavizar tal disparidade. Um dos pressupostos para o desenvolvimento dessa estrutura normativa seria a preexistência de balizas principiológicas, que antecedem a organização das leis trabalhistas. Por tal proposição, teríamos que os princípios precedem a dinâmica de construção de um Estado regulador, seja norteador a construção de novas regras ou servindo como meios interpretativos do conjunto regulador existente.

¹¹ Lembremos, por exemplo, o princípio da oportunidade justa, que tem como norte o fato de as desigualdades econômicas e sociais serem ligadas a postos e posições acessíveis a todos em condições de justa igualdade de oportunidades. Ou mesmo o princípio da diferença, que aponta que sociedade deve promover a distribuição igual de riqueza, salvo se a existência de desigualdades econômicas e sociais gerar maior benefício para os menos favorecidos.

¹² Sem o conhecimento da condição pessoal, buscaríamos favorecer a maioria das pessoas, o que não ocorre por empatia ou mero altruísmo, mas pelo entendimento de que todos devem ter o mínimo de direitos, liberdades, renda e conhecimento para buscarem o seu futuro com autonomia.

Por outro lado, verificamos gradativamente uma tentativa de “refundação do Direito do Trabalho”, para cuja efetividade não bastaria a alteração legislativa. Como consequência natural dessa nova lógica, passamos a verificar o surgimento de argumentos que defendem a necessidade de revisão da principiologia trabalhista, que estaria em descompasso com o modelo econômico em curso¹³. Chegamos a verificar, por exemplo, a afirmação de que o sistema jurídico atual imporia um maior custo de transação, não se adequando à estrutura imposta pelo mercado¹⁴. Podemos concluir que a dinâmica histórica do Direito do Trabalho sempre foi amparada no embate “regulação x desemprego”, como se estivéssemos diante de uma correlação positiva. E visando a combater essa estrutura posta, é possível observar um conjunto de elementos que, ao dialogarem, atuam em conjunto para a progressiva fragilização do conjunto regulamentador laboral.

A individualização das relações trabalhistas, com o rompimento da solidariedade social e majoração da meritocracia, atrelado ainda à existência de um perfil comportamental das novas gerações resistente à lógica de subordinação e hierarquização, caminham para relativizar a estruturação protetiva do trabalho como fato social. No mesmo sentido, o fenômeno também fragiliza a visualização desses indivíduos como pertencentes a um corpo coletivo, e reforça a própria temática sobre o *fim do trabalho* — este visto numa perspectiva de subordinação do trabalhador frente ao empregador, ou melhor dizendo, a tentativa de disseminar que tal fato não mais ocorre, amparado em uma pseudoliberalidade, inserida no “reino da liberdade” (ANTUNES, 2015, p. 180-182).

Outro fator de fragilização do sentimento de coletividade é a relativização da atuação dos trabalhadores no mesmo espaço físico. Esta circunstância, num primeiro momento, foi a gênese de construção do ideal coletivo; todavia, com a introdução de novas técnicas gerenciais e formas de atuação, como trabalho remoto, atividades externas, dentre outras, ocorreu uma redução gradativa da percepção, pelos trabalhadores, da relevância da representação coletiva. Isolado dos demais membros de sua categoria, não acessível pelos entes sindicais, o operário passa a se considerar apartado daquele todo, como apenas um indivíduo. Assim, se observa como legitimado a tutelar seus próprios interesses, desconsiderando que a coletivização da tutela e da negociação possui contornos mais robustos, tendo em vista a uma menor desigualdade entre o ente sindical e o empregador, a impossibilidade de personificação de eventuais reivindicações, dentre outros.

Ser um sujeito isolado, não inserido numa perspectiva coletiva, confere ao agente uma lógica de liberdade. Por outro lado, no interior desta, os indivíduos são “projetos livres”, imbricados em um ciclo de subjetivação e sujeição, inclusive através de coações internas, com a imposição de desempenho e otimização, e uma dinâmica de autocorção, em que o

¹³ O professor Fábio Gomes, na obra *O Novo Direito do Trabalho*, apresenta um quadro comparativo entre o que entende ser o conjunto de “velhas premissas do Direito do Trabalho” (citando: inflexibilidade, intervenção máxima nas relações de trabalho; proteção do trabalhador como primeiro e principal princípio) e por outro lado, tendo em vista o conteúdo trazido pela reforma trabalhista de 2017, o que seriam as “novas premissas do Direito do Trabalho” (citando: superflexibilidade, intervenção mínima nas relações de trabalho; proteção à autonomia do trabalhador como primeiro e principal princípio).

¹⁴ Em nossa visão, a defesa de inevitabilidade de um sistema econômico, e em especial as suas consequências, se amolda à própria discussão marxista de impossibilidade de alcance do poder pelo proletariado dentro de uma sistemática burguesa de regulação. Mesmo que eventualmente não seja nossa posição, a ponderação sobre a necessária revolução para fins de triunfo dos anseios operários merece nossa atenção e reflexão.

trabalhador se vê explorando “voluntariamente a si mesmo” (HAN, 2018, p. 10). É possível ainda destacar o controle do psiquismo humano e a consequente captura da subjetividade desse indivíduo automatizado, excluído de um corpo coletivo, e visto sozinho numa batalha individual por espaços, que muitas vezes acabam por significar sua própria sobrevivência (ALVES, 2011, p. 142). O trabalho como fato social passa a ser estranho ao próprio trabalhador, não mais lhe pertencendo, mas ao capitalismo em si. O prestador de serviços “estranha” a si mesmo, pois não tem mais a habilidade de se ver como um obreiro, e também não consegue se ver nos seus pares, rompendo o elo de empatia recíproca que norteava a busca conjunta pela defesa de seus interesses.

Podemos fazer um paralelo entre a situação descrita e a própria ascensão da burguesia. Como Marx e Engels destacam, a estruturação da burguesia como classe foi decorrência do então modelo feudal existente. Este criou os meios para o desenvolvimento daquele grupamento, que prosperou como força econômica e posteriormente política, com o decorrente protagonismo. Como resultado desse novo cenário, com a consolidação do sistema capitalista e burguês de produção, emerge a estruturação do proletariado.

Em um primeiro momento, como bem apontavam os citados pensadores, em decorrência da possibilidade revolucionária e das crises ocorridas, “[...] as armas que a burguesia utilizou para abater o feudalismo voltam-se hoje contra a própria burguesia [...]” (ENGELS; MARX, 2010, p. 45). Entretanto, verificamos que o discurso plástico burguês admitiu duas práticas por sobrevivência: num primeiro momento, o estabelecimento de balizas reguladoras, conferindo direitos e garantias aos trabalhadores; depois, a fixação no imaginário destes últimos que “não seriam trabalhadores”, mas projetos de futuros burgueses, e que o modelo em curso permitiria que esse desejo, intrínseco a cada obreiro, pudesse ser efetivado em breve¹⁵.

Todo esse ambiente ocorre no interior de uma ótica liberal, que apregoa a ocorrência de isonomia de oportunidades para os agentes, os quais, através de possíveis atitudes racionais, maximizariam a utilidade de suas próprias decisões. Isso significa autodeterminar-se, individualizar-se no interior da sociedade, e conseqüentemente, combater perspectivas coletivas, como vemos de forma emblemática na questão dos sindicatos, que representam coletividades, buscando um bem comum¹⁶. Esse cenário prestigia o combate não apenas à atuação dos sindicatos, mas também com à intervenção estatal, no sentido de o Estado ser o alicerce regulador das relações sociais.

Como nos lembra Reale, seria um otimismo até certo ponto irracional “[...] acreditar no automático equilíbrio dos egoísmos, deixando o complexo e agressivo jogo econômico inteiramente entregue aos dados do mercado [...]”. Ou seja, esse citado equilíbrio é por si só intangível, e, no caso aqui analisado, ainda agravado pelo fato de os agentes, empregados e empregadores, não possuírem a mesma situação fática inicial. Nesse contexto, destaca o mesmo autor a relevância do Estado como meio indutor de formação de

¹⁵ Nesse aspecto, é interessante verificar que a narrativa no sentido apontado é constante, e as conseqüências são as mesmas. Vemos que Marx e Engels destacam que naquela época, “[...] pequenos industriais, pequenos comerciantes, os que vivem de rendas, artesãos e camponeses, caem nas fileiras do proletariado [...]”, bem como “[...] o proletariado é recrutado em todas as classes da população.” (ENGELS; MARX, 2010, p. 45).

¹⁶ Esse bem comum significa uma não maximização da utilidade de um indivíduo isolado, quando inserido no interior daquele grupamento; por outro lado, otimiza a utilidade daquele grupo de pessoas quando coletivamente analisado.

renda e proporcionador de bem-estar aos “menos favorecidos”. Entendemos, nesse aspecto, que a regulação adequada dos direitos trabalhistas acaba por se adequar plenamente a essa premissa. Seria, em nosso sentir, um dever estatal a manutenção de uma estrutura regulatória, sendo fruto do que se denomina social-liberalismo, a convergência de ideais liberais com a tutela e busca do bem-estar social (REALE, 2005, p. 35-41).

Um outro fator a se destacar é a congruência entre o pensamento econômico-liberal e o discurso neopopulista. Inserida num ambiente dicotômico, que estimula a polarização da sociedade, a presença de uma codificação trabalhista acaba sendo correlacionada como uma ideia de “populismo de esquerda”, do que decorre uma atmosfera hostil à existência de um conjunto de regras protetivas às relações laborais. Vemos assim, na lógica autoritária-liberal, uma pauta amparada em baixa solidariedade social e menor proteção conferida pelo Estado, atribuindo aos indivíduos a função de negociarem suas próprias relações na busca de um equilíbrio, independentemente do que ocorra com seus pares. Trata-se, portanto, da materialização da fragmentação efetiva da classe trabalhadora, o que caminha em paralelo com a sua heterogeneização, ou seja, vemos um universo de pessoas que ofertam sua mão de obra em condições similares, mas que não se veem mais como possuidores de características comuns (ANTUNES, 2015, p. 184).

Cresce o discurso de que cumpre a cada indivíduo tutelar a si mesmo, rompendo com a lógica solidária, alcançando inclusive um reflexo intergeracional, segundo o qual o que importa é otimizar a “minha situação naquele momento”. Trata-se de uma ressignificação do próprio conceito de cidadania, excluindo sua dimensão coletiva e compartilhada, com decorrente supressão da solidariedade social.

Verificamos que o sistema capitalista tem como características a inevitabilidade de sua predominância e a capacidade de penetrar no inconsciente das pessoas e seduzilas, atribuindo valor monetário a todo e qualquer objeto cultural (FISHER, 2016, p. 25). Ao correlacionarmos esse raciocínio com a premissa estabelecida por Dufour, que destaca que o neoliberalismo “[...] reduz a humanidade a um grupo de indivíduos calculadores movidos exclusivamente por seus interesses racionais, em concorrência selvagem uns com os outros [...]” (2005, p. 203), concluímos que a liberdade imposta pelo neoliberalismo não liberta efetivamente, mas aprisiona o trabalhador numa eterna guerra contra outros como ele, que deixam de ser vistos como igualdades isoladas que somadas podem ter voz ativa na solução de questões comuns, passando, por outro lado, a serem visualizados como rivais.

Podemos questionar até que ponto a ausência de regulação do direito não seria implicitamente um ato velado de violência, tendo em vista a ausência de isonomia fática entre os participantes da relação contratual laboral. Reale (2005, p. 9-10) descreve que a exclusão de violência é um dado básico e intocável do Estado de direito. Quando analisamos sua narrativa, nos fica claro que sua referência é voltada para a clássica *vis corporalis*. Mas questionamos: e a violência ideológica, que impõe uma forma de pensar e agir, também não seria uma forma de sua materialização? E nesse contexto, até que ponto a gradativa fragilização de direitos sociais, em especial o Direito do Trabalho, não se configura como sendo uma violência explícita introjetada a um ideal de modernidade, onde se busca impor um determinado modo de pensar e agir?

Obviamente, isso alcança o fato social *trabalho*, não apenas na esfera de precificação da mão de obra, mas também na própria dinâmica retributiva daquele mesmo trabalhador, quanto ao que realiza como indivíduo isolado, eventualmente merecedor de maior reconhecimento por conseguir atribuir maior valor à sua própria força de trabalho, inserido num sistema em que concorre com outros, o que acaba por gerar um ciclo contínuo de excluídos e de trabalhadores precarizados (ANTUNES, 2015, p. 181). E uma das formas dessa materialização é através da informalização desse trabalho. Informalizar potencializa a individualização das relações contratuais trabalhistas, buscando excluir a atividade reguladora estatal, o que, ato contínuo, culmina por invisibilizá-las. Transmuda-se, ainda, em meio de externalizar o fetichismo marxista de alienação, pois o informal não se vê como trabalhador na lógica de subordinação a comandos de terceiros. E nesse sentido, é uma das formas de fragilização da estrutura de trabalho; tem como horizonte turvar a condição do empregado subordinado, conferindo-lhe sentimentos ilusórios de autodeterminação.

Dentro da lógica da citada autodeterminação, a reflexão sobre o exercício da autonomia¹⁷ nas relações de trabalho ganha contornos relevantes a serem abordados.

O Direito do Trabalho tem sua estrutura principiológica norteadada pela existência de assimetria entre os contratantes, o que nos levaria a questionar sobre a possibilidade de exercício de autonomia¹⁸ da vontade por parte do empregado¹⁹. As estruturas normativas estatais buscam, ao observarem condições de desequilíbrio social fático, estabelecer medidas que atenuem esse quadro, visando assim viabilizar que os lados da relação jurídica interajam de forma mais equitativa²⁰. Como bem destaca Souto Maior, “[...] a proteção que faz surgir o Direito do Trabalho é a proteção contra a super exploração econômica, mas é também, desde o início, o reconhecimento social de que essa relação implica uma troca desigual [...]” (2017, p. 308)²¹. O mesmo se diga nas hipóteses em que, com base em questões que demandam

¹⁷ Algo que se encontra diretamente relacionado à possibilidade de pleno exercício da liberdade e da autonomia é a efetiva condição de similitude fática na celebração do negócio jurídico. Nesse sentido, devemos buscar analisar as condicionantes que permitem tal estado, como nível de formação pessoal, efetivo amparo social às questões mais prementes, como saúde, educação e condições de desemprego. Nos parece que sem essa perquirição, sustentar a isonomia entre contratantes na relação laboral revela desconhecimento da realidade fática vivenciada pelos que perseguem meios de empregabilidade.

¹⁸ Amparado na premissa de que algumas pessoas podem preferir a contratação na modalidade autônoma (GOMES, 2018, p. 161). Mas, nesse sentido, questionamos se a vontade da parte sempre deve prevalecer, quando diante de condições que afrontam o ordenamento jurídico. Isso porque a combinação do art. 3º c/c 9º, da Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT) destacam que a existência dos elementos da relação de emprego impõe a sua declaração. Ademais, nosso ordenamento limita em muitas ocasiões a liberdade e a autonomia, como vemos no art. 13, do Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – CC).

¹⁹ Não é nosso objetivo segmentar a análise da hipossuficiência do empregado nos três momentos basilares de sua relação laboral: pré-contrato, durante o contrato e pós-contrato. Nosso escopo é apenas examinar o status geral do empregado diante do empregador. De igual sorte, não é nosso intuito esmiuçar, de forma individualizada, situações que incluam ou excluam o trabalhador de sua condição de subordinação. A premissa utilizada é a condição ordinária de subordinação e ausência de autonomia.

²⁰ Lembremos do ordenamento consumerista, que tem como premissa lógica a existência de hipossuficiência do consumidor perante quem fornece produtos e serviços. Vemos que não se debatem peculiaridades individualizadas, pois se parte da hipótese de seu status inferiorizado perante o outro lado. A própria sistemática de condições mais favoráveis ao Estado nas suas relações com particulares, em especial na seara processual, denota que em situações específicas, pode-se sustentar a ausência de “equilíbrio” entre os lados da relação.

²¹ Vale aqui apontarmos que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF), em matéria trabalhista, demonstra oscilações a depender do destinatário da decisão. Quando diante de resultado em favor dos empregados, verificamos decisões críticas, que visam apontar um viés protetivo à Justiça do Trabalho e a manutenção das construções dos

tratamento diferenciado, se estimula a implementação de uma estrutura normativa que objetive alcançar o equilíbrio²².

Percebemos assim que o debate sobre autonomia reclama, como pré-requisito, a discussão sobre a condição do empregado em sua relação laboral. Disso, temos o questionamento sobre a existência de efetiva hipossuficiência, ou se haveria a real possibilidade de o empregado ser equivalente ao seu empregador, podendo dispor de seus direitos em liberdade plena de decisão. Nos parece intuitivo pensar que o mercado de trabalho não é homogêneo quanto àqueles que atuam, seja quanto às suas opções pelo trabalho a ser desempenhado, seja ainda quanto à própria condição pessoal do empregado. Por outro lado, quando pensamos na estrutura de normatização, devemos ponderar qual deve ser a premissa usada para a configuração de um conjunto normativo para a regulamentação. E disso, nos parece que o horizonte a ser seguido deve ser da lógica ordinária, qual seja, que em condições normais, o empregado apresenta real desproporção frente ao seu empregador. Interessante observar que a hipossuficiência fática não alcança apenas trabalhadores com menor grau de formação educacional, ou mesmo aqueles que percebam menor patamar remuneratório²³. Podemos observar a assimetria, inclusive, frente a trabalhadores com elevado grau de instrução e com patamar salarial superior à média, mas que pela necessidade de manutenção de sua empregabilidade, se veem muitas vezes premidos a aceitar as condições impostas²⁴.

legisladores, como visto no caso da arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) nº 323, onde o ministro Gilmar Mendes destaca a existência de uma “[...] autêntica jurisprudência sentimental, seguida nos moldes semelhantes à adotada pelo bom juiz Magnaud [...]” apontando na sequência que “[...] é esse ativismo um tanto quanto *naïf* que o TST [Tribunal Superior do Trabalho] parece pretender seguir na espécie. Também a Justiça do Trabalho não pode perder de vista a realidade e, a partir de visões próprias de mundo, focada a atingir determinado fim que entende nobre, atuar com o bom juiz Magnaud. Há limites que precisam ser observados no Estado democrático de direito e dos quais não se pode deliberadamente afastar para favorecer grupo específico”. Por outro lado, no interior da ação direta de inconstitucionalidade (ADI) nº 7.222, o mesmo ministro afirmou que “[...] não se pode[m] perder de vista os eventuais efeitos perversos que a lei, cheia de boas intenções, pode produzir na prática [...]”. Ou seja, a mesma lógica argumentativa foi utilizada para conferir e para afastar direitos, mas num caso com críticas severas e outro com postura diametralmente oposta.

²² Nesse aspecto, vemos tratamentos diferenciados que visam à tutela do trabalho da mulher e do adolescente, aspectos afetos à política de cotas, idosos e demais pessoas em condições específicas. Percebam que, a depender do caso, o Estado admite a possibilidade de implementação de políticas, inclusive no interior das relações privadas, para atenuar desequilíbrios fáticos.

²³ Ainda dialogando com o ilustre professor Fábio Gomes, este defende em sua obra uma análise quanto à condição de determinados segmentos laborais, em especial quanto à agentes de elevada formação pessoal e alto patamar remuneratório (GOMES, 2018, p. 135-136). Sustenta que neste caso, entender pela necessidade de tutela do empregado poderia gerar decisões que violassem o acordo entre as partes e estimular práticas que vulnerem a boa-fé contratual. Por outro lado, nosso ponto de vista é de que nosso ordenamento já possui meios que podem regular tal situação, inclusive com consequências de ordem penal e tributária em desfavor de empregados e empregadores. Cito, por exemplo, que o reconhecimento de condição de empregado no interior de uma relação pejotizada pode ensejar a aplicação de multas, pelo conluio que objetivou a menor incidência de contribuição previdenciária e de outros tributos cabíveis, além dos tipos apontados no art. 337- A, do Código Penal (Decreto nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – CP), art. 297, § 3º, CP e art. 1º da Lei nº 4.729, de 14 de julho de 1965. Portando, diferentemente da alegação de um empregado imune às suas responsabilidades (GOMES, 2018, p. 163), vemos que nosso ordenamento já aponta as consequências a serem sofridas pelas partes, seja empregado ou empregador.

²⁴ Nesse aspecto, respeitosa e divergimos do entendimento do professor Fábio Gomes, por entendermos que a regra é ordinariamente existir um temor reverencial e uma coação implícita na dinâmica das relações de trabalho (GOMES, 2018, p. 124), pois todo empregado tenderá a aceitar as condições impostas para a manutenção de sua condição de empregabilidade. Nesse mesmo sentido, mesmo que venhamos a concordar que o mesmo empregado tem a possibilidade de efetivar outras decisões em sua vida, com ampla autonomia, em nenhuma das hipóteses listadas pelo referido professor (como compra de imóvel e contrair casamento) está ausente a isonomia entre as partes, além

Como já apontado, ao capturar o Estado, o enredo liberal nele insere a dinâmica própria do sistema reprodutor de acumulação de capital, que observa na estratégia regulamentadora trabalhista um óbice ao seu pleno caminhar. Como destaca Costa:

[...] o debate original sobre as formas de inserção das massas desfavorecidas no processo produtivo e sobre a lógica de dominação a elas subjacentes vai cedendo lugar a um discurso economicista e determinista sobre os necessários ajustes para que o país alcance os parâmetros econômicos da competitividade internacional, a despeito dos elevados custos sociais do novo receituário de política econômica. [...] Esse discurso legitimava uma tendência, que vinha se acentuando, de *informalização* da própria economia” (2010, p. 7-8, grifo nosso).

Pensar a informalidade estritamente no contexto trabalhista, em nossa visão, acaba por turvar a visibilidade das consequências extralaborais que advêm dessa situação fática, em especial quando analisamos a questão brasileira. Isso porque a opção pela introdução de toda e qualquer pessoa ao exercício da cidadania através da formalização dos vínculos trabalhistas acarreta, *a contrario sensu*, que aqueles excluídos do modelo clássico de regulação fiquem à margem das políticas públicas do Estado assistencial²⁵, e por fim, de uma mínima estrutura protetiva²⁶.

Paradoxalmente, tal trabalho informalizado, ao mesmo tempo em que interage com toda a sociedade, não é “visto” por ela. Ou seja, passamos a observar uma invisibilidade que decorre de nosso individualismo, e da falta de preocupação com o próximo.

A busca da informalidade das relações é algo constante na dinâmica laboral. Existe uma tendência social de subjugação do outro, onde a sonegação de direitos de terceiros maximiza a situação individual do tomador daquele serviço. Como destaca Costa, “[...] no cálculo racional dos empresários, vale a pena sonegar e ludibriar, porque os custos de uma eventual descoberta e punição são compensados pelos ganhos decorrentes da sonegação (COSTA, 2010, p. 9).

É interessante também destacar que a dinâmica informalizada é igualmente alcançada por uma invisibilidade coletiva, fomentada pela lógica de flexibilização das

do fato de apenas a relação laboral decorrer algo essencial para refletirmos, que é a subsistência do empregador e de sua família.

²⁵ Existe uma perceptível correlação entre informalidade e mazelas sociais vivenciadas. Como destaca Costa, de forma exemplificativa: saúde, educação, habitação, infraestrutura urbana de saneamento, seguro-desemprego, violência e criminalidade urbana (2010, p. 17).

²⁶ Verificamos que a CLT, em 1943, já previa a exclusão de grande quantidade de trabalhadores de sua estrutura regulatória (COSTA, 2010, p. 2), ou seja, a informalidade pode ser visualizada como sendo uma característica estrutural do mercado de trabalho brasileiro (PORTELLA, 2020, p. 10). Tendo em vista a opção do Estado brasileiro de ter, através de vínculos formais de emprego, o acesso à condição de efetivo cidadão, podemos concluir, por mais paradoxal do que possa parecer, que o documento celetista acaba por positivar, a contrario sensu, a informalidade e a segregação cidadã da maior parte da população brasileira em sua origem. E num estágio de informalização do trabalho, acaba por representar, na prática, a majoração de trabalhadores que perdem direitos e benefícios sociais.

regulações estatais existentes²⁷. Ou seja, o trabalhador sem registro, aquele que atua por si só, acaba por não ser visto pela sociedade, seja de forma culposa ou dolosa. Como sociedade, entendam-se desde as simples relações individualizadas, até grandes coletivizações, ou mesmo o próprio Estado. A estruturação de nossos arranjos coletivos trabalhistas não contempla esse perfil de trabalhador “invisível”, tendo em vista que a condicionante normativa se vincula à existência de relações trabalhistas formais. Logo, não serem empregados clássicos, com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) devidamente registrada, culmina por excluir esse conjunto de pessoas do interesse finalístico sindical, ponto que retomaremos no próximo tópico.

Um argumento usual para sustentar a viabilidade da informalidade, ou da existência de trabalhadores com menos direitos, é a ocorrência de uma “natureza diferenciada” daquele trabalho. Apontar possíveis elementos distintivos é o meio para justificar direitos diferentes e a não ocorrência de direitos trabalhistas nos moldes das relações formais de trabalho (TANAKA, 2017, p. 64-65). Por outro lado, tal situação fragmenta o trabalho, com consequente instabilidade em dois eixos centrais — empregabilidade e renda — que passam a ser variáveis imprevisíveis, “sujeitas ao mercado”.

A ausência de vínculos definitivos, duradouros e estáveis acaba por tornar os trabalhadores que vivem nessas condições seres escravizados pelo trabalho, porque ganhar mais hoje exige fazer reservas financeiras para dias em que não haja oferta de trabalho, ou mesmo para quando seja impossível assim atuar. Como destaca Antunes, temos um efeito que transcende o tempo próprio do trabalho, alcançando aquilo que se denomina “tempo livre”, tendo em vista que o trabalhador se vê obrigado a se manter trabalhando todo o tempo possível (ANTUNES, 2015, p. 187). Basta observarmos que esse perfil de trabalhador tende a concentrar fatores de vulnerabilidade, quais sejam, jornadas extenuantes, incerteza remuneratória (JAKOBSEN *et al.*, 2000, p. 43), ausência de proteção social e baixa escolaridade, num ciclo que se retroalimenta. Tal fato alija o trabalhador não apenas do mercado de trabalho formal, mas também de seu seio familiar, posto que se impõe uma situação de “escravo do trabalho”, pois vive em função deste para conseguir o mínimo para sua sobrevivência.

Tendo em vista a complexidade das relações sociais, e o encadeamento lógico que delas decorre em ambientes de precarização de condições de vida, escolhas individuais são realizadas diariamente pelo conjunto de marginalizados pelo sistema estatal. E, obviamente, tais ações se pautam estritamente em uma direção: a sobrevivência. Pensar em “viver para sobreviver” nos faz lembrar de uma telenovela denominada “Selva de Pedra”. E a analogia, em nossa visão, decorre do fato de que, numa selva tradicional, os animais são levados diariamente à tomada de decisões, tendo como foco a vivência de mais um dia, custe o que custar. Trazendo a situação para nossa selva cosmopolita, com veículos, construções urbanas e inseridos num ambiente em que o Estado busca regular a vida de modo coletivo,

²⁷ Isso porque, ao sinalizar para a sociedade um abrandamento das estruturas regulatórias, seja quanto ao arcabouço normativo, através das reformas que excluem direitos ou fragmentam institutos clássicos do Direito do Trabalho, seja quanto ao sistema fiscalizatório, tendo em vista a inexistência de uma atuação contundente de aplicação do ordenamento posto e consequente combate às violações, estimula-se o incremento da informalidade, inclusive com práticas fraudulentas. Ousamos incluir o Poder Judiciário entre as instituições que o fazem, através de decisões que ratificam práticas trabalhistas informais.

verificamos que em muitas ocasiões a subsistência exige que o indivíduo decida como agir fora de um ponto de vista coletivo, mas estritamente em sua perspectiva pessoal²⁸.

Quando refletimos sobre o indivíduo isolado, desamparado, que acaba por aceitar “qualquer coisa” para sobreviver, mesmo que aquela situação o precarize, tudo leva a crer que para esse trabalhador não existem opções diversas, mas apenas uma escolha. Assim destaca Costa, ao bem sintetizar esse fenômeno e suas consequências sociais:

Para onde, então, se deslocaram os desempregados e o contingente do crescimento da PEA [população economicamente ativa] para os quais a economia não gerou novos postos de trabalho? Para a grande maioria dos trabalhadores demitidos, o desemprego significou a exclusão do mundo dos empregos registrados e legalmente protegidos (Cardoso *et al.*, 2006; Chahad, 2006) e, para muitos dos novos entrantes, sobretudo para os jovens pouco instruídos, a informalidade é o horizonte que se abre (Frigotto, 2004; Ramos *et al.*, 2005; Hasenbalg, 2003; Sanzone, 2003). A população passou predominantemente a encontrar sua fonte de renda no mercado de trabalho informal, com suas mais variadas formas de trabalho autônomo, ambulante, temporário, irregular, precário. A imagem mais fidedigna do significado desses indicadores é aquela do crescimento no período do número de trabalhadores nas ruas dos grandes centros urbanos vendendo de tudo: roupas, alimentos, produtos importados da China, uma atividade acompanhada por uma economia, também subterrânea, composta de redes de pequenas e médias firmas clandestinas que intermediam trabalho barato, muitas vezes em condições quase escravas, para firmas capitalistas de grande porte. Da mesma maneira, foi notório o crescimento do número de antigas atividades jamais reconhecidas como trabalho regular ou regulamentado: guardadores de carro nas ruas, catadores de lixo, outdoors humanos ambulantes, carregadores de feira, trabalhadores domésticos casuais, etc. Essa nova informalidade urbana, que se expande em modalidades diversas de atividades, contribuindo para uma heterogeneidade ainda maior do mercado de trabalho, tem como marca a precariedade das condições de trabalho e de vida, a negação dos princípios mais elementares de cidadania, a perpétua reprodução da pobreza e das desigualdades sociais. (COSTA, 2010, p. 3. Grifos da autora).

Considerações finais

Analisar a condição do trabalhador informal demanda uma apreciação das próprias condicionantes dessa forma de prestação laboral. Seja quanto aos elementos econômicos e sociais, seja quanto à estrutura normativa, podemos observar que contrapor todos os elementos se torna fundamental para entender os fatos e nortear as decisões.

²⁸ Cumpre frisar que nosso objetivo não é apontar crítica a essa forma de pensar, mas estritamente analisar as consequências dessas decisões no ambiente inter-relacional coletivo.

Compreender a existência de uma contínua arena de luta entre lados dicotômicos da relação laboral, em nossa visão, acaba por ser mandamental para a melhor reflexão sobre os fenômenos em curso. Mesmo que exista uma contínua tentativa de mitigar esse conflito dialético, nos parece que ele é intrínseco a essa relação jurídica, e por isso reclama uma análise técnica sobre suas condicionantes. Em igual sentido, a própria apreciação da dinâmica de construção de nosso ordenamento demonstra, ato contínuo, como as leis são elaboradas, e se elas buscam efetivar a redução das desigualdades sociais, ou apenas a manutenção de um padrão sistêmico e não igualitário.

Por fim, pensar a lógica dos arranjos sociais, em especial a informalização das relações laborais, demonstra a necessidade de enfrentarmos uma importante questão: que perfil de tutela das relações laborais queremos como sociedade? Muito há que se refletir a respeito, mas toda decisão exige, em nossa opinião, a visualização dos cenários e as consequências dessas escolhas no interior das relações laborais e o seu alcance externo.

Referências bibliográficas

ALVES, Giovani. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011.

ALVES, Ismael Gonçalves. *Da caridade ao welfare state: um breve ensaio sobre os aspectos históricos dos sistemas de proteção social ocidentais*. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v67n1/v67n1a17.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2021.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BOBBIO, Norberto. *Thomas Hobbes*. Rio de Janeiro, Campus, 1991.

COCKELL, Fernanda Flávia; Perticarrari, Daniel. Retratos da informalidade: a fragilidade dos sistemas de proteção social em momentos de infortúnio. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 16, n. 3, mar. 2011, p. 1.709-1.718. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/630/63018467008.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2021.

COSTA, Márcia da Silva. Trabalho informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira, *Caderno CRH* (Universidade Federal da Bahia - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas – Centro de Recursos Humanos), Salvador, v. 23, n. 58, p. 171-190, jan./abr. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792010000100011>. Acesso em: 27 jun. 2021.

DUFOUR, Dany-Robert. *A arte de reduzir as cabeças: sobre a nova servidão na sociedade ultraliberal*. Rio de Janeiro: Companhia de Freud, 2005.

ENGELS, Friedrich; MARX, Karl. *Manifesto Comunista*. São Paulo: Boitempo, 2010.

FERRAJOLI, Luigi. O Estado de direito entre o passado e o futuro. In: COSTA, Pietro; ZOLO, Danilo (org.). *O Estado de direito*. Tradução de Carlos Alberto Dastoli. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

FISHER, Mark. *Realismo capitalista: ¿No hay alternativa?* 1. ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra, 2016.

GOMES, Fábio Rodrigues. O novo Direito do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 3, p. 120-167, jul./set. 2018.

HAN, Byung-Chul. *Psicopolítica - O neoliberalismo e as novas técnicas de poder*. Belo Horizonte: Âyiné, 2018.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do cansaço*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

LOCKE, John. *Segundo Tratado sobre o governo civil*. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. *Direito do Trabalho e Ideologia*. Coimbra: Almedina, 2001.

LYRA FILHO, Roberto. *Direito do Capital e Direito do Trabalho*. Porto Alegre, Fabris, 1982.

MARX, Karl. *Crítica da Filosofia do Direito de Hegel*. São Paulo: Boitempo, 2010.

MASCARO, Alysso Leandro. *Filosofia do Direito*. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Confronto entre TST e STF: uma análise psicológica do direito. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, v. 47, n. 215, p. 21-78, jan./fev. 2021.

NORONHA, Eduardo. “‘Informal’, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil”, *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 18 n. 53, p. 111-129, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/WqC7d74FgfmJN9hhKPXhpt/?lang=pt>. Acesso em: 27 jun. 2021.

RAWLS, John. *Uma teoria da justiça*. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

REALE, Miguel. *O Estado Democrático de Direito e o Conflito das Ideologias*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

SCHMITT, Carl. *Teoría de la Constitución*. Salamanca: Alianza Editorial, 1996.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, n. especial, p. 289-332, nov. 2017.

WEBER, Max. *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

WOLKMER, Antônio Carlos. *Introdução ao Pensamento Jurídico Crítico*. 5. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2002.

75 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos: dificuldades enfrentadas pelo Brasil em busca da garantia plena do direito humano ao trabalho digno

Brenno Augusto Freire Menezes¹

1. Introdução

No dia 10 de dezembro de 2023 celebraremos os 75 anos da promulgação da Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH) pela Organização das Nações Unidas. Ela é considerada por muitos como uma resposta imediata às atrocidades cometidas nas duas guerras mundiais, ocorridas nos períodos de 1914 a 1918 e 1939 a 1945, respectivamente. O documento definidor de direitos humanos, composto por 30 artigos e ratificado, na época, por 48 países, dentre eles o Brasil, embora tenha sido fundamental ao avanço do Estado democrático de direito, ainda deflagra uma forte carga de frustrações quando comparamos os ideais ali listados com a realidade atual, o que é demasiadamente preocupante.

No ano em que a Declaração havia completado 60 anos (Pinheiro, 2008) já era apontado que cerca de 4 bilhões de pessoas no mundo encontravam-se excluídas do Estado de direito, quer por falta de conhecimento, quer por ausência da mínima e devida prestação na maioria dos casos.

Puxando esse recorte para o Brasil, é possível observar diariamente que centenas de milhares de pessoas são constantemente violadas no tocante à prestação de direitos humanos fundamentais, e uma de suas peças-chave, ainda deveras inobservada e objeto do presente estudo, é a garantia do trabalho digno, prevista no art. 23 da DUDH, mas ainda distante de uma efetividade ideal quando voltamos os olhos ao país.

Segundo dados registrados pelo portal de notícias UOL com base em informações apresentadas pelo Fundo Monetário Internacional, em 2022 o Brasil figurou em 9º lugar entre as maiores taxas de desemprego do mundo, atrás apenas de países subdesenvolvidos africanos e da Espanha. Com 13,7% da população economicamente ativa à margem, tem-se notícia que mais de 10 milhões de brasileiros encontram-se desempregados.

Uma das circunstâncias agravantes das consequências do desemprego, somada à necessidade da busca pela sobrevivência, é a submissão a trabalhos precários, construindo

¹ Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da Universidade Federal de Pernambuco. Especialista em Direito Constitucional pela Universidade Cândido Mendes. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Católica de Rondônia. Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Estácio de Sergipe. Analista Processual no Ministério Público do Trabalho da 20ª Região (SE), lotado na Procuradoria do Trabalho do Município de Itabaiana.

um cenário de escravidismo contemporâneo. Segundo registros do Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas, ao menos 57.666 trabalhadores já foram resgatados no Brasil em condições análogas à de escravo entre os anos de 1995 e 2021.

A presente pesquisa guarda como objetivo realizar uma análise crítica à violação do Estado Brasileiro, ratificador da Declaração Universal de Direitos Humanos, na garantia do direito humano ao trabalho digno, por meio de exibição de dados e informações a respeito das taxas de desemprego registradas e a necessidade de sobrevivência que leva muitos brasileiros à busca de trabalhos precários, fazendo surgir um cenário de escravidismo contemporâneo.

Referido estudo de caráter qualitativo será organizado em quatro capítulos, além desta introdução. No capítulo 2 serão traçados breves apontamentos históricos da Declaração Universal de Direitos Humanos. Na seção 3 será apresentada uma compendiosa abordagem a respeito do direito humano ao trabalho digno, enquanto o tópico 4 é dedicado à análise de dados e informações a respeito do desemprego no Brasil e sua relação com o escravidismo contemporâneo. Já no derradeiro capítulo serão tecidas as considerações finais.

Salienta-se que, para o desenvolvimento do presente trabalho, foram levantadas informações em diversas fontes, dentre elas: doutrinas nacionais e internacionais, artigos científicos, observatórios, sites da rede mundial de internet, dentre outros, que tratam da temática a seguir abordada.

2. Apontamentos à Declaração Universal dos Direitos Humanos

Em 10 de dezembro de 1948, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas aprovou o texto da Declaração Universal dos Direitos Humanos sem votos contrários, contando apenas com abstenções do bloco comunista, liderado pela União Soviética, que não votou por entender que o documento pouco enfatizava os direitos econômicos e sociais. Abstiveram-se, também, a África do Sul e a Arábia Saudita, por questões de raça e gênero, respectivamente.

A partir de sua aprovação, a Declaração tornou-se inspiração para diversos instrumentos de direitos humanos, permitindo a ampliação daqueles considerados intrínsecos à dignidade da pessoa humana. Consolidou-se como estatuto a que todo o sistema de direitos e garantias, internacional e domésticos, visam resguardar, e a fundamentação antropológica, jurídica e filosófica da sua formulação, em particular quando se levam em consideração os horrores das duas guerras mundiais (DELGADO; RIBEIRO, 2020, p. 21).

Segundo Beltramelli Neto (2018), sob o prisma conceitual, a Declaração Universal dos Direitos Humanos apresenta-se como documento normativo nuclear, a partir do qual se erigiu todo o atual sistema internacional de proteção dos direitos humanos.

Inovadora na gramática dos direitos humanos, a referida Declaração introduziu a concepção contemporânea de tais direitos, guardando consigo as seguintes características: universais, interdependentes e indivisíveis, consagrando o discurso liberal da cidadania com o discurso social, elencando tanto direitos civis e políticos, como sociais, econômicos e culturais (PIOVESAN, 2021, p. 206).

Em arremate, Bobbio (1992) pontua que declaração deve ser entendida como um conjunto de escritos onde suas manifestações corporificam-se como única prova da qual um sistema de valores e princípios pode ser considerado humanamente fundado e, portanto, reconhecido, e essa prova é o consenso geral acerca da sua validade.

Desde a sua promulgação, a Declaração Universal já foi traduzida para mais de 500 idiomas, tornando-se o documento mais traduzido do mundo, inspirando centenas de constituições de muitos Estados e democracias recentes, contribuindo deveras para o desenvolvimento do Estado democrático de direito.

No corpo do seu preâmbulo, a DUDH reconhece que a “dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis, é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”. Em seguida, os seus 30 artigos estabelecem que devem ser garantidos a todos, de forma indistinta, dentre outros, os seguintes direitos humanos: vida, saúde, liberdade, segurança pessoal, moradia, nacionalidade, reunião, crença e ao trabalho, este último abrangendo a livre escolha de emprego, condições justas e favoráveis de trabalho e proteção contra o desemprego, direito este objeto do presente estudo.

Importante salientar que desde a Declaração Universal até hoje, a universalidade dos direitos humanos foi sendo constantemente reafirmada pelos diversos tratados e declarações internacionais de direitos editadas pelos próprios Estados (RAMOS, 2013, p. 83). Dentre eles, destacam-se: a Proclamação de Teerã, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos e Sociais, entre outros, criados de modo a reforçar a tutela internacional protetora dos direitos humanos, dentre eles o direito ao trabalho digno, o qual será melhor detalhado no capítulo a seguir.

3. O direito humano ao trabalho digno

Embora não guarde uma conceituação exata, os direitos humanos podem ser definidos como aqueles pertencentes a todos os seres humanos, pelo simples fato da sua existência e para a sobrevivência.

Os direitos humanos não são apenas um dado, mas um construído, uma invenção humana, em constante processo de construção e reconstrução (ARENDETT, 1979, p. 74). Invenção que surge na história das civilizações, após episódios de violência às pessoas e aos seus familiares, que foram submetidos a todos os tipos de hostilidades, sejam elas físicas, sociais, morais e espirituais, atualmente, considerados brutais (STURZA; MARQUES, 2017, p. 110).

Reforçando tal ideia, Bobbio (1992), é pontual ao afirmar que os direitos humanos não nascem todos de uma vez, nem de uma vez por todas; constroem-se com o avançar do tempo e as necessidades insurgentes.

Quando tratamos de direitos humanos, sua referência deve ser feita ao direito inerente à pessoa, todavia não é qualquer direito, mas aquele próprio da condição humana, que pertence à pessoa desde seu nascimento, aquele que, de forma direta ou indireta, visa tutelar e proteger a dignidade da pessoa humana (LACERDA; MARINO, 2017, p. 11).

Dessa forma, conforme lições de Alvarenga (2008, p. 92), perceber os direitos humanos e a dignidade humana como valor impulsionador de todo o Direito nos faz, assim, penetrar na alma do homem, esquecido e desnecessário, para podermos enxergar e admirar as suas qualidades.

Segundo consta da evolução dos direitos humanos, estes são marcados por três dimensões. A primeira, baseada no lema da liberdade; a segunda dimensão que busca a garantia dos direitos sociais e econômicos, através da igualdade; e finalmente a terceira, insculpida nos ditames da fraternidade social.

Destaca-se entre os direitos humanos de segunda dimensão, como um dos seus alicerces, o direito ao trabalho digno, que busca garantir a toda pessoa humana uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social (ALMEIDA; POZZOLI, 2014, p. 93).

Garantir esse direito humano a todos aqueles aptos ao seu desenvolvimento permite, segundo Silveira e Rocasolano (2010), uma crescente concretização da dignidade da pessoa humana, ao mesmo tempo em que atende às necessidades de cada novo momento histórico.

Um dos pontapés iniciais à eficácia desse direito humano foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a qual prescreve em seu art.23, “1”, que a toda pessoa deve ser garantido o direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Tal garantia se refletiu na Carta Magna de 5 de outubro de 1988, a qual enaltece em várias das suas disposições a importância da garantia ao trabalho digno, gravando como alguns de seus fundamentos: o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, que obrigam o Estado ao seu cumprimento da maneira mais eficaz possível.

Dessa forma, seja pelo valor social do trabalho, seja pela própria dignidade da pessoa humana, tornou-se fundamental ao Estado o dever de viabilizar as condições necessárias para que as pessoas não sejam excluídas da sociedade, mas tenham qualidade de vida, o que implica a adoção de medidas de promoção da dignidade humana através da efetivação do valor social do trabalho (MELO, 2010, p. 31 e 32).

Todavia, no Brasil ainda não é possível visualizar esse cenário ideal, prescrito nas normativas supramencionadas, tendo em vista, dentre outras dificuldades, a persistente existência de altas taxas de desemprego e submissão dos sujeitos desvalidos de trabalho digno a ocupações precárias, em um crítico cenário de escravismo contemporâneo, problemática que será melhor abordada a seguir.

4. Dificuldades enfrentadas pelo Brasil no tocante à garantia do direito humano ao trabalho digno

Segundo preciosas lições de Alkimin (2010), o trabalho dignifica o homem, que dele obtém meios materiais e produz bens econômicos indispensáveis à sua subsistência, representando uma necessidade vital e indispensável à realização pessoal e a sua valorização,

no contexto familiar e na sociedade. Porém em nosso país, infelizmente, esse cenário ideal ainda não pode ser contemplado.

Nesta seção será realizada uma abordagem a respeito de algumas das dificuldades encontradas pelo Estado brasileiro para atingir a garantia plena do direito humano ao trabalho a todos os seus cidadãos. Inicialmente pontuar-se-á a respeito da problemática do desemprego que assola milhares de brasileiros, levando-os em determinados casos a submeterem-se a trabalhos degradantes, configurando um triste cenário, conhecido como escravismo contemporâneo.

4.1. A problemática do desemprego

Não restam dúvidas de que o desemprego tem sido um dos maiores problemas sociais enfrentados pela humanidade, e no Brasil não é diferente. O cenário no país é alarmante entre as taxas mundiais, vez que em 2022 o Brasil figurou em 9º lugar no ranking mundial do desemprego, ficando atrás apenas de países subdesenvolvidos do continente africano e da Espanha. Dados apontam que ao menos 10 milhões de brasileiros encontram-se atualmente sem uma ocupação formal.

O desemprego caracteriza-se como a impossibilidade do trabalho assalariado nas organizações de um modo geral (REINERT, 2006, p. 49). Segundo lições de Garraty (1978), tal mazela significa a condição das pessoas sem algum meio aceitável de ganhar a vida e satisfazer suas necessidades vitais, independentemente de sua boa vontade para o labor, visto que não são a elas oportunizadas.

No Brasil, as informações mais completas e precisas sobre o tema ora abordado são fornecidas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o qual conceitua como desempregada, toda pessoa com 16 anos ou mais que, durante a semana em que se fez a pesquisa, tomou medidas para procurar trabalho ou que procurou estabelecer-se durante a semana precedente (MOCHON; TROSTER, 1994, p. 350).

São várias as causas que podem desencadear altas taxas de desemprego, dentre elas: a redução dos investimentos em vários setores, o que leva as empresas a produzirem menos e a demitirem parte de seus funcionários; o desenvolvimento tecnológico; a globalização; a terceirização; a desindustrialização; o excesso de concentração da renda; níveis educacionais da população, entre outros.

Várias dessas causas são plenamente visualizadas na realidade do Estado brasileiro, o que influencia demasiadamente a dificuldade da garantia plena do referido direito humano.

Indubitavelmente o desemprego desencadeia inúmeras más consequências aos atingidos e à sociedade na sua totalidade. Os custos mais graves do desemprego recaem sobre aqueles que sofrem diretamente os seus impactos, pois muitas pessoas desempregadas e que já se encontram há muito tempo nessa situação não gozam de determinados benefícios, sejam eles previdenciários ou não. A título de exemplo, cita-se o seguro-desemprego (ROSSI; OLIVEIRA, 2005, p. 1.007).

Dentre as referidas consequências do desemprego, menciona-se a título de exemplo: I) problemas relacionados com a saúde física e mental do sujeito; II) aumento

nos índices de violência e da prática de outros crimes, de um modo geral; III) radicalizações políticas; IV) problemas familiares, citando-se os divórcios, por exemplo, dentre outros.

Salienta-se por oportuno que, além das problemáticas supramencionadas, o desemprego acarreta a violação de vários outros direitos humanos, uma vez que a pessoa apta ao trabalho, quando não o realiza de forma digna, resta privada do gozo, para si e seus dependentes, dos direitos a uma boa educação, saúde de qualidade, moradia digna, e assim por diante.

Nesse cenário desolador e de modo a auferir o mínimo para sua sobrevivência, muitos desempregados vêm sendo vitimados e expostos a determinados trabalhos em condições degradantes, muitas vezes análogos à escravidão, construindo um triste cenário de escravismo contemporâneo, conforme se observará a seguir.

4.2. O triste fenômeno do escravismo contemporâneo

Conforme preciosas lições de Marques (2007), ao consagrar a pessoa humana como destinatária da norma, a Carta Maior estabeleceu que, para sua plenitude e felicidade, deverão ser respeitados, além da dignidade humana, o valor social do trabalho, visto ser este o seu elemento de subsistência, devendo ambos caminharem juntos. Não por menos, foi essa a razão pela qual o legislador constituinte os consagrou como princípios fundamentais do Estado democrático de direito, nos incisos III e IV do primeiro artigo da Constituição Federal.

No entanto, mesmo desejado e esperado, quando o assunto é a garantia do direito humano ao trabalho digno e a consequente garantia da dignidade da pessoa humana, em pleno século XXI, esse ainda não é o cenário visualizado no Brasil.

Embora tenhamos notícia e esteja gravado na história que a escravidão no Brasil tenha sido abolida por meio da Lei Áurea no ano de 1888, observa-se que a sua prática, mesmo que por outros modos, ainda se perpetua no Brasil. O “escravismo contemporâneo” se caracteriza pelo trabalho forçado, sob jornadas exaustivas, em condições degradantes e em restrição da liberdade do obreiro, mascarado pelas falsas promessas de boas condições de trabalho, recebimento de bons salários e a garantia de direitos trabalhistas (MENEZES, 2021, p. 66).

Apesar da conduta de submissão da pessoa a condições análogas à escravidão ser enquadrada como crime, conforme previsto no artigo 149, *caput* do Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940), recorrentemente ainda nos deparamos com essa prática funesta por meios de notícias veiculadas em canais de comunicação, como: televisão, rádio e sites na rede mundial de computadores, com inúmeros casos de trabalhadores resgatados em vários municípios do país, sejam em fazendas ou em outros estabelecimentos, realizando seu labor em condições análogas ao trabalho escravo.

Segundo dados atualizados do Observatório de Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas, ao menos 57.666 trabalhadores já foram resgatados em condições semelhantes à escravidão, entre os anos de 1995 e 2021.

Conforme Brito Filho (2018, p. 87), se propor a analisar o trabalho em condições análogas à escravidão, é sem dúvidas, enveredar por uma seara onde são completamente

ignorados e esquecidos princípios como a dignidade da pessoa humana, a liberdade, a igualdade e a legalidade. Discutir essa temática é lidar com o mais alto grau de miserabilidade e necessidades do ser humano, influenciado sem dúvida alguma pelo desemprego e pela precisão de manter-se e aos seus.

Ao revés do modelo vigente no Brasil do século XVI ao XIX, mais precisamente até o ano de 1888, enquanto a prática da escravidão era lícita, o trabalho escravo moderno é ilegal, ocorrendo na marginalidade. E, se antes o pretexto para escravizar era a cor da pele, hoje é a pobreza influenciada pelo desemprego que distingue os senhores de seus subordinados (FIGUEIRA, 2004, p. 41-42).

Consoante anteriormente exposto, só que dessa vez de forma mais precisa, podemos conceituar o trabalho em condições equivalentes à de escravidão, como aquele em que se observam isolada ou conjuntamente as seguintes características: I) trabalho forçado; II) jornadas exaustivas; e III) oferta de condições degradantes de trabalho e/ou restrição de locomoção por dívida contraída.

A Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seu artigo 2º, conceitua o trabalho forçado como todo e qualquer tipo de labor ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção, e para o qual o indivíduo não se ofereceu de forma espontânea.

Já Nucci (2008) nos ensina que a jornada exaustiva se caracteriza quando o trabalho diário foge às regras da legislação trabalhista, ou seja, em ocasião de jornada extraordinária, esgotando as forças do trabalhador. Cumpre salientar que para caracterizar a situação é necessário que o tomador de serviços ou empregador submeta o seu empregado a tal situação.

Quanto às condições degradantes de trabalho, estas devem ser definidas como aquelas impostas ao empregado, que tem a sua vontade cerceada ou anulada, sendo obrigado a prestar serviços renunciando ao gozo de direitos mínimos previstos na legislação vigente (BRITO FILHO, 2018, p. 101).

Por fim, a restrição de locomoção por endividamento, popularmente conhecida servidão por dívida, dá-se quando um devedor se compromete a fornecer, em garantia ao pagamento da sua dívida, seus serviços pessoais ou de alguém que esteja sob sua guarda/autoridade.

Para Antero (2008), o trabalho escravo vai além do descumprimento das leis trabalhistas. Ele provoca a desumanização do trabalhador, caracterizada pelo cerceamento da liberdade, desconstrução do direito ao exercício da cidadania e degradação das condições de trabalho. O autor, de forma sábia e coerente, ressalta a objetificação do ser humano, constituindo-se um produto plástico, apto para consumo, enquanto estiver produzindo, e pronto para descarte após a perda de sua funcionalidade.

Já no tocante ao triste fenômeno da escravidão contemporânea, temos como característica a oferta de falsas promessas de boas condições de trabalho e salário justo, que na verdade não passa de uma mera servidão por dívidas, onde não há garantia alguma de direitos trabalhistas, como o registro em carteira de trabalho, jornadas e descansos, condições de alojamento, alimentação e higiene, fornecimento de equipamentos de

proteção individual e vestuário adequado, nem ao menos o direito mínimo ao fornecimento de água potável (ALVARENGA, 2018, p. 272).

Resumindo e conforme bem delineado por Belisario (2005), na escravidão contemporânea o trabalhador é tratado como mercadoria, mesmo não havendo recibo.

Conforme bem apontado, por Siqueira (2010), a escravidão contemporânea tem início muitas das vezes, quando o trabalhador é aliciado em sua terra natal pelos “gatos”, agenciadores contratados por fazendeiros para transportar trabalhadores para prestarem serviços em suas propriedades. Na maioria das vezes, esses trabalhadores saem de cidades pobres da região Nordeste do país, onde a miséria não lhes deixa alternativa senão aventurar-se em busca de uma vida mais digna e confortável para si e seus familiares.

Avançando na análise dos conceitos e características do trabalho escravo contemporâneo, cumpre pontuar que duas são as vertentes doutrinárias que buscam concluir a razão da reminiscência de traços do trabalho escravo no Brasil: I) a ganância dos empregadores urbanos e rurais; e II) o desemprego que ainda assola fortemente o país. Em razão do objeto do estudo, abordar-se-á o entendimento da parcela que responsabiliza referida mazela em razão da reduzida oferta de empregos.

Segundo Forrester (1997), a escassez de oportunidades de trabalho caracteriza a atual fase de desenvolvimento do capitalismo, principalmente no tocante aos setores sociais com baixa qualificação profissional. Seguindo essa linha de pensamento, trabalhadores submetidos ao labor degradante e indigno chegam à conclusão que é melhor ter qualquer trabalho, mesmo que em condições precárias, a não ter nada (BASTOS, 2006, p. 368). Sábias conclusões, visto que o sujeito oportunizado com um trabalho digno, jamais se submeteria a condições análogas à escravidão na esperança de garantir o seu sustento e o da sua família.

Assim não restam dúvidas de que as razões que fomentam a escravidão contemporânea baseiam-se em um ciclo repetitivo na maioria dos casos, principalmente quando se revelam traços socioeconômicos na pobreza extrema, no qual pessoas acabam se submetendo ao labor degradante na esperança de melhorar suas condições de vida. Referida vulnerabilidade socioeconômica faz com que as vítimas da escravidão moderna sejam os de baixa renda ou desempregados, muitas vezes com pouca escolaridade, que buscam uma saída das condições precárias em que vivem, em vista da privação de um trabalho digno, o qual deveria ser garantido a todos.

5. Considerações finais

Mais do que um clichê, ou uma mera frase de efeito, o conhecido bordão: o trabalho dignifica o homem, nunca foi tão verdadeiro e de tão necessária observância. O direito humano ao trabalho digno, sem sombra de dúvidas, é inerente à dignidade da pessoa humana, pois a ocupação profissional é vista no mundo atual como uma das principais formas de valorização do ser humano.

O exercício do trabalho garante ao cidadão prover o próprio sustento, acrescentando-lhe não apenas recursos financeiros, mas incluindo-o na vida em sociedade.

O presente artigo buscou analisar, ao longo de quatro seções, dificuldades enfrentadas pelo Brasil na garantia plena do direito humano ao trabalho digno. No tópico introdutório foi exposto de forma sucinta que, embora tenha ratificado a Declaração Universal dos Direitos Humanos (que em 2023 completa 75 anos) e vários outros tratados internacionais que o obrigam a garantir trabalho digno, o Brasil se inclui entre os 10 primeiros países do mundo, quando o assunto é taxa de desemprego, ficando atrás apenas de países africanos subdesenvolvidos e da Espanha (que enfrenta uma das maiores crises econômicas da sua história). Isso apesar de nosso país figurar entre as 20 maiores economias do planeta,

Na segunda seção, realizaram-se apontamentos a respeito da Declaração Universal de Direitos Humanos, desde a sua promulgação em 1948 até os dias atuais, e sua importância no avanço do Estado democrático de direito, ainda que cause demasiado volume de frustrações quando comparam-se as garantias listadas no documento com a realidade da sociedade civil.

No terceiro tópico, buscou-se traçar um panorama misto entre uma contextualização histórica, com costuras teóricas pertinentes, atinentes ao direito humano ao trabalho digno e sua relação com o super princípio da dignidade da pessoa humana.

O quarto ponto centrou esforços em analisar as barreiras enfrentadas pelo Brasil para implementar a garantia do referido direito humano objeto dessa pesquisa, especificadamente na discussão da problemática do desemprego, mazela que assola significativamente o país. Buscou-se analisar as características do desemprego brasileiro e as causas das suas taxas tão elevadas.

Abordaram-se, também, as circunstâncias em que o desemprego e a consequente pobreza levam as pessoas a se submeterem a trabalhos degradantes, criando um triste cenário de escravidão contemporâneo, chegando à conclusão de que, quando não oportunizado com um trabalho digno, o sujeito acaba se submetendo, muitas das vezes sem saber, a atividades em condições análogas às de escravidão, na esperança de garantir o seu sustento e o de sua família.

Nota-se que a questão central deste estudo, apesar dos diplomas legislativos internacionais e nacionais apresentados, permanece latente, demandando do Estado brasileiro soluções aos entraves que contribuem para a violação desse direito tão fundamental à dignidade humana.

Faz-se importante lembrar que o sujeito quando privado do gozo do direito humano ao trabalho digno, conseqüentemente ver-se-á privado de inúmeros outros; citam-se como exemplos: saúde, educação, moradia digna, lazer, cultura, dentre outros, essenciais a uma vida com decência.

Assim, não restam dúvidas da necessidade da garantia do trabalho digno a todos, sem distinção, devendo a ordem econômica estar pautada na oferta do trabalho ao ser humano com a finalidade de assegurar-lhe existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Dessa maneira, é chegada a conclusão de que proporcionar a todos e, de forma eficaz, um trabalho digno, apresenta-se como o ideal para uma sociedade que se pretende atingir o Estado de bem-estar social.

Referências

- ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2010.
- ALMEIDA, Matheus de; POZZOLI, Lafayette. *Valor do trabalho e a dignidade da pessoa humana*. Diálogos impertinentes – Dignidade Humana. Curitiba: Instituto Memória, 2014.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. *O Direito do Trabalho como Dimensão dos Direitos Humanos*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (org.). *Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT comentadas*. ed. única. São Paulo, LTr, 2014.
- ANTERO, Samuel Antunes. Monitoramento e avaliação do Programa de Erradicação do Trabalho Escravo. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 42, n. 5, p. 791-828, 2008.
- ARENDR, Hannah. *As origens do totalitarismo*. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Editora Documentário, 1979.
- BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Trabalho escravo: uma chaga humana. *Revista LTr*, São Paulo, v. 70, n. 3, p. 367-371, mar. 2006.
- BELISARIO, Guilherme. *A Redução de Trabalhadores Rurais à Condição Análoga à de Escravos*. São Paulo: LTr, 2005.
- BELTRAMELLI NETO, Silvio. *Direitos Humanos*. 5. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.
- BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- BRASIL. *Decreto-Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del2848compilado.htm. Acesso em: 20 jan. 2022.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos Campos. Os 70 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos: ecos do Direito Internacional dos Direitos Humanos na dinâmica de reconhecimento de direitos sociotrabalhistas na Constituição Federal de 1988. *Revista dos Estudantes de Direito da UNB*, v. 15, p. 15-33, 2018.

FIGUEIRA, Ricardo Rezende. *Pisando fora da própria sombra: a escravidão por dívida no Brasil contemporâneo*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

FORRESTER, Viviane. *O horror econômico*. São Paulo: Editora Universidade Estadual Paulista, 1997.

GARRATY, John. *Economic Thought and Public Policy*. Harper & Row, New York, 1978.

LACERDA, Luana Pereira; MARINO, Lúcia Helena Fazzane de Castro. A Evolução do Direito do Trabalho como um direito fundamental e os reflexos da globalização. *REGRAD - Revista Eletrônica de Graduação do UNIVEM*, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 259-284, out. 2017. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/REGRAD/article/view/2191>. Acesso em: 14 jan. 2023.

MARQUES, Christiani. *A proteção ao trabalho penoso*. São Paulo: LTr, 2007.

MELO, Silvana Cristina Cruz e. *Escravidão Contemporânea e a Dignidade da Pessoa Humana*. Dissertação (Mestrado em em Ciência Jurídica) – Faculdade Estadual de Direito do Norte Pioneiro – Universidade Estadual do Paraná, Jacarezinho(PR), 2010.

MENEZES, Brenno Augusto Freire. A atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao Escravidismo Contemporâneo. *Revista Jurídica da Escola da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 14, p. 66-72, 2021.

MOCHON, Francisco; TROSTER, Roberto Luís. *Introdução à Economia*. São Paulo: Makron Books, 1994.

NUCCI, Guilherme de Souza. *Manual de Processo Penal e Execução Penal*. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos, Paris, 10 dez. 1948*. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 14 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 29*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 jan. 2023.

PINHEIRO, Paulo Sérgio. Os sessenta anos da Declaração Universal: Atravessando um mar de contradições. *Revista Internacional de Direitos Humanos*, São Paulo, ano 5, n. 9, p. 77-87, dez. 2008.

PIOVESAN, Flavia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

RAMOS, André Carvalho. *Curso de Direitos Humanos*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

REINERT, José Nilson. Desemprego: causas, consequências e possíveis soluções. *Revista de Ciências da Administração*, [S. l.], v. 3, n. 5, p. 45-48, 2001.

ROSSI, Thaine; OLIVEIRA, Edson Aparecida Araújo Querido. A *Questão do Desemprego no Brasil*. In: IX Encontro Latino-Americano de Iniciação Científica, 2005, São José dos Campos-SP-Brasil. Anais do IX Encontro Latino-Americano de Iniciação Científica, 2005.

SANTOS, Boaventura de Sousa; CHAÚÍ, Marilena. *Direitos Humanos, democracia e desenvolvimento*. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2014.

SATIE, Annie. Brasil deve ter 9ª maior taxa de desemprego do mundo em 2022, aponta FMI. *UOL*, São Paulo, 28 abr. 2022. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/04/28/fmi-brasil-deve-ter-9-maior-taxa-de-desemprego-do-mundo-em-2022.htm>. Acesso em: 14 jan. 2023.

SILVEIRA, Vladimir Oliveira da Silveira; ROCASOLANO, Maria Mendez. *Direitos Humanos - Conceito, Significados e Funções*. São Paulo: Saraiva, 2010.

SIQUEIRA, Túlio Manoel Leles de Siqueira. O Trabalho Escravo Perdura no Brasil do Século XXI. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 127-147, jul./dez. 2010.

SMARTLAB BRASIL. *Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas*. Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhoescravo>. Acesso em: 14 jan. 2023.

STURZA, Janaina Machado; MARQUES, Aline Damian. A importância do trabalho para a consolidação da dignidade do homem: apontamentos sob a perspectiva dos direitos sociais. *Revista Direito, Estado e Sociedade* (Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro), Rio de Janeiro, v. 50, p. 109-125, jan./jun. 2017.

Proteção de dados pessoais, trabalho e direitos humanos

Nael Neri de Souza Júnior¹

Introdução

Este artigo é produto dos debates que ocorreram na disciplina *Direito, Sociedade e Direitos Humanos*, do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Procurei incorporar a proposta docente ao meu objeto de pesquisa de mestrado — *grasso modo*: a proteção de dados das pessoas trabalhadoras —, com base nas referências teóricas discutidas durante o curso. Diante disso, tentei desenvolver uma crítica à legislação brasileira de proteção de dados a partir uma perspectiva de classe, bem como analisar alguns casos judiciais que envolvem não somente problemas próprios das relações de trabalho, mas também questões de gênero e de sexualidade.

O tema proteção de dados tem ganhado cada vez mais adesão no Brasil. Isto se deve ao surgimento da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - LGPD), em 2018, que impulsionou o desenvolvimento da legislação doméstica pertinente. Em 2022, por exemplo, foi aprovada a Emenda Constitucional nº 115, de 10 de fevereiro de 2022, que inseriu na Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988, proteção específica aos dados pessoais. Mas percebo que existe uma reverência demasiada à LGPD, como se ela tivesse o potencial de resolver todos os problemas de tutela de dados pessoais no Brasil e como se tivesse inserido o Estado brasileiro em posição de igualdade ou paridade em relação aos demais, que já contavam com normas jurídicas desse tipo, sobretudo os da União Europeia.

Isto ocorre também na teoria brasileira do Direito do Trabalho. A maioria dos escritos que se propõem a analisar a LGPD nas relações trabalhistas se limitam a descrever os dispositivos da lei e a formular proposições sobre como os destinatários da norma devem se comportar, sobretudo as empresas. Fala-se muito também sobre os mecanismos de *compliance* como estratégia para a tutela de dados pessoais nas relações de trabalho (REIS, 2019, p. 120-134; PINHEIRO; BOMFIM, 2020; DUTRA, 2022). Tais análises normalmente possuem como interlocutores os gestores das empresas e não propriamente as pessoas trabalhadoras ou seus representantes.

Poucos estudos demonstram preocupação com a feitura da norma e com as influências políticas que circundaram seu processo legislativo. Não se questiona muito o porquê de tanta pressão estrangeira sobre o Estado brasileiro para a aprovação de uma lei

¹ Bacharel em Direito pela Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA). Mestrando vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGD/UFRJ). Advogado. Vice-Presidente da Comissão de Direitos Humanos da Subseção do Vale do Jaguaribe da Seccional Ceará da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB/CE).

geral de proteção de dados pessoais. Não se reflete acerca da influência que as normas estrangeiras exerceram sobre a legislação doméstica, sobretudo os arranjos normativos europeus, ou sobre o motivo pelo qual a LGPD é mais inclinada à proteção dos dados das pessoas consumidoras. Este artigo teve como norte tais reflexões, especificamente a partir de uma perspectiva de classe.

Este texto é estruturado em três tópicos. O primeiro apresenta a crítica mais contundente à legislação doméstica de tutela de dados pessoais, com destaque para a LGPD, oportunidade em que investigo rapidamente o esforço político que culminou na elaboração da lei, bem como na aprovação da Emenda Constitucional nº 115/2022. Destaco sobretudo a ausência de interesse político na proteção de dados no âmbito das relações trabalhistas.

O segundo tópico é destinado a demonstrar que, em que pese a referida ausência do interesse político, existem normas internacionais e trabalhos específicos sobre a proteção de dados pessoais das pessoas trabalhadoras, o que indica a necessidade de desenvolvimento de normas jurídicas também específicas. Tais pesquisas estão em ascensão a partir de 2018, quando da aprovação da LGPD.

No terceiro e último tópico descrevo e analiso dois casos judiciais trabalhistas. Tais litígios foram encontrados mediante pesquisa realizada nos bancos eletrônicos de jurisprudência dos tribunais trabalhistas brasileiros. A pesquisa empreendida foi orientada pela perspectiva da interseccionalidade ou dos imbricamentos, de modo que os processos selecionados possuem relevância não somente por envolverem controvérsia a respeito da proteção de dados pessoais no âmbito das relações de trabalho, mas também por abordarem questões de gênero e de sexualidade das pessoas trabalhadoras.

1. Proteção de dados pessoais: um direito para quem?

Este tópico enfoca o esforço político em torno da tutela de dados no Brasil, buscando identificar os atores que exerceram influência no desenho normativo brasileiro, bem como seus respectivos interesses. Parte-se da premissa, esboçada em pesquisa anterior (SOUZA JÚNIOR, 2021), de que a legislação brasileira de proteção de dados não teve a participação de trabalhadores e que, portanto, não levou em consideração as particularidades laborais. Outro ponto de partida é o de que o anseio por proteção de dados não é oriundo do Brasil, mas uma preocupação advinda dos sistemas jurídicos europeu e estadunidense, e que busca afirmação em território nacional. Em outros termos, a hipótese é a de que é mais uma expressão da rede global de poder do capitalismo (GÁNDARA CARBALLIDO, 2013), ou do totalitarismo de mercado (HINKELAMMERT, 2016).

Na pesquisa anteriormente mencionada, constatei que os representantes dos trabalhadores não participaram do processo legislativo que culminou na Lei nº 13.709/2018 (BRASIL, 2018), a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Esse achado corrobora as perspectivas de que o referido diploma não foi pensado para as relações de trabalho (OLIVIERI, 2019), mas para a proteção de consumidores (REIS, 2019, p. 79). Almeida e Krost (2022, p. 345-346) também identificaram esse quadro. Os autores observam que a LGPD confere ênfase protetiva e discursiva à pessoa do consumidor, em detrimento da proteção da pessoa do trabalhador.

Eles também sublinham outros fundamentos normativos declarados pela norma, tais como a livre iniciativa e a livre concorrência; enquanto nada se fala a respeito dos trabalhadores, a reforçar ainda mais a preterição do “ser humano que trabalha” (ALMEIDA; KROST, 2022, p. 346). Acrescente-se a isso a excessiva preocupação da LGPD com o segredo empresarial, ao qual a lei faz referência quinze vezes (BRASIL, 2018). A título comparativo, os direitos humanos são mencionados uma única vez, como um — o último — dos fundamentos da norma, no artigo 2º, inciso VII². Os trabalhadores, por sua vez, somente são lembrados quando da definição de dados pessoais sensíveis, no artigo 5º, inciso II, em que são incluídos dados sobre filiação sindical³.

E isso tudo se deve ao fato de a lei brasileira ter sido significativamente influenciada pelo sistema europeu de proteção de dados, sobretudo pelo Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, o RGPD⁴ (UNIÃO EUROPEIA, 2016). No que se refere à proteção dos dados sensíveis, por exemplo, é notável como a disposição doméstica é praticamente idêntica à europeia, contida no artigo 9º do RGPD⁵. Mas é igualmente interessante que os legisladores brasileiros não tenham inserido em espaço algum da LGPD norma semelhante à do artigo 88 da norma europeia, notadamente sobre o tratamento de dados pessoais realizado no âmbito trabalhista⁶.

Esse referido artigo tem o mérito de projetar a necessidade de disciplina mais específica para o campo laboral, deferindo à legislação doméstica dos Estados-Membros e às convenções coletivas — aos sujeitos coletivos do trabalho, portanto — a prerrogativa de definir os contornos jurídicos peculiares. Isso revela que, no que interessa às relações trabalhistas, a LGPD reproduziu a disciplina europeia tão somente de maneira parcial. Trouxe a proteção qualificada aos dados sobre filiação sindical, mas nada falou a respeito da necessidade de uma tutela especial para os trabalhadores.

Outra circunstância que demonstra a influência estrangeira, principalmente estadunidense e europeia, sobre a legislação brasileira de proteção de dados foi a realização, no âmbito da Câmara dos Deputados⁷, de dois seminários específicos — nomeadamente

² Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos: [...] VII — os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais. (BRASIL, 2018).

³ Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se: [...] II — dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, *filiação a sindicato* ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural. (BRASIL, 2018, grifo nosso).

⁴ Regulamento nº 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho da União Europeia, de 27 de abril de 2016.

⁵ Artigo 9º *Tratamento de categorias especiais de dados pessoais*. 1. É proibido o tratamento de dados pessoais que revelem a origem racial ou étnica, as opiniões políticas, as convicções religiosas ou filosóficas, ou a filiação sindical, bem como o tratamento de dados genéticos, dados biométricos para identificar uma pessoa de forma inequívoca, dados relativos à saúde ou dados relativos à vida sexual ou orientação sexual de uma pessoa. (UNIÃO EUROPEIA, 2016, p. 10, grifo do original).

⁶ Artigo 88º *Tratamento no contexto laboral*. 1. Os Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho. (UNIÃO EUROPEIA, 2016, p. 74, grifo do original).

⁷ Os seminários ocorreram quando das deliberações no âmbito do processo legislativo da LGPD. Os principais projetos

internacionais — para debates a respeito das experiências internacionais com a tutela de dados pessoais (BRASIL, 2017, 2017a). No primeiro deles, por exemplo, todos os expositores exerciam funções em organismos internacionais, com destaque para Piedade Costa de Oliveira, da Comissão Europeia, e para Andrew Flavin, vinculado ao Departamento de Comércio dos Estados Unidos da América.

Mas os organismos estrangeiros não se deram por satisfeitos com a aprovação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais em 2018. Seguiram exercendo influência sobre o sistema jurídico doméstico em diversos outros momentos. Após a LGPD, a primeira demanda internacional era a de que o Estado brasileiro viabilizasse a atuação concreta e independente da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), tema que foi objeto de disputas entre o Poder Executivo e o Poder Legislativo. A princípio, a ANPD era órgão da administração pública federal vinculado à Presidência da República⁸. Mas entendia-se que isso retirava a autonomia que o órgão necessitava para cumprir suas atribuições, sendo necessária modificação normativa nesse sentido.

Por força da medida provisória (MP) nº 1.124, de 13 de junho de 2022 (BRASIL, 2022), a Autoridade Nacional de Proteção de Dados foi transformada em autarquia de natureza especial. A referida medida provisória foi convertida na Lei nº 14.460/2022 (BRASIL, 2022a), que ratificou a natureza jurídica do órgão e enfatizou seus atributos de autonomia⁹. Tais reformas legislativas tiveram influência da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE (BIONI; PIGATTO, 2020)¹⁰. O tema de independência ou autonomia da ANPD foi objeto de recomendações específicas da OCDE, registradas no relatório *A Caminho da Era Digital no Brasil* (OCDE, 2020).

No documento, celebrou-se a elaboração da LGPD, notadamente pela consistência e uniformidade que ela garante ao sistema doméstico de proteção de dados pessoais (OCDE, 2020, p. 126). Em contrapartida, criticou-se o desenho institucional anterior da ANPD, precisamente em razão da margem de ingerência que a Presidência da República ostentava sobre o órgão, de modo que foi posta em dúvida a garantia de autonomia técnica contida no artigo 55-B¹¹, vigente à época da confecção do relatório (OCDE, 2020, p. 128)¹². Além disso,

de lei eram os de nº 4.060/2012 (BRASIL, 2012) e o de nº 5.276/2016 (BRASIL, 2016).

⁸ Art. 55-A. Fica criada, sem aumento de despesa, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados - ANPD, órgão da administração pública federal, integrante da Presidência da República. (BRASIL, 2018a). Dispositivo revogado.

⁹ Art. 55-A. Fica criada a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), autarquia de natureza especial, dotada de autonomia técnica e decisória, com patrimônio próprio e com sede e foro no Distrito Federal. (BRASIL, 2022a).

¹⁰ "O Secretário Geral Angel Gurria [da OCDE] falou da importância da aprovação da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), junto da proteção aos consumidores [...] Outro ponto colocado foi sobre a confiança, que é base para uma transformação digital, inclusive através da LGPD e, portanto, é essencial garantir que a Autoridade Nacional para Proteção de Dados (ANPD) funcione com total independência, que tenha transparência e seja baseada em conhecimentos técnicos [...] Andrew Wyckoff, falando pela OCDE, reforçou a fala de Gurria sobre o Brasil assegurar a independência da ANPD." (BIONI; PIGATTO, 2020, online).

¹¹ Art. 55-B. É assegurada autonomia técnica à ANPD. (BRASIL, 2018).

¹² "Deve-se observar que estruturas administrativas e legais que deixam aberta uma possibilidade, ainda que pequena, de uma autoridade responsável pela aplicação das leis de privacidade, ser instruída por outro órgão administrativo quanto ao modo de exercer suas funções, não satisfazem o critério de independência. A independência pode não ser plenamente alcançada, nos termos do Artigo 55-A da Lei nº 13.853, se a ANPD: for um órgão de administração pública federal; for integrante da Presidência da República; tiver natureza jurídica transitória; for transformada pelo Poder Executivo em entidade da administração pública indireta, submetida a regime autárquico especial e vinculada à Presidência da República; não tiver verba garantida na lei orçamentária anual." (OCDE, 2020, p. 128).

ficou consignada recomendação para que o Brasil disciplinasse as minúcias administrativas da instituição (OCDE, 2020, p. 130). Esta última recomendação foi atendida ainda no ano de 2020, por ocasião do Decreto nº 10.474, de 26 de agosto de 2020 (BRASIL, 2020), que aprovou a estrutura regimental da entidade.

O relatório também sublinha outras bases que informaram a lei brasileira de proteção de dados (p. 126). Além do RGPD, ao qual já se fez referência neste artigo, são mencionadas as Diretrizes da OCDE para a Proteção da Privacidade e dos Fluxos Transfronteiriços de Dados Pessoais, em vigor desde 1980 (OCDE, 2003) e a Convenção nº 108 do Conselho da Europa, de 20 de janeiro de 1981. Salienta, ainda, que a LGPD seria, em tese, mais flexível do que o RGPD no que se refere às autorizações para tratamento de dados pessoais, visto que contém dez bases legais de permissão, enquanto a norma europeia somente elenca sete hipóteses de autorização (OCDE, 2020, p. 126). No tópico conclusivo a respeito da LGPD, ficou reconhecido que a lei estava “amplamente alinhada” com as normas da OCDE sobre proteção de dados e com o RGPD¹³ (OCDE, 2020, p. 135).

É possível perceber, portanto, que a ação política de proteção de dados pessoais no Brasil tem observado com rigor os mandamentos estrangeiros a respeito do tema, especialmente os europeus. Praticamente todas as demandas da OCDE foram atendidas pela legislação doméstica, inclusive no tocante ao desenho institucional da ANPD. Tal postura pode render ao Estado brasileiro o tão almejado ingresso na referida organização internacional (VENTURA, 2019; BIONI; PIGATTO, 2020).

Mas o esforço político para a proteção de dados no Brasil não parou por aí. Em 2019 emergiu, no Senado Federal, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 17/2019 (BRASIL, 2019), num contexto de reafirmação do direito à proteção de dados, inclusive em âmbito jurisdicional. Em 2020, quando a proposta de reforma constitucional ainda tramitava no parlamento, o Supremo Tribunal Federal (STF) proferiu decisão tida por “histórica” (MENDES, 2020) ou “paradigmática” (SARLET, 2020) no âmbito de cinco ações diretas de inconstitucionalidade. A primeira delas foi a de nº 6.387 (BRASIL, 2020a), ajuizada pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB). *Grosso modo*, a pretensão era a declaração de inconstitucionalidade da medida provisória nº 954, de 17 de abril de 2020 (BRASIL, 2020b), editada no início da pandemia do coronavírus.

A MP 954/2020 previa, no seu artigo 1º, a obrigação de compartilhamento de dados entre determinadas empresas de telecomunicações e a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Um dos argumentos sustentado pelo CFOAB era o de que o ato normativo violava diretamente o direito ao sigilo de dados pessoais, previsto no artigo 5º, inciso VII, da Constituição de 1988. Além da declaração de inconstitucionalidade da medida provisória, havia pedido de reconhecimento judicial do direito fundamental à autodeterminação informativa na ordem jurídica doméstica. Tal pedido foi acolhido, de modo que o STF passou a considerar o direito à autodeterminação informativa como decorrente dos direitos de personalidade¹⁴.

¹³ Com a ressalva a respeito do desenho institucional da ANPD, que estava “fortemente vinculada ao executivo” (OCDE, 2020, p. 135).

¹⁴ “Decorrências dos direitos de personalidade, o respeito à privacidade e à autodeterminação informativa foram positivados, no art. 2º, I e II, da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), como fundamentos

Esse era o ambiente propício para levar a efeito a inclusão expressa da tutela de dados pessoais no bojo da Constituição. A justificação da proposta remetia não somente à lei brasileira de proteção de dados, recentemente aprovada, mas também ao regime normativo europeu, precisamente para argumentar que a necessidade de proteção de dados pessoais alegadamente é uma demanda de “países de todo o planeta” (BRASIL, 2019, p. 4). A empreitada legislativa foi endossada por diversas agremiações empresariais. Destaco, aqui, o ofício oriundo do Fórum Empresarial da LGPD (FÓRUM EMPRESARIAL DA LGPD, 2021), manifestando apoio à aprovação da PEC.

A minuta congrega a adesão de quarenta e oito entidades representantes do segmento empresarial. Entre elas, atribuo ênfase à (i) Câmara de Comércio Internacional - ICC Brasil, criada com a finalidade precípua de fomentar o comércio internacional (ICC BRASIL, 2015); à (ii) Associação Brasileira de Marketing de Dados - ABEMD, cujo objetivo primeiro é a promoção do setor de marketing direto no Brasil (ABEMD, 2003); e (iii) à Associação Nacional de Bureaus de Informação - ANBI, que ostenta entre suas finalidades “a proteção ao dado pessoal eficiente e ético equilibrado com o desenvolvimento econômico das atividades de banco de dados” (ANBI, 2019, p. 2).

O manifesto do Fórum Empresarial deixa muito transparente sua intenção: com o apoio à PEC nº 17/2019, o que se pretende é obter segurança jurídica para que as empresas representadas possam dar seguimento às suas atividades em condições jurídicas mais estáveis (FÓRUM EMPRESARIAL DA LGPD, 2021). Em sua avaliação, sem a reforma constitucional proposta, haveria, em decorrência da insegurança jurídica, o afugentamento de investidores, com o aumento dos “custos de se fazer negócio no país” (FÓRUM EMPRESARIAL DA LGPD, 2021, p. 2).

Nesse contexto, foi aprovada a reforma constitucional, a qual resultou na Emenda Constitucional nº 115/2022 (BRASIL, 2022b), que inseriu no artigo 5º, o inciso LXXIX, contemplando o direito fundamental à proteção de dados pessoais, inclusive em âmbito digital. A medida confere mais amplitude ao complexo normativo de tutela de dados no Brasil, observando não somente as diretrizes internacionais supramencionadas, mas atendendo também às aspirações empresariais de segurança jurídica. Certamente, os direitos dos trabalhadores e os direitos humanos não foram o foco da ação política.

A proteção de dados pessoais no Brasil foi pensada para a classe empresarial, a partir de referencial normativo oriundo de organismos estrangeiros, sobretudo europeus. A disciplina legal doméstica não contou com a participação de entidades representantes dos trabalhadores. Tampouco surgiu de núcleos ou coletivos de genuína preocupação com os direitos humanos. Quando muito, participaram agremiações de defesa dos consumidores, justamente para proteger as relações de consumo, que sabidamente alimentam as práticas de mercado. Os reais destinatários da tutela de dados são empresas cujo modelo comercial precípua é o denso tratamento de dados pessoais. Exemplo disso são as análises de crédito realizadas por instituições do sistema financeiro e as técnicas de personalização da publicidade, exercidas por empresas de comunicação.

específicos da disciplina da proteção de dados pessoais.” (BRASIL, 2020a, p. 1-2).

2. A proteção de dados já é pensada para as relações de trabalho há algum tempo

A despeito disso, existe muita preocupação com a proteção de dados em âmbito laboral. Desde a década de 1990, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já indicava a necessidade de articular a tutela jurídica de dados pessoais no escopo das relações de trabalho, o que culminou na edição do Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre proteção de dados de trabalhadores (OIT, 1997). O Repertório se funda justamente na necessidade de estabelecer previsões específicas para as relações trabalhistas. Sua finalidade declarada é a de orientar, sem caráter obrigatório, a elaboração de normas domésticas a respeito do tema (OIT, 1997, p. V). É prevista inclusive a atuação dos sujeitos coletivos do trabalho na articulação normativa da proteção de dados das pessoas trabalhadoras.

No particular, o repertório avança mais do que o RGPD europeu, notadamente porque ostenta um item específico para os chamados “*derechos colectivos*” (OIT, 1997, p. 14-15). O primeiro parágrafo prevê que as negociações pertinentes ao tratamento de dados pessoais devem observar os princípios dispostos no mesmo repertório, que garantem aos trabalhadores o direito de conhecer e determinar os dados pessoais que são utilizados, bem como as condições e os fins do tratamento realizado (OIT, 1997, p. 14)¹⁵.

O segundo parágrafo do item 12 compreende e disciplina algumas minúcias das práticas relacionadas ao tratamento de dados. A primeira delas é referente à questão da automação. O repertório orienta que os representantes dos trabalhadores devem ser informados e consultados sobre sistemas automatizados de tratamento de dados pessoais¹⁶. A segunda hipótese prevê que deve haver notificação e consulta aos representantes antes da incorporação de sistemas de vigilância eletrônica no local de trabalho¹⁷. Por fim, há a previsão de que eles sejam indagados também sobre questionários e testes aplicados que envolvam dados pessoais de trabalhadores¹⁸.

A distinção principal entre o Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia e o Repertório de Recomendações Práticas da OIT parece ser a de que este pressupõe o conteúdo do artigo 88 do primeiro, o que permite avançar para compreender necessidades ainda mais particulares das pessoas trabalhadoras, como a vigilância eletrônica no local de trabalho e a automação. Em contrapartida, o RGPD confere qualidade especial aos dados sobre filiação sindical, enquanto o texto da OIT nada fala a respeito. Essa comparação deixa mais explícita a omissão da LGPD no que se refere às particularidades laborais, que não trata o tema com a profundidade devida.

¹⁵ “Derechos colectivos. 12.1. Toda negociación sobre el tratamiento de datos personales de los trabajadores debería acatar y regirse por los principios enunciados en el presente repertorio que protegen el derecho de cada trabajador a conocer y determinar los datos que deberían utilizarse sobre su persona, en qué condiciones o con qué fines.” (OIT, 1997, p. 14).

¹⁶ “12. [...] 12.2. Los representantes de los trabajadores, cuando los haya, y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberían ser informados y consultados: a) acerca de la instalación o modificación de sistemas automatizados de tratamiento de los datos personales de los trabajadores.” (OIT, 1997, p. 15).

¹⁷ “12. [...] 12.2. [...] b) antes de la instalación de sistemas de vigilancia electrónica del comportamiento de los trabajadores en el lugar de trabajo.” (OIT, 1997, p. 15).

¹⁸ “12. [...] 12.2. [...] c) sobre la finalidad, el contenido, la aplicación y la interpretación de cuestionarios y pruebas relativos a los datos personales de los trabajadores.” (OIT, 1997, p. 15).

Ainda assim, existe e está em ascensão, no Brasil, literatura que enfoca a relação entre proteção de dados e trabalho. O escopo teórico não surgiu com a LGPD, mas ganhou mais adesão em razão da elaboração da nova lei. Aqui, são conhecidas as obras de Sanden (2012) e de Weinschenker (2012), as quais, muito antes da LGPD, já se debruçavam sobre o assunto. A primeira autora constatava a falta de marcos legais específicos para o tratamento de dados pessoais no âmbito trabalhista, bem como a distância que existia entre os teóricos do Direito do Trabalho e a questão da proteção de dados (SANDEN, 2012, p. 15). A segunda também identificava a mesma situação, enfatizando o maior avanço que ostentava a legislação estrangeira no que toca à autonomia do direito à proteção de dados pessoais (WEINSCHENKER, 2012, p. 11-12).

Mas o cenário mudou. A despeito de ainda não haver uma lei específica para a disciplina do tratamento de dados nas relações trabalhistas, a Lei Geral de Proteção de Dados já existe desde 2018. E, com ela, cresce o interesse acadêmico pela tutela de dados no âmbito laboral. Diversos trabalhos se propuseram a investigar as particularidades da proteção de dados pessoais das pessoas trabalhadoras. É possível citar, por exemplo, as dissertações de Reis (2019) e de Ramos (2020). Ambas enfatizam a qualidade fundamental do direito à proteção de dados pessoais.

Mais recentemente, surgiram obras como as de Duque (2021) e de Lins (2021), também oriundas de programas de pós-graduação em direito. Aquela sublinha a trajetória normativa de proteção de dados no Brasil, enfatizando o pioneirismo do Direito do Consumidor no que se refere à proteção de dados pessoais, bem como a influência exercida pela OCDE sobre a legislação doméstica contemporânea (DUQUE, 2021, p. 48-50), o que corrobora o argumento do primeiro tópico deste artigo. Ainda em sua dissertação, a autora verifica a necessidade de atenção especial a dados sobre origem racial no âmbito trabalhista. Ela tomou como base pesquisa do IBGE, a qual revelou que quantidade significativa de entrevistados consideravam que sua cor ou raça influenciava algum aspecto de sua vida, sobretudo o trabalho (DUQUE, 2021, p. 76-77).

Já na análise de Lins (2021), o direito à proteção de dados pessoais é tido como direito humano fundamental autônomo em relação ao direito à privacidade (LINS, 2021, p. 43). Ele também nota que, na década de 1970, houve fomento do comércio no âmbito da União Europeia em razão dos progressos obtidos em processamento de dados, o que culminou no desafio de harmonizar o direito à proteção de dados pessoais — tido como direito humano fundamental — e o desenvolvimento comercial transnacional europeu. É importante salientar, ainda, que o autor demonstra ligeira preocupação com a proteção de dados acerca da sexualidade das pessoas trabalhadoras (LINS, 2021, p. 66-67).

Em 2022, surgiu uma coletânea de artigos específicos sobre o tema no âmbito da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (BARZOTTO; COSTA, 2022), a qual reúne trinta trabalhos cujo enfoque é a aplicação da LGPD às relações trabalhistas. Destacam-se os artigos de Almeida e Krost (2022) e de Souza e Souza (2022). O primeiro é relevante por apresentar uma análise crítica sobre a LGPD a partir da perspectiva do Direito do Trabalho, postura analítica que tentei seguir no primeiro tópico. Desde as primeiras linhas, os autores notam a omissão da lei brasileira no que se refere às relações de trabalho,

concluindo que os dados das pessoas trabalhadoras, muito embora estejam compreendidas pela LGPD, ficou dependente da boa vontade dos intérpretes das normas, já que não há disposições claras e específicas (p. 348).

O artigo de Souza e Souza (2022) é importante não apenas por verificar a aplicabilidade da LGPD às relações de trabalho, mas também por enfatizar a proteção de dados a respeito da sexualidade das pessoas trabalhadoras. As autoras põem em relevo o fato de a lei brasileira de proteção de dados ter se omitido de incluir, no rol de dados pessoais sensíveis, os dados sobre orientação sexual e sobre identidade de gênero, muito embora estes também digam respeito à vida privada e à intimidade (p. 523). Descrevem que ficaram protegidos tão somente os dados sobre a vida sexual. Analisam que essa omissão é particularmente relevante no âmbito das relações laborais, visto que o trabalho é um dos aspectos mais importantes para a identidade pessoal (p. 523).

É de se ver, portanto, que há muito a considerar no que diz respeito à proteção de dados em âmbito laboral. Embora a LGPD tenha sido construída ignorando as peculiaridades das relações de trabalho, há problemas concretos a demandar uma tutela de dados pessoais sofisticada para as pessoas trabalhadoras. Há normas internacionais confeccionadas justamente para isto, bem como escopo teórico brasileiro, também especializado, que já existe há algum tempo e que vem ganhando mais adesão e mais profundidade analítica e crítica. Assim, para que se possa cogitar uma rede normativa de tutela de dados pessoais realmente comprometida com os direitos humanos e com as necessidades das pessoas trabalhadoras, é preciso que todo este repertório seja integrado às interlocuções sociais, para além do que diz a União Europeia, a OCDE ou os outros organismos estrangeiros que exerçam influência sobre nossa legislação.

3. Pensando concretamente a tutela de dados no âmbito trabalhista

Neste tópico, pretendo descrever e analisar dois episódios reais de tratamento inadequado de dados de pessoas trabalhadoras. São casos submetidos à Justiça do Trabalho que ostentam relevância não somente por serem trabalhistas, mas também porque envolvem os marcadores gênero e sexualidade. A análise foi precedida de pesquisa inclinada à teoria da interseccionalidade (CRENSHAW, 2002, p. 177; PEREIRA; BERSANI, 2020, p. 2.746-2.752). A intenção é de ensaiar um “desprendimento epistemológico” (MURADAS; PEREIRA, 2018, p. 2.123) em relação à teoria brasileira e tradicional do Direito do Trabalho, que se construiu significativamente com base em referenciais teóricos e normativos europeus (MURADAS; PEREIRA, 2018, p. 2128-2129; PEREIRA; BERSANI, 2020, p. 2763-2765).

O primeiro caso selecionado é oriundo do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro (BRASIL, 2020c), e envolve duas trabalhadoras que desempenhavam a função de operadoras de caixa em supermercado. A assistência jurídica — comum a ambas as reclamantes — relatou na petição inicial que a empresa empregadora exigiu a realização de exame de sangue no momento da admissão. Relatou, ainda, que elas não haviam sido informadas sobre a finalidade do exame e nem mesmo do resultado. Invocou como fundamentos jurídicos o artigo 168 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), que prevê, no parágrafo 5º, que o trabalhador deverá ser informado do resultado dos exames

médicos exigidos¹⁹, e a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 (BRASIL, 1995), para sustentar a proibição da exigência de exame de sangue para a finalidade de admissão. Ao fim, pediu a condenação da empresa à reparação por dano moral.

Em contestação, a empresa se limitou a sustentar que as trabalhadoras não foram submetidas a exame de sangue. Para tanto, anexou os Atestados de Saúde Ocupacional (ASOs). Em audiência de instrução, porém, a preposta da empresa reclamada confirmou que os exames de sangue eram, sim, realizados, mas com a finalidade de identificação do fator RH. Ainda na audiência instrutória, a testemunha da trabalhadora confirmou que os exames de sangue eram realizados, mas que havia sido informada que a finalidade era a de identificar o estado de gravidez das candidatas. Confirmou, ainda, que a reclamante se submeteu ao exame e que a empresa não forneceu a ela o resultado. Afirmou, por fim, que todos os trabalhadores foram submetidos ao exame sanguíneo (BRASIL, 2020c).

A testemunha da empresa também confirmou que todos os trabalhadores, inclusive homens, eram submetidos ao exame de sangue; e que a finalidade alegada era a de identificar o fator sanguíneo. Disse, ainda, que não foi informada do resultado do exame a que se submeteu, o qual foi encaminhado diretamente ao setor responsável pela admissão. Em alegações finais, a assistência jurídica das trabalhadoras concluiu que o fato de elas não terem recebido o resultado do exame infringiria a LGPD, sobretudo por ter havido tratamento indevido de dados pessoais sensíveis. Ao final, ratificou a tese de que a finalidade do exame era a verificação do estado de gravidez das trabalhadoras candidatas. A assistência jurídica da empresa, a seu turno, sustentou a inaplicabilidade da LGPD ao caso e enfatizou a versão testemunhal de que os homens também realizaram o exame de sangue, não havendo discriminação (BRASIL, 2020c).

O juízo sentenciante rejeitou o pedido formulado pelas trabalhadoras. Considerou sobretudo o ASO anexado pela empresa reclamada. Observou, no documento, que foi exigido das trabalhadoras tão somente a realização de hemograma completo, que alegadamente não seria pertinente para a identificação de gravidez. Ponderou, com base no artigo 375 do Código de Processo Civil - Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - CPC (BRASIL, 2015)²⁰, que somente a realização de exame específico — beta-hCG²¹ — seria idôneo à finalidade discriminatória. Com isso, afastou o depoimento da testemunha das trabalhadoras. Entendeu, ainda, que a LGPD não era aplicável ao caso por não estar vigente quando da ocorrência dos fatos, na linha do que argumentou a defesa da reclamada. E concluiu, finalmente, que a ausência de comunicação da finalidade e do resultado do exame ensejaria no máximo penalidades administrativas à empresa, não sendo fato capaz de caracterizar o dano moral sustentado. Não houve recurso (BRASIL, 2020c).

¹⁹ Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: [...] § 5º - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica. (BRASIL, 1943).

²⁰ O artigo referido permite a aplicação dos costumes à análise judicial: “Art. 375. O juiz aplicará as regras de experiência comum ministradas pela observação do que ordinariamente acontece e, ainda, as regras de experiência técnica, ressalvado, quando a estas, o exame pericial.” (BRASIL, 2015).

²¹ Gonadotrofina coriônica humana.

Na análise deste caso é imprescindível notar a questão de gênero. Estavam em controvérsia fatos referentes a mulheres trabalhadoras. O Direito do Trabalho tem lidado há muito tempo com a discriminação de gênero, tanto é que as peças escritas iniciais do processo sequer faziam referência à Lei Geral de Proteção de Dados como fundamento jurídico, o que, todavia, não prejudicou a formulação e a apreciação do pleito de reparação por danos morais, já que há normas jurídicas anteriores que disciplinavam suficientemente a pretensão reparatória. A LGPD foi invocada somente quando das alegações finais formuladas pela assistência jurídica das trabalhadoras.

Mas isso não significa que ela não seja aplicável a fatos análogos. Para além da questão da vigência no caso concreto descrito, é notável que os exames sanguíneos exigidos pela empresa reclamada revelaram dados sensíveis das trabalhadoras reclamantes, nos termos do artigo 5º, inciso II, da lei nº 13.709/2018, por permitirem o tratamento, pelo menos, de dados sobre saúde e genética. Assim, o controle dos dados pessoais deveria ser realizado conforme o disposto no artigo 11 da mesma lei, cujos permissivos legais para o tratamento sabidamente são mais restritos. Sendo o consentimento a base legal, por exemplo, a finalidade deveria ter sido especificamente indicada²². Além disso, as trabalhadoras teriam o direito de acessar e até mesmo de eliminar os respectivos resultados do banco de dados da empresa, na forma do artigo 18, incisos II e VI, ambos também da lei de proteção de dados brasileira²³.

Em razão dos fatos analisados, enfatiza-se a necessidade de tutelar especificamente dados pessoais de mulheres trabalhadoras. A proibição de exigência de atestados de gravidez ou de esterilização já era conduta especificamente reprimida pela Lei nº 9.029/1995 (BRASIL, 1995), mas que ainda tem expressão concreta. O fato de o pedido ter sido julgado improcedente no tema em particular não permite concluir que seja uma prática erradicada. Desse modo, a legislação brasileira de proteção de dados deve ser outro instrumento de tutela, mas que não o único. Todos os sujeitos envolvidos na disciplina das relações trabalhistas devem agir de maneira articulada, com o mesmo propósito, com a definição de regras e reprimendas ainda mais específicas.

O segundo caso foi submetido ao Tribunal Regional do Trabalho do Mato Grosso (BRASIL, 2019a, 2020d). A ação foi manejada por trabalhadora transexual. Sua tese era de que havia sofrido constrangimento em instituição bancária quando da percepção de suas verbas rescisórias. Na petição inicial, a assistência jurídica da trabalhadora atribuiu a responsabilidade à empresa reclamada, por ter realizado a ordem de pagamento das verbas rescisórias em nome antigo da reclamante, que ela já não utilizava há muito tempo, antes mesmo de ser contratada. Formulou-se pedido de condenação da empresa à reparação por danos morais (BRASIL, 2019).

²² “Art. 11. O tratamento de dados pessoais sensíveis somente poderá ocorrer nas seguintes hipóteses: I — quando o titular ou seu responsável legal consentir, de forma específica e destaca, para finalidades específicas” (BRASIL, 2018).

²³ “Art. 18. O titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição: [...] II — o acesso aos dados; [...] VI — eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular, exceto nas hipóteses previstas no art. 16 desta lei” (BRASIL, 2018).

A empresa reclamada alegou fundamentalmente que a responsabilidade pelo constrangimento devia ser atribuída à trabalhadora, pela alegada inércia em alterar seus dados pessoais no cadastro bancário; ou mesmo à própria instituição financeira, por eventualmente ter se omitido de retificar o nome da reclamante (BRASIL, 2019a). A tese foi acatada pelo juízo, que entendeu que a responsabilidade pelo fato não poderia ser imputada à empresa, já que a alteração do nome competia exclusivamente à própria trabalhadora. Além disso, ponderou que a empresa reclamada sempre tratou a reclamante pelo novo nome nos demais aspectos da relação trabalhista, notadamente na confecção do crachá e dos holerites. Considerou, ainda, que as bases de dados de muitas instituições financeiras não são atualizadas logo quando da alteração do nome civil. Com base nisso, rejeitou o pleito reparatório formulado (BRASIL, 2019a).

A trabalhadora interpôs recurso ordinário (BRASIL, 2020d). Na peça recursal, a assistência jurídica enfatizou o argumento de que a ordem de pagamento foi realizada no âmbito de instituição bancária distinta da que intermediava os pagamentos dos salários da reclamante. Isto é, a instituição bancária em que ela recebia os seus pagamentos já tinha realizado a retificação de seu nome. Mas, por ocasião da ruptura da relação trabalhista, teve de se dirigir a instituição diversa, perante a qual nunca realizou qualquer cadastro, a fim de obter o pagamento de suas verbas rescisórias. Essa troca repentina de instituição financeira intermediária foi o que causou a situação constrangedora ensejadora da reparação pretendida pela trabalhadora (BRASIL, 2020d).

Em contrarrazões, a empresa se limitou a reproduzir os termos da sentença em sua defesa. O tribunal, por sua vez, ratificou o entendimento do juízo de primeiro grau, mantendo a rejeição do pleito de reparação por dano moral. O colegiado compreendeu que a situação constrangedora não deveria ser atribuída à conduta da empresa reclamada, ficando restrita à relação de consumo estabelecida entre a trabalhadora e o banco. Considerou também a demora para atualização das bases de dados, uma vez que os sistemas — em sentido geral — não seriam automaticamente alterados (BRASIL, 2020d). Não houve apresentação de novo recurso em relação ao tema.

Um primeiro ponto digno de destaque no caso descrito diz respeito ao fato de a trabalhadora ter experimentado constrangimento com seu nome antigo perante a própria Justiça do Trabalho, notadamente quando do cadastramento do processo no sistema eletrônico. Sua assistência jurídica relatou que, quando da inserção dos dados pessoais da trabalhadora, o sistema judiciário importou o nome antigo da reclamante, requerendo a imediata alteração, o que foi atendido. Logo na primeira audiência, a reclamante já havia sido tratada pelo nome atual (BRASIL, 2019a). O fato foi enfatizado pelo tribunal, ao se referir à demora para atualização dos bancos de dados (BRASIL, 2020d).

É dizer: a trabalhadora sofreu constrangimento com o tratamento indevido de seus dados tanto na instituição bancária, quanto na instituição judiciária. E a ela, exclusivamente, foi atribuído o encargo de suportá-lo. As disfunções dos sistemas automatizados não somente foram tratadas com normalidade pelo juízo de primeiro grau e pela turma julgadora, mas foram utilizadas como argumento para a rejeição do pedido de reparação moral formulado pela reclamante. A conduta empresarial de trocar a instituição bancária para pagamento

das verbas rescisórias — para uma com a qual a trabalhadora nunca se relacionou — foi considerada irrelevante. Não houve ímpeto para investigar a fundo eventual retaliação da empresa.

Importa notar, por fim, que a LGPD não foi utilizada para fundamentar juridicamente o pedido de reparação por danos morais, o que não significa que não seja aplicável a casos análogos. Trata-se de controvérsia própria ao escopo da proteção de dados pessoais, precisamente no âmbito das relações de trabalho. E é útil para enfatizar uma grave insuficiência da lei brasileira de proteção de dados: os dados sobre identidade de gênero e sobre orientação sexual não foram incluídos no rol de dados pessoais sensíveis, muito embora sejam notoriamente associados à privacidade e à dignidade da pessoa humana. Isso já vem sendo denunciado (BORJA, 2022; FICO; NÓBREGA, 2022), inclusive pela teoria brasileira do Direito do Trabalho (SOUZA; SOUZA, 2022). Essa é uma lacuna que deve ser especialmente visada, sobretudo quando da articulação de específica proteção de dados das pessoas trabalhadoras.

Ambos os casos analisados demonstram que há muitas especificidades a serem consideradas para uma efetiva proteção de dados pessoais. A LGPD foi um avanço, mas não resolveu todos os problemas. É preciso ter em conta que não é somente no momento do consumo que os dados das pessoas importam. O sistema jurídico brasileiro deve proteger as pessoas também quando trabalham. Além disso, deve ser sensível, pelo menos, aos problemas trabalhistas que envolvem gênero, raça e sexualidade, os quais já estão sendo enfrentados pelo Poder Judiciário Trabalhista brasileiro. Diante disso, a teoria do Direito do Trabalho deve enfocar menos os sistemas normativos estrangeiros de proteção de dados — sobretudo o europeu — e direcionar mais atenção ao que está acontecendo concretamente nas relações trabalhistas no Brasil, principalmente no que se refere às pessoas trabalhadoras historicamente subalternizadas.

Considerações finais

Busquei, com este artigo, trazer análise diferente das que normalmente vêm sendo produzidas e veiculadas na doutrina nacional do Direito do Trabalho no que diz respeito à proteção de dados pessoais. A princípio, tentei mostrar que a legislação brasileira de proteção de dados não foi pensada a partir do Brasil e que também não foi confeccionada para as pessoas trabalhadoras, mas para as empresas e para o mercado; o foi, quando muito, para as pessoas consumidoras. Isso revela que a lei possui problemas e insuficiências normativas, que deverão ser tomadas em consideração pelas pesquisas e pelos sujeitos comprometidos com o Direito do Trabalho e com os direitos humanos.

Também tentei chamar atenção para o fato de já existir desenvolvimento normativo e teórico sobre a proteção de dados no âmbito laboral, circunstância que enfatiza ainda mais a falta de interesse político em disciplinar o tema no que se refere às pessoas trabalhadoras. Além disso, demonstrei que há casos trabalhistas concretos e complexos aportando na Justiça do Trabalho. Os casos analisados revelam que existem não somente peculiaridades trabalhistas pendentes de regulamentação específica, mas também questões de gênero e de sexualidade das pessoas trabalhadoras.

Tais achados devem ser considerados por quem se proponha a pensar ou normatizar a tutela de dados pessoais no escopo trabalhista. Em vez de novamente reproduzir os arranjos normativos estrangeiros sobre o tema, é preciso direcionar a atenção para o que está acontecendo no Brasil. É necessário monitorar as práticas trabalhistas a fim de identificar quais são os maiores problemas e as maiores demandas sobre proteção de dados pessoais. É preciso levar em consideração também o que a Organização Internacional do Trabalho, da qual o Estado brasileiro é membro, tem a dizer sobre o tema. É fundamental integrar ao debate público as entidades representantes das pessoas trabalhadoras, as quais não somente podem, mas devem contribuir para a construção de uma rede normativa de proteção de dados daquelas. Por fim, não se pode descuidar das outras sujeições que atravessam as relações de trabalho, pelo menos no que diz respeito às questões de gênero, raça e sexualidade.

Referências

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; KROST, Oscar. A Lei Geral de Proteção de Dados e a (ausência de) proteção aos trabalhadores, ou o dito pelo não dito. *In*: BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). *Estudos sobre LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados - Lei nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral*. Porto Alegre: Diadorim Editora, 2022, p. 345-357. Disponível em: <https://cdea.tche.br/site/wp-content/uploads/2022/05/Estudos-sobre-LGPD.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MARKETING DIRETO. *Estatuto da Associação Brasileira de Marketing Direto*. Aprovado em 16 de dezembro de 2003. Disponível em: <https://abemd.org.br/wp-content/uploads/2019/12/2-estatuto.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2022.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE BUREAUS DE INFORMAÇÃO. *Estatuto social da Associação Nacional de Bureaus de Informação - ANBI*. São Paulo, 14 jun. 2019. Disponível em: <https://www.anbi.org.br/institucional/>. Acesso em: 28 dez. 2022.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). *Estudos sobre LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados - Lei nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral*. Porto Alegre: Diadorim Editora, 2022. Disponível em: <https://cdea.tche.br/site/wp-content/uploads/2022/05/Estudos-sobre-LGPD.pdf>. Acesso em: 9 jan. 2023.

BIONI, Bruno; PIGATTO, Jaqueline. A Autoridade Nacional de Proteção de Dados e o possível ingresso do Brasil na OCDE. *Observatório da privacidade e proteção de dados*, 4 nov. 2020. Disponível em: <https://www.observatorioprivacidade.com.br/2020/11/04/a-autoridade-nacional-de-protecao-de-dados-e-o-possivel-ingresso-do-brasil-na-ocde/>. Acesso em: 1º dez. 2022.

BORJA, Letícia Lopes. A (não) classificação legal de gênero como dado pessoal sensível: Um

estudo à luz da LGPD. *SBC Horizontes*, 4 out. 2022. ISSN: 2175-9235. Disponível em: <https://horizontes.sbc.org.br/index.php/2022/10/a-nao-classificacao-legal-de-genero-como-dado-pessoal-sensivel-um-estudo-a-luz-da-lgpd/>. Acesso em: 16 jan. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei nº 4.060, de 2012, do Dep. Milton Monti, que “dispõe sobre o tratamento de dados pessoais e dá outras providências”, e apensado. *1º Seminário internacional sobre privacidade e proteção de dados pessoais*, ocorrido em 10 de maio de 2017. Íntegra da reunião. 1 vídeo (ca 207 min). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/evento-legislativo/47205>. Acesso em: 24 dez. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei nº 4.060, de 2012, do Dep. Milton Monti, que “dispõe sobre o tratamento de dados pessoais e dá outras providências”, e apensado. *2º Seminário internacional sobre privacidade e proteção de dados pessoais*, ocorrido em 11 de maio de 2017a. Íntegra da reunião. 1 vídeo (ca 189 min). Disponível em: <https://www.camara.leg.br/evento-legislativo/47206>. Acesso em: 24 dez. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 4.060, de 13 de junho de 2012*. Sobre o tratamento de dados pessoais e outras providências. Autoria: Deputado Milton Monti. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=548066>. Acesso em: 24 dez. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 5.276, de 13 de maio de 2016*. Sobre o tratamento de dados pessoais para a garantia do livre desenvolvimento da personalidade e da dignidade da pessoa natural. Autoria: Presidenta Dilma Rousseff. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2084378>. Acesso em: 24 dez. 2022.

BRASIL. *Decreto nº 10.474, de 26 de agosto de 2020*. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança da Autoridade Nacional de Proteção de Dados e remaneja e transforma cargos em comissão e funções de confiança. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10474.htm. Acesso em: 27 dez. 2022.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 jan. 2023.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 115, de 10 de fevereiro de 2022*. Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção

e tratamento de dados pessoais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm. Acesso em: 28 dez. 2022.

BRASIL. *Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995*. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 15 jan. 2023.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 15 jan. 2023.

BRASIL. *Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018*. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 23 dez. 2022.

BRASIL. *Lei nº 14.460, de 25 de outubro de 2022*. Transforma a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) em autarquia de natureza especial e transforma cargos comissionados; altera as Leis nºs 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), e 13.844, de 18 de junho de 2019; e revoga dispositivos da Lei nº 13.853, de 8 de julho de 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14460.htm#art7. Acesso em: 26 dez. 2022.

BRASIL. *Medida provisória nº 869, de 27 de dezembro de 2018*. Altera a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e para criar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados, e dá outras providências. Convertida na Lei nº 13.853, de 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Mpv/mpv869.htm#art1. Acesso em: 26 dez. 2022.

BRASIL. *Medida Provisória nº 954, de 17 de abril de 2020*. Dispõe sobre o compartilhamento de dados por empresas de telecomunicações prestadoras de Serviço Telefônico Fixo Comutado e de Serviço Móvel Pessoal com a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, para fins de suporte à produção estatística oficial durante a situação de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Vigência encerrada. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv954.htm. Acesso em: 28 dez. 2022.

BRASIL. *Medida Provisória nº 1.124, de 13 de junho de 2022*. Altera a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, transforma a Autoridade Nacional de Proteção de Dados em autarquia de natureza especial e transforma cargos em comissão. Convertida na lei nº 14.460, de 2022. Disponível em: <https://www.planalto.gov>.

br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1124.htm. Acesso em: 26 dez. 2022.

BRASIL. Senado Federal. *Proposta de Emenda à Constituição nº 17, de 2019*. Acrescenta o inciso XII-A, ao art. 5º, e o inciso XXX, ao art. 22, da Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos fundamentais do cidadão e fixar a competência privativa da União para legislar sobre a matéria Convertida na Emenda Constitucional nº 115/2022. Autoria: Senador Eduardo Gomes e outros. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135594>. Acesso em: 28 dez. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Acórdão de Referendo de Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.387/DF. Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.387/DF. Relatora: Min. Rosa Weber, 7 de maio de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344949214&ext=.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (1ª Vara do Trabalho de Teresópolis). *Ações Trabalhistas nºs 0100180-33.2020.5.01.0531 e 0100181-18.2020.5.01.0531*. Juíza Taysa Queiroz Mota de Sousa, 11 de junho de 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2619043>. Acesso em: 12 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (1ª Turma). *Recurso Ordinário 0000349-61.2019.5.23.0037*. Relator: Des. Paulo Barrionuevo, 26 de maio de 2020. Disponível em: <https://pje.trt23.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 15 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. 2ª Vara do Trabalho de Sinop. *Ação Trabalhista 0000349-61.2019.5.23.0037*. Juiz Bruno Vinicius Lima Bragiato, 4 de novembro de 2019. Disponível em: <https://pje.trt23.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 15 jan. 2023.

COMITÊ BRASILEIRO DA CÂMARA DE COMÉRCIO INTERNACIONAL (ICC BRASIL) https://www.iccbrasil.org/wp-content/uploads/2021/07/ESTATUTO_ICC_BRASIL_REGISTRADO_CART.pdf. *Estatuto do Comitê Brasileiro da Câmara de Comércio Internacional - ICC Brasil*. São Paulo, 2 fev. 2015. Disponível em: https://www.iccbrasil.org/wp-content/uploads/2021/07/ESTATUTO_ICC_BRASIL_REGISTRADO_CART.pdf. Acesso em: 28 dez. 2022.

CONSELHO DA EUROPA. Convenção para a Protecção das Pessoas relativamente ao Tratamento Automatizado de Dados de Carácter Pessoal, de 28 de janeiro de 1981. *Portal Dhnet*. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/euro/principaisinstrumentos/10.htm>. Acesso em: 27 dez. 2022.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. *Estudos feministas*, v. 10, n. 1, 2002. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2002000100011/8774>. Acesso em: 15 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, Rio de Janeiro, v. 32, n. 66, jan./jun. 2023. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual>.

DUQUE, Flávia Potcker. *A proteção de dados sensíveis nos processos seletivos de emprego sob a óptica da LGPD e a promoção da diversidade*. Dissertação (Mestrado em Direito Socioambiental e Sustentabilidade). Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2021. Disponível em: <https://archivum.grupomarista.org.br/pergamumweb/vinculos/000098/000098ec.pdf>. Acesso em: 6 jan. 2023.

DUTRA, Lincoln Zub. A Lei Geral de Proteção de Dados e o *compliance* como meios de superação dos desafios impostos pelo atual cenário econômico. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). *Estudos sobre LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados - Lei nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral*. Porto Alegre: Diadorim Editora, 2022, p. 366-387. Disponível em: <https://cdea.tche.br/site/wp-content/uploads/2022/05/Estudos-sobre-LGPD.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2023.

FICO, Bernardo de Souza Dantas; NOBREGA, Henrique Meng. A Lei Geral de Proteção de Dados Brasileira para Pessoas LGBTQIA+: Identidade de gênero e orientação sexual como dados pessoais sensíveis. *Direito e Práxis*, v. 13, n. 2, 2022, p. 1262-1288. Dossiê: “Novos rumos para os direitos das pessoas LGBTI+”. DOI: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2022/66817>. Acesso em: 16 jan. 2023.

FÓRUM EMPRESARIAL DA LGPD. Ofício nº 003, de 4 de outubro de 2021. *Manifesto pela aprovação da PEC 17 de 2019*. [Documento anexado a e-mail remetido pela Associação Brasileiras das Empresas de Software à Presidência do Senado]. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9034184&ts=1647518558687&disposition=inline>. Acesso em: 28 dez. 2022.

GÁNDARA CARBALLIDO, Manuel E. Derechos humanos y capitalismo: reflexiones en perspectiva socio-historica. *Revista de Derechos Humanos y Estudios Sociales (REDHES)*, año V, n. 10, julio/diciembre 2013. ISSN: 1889-8068. Disponível em: <https://www.derecho.uaslp.mx/redhes/Paginas/Numeros-publicados/4115#gsc.tab=0>. Acesso em: 17 jan. 2023.

HINKELAMMERT, Franz J. *Totalitarismo del mercado: el mercado capitalista como ser supremo*. Ciudad de México: Akal, 2016.

LINS, Ricardo Galvão de Sousa. *O consentimento e o tratamento de informações pessoais de trabalhadores subordinados: uma análise sob a ótica da proteção cooperativa de dados pessoais*. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11492472. Acesso em: 6 jan. 2023.

MENDES, Laura Schertel. Decisão histórica do STF reconhece direito fundamental à proteção de dados pessoais: novo direito fundamental precisará ter contornos definidos

tanto pela jurisprudência, quanto pela doutrina. *Jota*, 10 maio 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/decisao-historica-do-stf-reconhece-direito-fundamental-a-protecao-de-dados-pessoais-10052020>. Acesso em: 28 dez. 2022.

MURADAS, Daniela; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. *Direito e Práxis*, v. 9, n. 4, 2018, p. 2.117-2.142. DOI: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2018/30370>. Acesso em: 10 jan. 2023.

OLIVIERI, Nicolau. LGPD e sua necessária adequação às relações de trabalho: lei de dados não foi pensada para as peculiaridades do trâmite de informações entre patrão e empregado. *Jota*, 28 set. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/lgpd-e-sua-necessaria-adequacao-as-relacoes-de-trabalho-28092019>. Acesso em: 23 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Protección de los datos personales de los trabajadores. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT* (ISBN 92-2-310329-0). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1997. Disponível em: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_118_span.pdf. Acesso em: 28 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *A Caminho da Era Digital no Brasil*. Paris: OECD Publishing, 2020. ISBN: 978-92-64-86547-1 (pdf). DOI: <https://doi.org/10.1787/45a84b29-pt>. Acesso em: 26 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *Diretrizes da OCDE para a Proteção da Privacidade e dos Fluxos Transfronteiriços de Dados Pessoais*, em vigor desde 23 de setembro de 1981. OECD, 2003 (tradução em língua portuguesa). Disponível em: <https://www.oecd.org/sti/ieconomy/15590254.pdf>. Acesso em: 27 dez.2022.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo; BERSANI, Humberto. Crítica à interseccionalidade como método de desobediência epistêmica no Direito do Trabalho brasileiro. *Direito e Práxis*, v. 11, n. 4, 2020, p. 2.743-2.772. DOI: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50157>. Acesso em: 15 jan. 2023.

PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. *Instituto Trabalho em Debate*, 1 out. 2020. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 16 jan. 2023.

RAMOS, Lara Castro Padilha. *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus impactos na garantia do direito fundamental à proteção de dados do trabalhador*. Dissertação

(Mestrado em Direito Constitucional). Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2020. Disponível em: <https://uol.unifor.br/oul/conteudosite/?cdConteudo=10741228>. Acesso em: 6 jan. 2023.

REIS, Beatriz de Felipe. *O direito fundamental à proteção de dados pessoais e sensíveis do trabalhador frente às novas tecnologias da informação e comunicação*. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2019. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/7469/1/Beatriz%20De%20Felipe%20Reis.pdf>. Acesso em: 23 dez. 2022.

SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza. *A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro: um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado*. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-05082013-165006/publico/TESE_AnaFranciscaMoreiradeSouzaSANDEN.pdf. Acesso em: 30 dez. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. Precisamos da previsão de um direito fundamental à proteção de dados no texto da CF? *Consultor Jurídico*, 4 set. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-04/direitos-fundamentais-precisamos-previsao-direito-fundamental-protexao-dados-cf>. Acesso em: 28 dez. 2022.

SOUZA JÚNIOR, Nael Neri de. *Tutela jurídica de dados pessoais no âmbito das relações de trabalho: a representação de trabalhadores na empresa como um agente promotor de sua proteção*. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito). Universidade Federal Rural do Semiárido, Mossoró, 2021. Disponível em: https://repositorio.ufersa.edu.br/bitstream/prefix/6518/1/NaelINSJ_ART.pdf. Acesso em: 23 dez. 2022.

SOUZA, Helen Rodrigues de; SOUZA, Eydie Cristina de. LGPD e relações de trabalho: a importância do tratamento de dados sensíveis como forma de combate à discriminação e proteção dos trabalhadores LGBTIQ+. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins (org.). *Estudos sobre LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados - Lei nº 13.709/2018: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral*. Porto Alegre: Diadorim Editora, 2022, p. 513-530. Disponível em: <https://cdea.tche.br/site/wp-content/uploads/2022/05/Estudos-sobre-LGPD.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2023.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho da Europa, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção de dados das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). *Jornal Oficial da União Europeia*: L 119, 4 maio 2016. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:02016R0679-20160504&from=EN>. Acesso em: 23 dez. 2022.

VENTURA, Ivan. A relação entre a Lei de proteção de dados e o ingresso do Brasil na OCDE. *Consumidor Moderno*, 20 mar. 2019. Disponível em: <https://www.consumidormoderno.com.br/2019/03/20/relacao-lgpd-desejo-brasil-ocde/>. Acesso em: 30 nov. 2022.

WEINSCHENKER, Marina Santoro Franco. Da privacidade do empregado: a proteção dos dados pessoais no contexto dos direitos fundamentais. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social). *Universidade de São Paulo*, São Paulo, 2012. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07062013-153714/publico/VERSAO_REVISADA_AMPLIADA_Marina_Weinschenker.pdf. Acesso em: 30 dez. 2022.

A reificação da mão de obra trabalhadora: um retrato do cenário da exploração do trabalho análogo à escravidão e a terceirização

Álvaro dos Santos Maciel¹

Benizete Ramos de Medeiros²

Introdução

A crise econômica é uma realidade que afeta diversos países e setores da economia, trazendo consequências significativas para o mercado de trabalho. Como resultado, tem havido uma série de mudanças na legislação trabalhista, incluindo a flexibilização do Direito do Trabalho e a precarização das condições laborais. Essas mudanças, por sua vez, têm gerado debate acalorado sobre o futuro do trabalho e sobre a proteção dos trabalhadores.

A flexibilização é uma das medidas adotadas para enfrentar a crise econômica, sendo que ela pode envolver a redução de custos para os empregadores e a criação de novas oportunidades de emprego. No entanto, essa tática também pode levar à precarização das condições de trabalho, o que significa que os trabalhadores terão menos proteção e menos garantias jurídicas.

Além disso, a terceirização tem sido uma das estratégias mais utilizadas pelos empregadores para reduzir custos e aumentar a competitividade, mas essa conduta também tem sido associada à vulnerabilidade e à precariedade dos direitos dos terceirizados, que muitas vezes são relegados a condição análoga à de escravidão.

O trabalho análogo à escravidão ainda persiste em algumas regiões, especialmente em setores como o agrícola e o têxtil. Essa prática é caracterizada pelo trabalho forçado

¹ Doutor em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal Fluminense (UFF, 2017) com estágio sanduíche na Universidade de Lisboa (UL, 2016). Mestre em Ciências Jurídicas pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP, 2010), com Especialização em Direito Civil e Processual Civil pela Universidade Estadual de Londrina (UEL, 2007). Especialização em Mídias e Tecnologias na Educação pela Universidade Veiga de Almeida (UVA, 2020). Pesquisador visitante pela Universidade de Lisboa (2016) e autor de diversos textos científicos. Advogado e Professor da Universidade Federal Fluminense.

² Doutora em Direito e Sociologia (UFF). Mestra em Direito Público pela Faculdade de Direito de Campos (FDC). Graduação em Direito. Advogada trabalhista. Professora do Programa de Mestrado e Doutorado da Universidade Veiga de Almeida - PPGD. Pesquisadora com projeto junto à Fundação Nacional de Desenvolvimento do Ensino Superior Particular (FUNADESP). Professora convidada da Universidad Internacional Ibero Americana - UNINI, programa doutorado. Diretora (biênio 2022/2024) e membro da Escola Superior da Advocacia Trabalhista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas - ABRAT (2018/2020; 2020/2022). Presidente da Comissão de Educação e Relações Universitárias do Instituto dos Advogados do Brasil - IAB (início 2022). Autora de livros individuais, coletivos e artigos científicos.

e condições degradantes de trabalho, e é considerada uma das formas mais graves de violação dos direitos humanos. Apesar dos avanços na legislação trabalhista e das ações de fiscalização, que por vezes se expandem e se retraem, ainda há muitos casos de trabalho escravo no Brasil e em outros países.

Sabe-se que produzir uma crítica é um fator complexo, haja vista a tarefa de definir o que é crítica e que postura um crítico deve manter em relação ao objeto a ser criticado. Para Gil (2010, p. 37), um estudo elaborado encontra dificuldades na formulação de críticas científicas, pois identificar o problema com eficiência é uma capacidade que revela a genialidade científica. Assim, sem pretensão de esgotar o estudo, porém com intenção de colaborar com o aprimoramento crítico, se faz necessária a resolução do seguinte problema: “em que pese haja revoluções constantes e avanço do mundo do trabalho, além de documentos internacionais e nacionais no que tange à dignidade da pessoa humana, por quais razões o trabalho análogo à escravidão permanece presente nas relações atuais do trabalho? Dentre outros fatores, seria a terceirização trabalhista um instrumento facilitador de tal prática?”

Para investigar o tema proposto, como fenômeno social que é, o presente estudo faz uso do método de abordagem *hipotético-dedutivo*. Esse método tem em comum com o método dedutivo o procedimento racional que transita do geral para o particular; compartilha com o método *indutivo*, por outro lado, o procedimento experimental. A Popper (2007) é tributado o desenvolvimento desse modelo metodológico, especialmente em sua obra *A Lógica da Pesquisa Científica*. Consoante Gil (2010), e nos círculos neopositivistas chega a ser considerado como o único método rigorosamente lógico.

Bobbio (2004) aponta que num discurso geral sobre os “direitos do homem” deve-se ter cautela e manter a distinção entre teoria e prática, por serem institutos diversos e as velocidades são muito desiguais. Adverte que nos últimos anos a temática “direitos do homem”, ao que parece, está mais latente nos discursos do que propriamente nas práticas e no preenchimento dos hiatos.

Nesse artigo, o ponto de partida principal, ou a hipótese, se revela na necessidade de repensar a nefasta precarização do Direito do Trabalho, no intuito de resguardar a força do trabalho humano para garantir uma vida digna. Os métodos de procedimento consistem em referências doutrinárias da Sociologia, do Direito e apontamentos de importantes documentos. A importância de um pensar crítico sob um viés humanizado, portanto, torna-se fundamental para criação de soluções efetivas e duradouras.

1. As crises recorrentes do capitalismo e a mobilidade do trabalho para o capital

Impera destacar, inicialmente, que as questões das responsabilidades pela terceirização trabalhista quando há trabalho escravo têm se tornado um tema recorrente. Para tanto, esse primeiro item apresenta pontos marcantes acerca do movimento migratório dos trabalhadores que colocam sua força de trabalho à disposição do capital.

Yuval Noah Harari (2015) destaca em suas pesquisas que as crises registradas na história da humanidade aceleraram processos e revoluções. Cita como exemplos a Revolução Cognitiva (p. 11-85), a Revolução Agrícola (p. 86-170) e a Revolução Científica (p. 256-426).

Com efeito, crises e grandes mudanças se alternam desde a Primeira Revolução Industrial, com a criação das engrenagens da indústria que deflagrou uma revolução permanente³ (HARARI, 2015, p. 344-385), até o mais recente episódio da revolução mercadológica/tecnológica causada pelo coronavírus, que acarretou a transformação de milhões de postos de trabalho, que passaram a ser realizados em *home office*, em razão da imposição do afastamento entre pessoas exigido pelas autoridades. Porém, um inquietante questionamento é apresentado com a seguinte indagação crítica: “em que pese haja revoluções constantes e avanço do mundo do trabalho além de documentos internacionais e nacionais no que tange à dignidade da pessoa humana, por quais razões o trabalho análogo à escravidão permanece presente nas relações atuais do trabalho? Dentre outros fatores, seria a terceirização trabalhista um instrumento facilitador de tal prática?”

Verifica-se que, após a expansão do liberalismo econômico e do crescimento vertiginoso da globalização — num cenário de precarização das relações trabalhistas e do deslocamento do trabalho subordinado, outrora objeto central do Direito do Trabalho⁴ —, as diversas crises do capitalismo deflagraram repercussões na vida dos trabalhadores, de modo local, regional e internacional⁵. Tais crises envolvem a questão do trabalho humanizado, inclusive por terem alterado a referência central da economia capitalista, que se deslocou da esfera de produção para a de circulação (MOREIRA, 2000).

Com a consolidação de mercado, muitas indústrias e empresas, por meio de um certo “imperialismo econômico” em diversas regiões demandam força laboral e, assim, é gerada uma onda de deslocamento da mão de obra, atraída de um local para outro, ainda que de modo temporário. Muitas vezes esses laboristas são aproveitados como terceirizados, e, em certas ocasiões, em situações análogas à escravidão. A tal fenômeno é atribuído o nome de *movimento pendular do capitalismo*, ou *movimento pendular de acumulação do capital*. Visando à satisfação de demandas básicas como trabalho, estudo e consumo, muitas pessoas são impelidas a transpor os limites territoriais do município em que residem (PERPETUA,

³ Podem citar-se como exemplos, no século XIX, na Inglaterra, os movimentos intitulados como ludismo e cartismo, em que a luta resistente e resiliente pelo direito ao trabalho adquiriu uma nova formatação com os movimentos sociais originários dos próprios trabalhadores assalariados. Os ludistas, a partir das destruições de máquinas, propuseram uma ação mais direta, eis que “expressavam a revolta contra a mecanização e o desejo de um impossível retorno ao antigo trabalho artesanal.” (TRINDADE, 2002, p. 117). Os cartistas, com ações mais reformistas e com intervenções políticas, deram origem à Carta do Povo — documento de reivindicações dos trabalhadores apresentado ao parlamento inglês em 1838, entre outras reivindicações — “lutou pela jornada de trabalho de dez horas, pela liberdade sindical e pelo direito de representação parlamentar dos operários” (p. 118).

⁴ Andrade (2005, 2008, 2014) apresenta e problematiza, refuta e propõe análises epistemológicas acerca dos postulados tradicionais do Direito do Trabalho, ao apresentar o deslocamento do objeto do Direito do Trabalho — do trabalho contraditoriamente “livre/subordinado” para todas as possibilidades e alternativas de trabalho e rendas compatíveis com a dignidade humana.

⁵ Na raiz desse complexo fenômeno podem citar-se das transformações decorrentes da introdução de tecnologias de base microeletrônica aos sistemas técnicos e as novas formas de organização da produção e do trabalho, no bojo do processo de reestruturação produtiva experimentado pelo capitalismo a partir das décadas de 1960/1970 (ANTUNES, 1999), bem como a expansão das redes como forma específica de organização do espaço que, como afirmou Dias, trouxe novas complexidades ao processo histórico, fazendo emergir “as qualidades de instantaneidade e simultaneidade” (1995, p. 147) tão características da globalização atual.

2010). Quando isso ocorre, elas estão realizando movimentos pendulares, que podem ser definidos como deslocamentos de pessoas “entre o município de residência e outros municípios, com finalidade específica” (MOURA; CASTELLO BRANCO e FIRKOWSKI, 2005, p. 124), entre áreas díspares mais e menos desenvolvidas, respectivamente de repulsão e atração de trabalhadores.

Em obra de importante referência teórica do assunto, intitulada *Mobilidade do trabalho e acumulação do capital*, Jean-Paul de Gaudemar (1977) baseia-se na ideia de que Marx (2013, 2017)⁶ buscou demonstrar de que maneira o homem moderno é explorado pela estrutura de dominação do sistema do capital, que o reifica, transformando-o em mercadoria. Isso decorre do fato de lhe serem retiradas todas as possibilidades materiais de existência social digna, exceto a da venda de sua força de trabalho como modo de inserir-se no sistema do capital.

Devido à amplitude de suas ponderações acerca das formulações teóricas da mobilidade para o trabalho, apresentam-se apenas algumas de suas considerações, de caráter mais geral. Portanto, é possível notar que dentro da moldura liberal, o comportamento do trabalho demanda migrações e gera reflexos:

[...] mobilidade é imediatamente mobilidade de ajustamento, pois que é o efeito de um comportamento do trabalho que satisfaz as exigências dessa boa proporcionalidade. [...] Sendo mobilidade dos homens, ela portanto é mobilidade de capitais através do espaço e do tempo econômicos (migrações, formações profissionais...) (GAUDEMAR, 1977, p. 114).

Em Marx é possível constatar a separação do ser humano em si (trabalhador) e o trabalho desenvolvido, o que chamou de “*força de trabalho*”. É exatamente essa distinção que o faz notar que no regime de trabalho assalariado característico do capitalismo, ao contrário de outros modos de produção, o trabalhador está dissociado da sua condição de aprisionamento ou fixidez, como ocorre em um regime de escravidão ou servidão. Daqui, surgem as teorias de Gaudemar (1977) no que se refere especificamente à “mobilidade espacial” que consiste em um processo imposto pelo capital com o objetivo de se reproduzir e que se manifesta de modo concreto por meio da produção e do controle de fluxos migratórios. Esse processo ocorre à medida em que “trabalhadores potenciais são atraídos por novas oportunidades de emprego” (PERPETUA, 2010, p. 114) e, em vários, casos, na ânsia de encontrar o mínimo existencial e a sobrevivência, desloca-se para vender a força de trabalho; se coloca em situações de extrema vulnerabilidade, já que, em determinadas situações, são submetidos a trabalhos penosos em condições análogas à escravidão, inclusive pela relações terceirizadas, como será visto a seguir.

⁶ Perpetua (2010) aponta que, apesar de o conceito de mobilidade do trabalho jamais ter sido desenvolvido de maneira explícita por Marx, e da nebulosidade em que comparece na teoria marxista em geral, segundo Gaudemar, é possível afirmar-se que se trata de um conceito fundamental, capaz de desvendar a verdade disfarçada pelo capital, em vistas “[...] da sua capacidade de dar conta teoricamente de todas as formas de existência do trabalho [...] como mercadoria, ou ainda do uso capitalista do trabalho [...]”. É o conceito daquilo que dá ao trabalho o seu valor de uso para o capital” (GAUDEMAR, 1977, p. 403).

2. As relações de terceirização e a precarização trabalhista: um breve quadro evolutivo

É Cassar (2010) quem faz o retrospecto histórico do aparecimento das terceirizações no Brasil⁷. A primeira menção ao instituto no Brasil foi feita através da Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), que no seu art. 455 delimitava a subcontratação de mão de obra, nas hipóteses de empreitada e subempreitada.

Em 1967, o Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro, com o objetivo de promover a descentralização da Administração Pública, ampliou a terceirização em seu art. 10, § 7º, o qual foi regulamentado pelo art. 3º, parágrafo único, da Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970 (revogada pela Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997).

A partir da década de 1970, a terceirização também abrangia o setor privado, com as Leis do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974) e dos Vigilantes (Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983), esta restrita aos vigilantes bancários.

A Lei nº 6.019/1974 permite contratos de forma terceirizada por três meses, com possibilidade de prorrogação por mais três, desde que se obtenha a autorização do órgão competente, com a finalidade de suprir a uma necessidade transitória de substituição de seu contingente de trabalhadores regular e permanente, nas atividades-fim da empresa.

Já a Lei nº 7.102/1983 permitia a terceirização da segurança bancária em caráter permanente, conforme seu artigo 3º: “A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados: I - por empresa especializada contratada; [...]”. A lei referida foi posteriormente alterada em 1994 pela Lei nº 8.863, de 28 de março, para dar-lhe maior amplitude, permitindo a terceirização em toda área de vigilância patrimonial, pública ou privada, inclusive para pessoa física.

Em 1986, foi editada a Súmula nº 256 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) com o objetivo de proteger a relação bilateral entre empregado e empregador, reafirmando os limites da terceirização. Cancelada em 1993, aquele verbete deu lugar ao de número 331, dando maior amplitude às hipóteses de terceirização. Tal fato ocorreu por conta da retração do mercado interno, da globalização, e da necessidade de redução de custos, porém sendo ressalvada a inexistência de pessoalidade e subordinação direta ao tomador, bem como restringindo-a para tarefas ligadas à atividade-meio.

A Resolução nº 96 do TST, de 11 de setembro de 2000, alterou o inciso IV da Súmula nº 331, incluindo de forma expressa a responsabilidade subsidiária da Administração direta, autárquica ou fundacional, bem como as empresas públicas e as sociedades de economia mista, respondendo o tomador de serviços de forma subsidiária, posteriormente alterada, para adotar o critério subjetivo de responsabilização do Estado (item V).

Em decorrência das privatizações dos setores de telefonia e energia elétrica, surgiram leis regulamentadoras correlatas, como a Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de

⁷ Segundo Delgado (2013), a expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Ressalta ainda que terceirização é o fenômeno pelo qual se distingue a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. E, portanto, uma relação trilateral formada entre trabalhador, intermediador de mão de obra, que é o empregador aparente, e o tomador de serviços, o qual é o real empregador, sendo tal relação caracterizada pela não coincidência do real empregador com o empregador aparente. É portanto uma exceção à regra da bilateralidade do contrato de trabalho.

1995, que trata do regime de concessão e permissão de prestação de serviços públicos na área elétrica, e a Lei nº 9.472, de 16 de julho de 1997, que trata do regime de concessão e permissão de prestação de serviços públicos na área de telefonia. Tais normas abordam a terceirização de forma aparentemente mais ampla do que a estabelecida pela Súmula nº 331 do TST, a teor dos seus artigos 25 e 94, respectivamente.

Com a edição da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, e a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017), houve sucessivas alterações na Lei nº 6.019/1974 no intuito de instalar plenamente a terceirização, inclusive deixando a própria Súmula nº 331 do TST em desuso em diversas partes. Em 2017, portanto, a Lei nº 6.019/1974, passou a vigorar com os artigos 4º-A e 5º-A, permitindo terceirização nas “atividades-fim” e “atividades-meio”⁸. O caso foi parar no Supremo Tribunal Federal (STF)⁹ e, em decisão de 2020, as ações diretas de inconstitucionalidade (ADI) nºs 5.735, 5.695, 5.687, 5.686 e 5.685 foram julgadas improcedentes. As citadas ADIs questionavam a constitucionalidade de dispositivos reformadores, alegando que a terceirização irrestrita das atividades seria inconstitucional, por precarizar as relações de trabalho.

A terceirização sem limites é uma grave insegurança jurídica para a sociedade, um alarmante retrocesso, eis que impõe violação a princípios basilares dos Direitos Sociais, traz repercussões em todos os segmentos e classes, inclusive de ordem econômica, pelo empobrecimento dos trabalhadores. É possível constatar violação ao princípio da dignidade do trabalhador (art. 1º, III, da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 - CF); do valor social do trabalho e do bem-estar (artigos 6º e 193); da melhoria das condições sociais (caput do art 7º); da ordem econômica pautada na valorização do trabalho (art. 170), além da harmonia social constante do preâmbulo. Por conseguinte, há uma flagrante ruptura a valores constitucionais (MEDEIROS, 2014).

Nesse diapasão, Souto Maior (2013) destaca que na terceirização de qualquer setor de produção incide o problema do afastamento entre o capital e a responsabilidade social. Não há garantias suficientes aos trabalhadores, é dificultada a efetivação dos direitos trabalhistas e ocorre a fragilização da ação sindical. Por todo arcabouço histórico e por ser farta a pesquisa já publicada, pode-se afirmar, portanto, que a terceirização está relacionada e é diretamente proporcional à precarização do trabalho (DAU, 2009; SOUTO MAIOR, 2013; MEDEIROS, 2014; ANTUNES; DRUCK, 2015; DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019; MELGES, 2022).

Assim o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2017) também se manifesta:

Do ponto de vista econômico, as empresas procuram otimizar seus lucros, em menor grau pelo crescimento da produtividade, pelo

⁸ Lei nº 6.019/1974 - "Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. [...] Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal." (novas redações dadas pela Lei nº 13.467/2017).

⁹ Sete ministros acompanharam o voto do relator, ministro Gilmar Mendes, pela improcedência das ADIs. O voto na íntegra pode ser consultado em <https://www.conjur.com.br/dl/gm-lei-permite-terceirizacao-atividades.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2023

desenvolvimento de produtos com maior valor agregado, com maior tecnologia ou ainda devido à especialização dos serviços ou da produção. Buscam como estratégia central, otimizar seus lucros e reduzir preços, em especial, através de baixíssimos salários, altas jornadas e pouco ou nenhum investimento em melhorias das condições de trabalho. Do ponto de vista social, podemos afirmar que a grande maioria dos direitos dos trabalhadores é desrespeitada, criando a figura de um “cidadão de segunda classe” com destaques para as questões relacionadas à vida dos trabalhadores(as), aos golpes das empresas que fecham do dia para a noite e não pagam as verbas rescisórias aos seus trabalhadores empregados e às altas e extenuantes jornadas de trabalho.

Pode-se concluir que o crescimento exponencial da terceirização, com a respectiva ausência de fiscalização efetiva da aplicação das normas protetivas à saúde e ao bem-estar do prestador de serviços, aliada à flexibilização/precarização das leis trabalhistas, contribuem sobremaneira para a utilização do instituto de forma ainda mais danosa ao trabalhador, relegando-o, em determinados casos, a condição análoga à de escravidão.

3. A reificação da mão de obra trabalhadora: um retrato do cenário da exploração do trabalho análogo à escravidão

A divisão do trabalho possui uma face horizontal — funcional e potencialmente libertadora —, e outra vertical —, desumanizante, reificante e alienante (Mészáros, 2003). É a essa última situação, de *coisificação* do ser humano, que muitos trabalhadores estão submetidos, por terem seus direitos violados de forma tão flagrante ao ponto de estarem em condições análogas à de escravidão.

A precarização do Direito de Trabalho, as terceirizações (com destaque para o atual cenário de Reforma trabalhista, como abordado alhures), com a possibilidade ampla de instaurá-la, são fatores que geram grande vulnerabilidade social e jurídica. Na medida em que o ser humano é altamente explorado pela estrutura de dominação do sistema do capital, lhe são retiradas todas as possibilidades materiais de existência social digna, e assim tenta vender a sua força de trabalho por preço vil, em situação que lhe é altamente prejudicial.

Em que pese não seja um fenômeno novo, após a grande repercussão (fevereiro/2023) do resgate de mais de 200 trabalhadores que se encontravam em situação análoga à escravidão em vinícolas brasileiras, em Bento Gonçalves/RS¹⁰, e que desempenhavam as suas atividades por intermédio de serviços terceirizados¹¹, outros casos

¹⁰ A notícia completa pode ser lida em <https://www.ihu.unisinos.br/626512-trabalho-escravo-207-trabalhadores-resgatados-e-mais-23-produtores-envolvidos>. Acesso em: 10 mar. 2023.

¹¹ Foi assinado o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) em março de 2023 no sentido de que a três vinícolas (empresas contratantes/tomadoras) assumiram 21 obrigações de fazer e de não fazer para aperfeiçoar o processo de tomada de serviços, com a fiscalização das condições de trabalho e direitos de trabalhadores próprios e terceirizados, e impedir que novos casos semelhantes se repitam no futuro. Outro objetivo expresso no documento é monitorar o

semelhantes passaram a ser noticiados pela imprensa. Mais recentemente (março/2023), trinta e dois trabalhadores foram resgatados pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) nas mesmas condições em uma fazenda no interior de São Paulo, envolvendo uma fornecedora de açúcar¹². Em Uruguaiana/RS, oitenta e dois trabalhadores (incluindo menores de idade) foram resgatados em plantação de arroz¹³. Neste ínterim (março/2023), em um processo que tramita desde 2014, a empresa M. Officer foi condenada ao pagamento de uma indenização de R\$ 100 mil por danos extrapatrimoniais, em decorrência da jornada exaustiva e condições degradantes do ambiente laboral. O TST¹⁴ manteve a condenação arbitrada na Vara de origem, e que foi referenda pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região. Era uma relação de trabalho terceirizado, tendo aliás constado no voto da Corte a precarização e a relação daí decorrente:

Não nos resta dúvida que a primeira reclamada, M5 Indústria e Comércio Ltda., ocupou-se em ampliar os lucros de seu negócio, valendo-se para tanto da exploração de mão de obra de pessoas que, destituídas da dignidade devida a todo ser humano, se sujeitavam a se ativarem por horas a fio, em troca de comida e abrigo [...] De fato, a primeira reclamada não saía a campo para contratar os bolivianos encontrados no local da diligência, pois se valia de outra empresa, qual seja, Empório Uffizi, que se ocupava de intermediar as duas pontas da relação jurídica. [...] A Empório Uffizi exercia um papel importante nessa ligação, pois visava impedir o acesso dos trabalhadores da oficina ao real beneficiário da prestação de seus serviços, qual seja, M5 Indústria e Comércio Ltda.

Está latente, nesse atual contexto (porém antigo — já que as condições de trabalho análogo à escravidão não é um fenômeno recente), a discussão a respeito da precarização da mão de obra por intermédio de terceirização que, hodiernamente, é plenamente admitida pelo STF em resposta às ADI nºs 5.735, 5.695, 5.687, 5.686 e 5.685, já que foram julgadas improcedentes, como abordado no tópico anterior.

Segundo nota técnica do DIEESE (2017), a terceirização se reflete em consequente aumento da precarização das condições de trabalho. Nesse escólio, Testi (2019), ao citar Souto Maior (2015), destaca:

Os simpatizantes à terceirização defendem o posicionamento de que se trata de uma técnica moderna, a qual preserva direitos trabalhistas,

cumprimento de direitos trabalhistas na cadeia produtiva. A título de reparação por danos sociais causados, o valor do acordo foi de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais). O TAC pode ser conferido na íntegra em https://www.trt4.jus.br/portais/media-noticia/546457/TAC_assinado.pdf. Acesso em: 20 mar. 2023.

¹² A notícia completa está disponível em <https://www.istoedinheiro.com.br/situacao-analog-a-escravidao-trabalhadores-sao-resgatados-de-fornecedora-do-acucar-caravelas-2/>. Acesso em: 15 mar. 2023.

¹³ A notícia completa pode ser lida em <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2023/03/12/atualizado-para-81-numero-de-resgatados-em-situacao-semelhante-a-escravidao-em-lavouras-de-arroz-no-rs.ghtml>. Acesso em: 13 mar. 2023.

¹⁴ O processo na íntegra pode ser consultado em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=98034&anoInt=2021>. Acesso em: 16 mar. 2023.

gera empregos, não precariza o trabalho e permite a concentração da empresa na atividade principal, trazendo uma dupla garantia aos trabalhadores. Mas a realidade é antagônica a esses fundamentos. O atual modelo de terceirização é idêntico à intermediação de mão de obra existente no período da Revolução Industrial, período este em que os trabalhadores eram considerados como meras mercadorias, havia precariedade nas condições de trabalho e a saúde e segurança do trabalho eram inexistentes, caindo por terra a alegação de que tal instituto é uma modernização necessária. [...].

A argumentação de que a terceirização gera empregos e não precariza o trabalho é frágil, haja vista que ela gera subempregos, em condições totalmente atentatórias à dignidade do trabalhador. Não basta que haja a instituição de novos empregos, mas que estes sejam dignos, propiciem condições dignas de trabalho e não insiram o trabalhador em condição de semiescravidão.

Dados do Ministério Público do Trabalho indicam que o número de denúncias envolvendo o trabalho análogo à escravidão é o maior desde o ano de 2012¹⁵, sendo que, até o momento (março/2023) foram resgatadas 523 vítimas, de acordo com as informações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)¹⁶. Apesar do aumento de denúncias nos últimos anos, os resgates diminuíram entre 2013 e 2017. O recorde foi em 2012 (2.775 resgates), enquanto 2017 foi o ano com menos pessoas retiradas dessa situação degradante¹⁷.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção nº 29¹⁸,

¹⁵ O total de denúncias de pessoas trabalhando em condições análogas à de escravidão no Brasil é o maior desde 2012, mostram dados repassados ao portal UOL com exclusividade pelo MPT. Sendo em 2012: 857; 2013: 943; 2014: 1.109; 2015: 1.158; 2016: 1.034; 2017: 1.107; 2018: 997; 2019: 1.116; 2020: 834; 2021: 1.418; 2022: 1.973. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2023/03/07/brasil-denuncias-de-trabalho-analogo-a-escravo-mais-que-dobram-em-11-anos.htm>. Acesso em: 16 mar. 2023.

¹⁶ Os dados e informações completas estão disponíveis em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/03/somente-em-2023-523-vitimas-de-trabalho-analogo-a-escravidao-foram-resgatadas>. Acesso em: 16 mar. 2023.

¹⁷ O Portal da Inspeção do Trabalho apresenta um sistema com várias formas de filtragem para levantar e aprofundar dados. As pesquisas variadas estão disponíveis em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 29 mar. 2023.

¹⁸ A Convenção nº 29 da OIT sobre trabalho forçado ou obrigatório, promulgada pelo Estado brasileiro em 25 de junho de 1957 pelo Decreto nº 41.721, no seu artigo 2º, conceitua-o como: “Art. 2 - 1. Para os fins da presente convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade. 2. Entretanto, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ não compreenderá, para os fins da presente convenção: a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude das leis sobre o serviço militar obrigatório e que só compreenda trabalhos de caráter puramente militar; b) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país plenamente autônomo; c) qualquer trabalho ou serviço exigido de um indivíduo como consequência de condenação pronunciada por decisão judiciária, contanto que esse trabalho ou serviço seja executado sob a fiscalização e o controle das autoridades públicas e que dito indivíduo não seja posto à disposição de particulares, companhias ou pessoas privadas; d) qualquer trabalho ou serviço exigido nos casos de força maior, isto é, em caso de guerra, de sinistro ou ameaças de sinistro, tais como incêndios, inundações, fome, tremores de terra, epidemias, e epizootias, invasões de animais, de insetos ou de parasitas vegetais daninhos e em geral todas as circunstâncias que ponham em perigo a vida ou as condições normais de existência de toda ou de parte da população; e) pequenos trabalhos de uma comunidade, isto

veda a prática de trabalho forçado, a servidão por dívida e as formas contemporâneas de escravidão, em observância aos princípios e direitos fundamentais do ser humano. Logo, como aconteceu em inúmeros casos, como os citados acima, impedir o direito de ir e vir do trabalhador, submetendo-o a condições precárias que afrontem a dignidade da pessoa humana, inclusive mediante vigilância ostensiva, sob ameaça, física ou psicológica, são formas de trabalho forçado e análogo ao de escravo¹⁹. O Código Penal brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940), foi alterado em 2003 pela Lei nº 10.803, de 11 de dezembro, para incluir em seu artigo 149²⁰, conceitos e requisitos para caracterização do trabalho análogo à escravidão.

A “*força de trabalho*”, termo utilizado por Marx (2013, 2017), não pode relegar o trabalhador à condição de aprisionamento. Por mais que o obreiro esteja na ânsia de garantir o mínimo existencial e a sobrevivência, e para tanto se submeta às mobilidades espaciais em fluxos migratórios, por vezes com direitos precarizados pela terceirização predatória, o trabalhador tem direito a uma vida completamente digna, com direitos fundamentais e sociais resguardados legalmente. Há uma prática parecida no recrutamento destes trabalhadores. Eis que os denominados “gatos” ou “empreiteiros”, geralmente constituídos como pessoas jurídicas, recrutam os obreiros nas suas próprias cidades para trabalhar em regiões distantes de seu domicílio no fluxo migratório pendular, mediante promessas enganosas de emprego e salário (COSTA, 2010, p. 133).

Essa forma de intermediação de mão de obra foi a que ocorreu nas vinícolas brasileiras do estado do Rio Grande do Sul, com grande repercussão na mídia, em especial pelos tipos de produto oriundos dessas empresas, reacendendo o debate sobre a precarização das condições de trabalho trazidas com o instituto da terceirização e o disposto no artigo 7º, XXII da CF²¹, acerca das condições de saúde, higiene e bem-estar que, muitas vezes, se dissociam do cotidiano dos trabalhadores terceirizados.

É de se destacar a importância do fortalecimento da fiscalização do trabalho. Merece nota, por ser muito importante passo, que a Organização das Nações Unidas (ONU) em setembro de 2015, com a participação dos 193 Estados-membros, estabeleceu a *Agenda 2030* com a criação de 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)²², em especial aquele de nº 8, que está relacionado às questões de *Trabalho decente e crescimento econômico*.

é, trabalhos executados no interesse direto da coletividade pelos membros desta, trabalhos que, como tais, podem ser considerados obrigações cívicas normais dos membros da coletividade, contanto, que a própria população ou seus representantes diretos tenham o direito de se pronunciar sobre a necessidade desse trabalho.”

¹⁹ A Portaria nº 1.293, de 28 de dezembro de 2017, do Ministério do Trabalho e Emprego, em seu artigo 1º estabelece como condição análoga à de escravo aquela em que o trabalhador for sujeitado, de forma isolada ou conjuntamente, a: I - Trabalho forçado; II - Jornada exaustiva; III - Condição degradante de trabalho; IV - Restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; V - Retenção no local de trabalho em razão de: a) Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte; b) Manutenção de vigilância ostensiva; c) Apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

²⁰ 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.

²¹ Art. 7º, inciso XXII: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

²² Para ler a agenda completa e os ODS pode ser pesquisado o link disponível em <https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/crime/embaixadores-da-juventude/conhea-mais/a-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentvel.html>. Acesso em: 14 mar. 2023.

Considerações finais

Com base nas análises acima, que têm arrimo em pesquisas e estudos realizados, verificou-se que uma das consequências mais graves da precarização do trabalho e da terceirização da mão de obra está nas práticas de trabalho análogo à escravidão, que ocorre quando os trabalhadores são submetidos a condições extremamente precárias. É caracterizado no Direito Brasileiro pela submissão de alguém 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. Essas práticas são consideradas violações dos direitos humanos e devem ser punidas pela lei, além de demandar criação de mecanismos de coibir a reincidência.

Dessa forma, é fundamental que medidas efetivas sejam tomadas para combater a precarização do trabalho e a exploração dos trabalhadores. É importante a punição dos infratores, e que sejam adotadas políticas para fortalecer a proteção dos direitos trabalhistas, a fiscalização do trabalho, incluindo a reanálise pelo STF acerca da liberação da terceirização para atividades-fim, bem como a criação de políticas que viabilizem a transparência das informações — que contribuam, dessa maneira, para um desenvolvimento sustentável.

Além disso, é importante incentivar a criação de empregos de qualidade, que ofereçam salários justos e com boas condições de trabalho, equalizando a venda da força de trabalho barata para aumento da lucratividade do capital. Há grande avanço com a agenda 2030 da ONU, em especial, o ODS nº 8 que está relacionado às questões de *Trabalho decente e crescimento econômico* por meio de ações inclusivas, sustentáveis, com emprego pleno, produtivo e trabalho digno para todos, como meta de que haja medidas imediatas e eficazes de erradicação do trabalho forçado e do tráfico de pessoas, além de assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldados.

À guisa de conclusão, destaca-se que o Brasil assumiu em 2015 o compromisso de, até o ano de 2025, exterminar o trabalho em condições análogas à escravidão. Destarte, é dever de toda a sociedade combater e contribuir para a erradicação do trabalho em condições precárias, degradantes e nocivas à saúde do trabalhador.

Referências bibliográficas

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. *Direito do Trabalho e Pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2005.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. *O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica: os Sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações*. São Paulo: LTr, 2014.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. *Princípios de Direito do Trabalho: fundamentos teórico-filosóficos*. São Paulo: LTr, 2008.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. *A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra*. O Social em Questão, v. 18, n. 34, p. 19-40, ago./set. 2015.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 5. reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. Ministério do Trabalho [e Emprego]. *Portaria nº 1.293, de 28 de dezembro de 2017*. Dispõe sobre os conceitos de trabalho em condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, [...], e trata da divulgação do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4, de 11 de maio de 2016. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/1497798/do1-2017-12-29-portaria-n-1-293-de-28-de-dezembro-de-2017-1497794. Acesso em: 28 mar. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

COSTA, Patrícia Trindade Maranhão. *Combatendo o trabalho Escravo Contemporâneo: o exemplo do Brasil*. Escritório da OIT no Brasil. Brasília. 2010.

DAU, Denise Motta. *A expansão da terceirização no Brasil e a estratégia da CUT de enfrentamento à precarização do trabalho*. In: DAU, Denise Motta. ; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José. (org.). *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho*. São Paulo: Annablume, p. 167-186, 2009.

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

DIEESE. *Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes*. Nota técnica 172, Março 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso em: 14 mar. 2023.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. *A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra*. Caderno CRH, v. 32, p. 289-306, 2019.

GAUDEMAR, Jean-Paul de. *Mobilidade do trabalho e acumulação do capital*. Tradução de Maria de Rosário Quintela. Lisboa: Editorial Estampa, 1977.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de Pesquisa Social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010
HARARI, Yuval Noah. *Sapiens: uma breve história da humanidade*. São Paulo: L&PM, 2015.

MACHADO, Fabiane Santos Konowaluk; GIONGO, Carmem Regina; MENDES, Jussara Maria Rosa. Terceirização e Precarização do Trabalho: uma questão de sofrimento social. *Revista Psicologia Política*, v. 16, n. 36, p. 227-240, 2016.

MARANDOLA JÚNIOR, Eduardo. Novos significados da mobilidade. *Revista brasileira de Estudos Populacionais*, São Paulo, v. 25 n. 1, p. 199-200, jan./jun. 2008.

MARX, Karl. *O Capital - Livro I – crítica da economia política: O processo de produção do capital*. Tradução: Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. *O Capital – Livro II – o processo de circulação do capital*. Tradução: Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. *O Capital – Livro III – o processo global da produção capitalista*. Tradução: Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017.

MEDEIROS, Benizete Ramos de. Uma metamorfose ambulante - os efeitos da terceirização a partir da amplitude pretendida pelo Projeto de Lei nº 4.330/2004. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região*, Rio de Janeiro, v. 25, n. 56, jul./dez. 2014

MELGES, Fábio et al. A Nova Precarização do Trabalho: um Mapa Conceitual. *Revista Organizações & Sociedade*, [s. l.], v. 29, p. 638-666, 2022.

MÉSZÁROS, István. *O século XXI: socialismo ou barbárie?* São Paulo: Boitempo, 2003.

MÉSZÁROS, István. *Para além do capital*. São Paulo: Boitempo, 1995.

MOREIRA, Ruy. Os períodos técnicos e os paradigmas do espaço do trabalho. *Revista Ciência Geográfica*, Bauru, v. II, nº 16, ano VI, p. 4-8, 2000.

MOURA, Rosa; CASTELLO BRANCO, Maria Luisa Gomes; FIRKOWSKI, Olga Lúcia C. de Freitas. *Movimento pendular e perspectivas de pesquisas em aglomerados urbanos*. São Paulo em perspectiva, São Paulo, v. 19, n. 4, p. 121-133, out./dez. 2005.

PERPETUA, Guilherme Marini. Movimentos pendulares e acumulação do capital. *Revista Pegada Eletrônica*, Presidente Prudente, vol. 11, n. 2, 31 dez. 2010. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/1309/1305>. Acesso em: 29 mar. 2023.

POPPER, Karl. *A lógica da pesquisa científica*. São Paulo: Cultrix, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Terceirização: desabafo, desmascaramento e enfrentamento*. 14 abr. 2015. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/1083-terceirizacao-desabafo-desmascaramento-e-enfrentamento>. Acesso em: 28 fev. 2023.

TESTI, Amanda Eiras. O trabalho análogo ao de escravo dos bolivianos no Brasil: uma breve análise acerca da ampliação da terceirização como fonte da precarização do trabalho após a Lei nº 13.429/2017. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 65, n. 99, p. 165-190, jan./jun. 2019.

São os direitos humanos e sociais causas de desemprego? A Lei nº 13.467/2017 e a face brasileira da crise contemporânea da e de humanidade

Humberto Alves Coelho¹

1. Introdução

Direitos humanos, como a própria locução intui semanticamente, devem ser pensados numa concepção globalista, que promova valores comuns da humanidade, como paz e justiça, democracia e liberdade, educação e saúde, desenvolvimento e igualdade, cultura e meio ambiente. Enfim, um feixe de direitos que configure uma sensação de felicidade multilateral como critério fundamental à sua avaliação, conquanto sabido que é nas relações humanas locais que cada qual emite sua contribuição à governança global dos direitos humanos. Ainda que se deseje uma só terra, em que o mar una e já não separe, como queria Pessoa, é a mesma concepção pessoa na que confirma que nosso potencial de exemplo e contribuição humanitário está assentado justamente no respeito que dispensamos internamente, conforme nos relacionamos com os rios de nossa aldeia².

No 75º aniversário da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), dados estatísticos disponíveis evidenciam, contudo, que nos últimos anos pouco oferecemos ao desenvolvimento humano global. A sensação de paz e justiça diminuiu sensivelmente no Brasil³, que também tem sofrido forte queda na medição de democracia e liberdade⁴ e no índice de desenvolvimento humano⁵. O país, que chegou a ocupar a sexta posição entre

¹ Analista judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Bacharel em Direito e licenciado em História. Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Direito e Políticas Públicas (PPGDPP) da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO). Doutorando pelo Programa de Pós-graduação em Direito (PPGD) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ).

² A primeira referência diz respeito ao poema *O Infante*, que constituiu o épico *Mensagem*, de Fernando Pessoa (in PESSOA, 2014). A segunda referência o poema *O Tejo é mais belo que o rio que corre pela minha aldeia*, do mesmo autor (in PESSOA, 1993).

³ Dados de 2020 do Relatório Índice Global da Paz (Global Peace Index - GPI), produzido pelo Institute for Economics and Peace (IEP), demonstram que o Brasil vem caindo de posições ano após ano; da 116ª em 2019 para 126ª em 2020, encontrando-se em 2022 na 130ª colocação do ranking que mede a paz em 163 países. Disponível em: <https://pt.countryeconomy.com/demografia/indice-global-paz>. Acesso em: 26 abr. 2023.

⁴ Com queda em mais 4 posições, em 2022 o Brasil chegou ao 51º lugar num ranking de 165 países, consoante critérios de democracia e liberdade medidos pela revista inglesa *The Economist*. BRASIL tem piora em ranking de democracia da 'Economist'; revista põe Bolsonaro entre 'populistas não liberais' da América Latina. G1, [S.l.], 10 fev. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2022/02/10/brasil-cai-em-ranking-de-democracia-da-economist-revista-poe-bolsonaro-entre-populistas-nao-liberais-da-america-latina.ghtml>. Acesso em: 20 abr. 2023.

⁵ Dados divulgados pela Organização das Nações Unidas (ONU) no ano de 2022, mostram que o IDH - índice de desenvolvimento humano brasileiro também vem caindo. O Brasil ocupou em 2021 a posição 87 no ranking que mede

as maiores economias do mundo⁶, despencou para 13º lugar em menos de uma década⁷. Por fim, a marca da violência e dos mais variados fatores de discriminação, assim como a deterioração da cultura, da natureza e do ambiente ecológico, encerram um conturbado cenário particular em relação aos direitos humanos.

Esse panorama não é diferente quanto ao alcance dos direitos humanos nas relações laborais. E a se conceber o trabalho como chave de compreensão da práxis, núcleo ontológico do ser social, conforme concepção de Lukács (2013), tendo-se por fundamental sua dimensão na configuração da felicidade de um povo, e, por conseguinte, no seu contributo ao desenvolvimento dos direitos humanos, também aqui muito pouco temos oferecido. O país, que há pouco conviveu com o pleno emprego, numa taxa de 4,8% de desempregados em 2014⁸, ostenta hoje o patamar de 9,3%⁹.

Convém enunciar os padrões estabelecidos há quase um século nos artigos 23.1 a 3 e 24 da DUDH, segundo os quais “toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego [...], sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual [...], a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana [...], e ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e das férias periódicas pagas”. Prestigiando essas diretrizes, e considerando o grau fundante do trabalho à constituição societária humana assim como os avanços e retrocessos da desta dimensão do trabalho no Brasil, busca-se, aqui, uma compreensão crítica pertinente à eficácia e ao alcance dos direitos humanos nas relações laborais brasileiras contemporâneas.

A economia política jamais explicou a acumulação primitiva do capital, e, mais de século e meio da crítica de Marx, sequer se preocupa hoje em ofuscar não só aquela origem como sua própria expansão. Movimento, que no Brasil tem por espelho a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, antes destaca a atualidade da crítica posta n’O Capital, e a permanente validade da teoria do valor, como sublinhado por Correias (2013)¹⁰.

o desenvolvimento humano em 189 países. IDH brasileiro diminui e país perde posição no ranking mundial. *Consultor Jurídico (Conjur)*, São Paulo, 9 set. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-set-09/idh-brasileiro-diminui-pais-cai-posicao-ranking-mundial>. Acesso em: 22 abr. 2023.

⁶ BRASIL passa Reino Unido e é a 6ª economia mundial, diz jornal inglês. *Jusbrasil*, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/brasil-passa-reino-unido-e-e-a-6-economia-mundial-diz-jornal-ingles/2978161>. Acesso em: 20 abr. 2023.

⁷ ALVARENGA, Darlan. Brasil cai para a 13ª posição no ranking de maiores economias do mundo. G1, [S. l.], 4 mar. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/03/04/brasil-cai-para-a-13a-posicao-no-ranking-de-maiores-economias-do-mundo.ghtml>. Acesso em: 19 abr. 2023.

⁸ PELAJO, Christiane. Brasil encerra 2014 com a menor taxa de desemprego já registrada. Na média do ano, ficaram sem trabalho 4,8% dos brasileiros [...]. G1, [S. l.], 29 jan. 2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-da-globo/noticia/2015/01/brasil-encerra-2014-com-menor-taxa-de-desemprego-ja-registrada.html>. Acesso em: 7 abr. 2023.

⁹ A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua mostrou que o Brasil fechou o ano de 2022 com taxa média de desemprego de 9,3%. MARTINS, André. Brasil encerra 2022 com taxa de desemprego de 9,3%, menor patamar desde 2015. Exame, [S. l.], 28 fev. 2023. Disponível em: <https://exame.com/economia/brasil-encerra-2022-com-taxa-de-desemprego-media-de-93-menor-patamar-desde-2015/>. Acesso em: 20 abr. 2023.

¹⁰ Correias (2013) delinea uma explicação sociológica do direito moderno, fundada na teoria do valor proposta por Marx n’O Capital; proposta, que, em sua opinião, permanece válida. Isso porque o direito moderno encontra seus antecedentes, seus logotipos, nesses três fenômenos econômicos da sociedade capitalista, que por sua vez são o desenvolvimento do valor: 1) o movimento de mercadorias; 2) a venda de bens, serviços e força de trabalho; e 3) a circulação de capital. Ainda que não pretenda dizer que todas as normas do sistema sejam a expressão de algum

Enquanto hegemônico o modo de produção vigente, capital e trabalho permanecerão em persistente conflito. Assim, e tendo por miradouro a referida Lei nº 13.467/2017, o que se questiona é se os direitos humanos e sociais concebidos em torno da relação de produção o são em proteção ao trabalho ou ao capital. Se se está a tratar de direitos humanos propriamente ditos ou de direitos econômicos. Se, produtos da modernidade, são eles limites reformistas impostos ao capital, ou meros mecanismos de apaziguamento do poder revolucionário do trabalho. Quer-se saber, portanto, se é mais justa a crítica que se tem feito à ineficácia dos direitos humanos ou a crítica à sua crítica. Enfim, e a se considerar a realidade contemporânea brasileira, se os direitos humanos e sociais são, como alardeado, a causa do desemprego, e se a Lei nº 13.467 é consequência de mais uma crise do modo de produção capitalista ou de uma crise de justiça.

A partir desses questionamentos, visa-se, como objetivo geral, a uma análise crítica das críticas aos direitos humanos e sociais, numa tentativa de compreender o distanciamento entre teoria e realidade histórica, pertinente à eficácia de sua construção burguesa em época de globalização e aprofundamento da flexibilização e precarização do trabalho. Especificamente, pretende-se aferir o grau de eficácia dos direitos sociais positivados na Constituição da República, de 5 de outubro de 1988, confrontando-os com a Lei nº 13.467/2017, principal norma do recente conjunto de alterações executivas e legislativas no ordenamento jurídico-laboral brasileiro¹¹.

Feita a *introdução*, tenciona-se contextualizar a abordagem do tema com *uma retomada histórica da formação político-econômica do pós-guerras (tópico 2)*, para indagar, a seguir, *se os direitos humanos estão mortos (tópico 3)*, viabilizando, assim, a análise axial do tema, concernente ao domínio positivista burguês e à utilização do direito, e, portanto, dos direitos humanos e sociais, como manutenção do status quo vigente. Isso porque, numa contradição evidente apontada por seus críticos, é justamente a partir do século XX, consagrado aos direitos humanos, que se verificam as maiores atrocidades cometidas contra o homem (DOUZINAS, 2009, p. 20).

Assim, partindo dessa concepção crítica ampla, e tendo em vista a realidade brasileira, objetiva-se abordar a Lei nº 13.467/2017 à luz dos direitos humanos e sociais que fundam a República, pertinentes, sobretudo, à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho (artigo 1º, III e IV, da Constituição). Fundamentada na escolha popular por uma ordem econômica de valorização do trabalho humano, que deve observar como princípio basilar a busca pelo pleno emprego (artigo 170, *caput*, e VIII), e aproximando a concepção do direito ao trabalho/emprego à de direito constitucional subjetivo, questiona-

fenômeno econômico, muito menos de fenômenos exclusivamente capitalistas, mostra que o direito moderno contém uma “lógica”, uma estrutura que nada mais é do que a forma “normativa” dos requisitos da reprodução expandida do capital.

¹¹ Costuma atribuir-se à Lei nº 13.467 a denominação de “reforma trabalhista”. Considerando, no entanto, a especificidade do termo “reforma”, bem como sua concepção pela teorização marxista, que remete a uma ideia de apaziguamento interno das lutas classistas, evita-se, aqui, tanto quanto possível, seu manejo, preferindo-se fazer referência simplesmente à alteração da legislação. É de se notar, por igual, que vários outros diplomas legais, como a Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que positivou a legitimação irrestrita da terceirização de serviços, a Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019, denominada não por acaso como lei da “liberdade [apenas] econômica”, assim como numerosas outras alterações na legislação laboral, também se inserem nesse mesmo movimento de precarização das relações de trabalho.

se qual deve receber maior carga crítica, se a Constituição ou a legislação que a afronta.

É o que se busca no *tópico 4 (a Lei nº 13.467/2017 e a profunda alteração da legislação trabalhista brasileira: um backlash ultraliberal)*, que aponta o desencontro entre aquela norma e os fundamentos republicanos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, *concluindo-se, no tópico 5*, que ocorreu aqui uma viragem epistêmica, centralizando as relações sociais em resultados econômicos em detrimento do trabalho, inserido o mundo do trabalho brasileiro não propriamente numa crise da humanidade, mas numa crise de humanidade.

2. Uma retomada histórica: a formação político-econômica pós-guerras

A miséria e as consequências das duas guerras mundiais, no lastro do aprofundamento da crise do liberalismo na primeira metade do século XX, relegaram ao ostracismo a teoria econômica liberal ortodoxa (a exemplo da denominada Escola de Chicago). Porque a ela creditadas as tragédias experimentadas pela humanidade, não era razoável solucionar a crise do liberalismo com ainda mais liberalismo. Prevaleceu, portanto, o ideário liberal reformista proposto pelo economista britânico John Maynard Keynes, que propugnava por uma adequação do capital à maior intervenção estatal, combinando implementação de serviços públicos a possibilitar a criação de novos postos de trabalho¹².

É certo que isso não se deu da mesma forma e em todos os lugares. Ante sua natureza, o capital permaneceu monopolista e concentrador. Numa visão sob a lente dos países periféricos, a teoria keynesiana ou não foi aplicada ou o foi na exata proporção da desigualdade marcada pela dependência ao capital central. Como a nova política econômica reduziu a rentabilidade do capital, novos espaços deveriam ser capitalizados, dando ensejo a outros movimentos capitalizantes, como as políticas neoimperialistas, que atravessaram os séculos XIX e XX. Países em desenvolvimento, historicamente exportadores de matéria prima, passaram, também agora, a exportar capital, tornando ainda mais violentas as relações entre os Estados. Houve, portanto, keynesianismos e keynesianismos. Ou, noutros termos, para países centrais, keynesianismo; para países periféricos, keynesianismo periférico; para países desiguais, keynesianismo desigual¹³, e assim sucessivamente.

Típico movimento liberal anti-cíclico, a teoria adotada apenas apaziguou tensões momentâneas; somente retardou crises seguintes, como aquela que assolaria o mundo nos anos 1970. O exponencial avanço tecnológico, a globalização, a intensificação das relações transnacionais, as crises energéticas etc., assim como o enfraquecimento do bloco socialista do leste europeu trouxeram novamente à cena o pensamento liberal ortodoxo, alardeando que a ausência de mercado e o excesso de *welfare state* é que teriam dado ensejo à nova e

¹² Ainda que mera domesticação do capital, vale dizer, não foi o referido ideário dado de presente ao trabalhador. Naquela quadra histórica, e em especial nos países do capitalismo central, os trabalhadores já haviam alcançado certo grau de organização. Também aqui ficou bastante famosa a greve dos cocheiros do Rio de Janeiro, com numerosas paralisações entre 1870 e 1906, valendo a leitura de Francisca Nogueira Azevedo (2005), *Malandros desconsolados: o diário da primeira greve geral no Rio de Janeiro*. Ulteriormente, a vitória dos países aliados contra o Reich na II Guerra Mundial abriu caminho para um período de democracia política e social mais estável.

¹³ Keynesianismo dos países do centro do capital *versus* periferia; do primeiro *versus* terceiro mundo; dos independentes *versus* dependentes; do desenvolvimento *versus* subdesenvolvimento; do norte *versus* sul etc.

mais profunda crise econômica. Na base do receituário do velho/novo liberalismo econômico que se homogeneizou, estavam maior austeridade com os gastos públicos, controle da inflação, precarização das relações de trabalho¹⁴ etc.

Embora o vampirismo estrutural (MARX, 2003, p. 392) induza a uma ideia ativa, verifica-se que o pensamento liberal, então confrontado por forças políticas e modelos de produção opostos, sustentou-se estrategicamente parasitário, à espreita de uma janela de oportunidade. Nesse período, aprofundou a correlação entre o direito financeiro e o direito social e econômico, e, apesar da alteração do eixo de acumulação, manteve o Estado como principal vetor, tornando o fundo público parceiro imprescindível¹⁵. A ordem econômica foi, portanto, “isolada de seus instrumentos financeiros, cuja efetividade é medida em si mesma, sem qualquer relação com os objetivos da política econômica estatal ou da ordem econômica constitucional” (BERCOVICI; MASSONETTO, 2006, p. 71). No plano discursivo, ressurgiu a ideia de que somente o mercado é capaz de suprir suas próprias falhas, reaproximando-se, quase dois séculos depois, e de forma enviesada, à “mão invisível” smithiana. Apologia do mercado e, *a contrario sensu*, demonização do Estado.

De uma forma geral, pode-se dizer que o Brasil sequer experimentou o Estado de bem-estar. Dependente economicamente, figurou na divisão internacional do trabalho como engrenagem necessária à manutenção da riqueza dos países desenvolvidos. Não experimentou democracia política, e, menos ainda, econômica. A elite brasileira, preponderantemente agrária até meados nos anos 1970 (ainda hoje, o agronegócio é um dos principais setores da produção econômica brasileira), pouco se importou com o setor industrial. Daí porque trata-se de um país não propriamente pobre, mas injusto¹⁶.

3. Os direitos humanos estão mortos?

Desde épocas pré-estatais, sobretudo em períodos anteriores à revolução agrícola, jamais se discutiu que a convivência humana depende de algum nível de regras, que, sem ofensa à alteridade, sustentem um grau mínimo de confiabilidade na conduta do outro e deem segurança às relações sociais. Parametrizada de forma tácita ou expressa,

¹⁴ Condições posteriormente formalizadas no Consenso de Washington. A segunda metade do século XX foi marcada por uma hegemonia de ditaduras na América Latina, que transformaram países como o Chile, a Argentina e o Uruguai em espécies de laboratórios neoliberais.

¹⁵ Além da Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016, que inseriu mais cinco artigos no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), congelando durante 20 anos para a administração pública federal, a despesa primária, limitada ao valor referente ao período (janeiro a dezembro) imediatamente anterior, corrigido pela variação do IPCA-E, resguardando cerca da metade da produção interna bruta para o pagamento dos serviços de dívida pública, outra não foi a motivação em torno da ampla gama de reformas realizadas nesse período. “O fundo público transformou-se em *ex ante* das condições de reprodução de cada capital particular e das condições de vida, em lugar de seu caráter *ex post* típico do capitalismo concorrencial” (OLIVEIRA, 1998, p. 8-9). Afinal, a privatização dos lucros é acompanhada pela socialização dos custos, conforme célebre sentença cunhada por Celso Furtado.

¹⁶ Ironicamente, no capitalismo brasileiro os direitos sociais foram concedidos por uma ditadura apoiada pela burguesia, enquanto no capitalismo central foram conquistados por uma burguesia social-democrata. No período desenvolvimentista, o Brasil acabou como dependente tecnológico; no período da financeirização, dependente financeiro; com a crise de 2008, diversificou sua dependência, tornando a valorizar bens primários e commodities, numa acepção neocolonial. “São esses fatos socialmente regressivos, ao lado de conquistas economicamente promissoras, que conferem ao Brasil o título de país não propriamente pobre, mas injusto. Uma sociedade que nunca conseguiu vencer a polarização entre ricos e pobres” (PEREIRA, 2012, p. 735/736).

direta ou indireta, a justeza do papel social desempenhado por cada um revela o nível do desenvolvimento humano, o peso do equilíbrio da vida em sociedade. Entretanto, sob o signo do modo de produção capitalista que marca a sociedade humana há cerca de três séculos¹⁷, a justa medida não conforma equidistantes as forças sociais. A ciência econômica moderna transita por ideologias, numa tentativa de amoldar os limites sociais impostos pelos reais fatores de poder, de garantir o *status quo* vigente, de estruturar normativamente, enfim, a reprodução expandida do capital.

3.1. O domínio positivista burguês. O direito como manutenção do *status quo* vigente

Sedimentados os objetivos revolucionários liberais, e ultrapassado o *Ancien Régime*, os padrões humanista e iluminista, que justificaram lutas e ampararam a esperança popular, tornaram-se um óbice ao projeto burguês. Os limites do direito deveriam, então, ser traçados de forma positiva, baseada em uma racionalidade apriorística demandada pela observação do fenômeno social, pela ótica daqueles que detinham acesso ao poder político, mediante uma estrutura lógico-formal imutável. Dessa forma, o direito burguês, com amplo potencial de descolamento da realidade, e livre de juízos de valor, encontrou-se no positivismo normativista.

Não que o direito ignorasse aspectos históricos, sociológicos e econômicos, bases necessárias à discussão em torno da justiça. Mas a cientificidade buscada naquele momento histórico deixou-o numa órbita periférica, visando a uma neutralidade epistemológica da moral. Uma teoria pura, desvinculada política e socialmente, em que o ser deveria submeter-se à virtude metafísica do *dever ser*. A proliferação da miséria na primeira quadra do século passado e, principalmente, os horrores das duas guerras mundiais que se seguiram, puseram o racionalismo normativista em rota de colisão com o empirismo de vertente sociológica, numa tentativa de resgate do plano da moral, da principiologia e da jurisprudência dos valores.

É possível perceber, contudo, que ambos os modelos de busca da razão não são isentos de interações metafísicas, sujeitando-se, assim, à principal crítica da cientificidade moderna. Ainda que todo homem disponha naturalmente de elementos estruturais ao desenvolvimento da razão (condição, portanto, apriorística), cada um a desenvolve conforme padrões que não estão necessariamente em sintonia. Não há uma fonte única do que deve se entender por razão.

E porque perceptível, uma tentativa de busca por essa fonte unitária da razão poderia ser constituída pelos fatos, pela instância material. O empirismo, no entanto, também carece de uma observação fenomenológica adequada da dimensão espaço-temporal, porque sempre sujeito ao risco de estender, de forma equivocada, a abstração que extrai da aparência num determinado local e numa determinada época. Ainda que fiel à realidade, é preciso

¹⁷ Utiliza-se o século XVIII como marco temporal do pensamento liberal, considerando a transição dos processos de manufatura que caracterizaram a assim chamada Primeira Revolução Industrial. Sabe-se que numa concepção pragmático-metodológica, o homem periodizou a história. Periodização esta, no entanto, não imune a críticas, na medida em que fatos históricos, por si, revelam muito superficialmente aquilo que lhes é subjacente, consoante clássico paradigma cunhado por Fernand Braudel, para a abordagem de fatos que transcorrem na longa duração. São avanços e permanências, diástoles e sístoles, que, relativizadas entre si, formatam o objeto historiográfico. Afinal, o homem não dormiu na Antiguidade e acordou no Medievo.

compreender que tal observação se refere apenas à parte do processo histórico, resultante de complexas e múltiplas estruturas e conjunturas sociológicas, culturais, políticas, econômicas etc., em constante movimento. Há, assim, premente necessidade de contextualização da verdade apreendida de forma empírica, sob pena de relegá-la à incompreensão ideológica, que torna a sociedade acrítica e robustece a principal vertente normativista burguesa, seu domínio social e a garantia do status que diz ter adquirido. Para além da dogmática, a norma posta deve ser apenas o primeiro elemento de qualquer pensamento crítico.

Nesse sentido, compreende-se que o recorte meramente econômico-temporal, como aquele que serviu de base à edição da Lei nº 13.467/2017, não é capaz de explicar a realidade brasileira. Sob uma lógica econômica, nota-se uma alteração do eixo das relações sociais, que retira o trabalho da centralidade social, e que, portanto, descentraliza das relações humanas, contraditoriamente, o próprio homem. À luz da vertente temporal, por outro lado, abre o espectro da visão a ponto de permitir compreender que o discurso atual de austeridade fiscal, retenção de custo, precarização da força de trabalho etc., repetidas vezes manejado, jamais cumpriu a promessa que novamente o sustenta, sobretudo no que se refere à oferta de postos de trabalho.

Com 4,8% em 2014, o Brasil registrou a menor taxa de desemprego da série histórica do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), contada desde 2002. Contudo, chegou a 12,7% em 2017, 11,9% no ano de 2019. Os números de 2022 (9,3%) não são alentadores, a se considerar que grande parte dos postos de trabalho preenchidos foi resultante de novas formas de precarização, como o contrato de trabalho intermitente, e, quando não, da própria informalidade, da transição forçada da condição de desemprego para a ambiência “empreendedora”¹⁸.

3.2. Criação e eficácia dos direitos humanos

Como o liberalismo revolucionário jamais cumpriu sua promessa socioeconômica, o atrito provocado pela reação popular deu ensejo à configuração dos direitos humanos — direitos que, ante sua aparente ineficácia, atraem críticas que vão desde a tentativa em justificar sua exigibilidade à mera constatação de que não passam de mecanismo apaziguador das lutas sociais, e que, portanto, estariam fadados à morte.

Numa alusão nietzschiana, os direitos humanos estariam mesmo mortos? Críticas como aquelas feitas por Miaille (2005), Douzinas (2009) e Villey (2007), dentre outros, anunciam a morte dos direitos humanos ou, antes e ao contrário, a razão de sua própria existência? Até porque, vale dizer, não faria muito sentido apontar o fim dos direitos humanos exatamente no momento histórico em que são eles mais consagrados, quando leis,

¹⁸ “A taxa média de desocupação caiu de 12,3% em 2018 para 11,9% em 2019, a segunda queda anual consecutiva, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgada hoje (31) pelo IBGE. [...] A informalidade — soma dos trabalhadores sem carteira, trabalhadores domésticos sem carteira, empregador sem CNPJ, conta própria sem CNPJ e trabalhador familiar auxiliar — atingiu 41,1% da população ocupada, o equivalente a 38,4 milhões de pessoas, o maior contingente desde 2016 [...] Outro indicador em destaque é a população subutilizada na força de trabalho — inclui pessoas desocupadas, subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas ou na força de trabalho potencial —, que chegou a 27,6 milhões em 2019 [...]” Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26741-desemprego-cai-para-11-9-na-media-de-2019-informalidade-e-a-maior-em-4-anos>. Acesso em: 20 nov. 2022.

declarações, tratados internacionais os conclamam. Um paradoxo, é certo, mas, como afirma Douzinas, “os direitos humanos têm apenas paradoxos a oferecer” (2009, p. 17). Embora efusivamente defendidos na esfera abstrata, ao mesmo tempo nota-se forte intensificação em sua violação no plano concreto.

Segundo Villey, não é propriamente esse fator empírico que revelaria o desconcerto dos direitos humanos, senão sua gênese, ao alertar para uma insuperável contrariedade no próprio conceito que os pretende universais, pois “cada um dos pretensos direitos humanos é a negação de outros direitos humanos, e, praticados separadamente, é gerador de injustiças” (2007, p. 8). São, pois, irrealis, e “sua impotência é manifesta” (id, p. 5). Impotência ampliada pela sujeição do próprio Estado ao poder do mercado global, que, para satisfazê-lo à custa de contenções de gastos públicos, fragiliza sua teia de proteção social, e amplia o universo de pessoas *matáveis*, o *homo sacer* contemporâneo¹⁹. A individualização do ser propugnada pelo pensamento liberal é incompatível com a noção de direitos humanos, porque ontologicamente global.

Embora fruto da modernidade, os direitos humanos sustentam-se nas bases do direito natural. Há que se perceber, contudo, a diversidade do matiz dado ao direito natural pela sociedade moderna. Na concepção antiga, fundava-se ele na ideia generalizada daquilo que era tido por correto, justo, virtuoso, exatamente porque decorrente da natureza. Funcionava, assim, como uma moldura natural para possíveis injustiças decorrentes das convenções sociais ou da autoridade estatal. Uma “norma” externa, portanto, ao sistema jurídico vigente; uma “regra” que, natural e objetiva, permitia a filtragem das leis e dos costumes. A lei podia, assim, ser contestada frente ao direito natural. Nesse passo, afirma Douzinas, “a possibilidade de julgar o real em nome do ideal só pode começar quando o que é correto por natureza confronta o que é legítimo por convenção ou prática passada” (2009, p. 48). Não que houvesse propriamente um direito à vida, numa concepção legalista moderna, subjetiva, mas, antes, e com muito mais profundidade e efetividade, havia a concepção extensiva a todos de que norma convencional alguma poderia dispor contra a vida. Por consequência, também não havia, como nos moldes modernos, mecanismos de sindicalidade, porque desnecessários.

A modernidade, no entanto, absorveu o direito natural e o moldurou naquilo que denominou como direitos humanos, transformando o padrão antigo natural, externo e objetivo, num molde convencional, interno e subjetivo. Ainda que a finalidade de ambos (direito natural clássico e direito natural moderno) consista, no plano ideal, em oposição à dominação, o homem moderno o individualizou. Subjetivando-o numa gama de normas, tornou-o abstrato e universal, passando a exigir mecanismos de sindicalidade, opondo-o contraditoriamente a direitos outros de similar estatura. Tudo isso contribuiu para o próprio enfraquecimento de seu discurso, na medida em que dificulta sua imposição. Sua reprodução por normas formais não passa de “uma espécie de mantra, cuja repetição [apenas] alivia a dolorosa lembrança das infâmias passadas e a culpa por injustiças presentes” (DOUZINA, 2009, p. 165). Em nome da liberdade e da democracia, por exemplo, produz-se extremo sofrimento humano (id, p. 15). E é exatamente esse o ponto de maior fragilidade apontado

¹⁹ Conceito de Giorgio Agamben em sua obra *Homo sacer: o poder soberano e a vida nua* (2007).

por Ferrajoli no prólogo a *Los derechos sociales como derechos exigibles* (ABRAMOVICH; COURTIS, 2009, p. 9), quando salienta a debilidade política na implementação dos direitos fundamentais sociais²⁰.

Nesse contexto de impotência dos direitos humanos, pode-se perceber que processos tidos por democráticos mantêm o mesmo formato de dominação capitalista, explicando o surgimento de governos profundamente vinculados a ideais neoliberais, compromissados não com direitos humanos e/ou fundamentais sociais, mas com a recomposição do capital financeiro e com a dinâmica da acumulação.

Buscando uma teoria dos direitos fundamentais sociais capaz de lhes dar eficácia, Abramovich e Courtis (2002) enfrentam a primeira grande dificuldade sobre o tema, que diz respeito à argumentação de que a suposta ausência de instrumentalização jurídica se assenta no seu caráter positivo. Mais que ideologização, concluem ser arbitraria tal distinção em relação aos direitos civis e políticos (id, p. 28).

É fundamental, portanto, ao menos a criação de critérios seguros de definição de quais são os direitos humanos sociais e quando são exigíveis, o que denota a importância de contornos exatos dos espaços em que se admite excepcioná-los, viabilizando, *a contrario sensu*, a certeza quanto a seu âmbito de aplicabilidade. “Somente com uma teoria bem desenhada com modalidades e limites conhecidos é que a busca da efetividade se tornará mais próxima”. Assim, “conhecendo as formas de restrição, os direitos fundamentais passam a ser mais bem definidos e delimitados, para que fora dessas hipóteses permaneçam resguardados” (MOREIRA, 2009, p. 87).

3.3. Direito humano subjetivo ao trabalho

“Quando os apologistas do pragmatismo decretam o fim da ideologia, da história e da utopia, eles não assinalam o triunfo dos direitos humanos; ao contrário, eles colocam um fim nos direitos humanos. O fim dos direitos chega quando eles perdem seu fim utópico” (DOUZINAS, 2009, p. 384). Talvez seja esse o grande mérito de Douzinas. Não uma crítica propriamente dita aos direitos humanos, a par de declarar sua ineficácia e seu manuseio ideologizado, mas antes um elogio. Direitos humanos constituem mesmo luta; utopia (CORREAS, 2013). Tanto assim é que tais autores não negam que a institucionalização dos direitos humanos seja útil de alguma maneira; embora deixem explícito que sua formatação mediante normas que os inserem num sistema jurídico tradicional enfraquece seu poder revolucionário natural.

Conquanto se valha dos ideais antigo ou moderno que envernizaram, cada qual a seu modo, o direito natural, não se pode questionar, por exemplo, a primazia da vida, o direito humano à vida. E, fazendo uma transposição da vida para o trabalho (sem perder de vista que o Direito do Trabalho, assim como os direitos humanos, também é fruto da era moderna), constatando-se que configura base elementar do *único* modelo de produção vigente, na medida em que se exige que a subsistência humana decorra indistintamente de sua inserção nesse sistema produtivo, ganha ele *status* comparativo à universalidade do

²⁰ Os autores tratam de direitos fundamentais, numa concepção de direitos humanos positivados, e não propriamente humanos.

direito à vida. Logo, e por igual, também não se pode questionar no universo do ambiente de produção a primazia do trabalho. Direito natural, portanto, o trabalho há que ser necessariamente protegido.

Protegido à moda antiga, porque direito natural. Protegido à *la modernos*, cooptado e subjetivado pelo sistema jurídico. Numa concepção antiga, a proteção ao trabalho decorreria de sua própria natureza. O respeito natural do direito ao trabalho tornaria, por assim dizer, despicendo fosse ele moldado e cristalizado por convenções sociais. Sua eficácia é que consistiria na conformação de toda e qualquer convenção. Externo ao sistema jurídico, permitiria o confronto com as leis, e toda e qualquer convenção social que tendesse a confrontar o direito ao trabalho seria tida por ilegal e/ou inconstitucional.

Se o modelo de produção é único e exige que a própria subsistência humana resulte da inserção do homem em suas engrenagens, não pode não haver trabalho. Daí porque, transpondo a discussão para o plano dos direitos humanos sociais (direito natural moderno), seria o desempregado sujeito de direito ao emprego²¹. E no Brasil, isso decorre da própria escolha popular por uma ordem econômica de valorização do trabalho humano, pautada pela busca pelo pleno emprego (artigo 170, *caput*, e VIII, da Constituição).

E mesmo no âmbito de uma relação de emprego, é na fase da produção que deveria atuar o Direito do Trabalho, porque ali é que se dá a “mágica” da equivalência das trocas²².

São esses dois elementos (força de trabalho como mercadoria e apropriação do excedente sem compensação) que sustentam o direito moderno. Entretanto, só ideologicamente, em decorrência do direito de propriedade, pode-se conceber que o capital constante (matéria prima e ferramentas) ou o capital variável (dinheiro que compra a força de trabalho) geram valor (CORREAS, 2013, p. 153/154). A ideologia da teoria dos frutos e produtos afirma que a propriedade das coisas dá direito a se apropriar das coisas que produzem. Entretanto, prossegue, uma coisa é saber quem (e não o que) produz; outra é saber a quem a lei garante a propriedade do produto; e outra, por fim, é saber qual a razão dessa garantia (id, p. 158). Daí porque o Direito do Trabalho também padece da mesma crítica que os direitos humanos, pertinentes à sua utilização como instrumento de manutenção da propriedade.

O ato da compra e venda da força de trabalho, inscrito na fase de circulação, é regulado pelo Direito Civil. “A especificidade do direito do trabalho aparece somente quando, no processo de produção, o capital utiliza a força de trabalho para se auto-valorizar” (id., p.

²¹ Fora do escopo do presente trabalho, não se discutem, aqui, conceitos de desemprego natural que, segundo princípios de economia neoclássica, restringir-se-ia aos desempregados friccionais e/ou voluntários, configurando uma taxa de desocupação compatível com a busca do pleno emprego, já que oferta e demanda estariam em equilíbrio.

²² Considerando o ciclo do capital como D+M...P... M'-D', na primeira fase (D+M), fase de circulação, o capitalista emprega D (dinheiro) e paga por M (mercadoria) o que ela realmente vale. M corresponde a MP+FT, sendo MP “matéria-prima” e FT “força de trabalho”. Logo, o capitalista paga por MP aquilo que ela vale, assim como pela FT aquilo que se definiu como seu valor, e que abstratamente ela vale. Na fase de circulação, portanto, há equivalência entre as trocas. Na segunda fase, de produção (P), FT, aplicada concretamente, transforma M. E se FT gera um valor superior àquele pela qual foi paga, aqui não há equivalência. Ao final, FT produz M', que possui valor de troca superior ao valor de uso de M. Tornando à circulação com a troca de M', percebe-se que D' é superior a D. E novo ciclo se inicia indefinidamente. Se, no âmbito da circulação, o valor do trabalho considerado fosse equivalente ao benefício que proporciona, o capitalista não ganharia nada. Assim, é necessário que se trate a força de trabalho no âmbito da produção. Pressupõe-se, pois, um valor necessário à reprodução da força de trabalho, independentemente do benefício que proporciona.

176). É ali que aparece um não-equivalente apropriado pelo capital, e que “transforma o direito laboral em algo especificamente distinto do direito civil” (id., p. 168).

A ideologia laborista reconhece essa distinção entre circulação e produção, ao estabelecer a diferença entre contrato e relação de trabalho. Mas os resultados são reduzidos; servem apenas para negar o caráter mercantil da força de trabalho. De uma maneira geral, nada impede que se usem os princípios do Direito Civil na fase de formação (circulação), observando-se, contudo, a luta de classes em relação ao cumprimento. Resultado prático fundamental daí decorrente seria a desmistificação do direito laboral, distinguindo-o do civil e empresarial, com o abandono definitivo da ideia de vê-lo como proteção ao trabalhador (id., p. 173).

Já no início de sua obra, Correias (2013) faz uma constatação corajosa sobre o Direito do Trabalho, a considerar que em nenhum outro setor do direito é tão evidente a função de ocultação que cumpre a ideologia jurídica. Em outras palavras, o trabalho é, sim, ao menos na sociedade capitalista, uma mercadoria como outra qualquer. E se há um único modo de produção social, que impõe à subsistência humana sua cooptação, seria o trabalho, sim, ainda que mercadoria, um direito subjetivo humano.

4. A Lei nº 13.467/2017 e a profunda alteração da legislação trabalhista brasileira. Um *backlash* ultraliberal

Nem mesmo no período do assim chamado milagre econômico o Brasil conseguiu compor sua estrutura de (des)emprego. Afinal, era necessário esperar o bolo crescer mais uma vez para só então dividi-lo²³. Embora a política nacional tenha se mantido extremamente conservadora mesmo após a ditadura militar, os mandatos presidenciais que se seguiram até o início deste século, de caráter neoliberal, não foram capazes de garantir o traço social que atravessa a Constituição de 1988. Recessão, desemprego estrutural, pobreza e miséria.

O aprofundamento da desigualdade social viabilizou a ascensão do partido dos trabalhadores. “O país começou a experimentar outra política econômica, alicerçada sobre programas distributivos e investimentos públicos favoráveis a mercado interno de massas, com expressiva elevação dos salários, sob reforçada regulação do Estado”. A elite brasileira, fundada no tripé escravista-patrimonialista-patriarcal, consentiu nesse modelo de governo até a contaminação da economia interna pela crise econômica de 2008. Insuportável ao empresariado, “as camadas médias consolidaram seu giro conservador” (ALTMAN, 2019).

E nesse ambiente neoliberal, sob o requeitado discurso da geração de emprego, foi editada a Lei nº 13.467/2017, resposta do capital nacional aos avanços sociais implementados

²³ Entende-se aqui por desemprego estrutural o desequilíbrio constante entre oferta e demanda de postos de trabalho; desconformidade que não consegue ser composta sequer pela variação do preço da força de trabalho. Logo, não é resultado propriamente da crise econômica, mas de alterações na estrutura do sistema econômico, como se dá, normalmente, em decorrência do desenvolvimento tecnológico, do implemento de novas formas de organização e produção. Daí precisa-se muito mais que desenvolvimento econômico, sendo evidente, por outro lado, que políticas de austeridade pouco ajudam, quando não agravam o problema. Teorias como essa, de fazer o bolo crescer, confundem, propositadamente ou não, desemprego estrutural com desemprego conjuntural, cíclico, transitório, este, sim, normalmente associado a variações da atividade econômica.

a partir do início deste século²⁴. Numa guinada epistêmica, alteram-se as bases jurídicas do Direito do Trabalho. Historicamente delimitado pelas lutas de classes no plano material, racionalidade que tem o homem como eixo central, ampara-se, agora, numa concepção meramente economicista de custos e resultados. Tenta-se centrar as relações do trabalho não no trabalho vivo (ANTUNES, 2006)²⁵, não na instância substancial, material, humana, símbolo de desenvolvimento social e, conseqüentemente, de democracia, mas na efetividade da ordem econômica, que passa a ser um fim em si mesma, sem qualquer vinculação com os objetivos sociais da política econômica estatal, sobrepondo-se a Constituição financeira à Constituição social. O cento de emendas à Constituição brasileira de 1988 é um clássico exemplo²⁶.

Não se pode conferir “legitimação” desse ambiente socioeconômico tão somente às atividades executivas e legislativas²⁷. Mas não há dúvidas que possibilitam elas a configuração desse contexto precarizante. Tendo-se por base os direitos erigidos pela sociedade brasileira como fundamentais, não há caminho outro que leve a tal situação que não imponha graves

²⁴ Dentre vários exemplos dessa tentativa de consolidação da democracia econômica, desses avanços sociais, podem ser citados o reforço do poder aquisitivo da população com aumentos reais do salário mínimo, impulsionando a produção e a economia internas (“Salário mínimo brasileiro, que volta a cair, atingiu seu ápice com Lula e Dilma”. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/brasil/salario-minimo-brasileiro-que-volta-a-cair-atingiu-seu-apice-com-lula-e-dilma/>. Acesso em: 7 nov. 2022); o ingresso do Brasil no “grupo de alto desenvolvimento humano” (“IDH: Brasil entra para o grupo de alto desenvolvimento humano”. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/idh-brasil-entra-para-grupo-de-alto-desenvolvimento-humano-4137926>. Acesso em: 7 nov. 2022); o fortalecimento do poder dialético do trabalho frente ao capital, aproximando-se do pleno emprego (“Brasil encerra 2014 com a menor taxa de desemprego já registrada. Na média do ano, ficaram sem trabalho 4,8% dos brasileiros”. Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-da-globo/noticia/2015/01/brasil-encerra-2014-com-menor-taxa-de-desemprego-ja-registrada.html>. Acesso em: 7 nov. 2022); a viabilização de várias pautas de cunho progressista como a redução do módulo semanal de trabalho para 40 horas (“Debate amplia discussões sobre jornada de 40 horas semanais”. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/radio/programas/323063-debate-amplia-discussoes-sobre-jornada-de-40-horas-semanais--20-49--?pagina=896>. Acesso em: 7 nov. 2022) etc.

²⁵ Em *Adeus ao trabalho: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, Ricardo Antunes analisa as teses a respeito da centralidade do trabalho, da discussão em torno da figura do trabalhador como elemento central de transformação da sociedade contemporânea, desenvolvidas pelos principais autores do tema (Tosel, István Mészáros, Simon Clarke, Robert Kurz, David Harvey, dentre outros), contrapondo elementos àqueles que apontam para a descentralização e mesmo o fim do trabalho (André Gorz, Habermas, Claus Offe, Benjamin Coriat etc.), cujos argumentos, no mais das vezes, não fazem distinção, imprescindível para Antunes, relativa à correlação interdependente entre trabalho abstrato e trabalho concreto.

²⁶ Dos 382 dispositivos constitucionais passíveis de regulamentação, 119 sequer foram regulamentados; e destes, 29 não foram nem objeto proposições parlamentares. Disponível em: <http://www.camara.leg.br/internet/infdoc/novoconteudo/html/leginfra/Leginfra.asp>. Acesso em: 13 jul. 2022. O texto constitucional brasileiro já sofreu mais de uma centena de emendas. Curiosamente, entretanto, aqueles 119 dispositivos, que constituem seu núcleo social duro, sequer foram regulamentados. Dentre eles, e apenas a título de exemplo, as garantias contra dispensa arbitrária do emprego.

²⁷ Coutinho (2017) explica essa viragem descaracterizadora do Direito do Trabalho, de uma racionalidade jurídica para uma racionalidade econômica, à luz de “uma análise da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal”. A autora especifica um marco no enfraquecimento do princípio da vedação ao retrocesso social a partir de 2014, com exemplos paradigmáticos de retração da atuação estatal, como se deu na ação direta de inconstitucionalidade (ADI) nº 1.923, quanto à viabilidade jurídica da realização de serviços públicos por intermédio de organizações sociais; como ocorreu na validação da eficácia liberatória geral decorrente da adesão do empregado a planos de dispensas incentivadas ou voluntárias (recurso extraordinário - RE nº 590.415); como na arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) nº 323 e nos RE nº 895.759 e 590.415, decisões que, fundadas na valorização da autonomia da vontade coletiva, justificam a prevalência das normas coletivas, mas a inviabilidade de sua ultratividade etc. A tais decisões é necessário acrescentar o RE nº 958.252, que legitimou a terceirização da atividade finalística da empresa contratante (acórdão publicado em 13/9/2019).

contrariedades à democracia²⁸⁻²⁹, que não afronte as disposições constitucionais, operando a assim chamada *reforma trabalhista de 2017* num ambiente de desproteção do trabalhador frente ao poder do capital. Uma espécie de *backlash* que elege como principal inimigo o trabalhador.

5. Conclusão

De um modo geral, esquece-se que o Direito do Trabalho propriamente dito se dá no âmbito da produção, onde se expressa de maneira bastante evidente a não-equivalência. O capitalista insiste em afirmar que a equivalência usada na formação do contrato de trabalho, em sede de circulação e troca de mercadorias, é suficiente, na medida em que a força de trabalho se converte, por assim dizer, em uma mercadoria como outra qualquer³⁰. Entrementes, se a distinção do Direito do Trabalho se dá na fase produtiva, é preciso entendê-lo como persistente instrumento de luta de classes. Pensar diferente, como o faz o capitalista, apaziguando-o aos limites da paz decorrente da regulação estatal, enfraquece-o do ponto de vista de suas especificidades.

Por essa razão, o capitalista sempre se vale da ideologia de que a equivalência presente na fase de circulação e troca também se aplica na fase de produção. Em outras palavras, que o produto do trabalho concreto, o mais valor, está abrangido pelo valor do trabalho abstrato. Contradição evidente, que se origina na própria conceituação. Tanto assim é que o avanço da tecnologia, cujos efeitos operam exatamente no cerne da relação laboral, na medida em que cada vez mais diminui a necessidade da atuação do trabalhador na produção, tem tornado o capitalista cada vez mais desprovido de qualquer preocupação em ocultar, ainda que ideologicamente, o desvalor entre trabalho e retribuição. Não se preocupa mais em divulgar a ideia da equivalência, ainda que a fórceps, no âmbito produtivo.

Não por outra razão, a própria legislação cria textualmente trabalhadores de classes diversas, de primeira, segunda, terceira classes, e admite que, embora exerçam as mesmas atividades e produzam o mesmo valor, possam ser retribuídos de força diferente.

²⁸ O próprio relator das alterações da legislação trabalhista, então deputado federal Rogério Marinho, admitiu publicamente que elas só foram possíveis em razão de “ruptura da democracia”. Disponível em: <https://extra.globo.com/noticias/economia/audiencia-da-reforma-trabalhista-marcada-por-bate-boca-reacao-de-centrais-21352237.html>. Acesso em: 7 nov. 2022. E afora parâmetros conceituais estabelecidos pela ciência política, o próprio presidente Michel Temer teria admitido o golpe parlamentar no Brasil em 2016: “Eu jamais apoiei ou fiz empenho pelo golpe”, diz Temer sobre impeachment de Dilma”. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/eu-jamais-apoiei-ou-fiz-empenho-pelo-golpe-diz-temer-sobre-impeachment-de-dilma-23953119>. Acesso em: 7 nov. 2022.

²⁹ A Lei nº 13.467/2017 configura um evidente exemplo de desarmonia entre os Poderes públicos e a sociedade. Da desproporção e transformação do projeto enviado pelo Executivo à Câmara dos Deputados, em comparação com aquele aprovado pela Câmara e enviado ao Senado Federal, à tramitação e aos mecanismos utilizados para coalizão de forças e dos desvios no devido processo legal legislativo, sobretudo a promessa presidencial, com vistas à aprovação integral no Senado, de veto ou regulamentação posterior mediante medida provisória dos pontos controvertidos, percebe-se itinerário legislativo pouco democrático. Não por razão diversa há várias ações que questionam sua constitucionalidade.

³⁰ Se bem que o valor do trabalho abstrato, que devia, segundo este raciocínio, repor apenas o benefício que o capitalista diz ter extraído do trabalhador, qual seja, o valor necessário à reprodução, já encerra em si mesmo certa luta de classes em torno não só do que se deve considerar como necessário àquela reprodução, alimento, moradia, transporte, lazer etc., como também em razão do valor que cada atividade profissional agrega ao produto que transforma e oferece.

Não há mais qualquer pudor em se dizer que o trabalhador terceirizado, por exemplo, pode receber menos que aquele empregado diretamente pela tomadora dos serviços. Não há mais decoro em impor ao trabalhador intermitente os riscos do empreendimento.

E é nesse ambiente que se opera a franca dissonância entre a Lei nº 13.467/2017 e o sistema dos direitos humanos fundamentais sociais assentados na Constituição da República de 1988. A falácia das concepções que supõem a redução de direitos laborais como mecanismo indutor de desenvolvimento econômico, é evidente. Seja num plano de análise teórica, que pressupõe o desenvolvimento econômico ao desenvolvimento humano, e não o contrário; seja num plano de análise sensível e empírica, porque medidas há muito conhecidas e que jamais viabilizaram aquilo que prometido. Mera ideologia que pode ser aferível pelas numerosas permissões à extensão da jornada de trabalho, clássica exploração da mais-valia absoluta.

Se o *único* modo de produção vigente exige a inserção do homem em suas engrenagens para a própria reprodução (do homem e do sistema), esse mesmo modelo não pode se eximir de garantir tal inserção, porque contradição em termos. Exsurge daí a utopia dos direitos humanos sociais laborais sindicáveis, direitos constitucionais subjetivos. Assim, toda e qualquer norma positivada na Lei nº 13.467 que tenda a aumentar a carga de trabalho daqueles que permanecem empregados vai de encontro à dignidade da pessoa humana e, sobretudo, à busca pelo pleno emprego.

“Às favas com os escrúpulos”³¹. A utopia tem dois sérios inimigos, que se alimentam simultaneamente um do outro: o tempo e o conhecimento. Não há mais espaço para ingenuidade. Como ensinado por Freire na *Pedagogia do oprimido*, seria mesmo uma atitude bastante ingênua esperar que as classes dominantes desenvolvessem uma forma de educação que proporcionasse às dominadas perceber as injustiças sociais de maneira crítica. De fato, os direitos fundamentais sociais podem parecer ilusórios, como afirma Villey, que encontra na Antiguidade um sistema mais eficaz, de deveres morais que poderiam ser universalizados, com a condição, evidentemente, de que a moral seja levada a sério (2007, p. 94). E apesar da precariedade da condição humana, a exigibilidade que se procura para os direitos humanos sociais não pode dispensar o plano da moral. E é exatamente quando retrata a condição humana que Arendt aponta uma linha de esperança: impedir o capitalismo de seguir a lei que lhe é inerente (2018, p. 318).

Os direitos sociais, portanto, jamais foram a causa do desemprego. Está-se diante não de uma crise da humanidade, mas de uma crise de humanidade. E se assim o é, se a história do desenvolvimento humano admite concluir que o direito tende a ser utilizado como instrumento de manutenção do *status quo* vigente, que a criação dos direitos humanos numa concepção moderna individualista e subjetiva é contraditória e fomenta sua própria ineficácia, é preciso interpretar seu reconhecimento institucional como conquista de

³¹ “Às favas, senhor presidente, neste momento, todos os escrúpulos de consciência”. A frase, que foi modificada na ata sem prejuízo de sentido (as “favas” foram trocadas pela conjugação verbal “ignoro”), foi dita pelo então ministro do Trabalho e da Previdência Social Jarbas Passarinho durante a reunião que deliberou pela instituição do Ato Institucional nº 5 (AI-5) em 13 de dezembro de 1968. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/folha/treinamento/hotsites/ai5/personas/index.html>. Acesso em: 5 mar. 2022.

árduas lutas sociais, e, portanto, não perder sua noção utópica de infinita ampliação de sua sindicalidade.

“Não se pode pensar os direitos humanos apenas como amarras à ação ou instrumento para remediar tragédias. É preciso impregnar a administração pública com a defesa dos direitos de todas e todos e promover os direitos humanos como instrumentos da criação de um novo Brasil”. Afinal, “trabalhadoras e trabalhadores do Brasil, vocês existem e são valiosos”³².

6. Referências bibliográficas

ABRAMOVICH, Víctor; COURTIS, Christian. *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid: Editorial Trotta, 2002.

AGAMBEN, Giorgio. *Homo sacer: o poder soberano e a vida nua*. Tradução Henrique Burigo. 2. reimp. Belo Horizonte: editora UFMG, 2007.

ALTMAN, Breno. O Brasil à beira do precipício. *El País*, 28 out. 2019. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/10/25/opinion/1572010526_503332.html. Acesso em 7 jan. 2022.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

ARENDT, Hannah. *A condição humana*. 13. ed. Tradução Roberto Raposo. Forense: Rio de Janeiro, 2018.

AZEVEDO, Francisca Nogueira. *Malandros desconsolados: o diário da primeira greve geral no Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Relume, 2005.

BERCOVICI, Gilberto; MASSONETTO, Luís Fernando. *A constituição dirigente invertida: a blindagem da Constituição Financeira e a agonia da Constituição Económica*. Boletim de Ciências Económicas, vol. XLIX. Lisboa: Impactum Coimbra University Press, 2006, p. 57/77.

CORREAS, Oscar. *Introducción a la crítica del derecho moderno*. Cidade do México: Universidad Autónoma de México, 2013.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Retrocesso social em tempos de crise ou Haverá esperança para o direito do trabalho? Uma análise da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. *Revista do TST*, São Paulo, v. 83, n. 3, p. 17-58, jul./set. 2017.

³² Discurso de posse do Exm^o Sr. Ministro de Estado dos Direitos Humanos e Cidadania do Brasil, Silvio Luiz de Almeida, proferido no dia 3/1/2023.

DOUZINAS, Costas. *O fim dos direitos humanos*. Tradução Luzia Araújo. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2009.

LUKÁCS, György. *Para uma ontologia do ser social II*. Tradução Nélio Schneider, Ivo Tonet, Ronaldo Vielmi Fortes. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Livro I - O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MIAILLE, Michel. *Introdução crítica ao Direito*. 3. ed. Lisboa: Editorial Estampa, 2005.

MOREIRA, Eduardo Ribeiro. A teoria das restrições dos direitos fundamentais. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*, v. 17, n. 69. Revista dos Tribunais, São Paulo, p. 86/109, out./dez. 2009.

PESSOA, Fernando. *Mensagem e outros poemas sobre Portugal*. Porto: Assírio & Alvim, 2014.

PESSOA, Fernando. *Poemas de Alberto Caeiro*. Notas de João Gaspar Simões e Luiz de Montalvor. 10. ed. Lisboa: Ática, 1993.

VILLEY, Michel. *O direito e os direitos humanos*. Tradução Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

DECISÕES DA 2ª INSTÂNCIA

Recurso Ordinário: 0101037-45.2021.5.01.0046

Titulação: Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral.

Palavras-chave: dano moral, princípio da dignidade da pessoa humana

Turma: 5ª

Relatora: Desembargadora do Trabalho Rosana Salim Villela Travesedo.

Data de julgamento: 1º/2/2023.

Publicação: 25/2/2023.

Fornecimento de refeições. Utilização de produtos alimentícios retirados da área de vendas do supermercado com embalagem violada. Indenização Por dano moral devida. Compete ao empregador prover condições de trabalho adequadas e zelar pelo bem-estar de seus empregados. Logo, o fornecimento de refeições, por parte do réu, aos seus empregados, utilizando produtos alimentícios retirados da área de vendas do supermercado, por estarem com embalagem violada, traduz um ambiente de trabalho hostil, degradante e humilhante, capaz de comprometer a saúde e o equilíbrio emocional, motivo mais do que suficiente a justificar a indenização, por dano moral, na medida em que fere de chofre a norma constitucional que protege a dignidade da pessoa humana. Apelo patronal desprovido.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, em que são partes: **Supermercados Mundial Ltda.**, como recorrente e **Leandro Santos Amorim**, como recorrido.

Trata-se de recurso ordinário interposto pelo réu, objetivando a reforma da sentença sob Id 99545cd, proferida pelo Exma. Juíza Lila Carolina Mota Pessoa Igrejas Lopes, da 46ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou procedente em parte o pedido.

Investe contra a condenação em indenização por dano moral e honorários sucumbenciais.

Dépósito recursal e custas nos Id's 7216170 e eb19e65.

Sem contrarrazões.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, a teor da Lei Complementar nº 75/1993 e o Ofício PRT/1ª Região nº 737/2018, de 5/11/2018.
É o relatório.

VOTO

Conhecimento

Recurso ordinário interposto a tempo e modo. Conheço-o.

MÉRITO

A Lei nº 13.467/2017, publicada em 14 de julho de 2017, em seu artigo 6º - justamente com a finalidade de preservar a segurança jurídica -, de forma expressa determinou que o início de sua vigência dar-se-ia após o decurso de 120 dias contados daquela data, o que ocorreu no dia 11 de novembro de 2017 (sábado).

Nesse fluxo de ideias, considerando que a presente demanda, ajuizada aos 29/11/2021, veicula pretensões oriundas de contrato de trabalho iniciado em data de 24/3/2017, os autos sub examine estão sendo analisados à luz do ordenamento jurídico vigente à época dos fatos (*tempus regit actum*), sendo inaplicáveis, portanto, as alterações de direito material promovidas pela Lei nº 13.467/2017 ("Reforma Trabalhista") na CLT.

Da indenização por dano moral:

Investe o réu contra a condenação em indenização por dano moral, no importe de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), asseverando que inexistiria comprovação da sujeição do obreiro a condições impróprias de trabalho. Sucessivamente, pugna pela minoração do valor atribuído à reparação.

O MM. Juízo de origem acolheu a pretensão autoral, sob os seguintes fundamentos, *verbis*:

Todas as testemunhas ouvidas em juízo confirmaram que a comida retirada da área de vendas por estar com embalagem violada era servida aos empregados, no refeitório.

Ora, se a comida não era considerada própria para a venda, para os consumidores, por que seria para os empregados? Se o lacre/ embalagem estão violados, evidentemente que poderia existir contaminação.

Note-se que mesmo a testemunha da reclamada, SEBASTIÃO, confirmou existência de pombos no local, que apenas teria sido eliminada com dedetização. Essa providência já deveria ter sido tomada anteriormente

pela empresa, pois cediço que pombos transmitem doenças e não podem ficar em contato com os alimentos.

As fotografias de ID 6b0078b também comprovam o alegado. Vale, ainda, transcrever o depoimento da testemunha JOSÉ CAIO a respeito: 'que os produtos avariados ficavam num depósito cheio de pombos; que o pessoal do refeitório pegava esses produtos para fazer a refeição; que essa refeição era fornecida para os funcionários, principalmente arroz, feijão e macarrão [...] que os produtos avariados são aqueles que estão abertos ou com bicho dentro; que são retirados da área de vendas e levados para serem preparados para os funcionários; que existe nutricionista na loja; que todos fazem a refeição no mercado, inclusive os gerentes; que o depoente também fazia suas refeições lá; que já passou mal por causa da comida; que já encontrou parafuso e ferro na comida; que biscoitos, iogurtes e material de limpeza com avaria são descartados; que às vezes alguns iogurtes são reutilizados e colocados no refeitório; que os produtos avariados para consumo ficavam dentro do depósito.

Evidentemente que causa um dano de ordem moral ter que comer comida estragada, sendo claro o sentimento de humilhação advindo desta situação.

Ademais, cabe ao empregador zelar pela saúde e higidez física do empregado e, portanto, obviamente não poderia fornecer comida imprópria para o consumo.

Ora, é o trabalho que deve adaptar-se ao homem, e não o homem ao trabalho. Ademais, de acordo com o art. 7º, XXII, é direito de todo trabalhador a 'redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança'.

O empregador, que auferir lucro a partir do trabalho prestado pelo empregado, tem o dever legal de fazer tudo o que está ao seu alcance para preservar a higidez física e mental deste.

In casu, não o fez a contento, falhando em relação à higiene e proteção à saúde do trabalhador.

Certamente 'a dor não tem preço', contudo a indenização do dano moral é possível tendo em vista o seu caráter punitivo-pedagógico com relação ao ofensor e compensatório no tocante à vítima.

Por todo o exposto, julga-se procedente o pedido de condenação da Reclamada ao pagamento de reparação por danos morais no valor postulado de R\$ 15.000,00, tendo em vista não apenas o aspecto compensatório para a vítima, como também o aspecto pedagógico para o empregador.

Irretocável a sentença.

Deflui dos elementos os autos que o trabalhador iniciou a prestação da atividade laborativa aos 24/3/2017, exercendo a função de "operador de mercearia", tendo ocorrido o desenlace contratual em data de 15/3/2021, de forma imotivada.

Narrou o autor à exordial, *verbis*:

O Reclamante, que prestava serviço no depósito da Reclamada, realizando a organização dos alimentos que iriam ser comercializados na loja, como também efetuava o recolhimento de produtos com avaria e vencidos.

No próprio depósito existiam caçambas, onde eram obrigados a despejar todas as mercadorias deterioradas. Essas mercadorias mais tarde eram retiradas pelos colaboradores da cozinha.

Por determinação da gerência eram utilizadas para refeições dos colaboradores, atitude normalmente praticada pela Reclamada. Conforme documentos em anexo, percebe a presença de animais e a falta de higiene do local. (grifei)

A prova testemunhal restou unânime no sentido de que os produtos alimentícios retirados da área de vendas do supermercado, por estarem com embalagem violada, eram utilizados para o preparo das refeições servidas aos empregados, no refeitório. A testemunha do autor declarou que, inclusive, nesses alimentos podia-se constatar a contaminação por animais, ao passo que a primeira testemunha do réu admitiu a existência de pombos no local de armazenamento, *verbis*:

[...] que os produtos avariados são aqueles que estão abertos ou com bicho dentro; que são retirados da área de vendas e levados para serem preparados para os funcionários; que existe nutricionista na loja; que todos fazem a refeição no mercado, inclusive os gerentes; que o depoente também fazia suas refeições lá; que já passou mal por causa da comida; que já encontrou parafuso e ferro na comida; que biscoitos, iogurtes e material de limpeza com avaria são descartados; que às vezes alguns iogurtes são reutilizados e colocados no refeitório; que os produtos avariados para consumo ficavam dentro do depósito" (testemunha do autor) (grifei)

[...] que os produtos com bicho jogam na 'avaria' (uma sala para ser feito o descarte); que os produtos que estão abertos são colocados em sacos e depois dentro de um 'container' com tampa; que eles são utilizados para fazer a refeição, pois estão bons, apenas embalagem que foi violada; que não é servido no refeitório iogurte vencido; que houve uma época que havia pombos no depósito, mas acabaram com isso; que isso foi de 2 a 3 anos atrás, mas acabaram com a dedetização; [...] (primeira testemunha do réu) (grifei)

[...] que é nutricionista; que é alocada na central e visita as lojas uma vez ao mês; que na loja existe uma estagiária de nutrição; que os produtos utilizados no refeitório são comprados na própria loja; que utilizam arroz, feijão e açúcar que o lacre foi violado, mas que o alimento está próprio para consumo e o colocam num caso; [...] (segunda testemunha do réu). (grifei)

Diante dessa dinâmica, reputo devidamente configurada a precariedade do ambiente de trabalho, o que dá azo à indenização pretendida, posto que comprometido o bem maior da saúde e vilipendiada sua honra, ferindo de chofre a norma constitucional de proteção à dignidade da pessoa humana.

Indene de dúvida que a ré, ao assim proceder, impôs ao autor um ambiente de trabalho hostil, degradante e humilhante, por si só capaz de comprometer sua saúde e seu equilíbrio emocional, motivo mais do que suficiente a justificar a indigitada indenização, na medida em que fere de chofre a norma constitucional que protege a dignidade da pessoa humana. Frise-se que compete ao empregador prover condições de trabalho adequadas e zelar pelo bem-estar de seus empregados, nos termos do artigo 157 da CLT.

É cediço que a violação à esfera íntima e à dignidade dos trabalhadores, cuja coação é implícita ante sua dependência econômica, configura ato abusivo, ultrapassando os limites do poder diretivo patronal.

Sabe-se, ainda, que a novel constitucionalização do Direito do Trabalho impôs a releitura de seus institutos no contexto contemporâneo, de modo que a consequência mais básica do dito fenômeno consiste em conceber que os direitos fundamentais exibem uma extraordinária força expansiva que inunda, impregna e se irradia pelo conjunto do sistema jurídico e, particularmente, no terreno das relações trabalhistas.

Aperfeiçoa-se, nesse cenário, a nova fisionomia do Direito do Trabalho pós-moderno, evidenciando que não é mais possível interpretar e aplicar as normas trabalhistas sem emprego da técnica constitucional.

Sem perder sua conotação dogmática e sem se confundir com a filosofia, a teoria do mínimo existencial está intimamente ligada à moral, até porque os direitos fundamentais vinculam-se aos princípios morais ou aos direitos morais.

NORBERTO BOBBIO chegou a dizer, com grande ressonância no Brasil, que "o problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los" (A Era dos Direitos, pág. 24).

É imperioso dizer que o princípio da ponderação de interesses, tão em voga no Direito contemporâneo, recomenda que se privilegie a dignidade da pessoa humana, epicentro da Carta Política, em detrimento da livre iniciativa, do interesse patrimonial e do direito de propriedade, pela função social que detém em consonância com os princípios constitucionais (Lei Maior, arts. 1º, III, e 51, XXIII, art. 170, *caput* e inciso III).

Sobre o tema, a doutrina de ARION SAYÃO ROMITA (*in* Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. 3. Ed. rev. e aumentada - São Paulo: LTr, 2009, p. 412), *verbis*:

O ambiente de trabalho seguro constitui direito fundamental dos trabalhadores. As normas a ele aplicáveis são dotadas de cogência absoluta e asseguram aos trabalhadores direitos indisponíveis, ante o caráter social que revestem e o interesse público que os inspira. Não podem sofrer derrogação nem mesmo pela via negocial coletiva. O interesse público está presente quando se trata de meio ambiente do trabalho, cujo alcance ultrapassa o interesse meramente individual de cada trabalhador envolvido, embora seja ele o destinatário imediato da aplicação da norma.

O fornecimento de comida estragada pelo empregador atenta contra as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, constituindo-se num ato ilícito passível de reparação ante o tratamento degradante dispensado ao trabalhador. Tal circunstância dá azo à reparação prevista no art. 927 do Código Civil.

Para cimentar esse ponto de vista, transcrevo excerto de arestos do c. TST e de outros Regionais, *verbis*:

I. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA NÃO REGIDO PELA LEI nº 13.015/2014. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. PAGAMENTO TEMPESTIVO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. ATRASO NA HOMOLOGAÇÃO DO TRCT. Demonstrada possível violação do artigo 477, §8º, da CLT, impõe-se o provimento do agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. [...] 2. DANO MORAL. ALIMENTAÇÃO ESTRAGADA. Para a configuração do dano moral, é necessário demonstrar a ocorrência de excessos e desvios dolosos cometidos pelo empregador, como nos casos em que ocorre a exposição intolerável do operário a situações vexatórias e humilhantes, com o objetivo de lesionar seu patrimônio moral. Convém assinalar que, embora o dano moral propriamente dito prescindia de prova, dada a sua esfera subjetiva de atuação, os fatos em que se assenta devem restar claramente delineados em juízo. Se é certo que os direitos que integram a personalidade não podem ser atingidos impunemente (CF, art. 5º, V e X, c/c art. 186 do CC), não menos correto que a reparação correspondente reclama a demonstração objetiva dos fatos causadores do constrangimento moral alegado e que teriam como causas as violações legais cometidas pelo ex- empregador. No presente caso, o Tribunal Regional, soberano na análise da prova, consignou que a prova testemunhal confirmou as alegações do Autor, no sentido de que a empresa fornecia alimentação estragada aos empregados. Ressaltou que a conduta da Reclamada violou o princípio da dignidade da pessoa humana. Neste contexto, não há dúvidas que a conduta a Reclamada, explicitada no acórdão regional, submeteu o Autor a constrangimento de ordem moral, resultando daí no dever de indenizar. Intactos, portanto, os dispositivos apontados como violados. Recurso de revista não conhecido.[...]. (TST-RR- 191000-10.2009.5.01.0491 - 7ª Turma - Relator Ministro Douglas de Alencar Rodrigues - Julgamento: 9/8/2017)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONDIÇÕES DE TRABALHO DEGRADANTES. AUSÊNCIA DE ACONDICIONAMENTO ADEQUADO DE ALIMENTOS. CONSUMO DE COMIDA ESTRAGADA. O Regional, com amparo no quadro fático-probatório dos autos, insuscetível de reexame por esta Corte, a teor da Súmula nº 126 do TST, evidenciou que a reclamada não disponibilizava acondicionamento adequado para os alimentos trazidos por seus empregados, pois os recipientes fornecidos por ela não eram aptos a manter os alimentos refrigerados ou em temperatura

adequada para o seu consumo seguro. Desse modo, evidenciado o ato ilícito da reclamada, consubstanciado no descumprimento de normas relativas à higiene no ambiente de trabalho, não há falar em violação dos arts. 5º, X, e 7º, XXVIII, da CF, e 186, 187 e 927 do Código Civil de 2002. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR: 1614920135040541, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 17/2/2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/2/2016)

DANO MORAL. FORNECIMENTO DE COMIDA ESTRAGADA. OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O descumprimento da empregadora com o dever de manter a qualidade da alimentação fornecida aos trabalhadores revela conduta de menosprezo aos direitos da personalidade dos empregados, direitos esses previstos no art. 223-C da CLT, passível de incorrer em indenização por ofensa à dignidade da pessoa humana, princípio fundamental previsto na Constituição Federal (art. 1º, III). (TRT-18 - ROT: 00103593620205180081 GO 0010359-36.2020.5.18.0081, Relator: ELVECIO MOURA DOS SANTOS, Data de Julgamento: 4/11/2021, 3ª TURMA)

DANOS MORAIS. FORNECIMENTO DE COMIDA ESTRAGADA. O fornecimento de comida estragada pelo empregador atenta contra as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, constituindo-se num ato ilícito passível de reparação ante o tratamento degradante dispensado ao trabalhador. Sentença reformada. Recurso do reclamante a que se dá provimento. (TRT-13 - RO: 01300024520155130002 0130002-45.2015.5.13.0002, 1ª Turma, Data de Publicação: 13/5/2016)

RECURSO ORDINÁRIO. RITO SUMARÍSSIMO. DANO MORAL. FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO ESTRAGADA. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. DEFERIMENTO. ARBITRAÇÃO DO *QUANTUM* INDENIZATÓRIO. REFORMA DO JULGADO. Verifica-se que o conjunto probatório demonstra, *in casu*, que restou caracterizada a ocorrência de ato ilícito, vez que a testemunha arregimentada pela Reclamante, a quem cabia o encargo probatório, ouvida sobre o fornecimento de alimentação de qualidade precária prestou informação amolde ao informado pela Autora na Inicial a tal respeito, no sentido de que o fornecimento de comida estragada ou com sujeiras, além de ocorrente não foi singular. Nesse viés, inclinando-se a prova a quem detinha o encargo, tem-se como certo que o fornecimento de comida de má qualidade não foi fato isolado, o que por certo ocasionava angústia à Obreira, lesionando a em sua dignidade e, sendo certo que o fornecimento da alimentação se dava por conta da Empregadora, com desconto para a Empregada, tinha aquela que tomar todas as providências para que o serviço por ela contratado, tivesse a qualidade necessária, observando-se que a adoção da medida de troca do seu fornecedor foi tardia, demonstrando um descuido e desatenção

em relação à saúde de seus empregados, incorrendo em culpas in eligendo e in vigilando e assim agindo, mostraram-se presentes as condições ensejadoras da obrigação de reparação civil, como alegado pela Autora. Assim, é de se reformar a Sentença para deferir o pedido de condenação Empresarial no pagamento de indenização por dano civil, ora arbitrado no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), ante a situação fática delineada e considerando para tanto, ainda, os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Recurso Ordinário a que se dá provimento. (TRT-20 00011787520125200003, Relator: JOSENILDO DOS SANTOS CARVALHO, Data de Publicação: 5/3/2015)

Quanto ao importe da indenização, de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), reputo-o, em boa verdade, por acanhado, considerando a extensão do dano, o porte econômico do empregador e o caráter pedagógico do instituto. Entretanto, o recurso restou interposto pelo réu, sendo vedada a *reformatio in pejus*.

Nego provimento.

Dos honorários sucumbenciais

Busca o réu a exclusão da verba honorária. Trata-se de desarrazoada tese.

De chofre, rememoro a dicção da norma disposta no artigo 791-A da CLT assim dispõe, *verbis*:

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

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

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

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

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

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

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão

ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção. (grifei)

Com relação à sucumbência recíproca, a questão restou pacificada pela edição da Instrução Normativa nº 41/2018, do C. Tribunal Superior do Trabalho, a qual dispõe no artigo 6º:

Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas nºs 219 e 329 do TST. (grifei e negritei)

Tratou-se, assim, de privilegiar os princípios da boa-fé objetiva, da segurança jurídica e da não surpresa.

Destarte, em se tratando de ação ajuizada em data de 29/11/2021, após à vigência da Lei nº 13.467/2017 e a circunstância fática de procedência parcial do pedido, devida a condenação do réu em honorários sucumbenciais em proveito dos patronos do autor.

Nego provimento.

Saliente-se, ainda, a fim de evitar a oposição de embargos de declaração, única e exclusivamente voltados ao prequestionamento, que tenho por expressamente questionada, nesta instância, toda a matéria, consignando que não houve ofensa a qualquer dispositivo a ela relacionado.

Na hipótese de oposição de declaratórios contra o presente acórdão, registre-se que o julgamento far-se-á pelo sistema virtual, tendo em vista que, nessa espécie de recurso, descabe sustentação oral.

Em sendo manifestamente protelatória a oposição de embargos de declaração, aplicar-se-á a multa prevista no art. 1026, parágrafo segundo, do CPC.

Conclusão

Conheço do recurso ordinário interposto pelo réu e, no mérito, nego-lhe provimento.

Acórdão

ACORDAM os Desembargadores que compõem a Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por *unanimidade*, conhecer do recurso ordinário interposto pelo réu e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto da Exma. Desembargadora Relatora.

Rio de Janeiro, 1º de fevereiro de 2023.

Desembargadora do Trabalho Rosana Salim Villela Travesedo
Relatora

Recurso Ordinário: 0010574-22.2014.5.01.0040

Titulação: Direito Processual Civil e do Trabalho. Liquidação / Cumprimento / Execução. Penhora / Depósito/ Avaliação.

Palavras-chave: penhora, salário, proventos, execução, alimentos, impenhorabilidade, dignidade da pessoa humana.

Turma: 9ª

Relator: Desembargador do Trabalho Célio Juaçaba Cavalcante.

Data de julgamento: 7/12/2022.

Publicação: 18/1/2023.

Execução. Penhora de salários/proventos. Prestação alimentícia. Crédito trabalhista. Relativização. Comprometimento salarial parcial. Manutenção do ato construtivo. Incontroversa a relativização da impenhorabilidade de salários/proventos em nosso ordenamento jurídico após a reforma do CPC, e considerando que o respeito à dignidade da pessoa humana do devedor não se sobrepõe à do credor, notadamente quando aguarda há oito anos a quitação de sua dívida, o cancelamento do ato construtivo exige robusta comprovação do comprometimento salarial integral advindo de outras despesas, encargo probatório do executado, o qual não se desincumbiu, a amparar a manutenção da penhora de 30% (trinta por cento) sobre seu salário.

Vistos, relatados e discutidos os autos do Agravo de Instrumento em que são partes: **Cesar Roberto da Silva**, como agravante e **Rogério Dias de Oliveira, AJAKS Incorporações e Construções Ltda, Claudio Antonio da Silva**, como agravados.

Trata-se de Agravo de Petição, id. 46fd8e6, interposto pelo Executado contra a decisão, id. ddb06af, proferida pela MM. Juíza Anelise Haase de Miranda da 40ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou improcedentes os embargos à execução.

O Agravante sustenta que restou configurada a prescrição intercorrente, bem como argui nulidade absoluta pela constrição de 30% de seu salário.

Contraminuta do exequente, ID nº 5abcea2.

Os autos não foram encaminhados ao Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

Conhecimento

Conheço do recurso, porque preenchidos os requisitos de admissibilidade.

FUNDAMENTAÇÃO

Prescrição intercorrente

Inicialmente, a prescrição intercorrente, desde 11/11/2017, encontra regramento expresso na CLT, conforme artigo 11-A e parágrafos, aplicável às execuções em curso referentes àquelas intimações ao exequente para dar andamento ao feito expedidas a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, marco inicial de contagem do prazo prescricional, diretriz prevista na Instrução Normativa nº 41/2018 do C. TST.

Desta forma, o artigo 11-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, é inaplicável quando a determinação judicial descumprida ocorreu antes da vigência da referida lei, em 11/11/2017, conforme diretriz estabelecida no artigo 2º da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST ("O fluxo da prescrição intercorrente conta-se a partir do descumprimento da determinação judicial a que alude o §1º do artigo 11-A da CLT, desde que feita após 11 de novembro de 2017"), caso dos autos.

Ademais, mesmo que assim não fosse, não restou configurada a inércia do exequente no prosseguimento da execução.

Nego provimento.

Nulidade absoluta - constrição de salário

Trata-se de execução que se arrasta por anos após infrutíferas tentativas de localização de patrimônio da reclamada e sócios, culminando na penhora de 30% (trinta por cento) sobre o salário recebido pelo agravante.

Após anos de controvérsia, atualmente o ordenamento jurídico vigente autoriza a penhora sobre os vencimentos do devedor, conforme artigos 529, §3º, e 833, §2º, cancelamento da Súmula nº 3 do Regional e adequação da OJ nº 153 do C. TST.

OJ nº 153 da SBDI-2 do C. TST:

MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. ORDEM DE PENHORA SOBRE VALORES EXISTENTES EM CONTA SALÁRIO. ART. 649, IV, DO CPC DE 1973.

ILEGALIDADE. (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 220/2017, DEJT divulgado em 21, 22 e 25/9/2017. Ofende direito líquido e certo, decisão que determina o bloqueio de numerário existente em conta salário, para satisfação de crédito trabalhista, ainda que seja limitado a determinado percentual dos valores recebidos ou a valor revertido para fundo de aplicação ou poupança, visto que o art. 649, IV, do CPC de 1973 contém norma imperativa que não admite interpretação ampliativa, sendo a exceção prevista no art. 649, § 2º, do CPC de 1973 espécie e não gênero de crédito de natureza alimentícia, não englobando o crédito trabalhista.

A Resolução nº 220, de 18/9/2017, através da qual houve a adequação da OJ nº 153 à nova regra do CPC/15, no julgamento do RO nº 268- 81.2017.5.20.0000, realizado em 21/5/2019, restou esclarecido pela SBDI-2 que o Tribunal Pleno do TST, ao alterar a redação

da referida orientação jurisprudencial, que a limitação ali contida aplica-se apenas para penhoras sobre salários/proventos realizadas quando ainda em vigor o revogado CPC de 1973, o que não é o caso dos autos.

A questão devolvida a esta Instância Revisora consiste quando a relativização da impenhorabilidade deve ser vedada por comprometer a subsistência do devedor.

A figura da relativização da impenhorabilidade sobre vencimentos/proventos deve observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, e isso prevalece para ambas as partes, de forma que o respeito à dignidade de um trabalhador, no caso o executado, não se faça às custas da violação da dignidade do credor, que aguarda o pagamento de seus direitos há mais de 8 (oito) anos, notadamente quando não oferecidos pelos executados outros meios de quitação da dívida.

Isto porque, tal qual o devedor, o credor também depende dos salários para prover sua subsistência e de sua família, não sendo justo privilegiar apenas um dos lados, motivo pelo qual o ordenamento jurídico sofreu adequações, de forma a salvaguardar o direito de sustento de ambos.

A determinação de penhora mensal de 30% (trinta por cento) sobre o salário do sócio executado atende aos requisitos acima referidos, considerando que as alegações do devedor não vieram acompanhadas de qualquer prova de comprometimento salarial, sem as quais não se demonstra o alegado descumprimento do postulado da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III, da CF/88), e, via de consequência, qualquer excesso ou ilegalidade no percentual outrora praticado.

O sócio executado poderá vir aos autos propor outra forma de quitação da dívida que se apresente menos gravosa (artigo 805 do CPC/15), que propicie efetiva quitação da dívida, uma vez que a execução se processa no interesse do credor.

Desta forma, não apresentada prova conducente à conclusão de que necessário o cancelamento ou redução do percentual do ato construtivo, determina-se a manutenção da penhora sobre os salários recebidos junto ao empregador, no percentual de 30% (trinta por cento), cujo cancelamento/redução dependerá da comprovação da movimentação bancária, do custeio próprio de despesas pessoais eventualmente realizadas a serem analisadas pelo magistrado de origem que, somente após a confirmação, terá respaldo legal para o cancelamento/redução da penhora.

Dou parcial provimento.

Conclusão do recurso

Ante o exposto, conheço do agravo de petição interposto pelo Executado e, no mérito, dou-lhe parcial provimento, para determinar a manutenção da penhora sobre os salários recebidos junto ao empregador, no percentual de 30% (trinta por cento), cujo cancelamento/redução dependerá da comprovação da movimentação bancária, do custeio próprio de despesas pessoais eventualmente realizadas a serem analisadas pelo magistrado de origem que, somente após a confirmação, terá respaldo legal para o cancelamento/redução da penhora.

ACORDAM os Desembargadores que compõem a Nona Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, na Sessão Virtual iniciada em 7 de dezembro e encerrada no dia 14 de dezembro de 2022, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Federal do Trabalho Célio Juaçaba Cavalcante, Relator, com a presença do Ministério Público do Trabalho, na pessoa do ilustre Procurador Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli, do Excelentíssimo Desembargador Federal do Trabalho Rildo Albuquerque Mousinho de Brito e da Excelentíssima Desembargadora Federal do Trabalho Claudia de Souza Gomes Freire, resolveu a 9ª Turma proferir a seguinte decisão: por *unanimidade*, nos termos da fundamentação do voto do Exmo. Sr. Relator, conhecer do agravo de petição interposto pelo Executado e, no mérito, por *maioria*, dar-lhe parcial provimento, para determinar a manutenção da penhora sobre os salários recebidos junto ao empregador, no percentual de 30% (trinta por cento), cujo cancelamento/redução dependerá da comprovação da movimentação bancária, do custeio próprio de despesas pessoais eventualmente realizadas a serem analisadas pelo magistrado de origem que, somente após a confirmação, terá respaldo legal para o cancelamento/redução da penhora. Vencida a Exma. Des. Claudia de Souza Gomes Freire que dava provimento para determinar a liberação da penhora sobre os salários recebidos junto ao empregador.

Rio de Janeiro, 14 de dezembro de 2022.

Divergência da Desembargadora Cláudia de Souza Gomes Freire

Dirijo, por entender que a norma processual civil somente excepciona a prestação alimentícia em sentido estrito, não se estendendo a crédito alimentar.

Desembargador do Trabalho Relator Célio Juaçaba Cavalcante
Relator

Recurso Ordinário: 0100472-68.2019.5.01.0073

Titulação: Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral.

Palavras-chave: dignidade da pessoa humana, dano moral.

Turma: 9ª

Relator: Desembargador do Trabalho Rildo Albuquerque Mousinho de Brito.

Data de julgamento: 7/3/2023.

Publicação: 10/3/2023.

Motorista de ônibus. Falta de fornecimento de água. Princípio da dignidade da pessoa humana. Indenização devida. A ausência de disponibilização de água potável para consumo, durante a prestação de serviços, implica ofensa moral, pois se trata de manifesta violação ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos dos recursos ordinários em que figuram, como recorrentes e recorridos, Emerson Marcio Ferreira da Rocha, Auto Viação Tijuca S. A. e Consórcio Intersul de Transportes.

Insatisfeita com a sentença de folhas 764/781, proferida pelo Exmo. Sr. Juiz Luiz Fernando Leite da Silva Filho, da 73ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro/RJ, recorre a primeira reclamada nas folhas 831/855, insurgindo-se contra a condenação que lhe foi imposta.

O Consórcio Intersul subleva-se contra o reconhecimento de grupo econômico nas folhas 792/805.

O reclamante, por sua vez, apela adesivamente nas folhas 884/894, insistindo na procedência dos pedidos de pagamento de horas extras conforme declinado na inicial, indenização por danos morais e exclusão de sua condenação ao pagamento de honorários de sucumbência.

Contrarrrazões apresentadas nas folhas 878/883 e 897/899.

O Ministério Público do Trabalho não interveio no processo.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1. Conhecimento

Porque presentes os pressupostos de admissibilidade, conhecimento dos recursos.

2. Mérito

2.1. Matéria comum aos recursos do reclamante e de Auto Viação Tijuca (Horas extras)

Insurge-se a primeira demandada contra a condenação em horas extras, alegando, em suma, que as guias ministeriais são válidas como forma de controlar a jornada do reclamante; que todo o tempo à disposição era registrado, e que a prestação de contas ao final da jornada durava, em média, 5 minutos, pugnando pela improcedência do pedido.

O reclamante, por sua vez, pretende a condenação da acionada em horas extras conforme o horário descrito na petição inicial, das 12h00 às 00h00, em escala 6x1.

A empregadora acostou guias ministeriais nas folhas 250/513, que possuem horários variáveis e a firma do trabalhador, sendo, portanto, idôneas. Nesse caso, é do reclamante o ônus de demonstrar a veracidade de suas alegações.

Produzida prova oral, disseram os depoentes (folhas 744/748):

Reclamante: que trabalhou 1 ano na empresa; que trabalhou no período de 2017/2018, como motorista; [...]; que seu horário era de 12h a 00h; que a primeira viagem iniciava às 2:30h; que havia determinação de chegar 30min antes, pelo despachante Junior; que durante esse período de 30min ficava aguardando ordens do despachante; que essa primeira viagem não era registrada; que a guia ficava com o despachante, que anotava os horários das viagens; que chegava 23:30h/23:40h para prestar conta do dia; que fazia as linhas 301 e 302; que na linha 301 levada 3h/3:10h para completar a viagem, se repetindo na linha 302; que a viagem da linha 301 começava na Rodoviária e terminada no terminal Alvorada e voltava para a Rodoviária; [...]; que o despachante ficava no ponto até 22h /22:30h, aproximadamente; que a guia era fechada com o despachante na Rodoviária, em tal horário; que analisando a guia de fls. 483, reafirma que os horários estão todos errados; que da Rodoviária até a Garagem demorava 30 minutos; que a guia, às vezes, era fechada diretamente na garagem; que a guia ficava com o depoente durante as viagens; que não havia tempo para conferir horários das guias; que a prestação de contas, ao chegar na Rodoviária, era feita no Andaraí; que sempre prestou contas no Andaraí, finalizando sempre na Rodoviária; que fazia 3 viagens por dia; [...].

Preposto da primeira reclamada: que entrou na empresa, primeira passagem foi 25/3/2015 até 3/5/2018, tendo retornado em 4/12/2019; que atualmente é assistente jurídico; que o autor era motorista; que o autor saiu da empresa em 7/2/2018; [...]; que o maior labor do autor

era na parte da tarde começando de 14/14:30h e largava 21h/21:30h, em média; que a guia ministerial era aberta na garagem, pela manhã, e, no ponto, na parte da tarde; que era fechada no ponto final; que fechava a guia no ponto final e se deslocava para a garagem; que levava 15 minutos no deslocamento e 5 minutos prestando contas, totalizando o fechamento em 20min; [...]; que não tinha obrigação de chegar com antecedência; que era possível chegar no horário da escala e fazer a inspeção do veículo; que havia 5 guichês de prestação de contas no Andaraí; [...]; que o tempo de deslocamento e prestação de contas era acrescido nas guias ministeriais; que o tempo acrescido à guia ministerial era de 20 minutos; que o acréscimo era colocado no último campo da guia; [...]; que o autor também prestava contas na G2, em Curicica; que não se recorda se a 1ª Ré faz parte do Consórcio Intersul, mas que faz parte de um Consórcio.

Testemunha indicada pelo reclamante: que entrou em 2016/2017 e saiu em 2019, como motorista de ônibus, na linha 301, normalmente; que pediu contas da empresa; que não sabe dizer se o autor pediu contas ou não; que fazia o horário de 13 h a 00h; que chegava meia hora antes, a pedido do despachante e começava a trabalhar quando entrava no ônibus, quando o despachante liberava a guia; que entrava no ônibus para começar a viagem às 14h; que de 12:30h às 14h ficava aguardando algum carro chegar; que sempre saía às 00h; que o autor pegava mais cedo que o depoente; que sempre encontrava o autor na garagem prestando contas no final da jornada; [...]; que normalmente terminava a última viagem na Rodoviária, por volta de 23:30h/00h; que levava de cerca de 20 a 30 minutos no deslocamento até a garagem, após a última viagem; que levava de 30 a 40 minutos para prestar contas; que havia 2 guichês; que tinha de 20 a 30 motoristas para prestar contas nesse horário; [...]; que o despachante anotava os horários na guia, mas não corretamente; que não sabia qual o horário era registrado na guia; que conferia os horários e não estavam corretos, mas não conseguia acertar com o despachante; [...]; que era comum encontrar o autor na prestação de contas; que a garagem da prestação de contas ficava na Tijuca; que também trabalhou na linha 302, juntamente com o autor, nos mesmos horários da linha 301; que normalmente não tinha ônibus esperando no final da linha; que o ponto final do depoente era o mesmo do autor; que não sabe dizer de quanto em quanto tempo saía os ônibus das linhas 301 e 302; que a sua escala se iniciava às 13h; que o horário da escala era fixado no mural da empresa; [...]; que via o autor todos os dias; [...]; que a guia era fechada sempre na Rodoviária; que não havia acréscimo de tempo no fechamento da guia; que visualizando a guia de fl. 483 afirma que os horários não condizem com a realidade; que o despachante ficava até umas 23h na rodoviária; que normalmente o depoente não encontrava o despachante e já encontrava a guia fechada; que nunca fechava guia na garagem.

Testemunha indicada pela primeira reclamada: disse que trabalha na 1ª ré há 18 anos, e nos últimos 6 anos como despachante; que trabalhou com o autor até 2019; [...]; que o autor atuava no segundo turno de 14h/15h às 22h; que não há determinação da empresa para chegar antes; que normalmente as guias eram fechadas nos pontos finais, por volta das 21h/22h, em média; que ficava nos terminais Rodoviária e Alvorada; [...]; que o autor fazia de 2 a 2,5 viagens por dia; [...]; que o horário de trabalho do depoente era de 16h às 23h ou de 17h às 24h; que poderia acontecer de o autor chegar por volta das 23h/23:30h, mas não sabe informar com que frequência isso acontecia; que tinham 24 carros nas linhas 301 e 302; que ficavam 2 carros nas baias dos terminais de placa; [...] que trabalhou na linha do autor, por cerca de 1 ano; que o autor trabalhava mais, no segundo turno; [...].

Embora as testemunhas tenham apresentado versões dissonantes quanto ao registro do início da jornada, merece maior credibilidade o depoimento da testemunha indicada pelo autor. É que, além de ela ter trabalhado na mesma função, no mesmo período em que o reclamante, da análise das guias ministeriais se verifica que o horário constante do campo "hora de entrada" é o mesmo do campo "início do trabalho", situação que não é crível, pois é sabido que o motorista, antes de fazer as viagens com o veículo, executa uma série de procedimentos, tal como a inspeção do carro, mencionada pelo preposto.

O que restou demonstrado sobre o início da jornada é que não constam das guias os 30 minutos de antecedência para a chegada à empresa exigidos dos motoristas.

Quanto ao fim do expediente, ambas as testemunhas afirmam que a guia era fechada no ponto final, na rodoviária. A testemunha obreira relatou que o trajeto até a garagem durava entre 30 e 40 minutos, e a prestação de contas 20 minutos.

Considerando-se que as guias ministeriais apresentam uma diferença de 20 minutos entre o horário lançado no campo "término do trabalho" e o anotado no campo "hora de saída", conclui-se que esse período abarca o trajeto do ponto final até a empresa, mas não resta computado o tempo de prestação de contas.

Nesse contexto, diante do conjunto probatório, deve ser mantida a sentença que condenou a reclamada ao pagamento, como extras, de 30 minutos ao início e ao fim da jornada.

Nego provimento.

2.2. Recurso da Auto Viação Tijuca S.A. (matérias remanescentes)

Intervalo intrajornada

Insiste a empregadora na improcedência do pedido de pagamento do intervalo intrajornada, aduzindo que o fracionamento é válido, e que as guias ministeriais apresentam o registro dos intervalos de placa.

Registre-se inicialmente que o Tema nº 1.046 já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, inexistindo motivo para a suspensão do trâmite da demanda. Ademais, não há discussão na presente reclamação sobre a validade da norma coletiva da categoria.

Quanto ao intervalo intrajornada dos motoristas de veículos rodoviários, a redução e o fracionamento são permitidos, desde que previstos em acordo ou convenção coletiva, consoante a disposição do § 5º do art. 71 da CLT.

Da análise da convenção coletiva da categoria, verifica-se a autorização para o fracionamento do intervalo nos termos seguintes (folha 50):

CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO E INTERVALO (SISTEMA DE "PEGADA ÚNICA")

A duração semanal do pessoal de tráfego (motoristas, cobradores e despachantes), submetidos ao sistema de "pegada única", e de 42 horas semanais. Para os fiscais e demais empregados, fica mantido o regime normal de 44 horas semanais.

§ 1º - As partes ajustam que o intervalo intrajornada (art. 71, *caput*, da CLT), relativo às jornadas superiores a seis horas, poderá ser reduzido e/ou fracionado (art. 71, § 5º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.103/2015), entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que, considerados todos os períodos fracionados, tenha a duração mínima de trinta minutos. As pausas ocorridas no final de cada viagem não serão descontadas da jornada.

§ 2º - As partes ajustam que quando reduzido o intervalo do pessoal de tráfego, submetidos ao sistema de "pegada única", respeitando o limite mencionado no parágrafo anterior, será devido, a título de indenização, do valor equivalente a 30 (trinta) minutos, por cada dia de efetivo trabalho, de acordo com as tabelas abaixo:

a) A partir de 1º de junho de 2018: FUNÇÕES SALÁRIO VALOR DA HORA INDENIZAÇÃO DE INTERVALO MOTORISTA ARTICULADO E BIARTICULADO 2.915,77 13,88 6,94 MOTORISTA 2.429,82 11,57 5,79 MOTORISTA MINI E MIDIONIBUS 2.065,35 9,84 4,92 COBRADOR 1.340,83 6,38 3,19 DESPACHANTE 2.429,82 11,57 FISCAL 1.584,81 7,20.

b) A partir de 1º novembro de 2018: FUNÇÕES SALÁRIO VALOR DA HORA INDENIZAÇÃO DE INTERVALO MOTORISTA ARTICULADO E BIARTICULADO 3.014,37 14,35 7,18 MOTORISTA 2.511,99 11,96 5,98 MOTORISTA MINI E MIDIONIBUS 2.135,20 10,17 5,09 COBRADOR 1.386,17 6,60 3,30 DESPACHANTE 2.511,99 11,42 FISCAL E 1.638,40 7,45.

§ 3º - O intervalo relativo a eventuais jornadas inferiores a 6 (seis) horas e superiores a 4 (quatro) horas poderá ser fracionado (art. 71, § 5º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.103/2015).

§ 4º - A possibilidade de fracionamento e/ou redução do intervalo, em conformidade com a lei mencionada nos parágrafos anteriores,

persistira no caso de prorrogação da jornada de trabalho, inclusive quando decorrente de circunstâncias de trânsito que impeçam o cumprimento regular da jornada.

§ 5º - Para efeito dos fracionamentos previstos nos parágrafos anteriores serão considerados todos os intervalos superiores a cinco minutos.

§ 6º - Os fiscais e os demais empregados que exercem cargos não referidos no caput desta cláusula, serão mantidos no regime normal de 44 horas semanais.

Percebe-se que a disposição normativa acima colacionada prevê que o intervalo intrajornada pode ser reduzido e fracionado em intervalos de, no mínimo, 5 minutos. As guias ministeriais, por sua vez, mostram, reiteradamente, intervalos inferiores a 5 minutos, como nas folhas 252, 281, 308 e 336.

Observe-se, inclusive, que, em muitos dias, sequer o mínimo de 30 minutos era observado, como consta das folhas 314, 375 e 381.

Portanto, porque não foi observada a regulamentação legal, ou convencional, acerca do fracionamento do intervalo intrajornada, deve ser mantida a condenação da primeira reclamada ao pagamento desse período.

Em atenção às razões recursais, consigne-se que não cabe aqui a aplicação do § 4º do art. 71 da CLT, com o pagamento proporcional do período suprimido, pois a irregularidade no fracionamento do intervalo intrajornada, em períodos ínfimos, inferiores a 5 minutos, não atende à finalidade da norma, correspondendo à sua não fruição.

Nego provimento.

Justa causa

Rebela-se a recorrente contra a decisão que reverteu a justa causa aplicada, sustentando que os documentos apresentados demonstram as condutas faltosas praticadas pelo autor.

A justa causa, por ser a penalidade mais rigorosa que pode ser aplicada ao empregado, e pelas consequências danosas que produz na sua vida, deve ficar robustamente configurada e, ainda, respeitar a proporcionalidade entre a falta e a punição. O ônus da prova cabe a quem a invoca, nos termos do art. 818 da CLT.

No presente caso, o reclamante, motorista contratado desde 28/3/2017, foi despedido por justa causa em 7/2/2018 (folha 514), com base no art. 482, "b", "e", "h" e "k", da CLT. As faltas imputadas ao autor dizem respeito a não executar o trabalho de forma correta e a dirigir ofensas ao seu superior hierárquico, conforme comunicado de dispensa acostado.

De início, cumpre ressaltar que o comunicado de dispensa de folha 514 não se encontra assinado pelo obreiro, mas por duas testemunhas, e tanto na petição inicial quanto em depoimento o trabalhador alegou que desconhecia o motivo de seu desligamento.

Consta do comunicado de dispensa por justa causa (folha 514):

Pelo presente, fica expressamente ciente de que, neste ato, seu Contrato de Trabalho está rescindido por justa causa, - Por ter deixado de executar o seu trabalho de forma correta no dia 5/2/2018, e vindo a usar palavras de baixo calão contra seu superior hierárquico (Gerente Clodomiro).

[...]

Cabe ressaltar que a empresa lhe deu diversas oportunidades de retratação considerando as condutas desidiosas havidas no decorrer do contrato de trabalho, mediante a aplicação de medidas corretivas.

Sobre os atos faltosos supostamente praticados pelo reclamante foi produzida prova oral nos termos que seguem (folhas 744/748):

Reclamante: que trabalhou 1 ano na empresa; que trabalhou no período de 2017/2018, como motorista; que não sabe o motivo da dispensa; que não lhe foi informado o motivo da dispensa; que nega qualquer intercorrência com xingamentos com o gerente da 1ª ré; que Clodomiro era gerente da primeira ré; [...]; que nunca sofreu advertência ou suspensão; [...].

Preposto da primeira reclamada: que entrou na empresa primeira passagem foi 25/3/2015 até 3/5/2018, tendo retornado em 4/12/2019; que atualmente é assistente jurídico; que o autor era motorista; que o autor saiu da empresa em 7/2/2018; que foi dispensado pelo motivo de não cumprir as ordens do Sr. Clodomiro; que Clodomiro era superior hierárquico e chefe de linha do Autor; que Clodomiro determinou que o autor fizesse uma determinada linha e este recusou, vindo a proferir palavras de baixo calão contra Clodomiro; que não sabe informar se houve testemunha presente nos xingamentos; [...].

Testemunha indicada pelo reclamante: que disse entrou em 2016/2017 e saiu em 2019, como motorista de ônibus, na linha 301, normalmente; que pediu contas da empresa; que não sabe dizer se o autor pediu contas ou não; [...].

Testemunha indicada pela reclamada: que trabalha na 1ª ré há 18 anos, e nos últimos 6 anos como despachante; que trabalhou com o autor até 2019; que o autor saiu da empresa por motivo de uma discussão do autor com o inspetor da linha, no terminal Alvorada; que o inspetor envolvido era o Clodomiro; que o Clodomiro determinou que o autor fizesse uma viagem na linha em que o autor já estava para fazer; que o episódio aconteceu no meio da jornada do autor; que o motorista estava com o ânimo alterado; que não se recorda o termo verbal usado pelo motorista; que havia mais gente presente, motoristas de outras linhas; que lhe foi informado que o autor tinha tomado justa causa; que

não sabe dizer se a justa causa foi aplicada pelo descumprimento da ordem ou pelos ânimos exaltados do autor; [...].

Dos depoimentos acima não é possível concluir pela prática de falta grave pelo demandante. A testemunha indicada pela reclamada afirmou que houve uma discussão com o inspetor Clodomiro porque ele "determinou que o autor fizesse uma viagem na linha em que o autor já estava para fazer", não restando evidenciado o desferimento de ofensas ao inspetor, e tampouco a recusa em atender à determinação.

Ademais, no comunicado de dispensa de folha 514 a empregadora menciona que "a empresa lhe deu diversas oportunidades de retratação considerando as condutas desidiosas havidas no decorrer do contrato de trabalho, mediante a aplicação de medidas corretivas", todavia, não há nos autos nenhuma prova de que o reclamante tenha sofrido punição disciplinar anteriormente.

Portanto, não restaram demonstradas as faltas graves que ensejaram a dispensa por justa causa do autor, devendo ser mantida a sentença que a converteu em imotivada.

Sobre a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, ela incide na hipótese de reversão da justa causa, nos termos da Súmula 30 deste Tribunal.

Nego provimento.

Devolução de descontos

Irresigna-se a primeira postulada contra a devolução de descontos efetuados a título de mensalidade sindical e contribuição negocial, sustentando tratar-se de descontos compulsórios, previstos na norma coletiva.

O apelo não merece prosperar, pois referidas contribuições não podem ser cobradas de empregados não sindicalizados, nos termos da OJ 17 da SDC e PN 119, ambos do TST.

Frise-se que o sindicato deve buscar a autorização para o desconto dessa parcela junto ao trabalhador, e não o trabalhador buscar impedir que ele incida sobre o seu salário.

Nego provimento.

2.3. Recurso adesivo do reclamante (matérias remanescentes)

Indenização por danos morais

Levanta-se o recorrente contra a improcedência do pedido de indenização por danos morais em razão da falta de bebedouro, não fornecimento de troco e assédio por produtividade.

Aduz que durante a prestação de serviços não havia o fornecimento de água pela acionada, pois não havia bebedouros nos pontos de parada. Relata ainda que, em razão do não fornecimento de troco para as passagens, era constrangido por passageiros, que ficavam irritados com a situação. Ele também descreve que suportou assédio moral, pois a empregadora exigia produtividade consubstanciada em um certo número de passageiros a serem transportados diariamente, ameaçando-lhe de suspensão, de ser retirado da linha, colocado na reserva ou dispensado.

Para a configuração do dano moral é necessária a ocorrência de prejuízo, de um ato ilícito e do nexó de causalidade entre aqueles dois fatores, à luz dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

Sobre as condições de trabalho a que o reclamante estava submetido, informa a prova oral (folhas 744/748):

Reclamante: [...] que utilizava banheiro de botecos e às vezes fazia necessidade nas rodas dos ônibus; que esses estabelecimentos não tinham convênio com a empresa de ônibus para utilização; que a 1ª ré pedia para o motorista fazer os 'pagantes', ou seja cobrar as passagens em dinheiro, sob pena de suspensão; que nunca sofreu advertência ou suspensão; [...] que cerca de 12 a 20 passageiros embarcavam na Rodoviária e no Alvorada; [...] que não havia bebedouro nos pontos finais.

Preposto na primeira reclamada: [...] que tanto na Rodoviária, quanto no Alvorada haviam banheiros de alvenaria; [...] que a empresa fornecia uma determina quantia para troco aos motoristas, não sabendo a quantia exata, mas era uma quantia suficiente, em moedas; que não tinha conhecimento sobre recibos dos trocos entregues ao motorista; [...] que havia bebedouro na Rodoviária e no Alvorada, finais das linhas 301 e 302; que o autor fazia, em média, de 2 a 2,5 viagens por dia; que a linha 301 era da Rodoviária/Alvorada, diferenciando da 301, quanto ao percurso; que não havia exigência da quantidade de passageiros pagantes; [...].

Testemunha indicada pelo reclamante: disse entrou em 2016/2017 e saiu em 2019, como motorista de ônibus, na linha 301, normalmente; [...] que havia banheiro disponível de alvenaria na Rodoviária e no Alvorada; que não havia bebedouros disponíveis nos terminais Rodoviária e Alvorada; [...] que havia limite de pagantes, por dia, exigido pela empresa; que se não atingisse o número de 300 por dia, ficava sem trabalhar no dia seguinte; que já ficou sem trabalhar por esse motivo, o mesmo acontecendo com o autor; que nesse dia sem trabalhar ficava em casa, pois o dia era perdido; [...] que a empresa não fornecia troco aos motoristas; que já sofreu constrangimento com passageiros por ausência de troco nas passagens, com xingamentos; que às vezes tinha que descer do ônibus em busca de troca, atrapalhando a viagem; [...] que normalmente não usava banheiro nos pontos finais, por falta de tempo, mas quando dava, fazia em outros locais durante a viagem; que já vinha almoçado de casa ou se alimentava no veículo nos engarrafamentos; [...].

Testemunha indicada pela primeira reclamada: que trabalha na 1ª ré há 18 anos, e nos últimos 6 anos como despachante; que trabalhou com o autor até 2019; [...] que havia bebedouro nos pontos finais das

linhas que o autor fazia, na Rodoviária e no Alvorada, sendo que havia bebedouro próprio do Consórcio nesses locais; [...]; que o motorista poderia pegar troco na garagem no início das viagens; que a quantidade de passageiros nos pontos finais era variável; [...]; que a empresa fornecia troco em valor variável, mediante recibo; que o motorista poderia se deslocar até a garagem e pegar o troco; [...]; que não há metas pela quantidade de passageiros transportados.

Sobre o assédio moral por número mínimo de passageiros pagantes, não restou demonstrado, visto que as testemunhas apresentaram versões dissonantes a esse respeito, e a testemunha indicada pelo autor afirma que ele já foi punido em razão dessa cobrança, enquanto o próprio reclamante disse que nunca foi suspenso ou advertido.

Quanto ao fornecimento de água, as testemunhas também divergem, mas as fotos acostadas pela acionada nas folhas 572/606, que apresentam imagens de banheiros químicos e de alvenaria fornecidos aos empregados nos locais de parada, não confirmam a existência de nenhum bebedouro ou outra forma de oferta de água para consumo dos trabalhadores, e o ônus de provar fato impeditivo do direito do autor era da ré.

O oferecimento de condições sanitárias e de conforto ao trabalhador é matéria afeta à saúde e segurança do trabalho, sendo, portanto, obrigação patronal fundamental, mesmo para os que promovem serviços em vias públicas, à luz dos arts. 157, I, e 200, VII, da CLT, da NR 24, e do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Cabe à empresa que executa tais atividades adotar as medidas cabíveis para cumprir o seu dever, não tendo a primeira reclamada logrado êxito em provar que havia fornecimento de água potável aos obreiros.

Sobre a não concessão de troco, os depoimentos das testemunhas apresentaram teses opostas, e a testemunha obreira não descreveu qualquer caso de constrangimento sofrido pelo autor, tendo respondido apenas sobre a sua própria situação, não havendo que se falar em indenização por esse motivo.

Nesse contexto, evidenciada a ofensa moral apontada, consistente no não fornecimento adequado de água potável, em violação ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana pela primeira reclamada, situação que merece reprimenda, dou parcial provimento ao recurso para condenar as acionadas ao pagamento de R\$ 3.000,00 a título de indenização, valor que reputo justo e proporcional às circunstâncias analisadas.

Honorários sucumbenciais

Insurge-se o reclamante contra a sua condenação ao pagamento de honorários advocatícios.

Decidiu o julgador (folhas 777/778):

2.12) honorários advocatícios

Considerando que a presente demanda foi ajuizada após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, são devidos honorários advocatícios na forma do art. 791-A da CLT.

Diante da sucumbência recíproca, à luz dos critérios estabelecidos no §2º do dispositivo celetista, fixo os honorários advocatícios da seguinte forma, destacando que se trata de verba destinada ao(s) advogado(s) da parte contrária:

(a) pelas RECLAMADAS, na razão de 10% sobre o valor da condenação, a ser apurado em liquidação, observada a responsabilização solidária; e
(b) pelo RECLAMANTE, na razão de 10% sobre o valor atribuído aos pedidos de saldo de salário, adicional por acúmulo de função e indenizações por danos morais.

Ressalto que o valor devido pela parte Autora a título de honorários advocatícios não poderá ser pago, de forma automática e integral, a partir dos créditos recebidos por ela neste processo.

A expressão "créditos capazes de suportar a despesa", constante do art. 791-A, §4º, da CLT, não deve ser interpretada no sentido de que qualquer montante recebido judicialmente deva ser utilizado para satisfação dos honorários advocatícios da parte adversa.

Para que ocorra tal satisfação imediata mediante abatimento, é necessário que o montante recebido, de fato, seja capaz de afastar a situação de hipossuficiência econômica do trabalhador.

Assim, em relação aos honorários sucumbenciais devidos ao(s) patrono(s) da Reclamada, fica autorizada a dedução a partir dos créditos da parte Reclamante. Contudo, a dedução será limitada àquilo que exceder a quantia equivalente a duas vezes o teto dos benefícios do INSS (atualmente, R\$ 12.867,14), quantia reputada razoável para afastar, no caso concreto, os benefícios da justiça gratuita à parte Autora em relação aos honorários. (Grifei)

A decisão merece reforma.

É que o Supremo Tribunal Federal, ao analisar a constitucionalidade dos artigos 790-B, *caput*, § 4º, 791-A, § 4º, e 844, § 2º da CLT no julgamento da ADI 5766, decidiu:

INCONSTITUCIONALIDADE. LEI 13.467/2017. REFORMA TRABALHISTA. REGRAS SOBRE GRATUIDADE DE JUSTIÇA. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DE ÔNUS SUCUMBENCIAIS EM HIPÓTESES ESPECÍFICAS. ALEGAÇÕES DE VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA ISONOMIA, INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO, ACESSO A JUSTIÇA, SOLIDARIEDADE SOCIAL E DIREITO SOCIAL A ASSISTÊNCIA JURÍDICA GRATUITA. MARGEM DE CONFORMAÇÃO DO LEGISLADOR. CRITÉRIOS DE RACIONALIZAÇÃO DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. AÇÃO DIRETA JULGADA PARCIALMENTE PROCEDENTE. 1. É inconstitucional a legislação que presume a perda da condição de hipossuficiência econômica para efeito de aplicação do benefício de gratuidade de justiça, apenas em razão da apuração de créditos em favor do trabalhador em outra relação processual,

dispensado o empregador do ônus processual de comprovar eventual modificação na capacidade econômica do beneficiário. 2. A ausência injustificada a audiência de julgamento frustra o exercício da jurisdição e acarreta prejuízos materiais para o órgão judiciário e para a parte reclamada, o que não se coaduna com deveres mínimos de boa-fé, cooperação e lealdade processual, mostrando-se proporcional a restrição do benefício de gratuidade de justiça nessa hipótese. 3. Ação Direta julgada parcialmente procedente. (Grifei)

Diante disso, extrai-se que a condenação do beneficiário de gratuidade de justiça foi reputada inconstitucional pelo Pretório Excelso.

Portanto, tendo em vista que o demandante é beneficiário de gratuidade, tal condenação não pode subsistir.

Dou provimento.

2.4. Recurso do Consórcio Intersul (Responsabilidade solidária)

O segundo demandado, Consórcio Intersul, pretende a suspensão do trâmite da demanda e a reforma da sentença relativamente ao tema grupo econômico.

A decisão não merece reparo.

Quanto à recuperação judicial deferida ao consórcio, ela não tem o condão de suspender o trâmite de ações que demandem quantia ilíquida, que devem prosseguir até a apuração dos créditos eventualmente devidos.

No que diz respeito ao reconhecimento da solidariedade entre os reclamados, isso decorre do fato de que a real empregadora é parte integrante do consórcio (folha 758).

Tal fato é suficiente para caracterizar a existência de vínculo de coordenação entre os acionados, sendo todos os componentes do consórcio responsáveis de forma solidária pela prestação do serviço de transporte público e pelos débitos trabalhistas daí decorrentes.

Ademais, o § 2º do artigo 19 da Lei nº 8.987/1995 assim dispõe:

Art. 19. Quando permitida, na licitação, a participação de empresas em consórcio, observar-se-ão as seguintes normas:
[...]

§ 2º A empresa líder do consórcio é a responsável perante o poder concedente pelo cumprimento do contrato de concessão, sem prejuízo da responsabilidade solidária das demais consorciadas.

Tem-se, pois, que, na forma da lei, há solidariedade entre as empresas integrantes do consórcio no que concerne às obrigações derivadas da execução do contrato para prestação do serviço público.

Nego provimento.

3. Conclusão

Ante o exposto, conheço dos recursos e, no mérito, nego provimento aos apelos da Auto Viação Tijuca e do Consórcio Intersul; e dou parcial provimento ao recurso do reclamante, para incluir na condenação o pagamento de indenização por danos morais e para excluir a sua condenação em honorários advocatícios.

Custas elevadas para R\$ 360,00, calculadas sobre R\$ 18.000,00, novo valor arbitrado à condenação.

Acórdão

ACORDAM os desembargadores que compõem a Nona Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por *unanimidade*, conhecer dos recursos e, no mérito, negar provimento aos apelos da Auto Viação Tijuca e do Consórcio Intersul; e dar parcial provimento ao recurso do reclamante, para incluir na condenação o pagamento de indenização por danos morais e para excluir a sua condenação em honorários advocatícios.

Custas elevadas para R\$ 360,00, calculadas sobre R\$ 18.000,00, novo valor arbitrado à condenação.

Desembargador do Trabalho Rildo Albuquerque Mousinho de Brito
Relator

Recurso Ordinário: 0100482-28.2019.5.01.0004

Titulação: Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Rescisão do Contrato de Trabalho. Verbas Rescisórias. Multa do Artigo 477 da CLT.

Palavras-chave: responsabilidade civil, obra, empreiteiro, quitação, verbas trabalhistas, dignidade da pessoa humana.

Turma: 6ª

Relator: Desembargador do Trabalho Leonardo da Silveira Pacheco.

Data de julgamento: 6/3/2023.

Publicação: 11/3/2023.

Responsabilidade subsidiária. A Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, em julgamento de incidente de recurso de revista repetitivo, definiu que, à exceção dos entes públicos, o dono da obra poderá responder subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas de empreiteiro inidôneo, ressaltando-se, na oportunidade, que as teses jurídicas firmadas no incidente, e, portanto, dotadas de efeito vinculante, seriam aplicadas a todos os demais processos que tratem da mesma questão jurídica. No caso, tendo em vista que não restou comprovado que o segundo reclamado teve o cuidado de averiguar a idoneidade financeira da primeira reclamada, tem-se que o mesmo agiu com culpa in eligendo, devendo arcar com o prejuízo causado ao reclamante, que despendeu a sua força de trabalho em seu proveito e não recebeu, corretamente, as verbas que lhe eram devidas, o que, decerto, implica em violação de princípios fundamentais da Constituição Federal, dentre os quais o da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho, da solidariedade social e da justiça distributiva (artigos 1º, IV, 170 e 193 da CRFB). Recurso a que se nega provimento, a fim de que seja mantida a responsabilidade subsidiária declarada na sentença de primeiro grau.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário proveniente da MM. 4ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, em que são partes **Consórcio Transbrasil**, como recorrente, e **Jaucon Construtora de Obras Ltda.** e **José Carlos de Souza Bezerra**, como recorridos.

Inconformado com a r. sentença de primeiro grau (id. c3c7efa), da lavra do MM. Juiz Eduardo Mussi Dietrich Filho, que julgou parcialmente procedente o pedido inicial,

recorre ordinariamente o segundo reclamado, consoante id. 243f7f6.

O recorrente não se conforma com a declaração de sua responsabilidade subsidiária pela condenação imposta à primeira reclamada e considera que a decisão também carece de reforma em relação aos salários e cestas básicas de dezembro de 2017 e janeiro e fevereiro de 2018, bem como às multas dos artigos 467 e 477, §8º, da CLT. De resto, impugna os cálculos de liquidação, alegando que não foi observada, no cálculo da cesta básica, a proporcionalidade dos dias laborados no mês da rescisão.

Contrarrazões do reclamante, conforme id. fbd841.

O processo não foi remetido ao Ministério Público do Trabalho por não ser hipótese específica de sua intervenção, conforme Ofício PRT/1ª Região nº 37/2017, de 18/1/2018.

É o relatório.

VOTO

Conhecimento

Conheço do recurso, porquanto preenchidos os requisitos legais de admissibilidade.

MÉRITO

Responsabilidade subsidiária

Insurge-se o recorrente contra a responsabilidade subsidiária declarada sentença de primeiro grau, alegando, em suma, que o objeto do contrato de prestação de serviços celebrado entre ele e a primeira reclamada não abrange a função do reclamante, de Assistente Administrativo, não tendo ele figurado, desse modo, como tomador dos seus serviços.

Não merece vingar, porém, a tese patronal.

Observe-se que o reclamante esclareceu, desde a peça de ingresso, que sua função era de Auxiliar Administrativo de Obras e que o próprio preposto do segundo reclamado, após ser exibido o crachá de id. 85194db, anexado pelo reclamante, admitiu que o logo é do Consórcio Transbrasil, esclarecendo que "o crachá é do mesmo modelo utilizado pelos subcontratados; que é necessário utilizar o referido crachá para acessar a obra".

Restou suficientemente comprovado, portanto, que os serviços do reclamante foram prestados em prol do segundo reclamado e, sendo assim, vale registrar que a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, em julgamento de incidente de recurso de revista repetitivo (Tema nº 6), já definiu que, à exceção dos entes públicos, o dono da obra poderá responder subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas de empreiteiro inidôneo, ressaltando, na oportunidade, que as teses jurídicas firmadas no incidente, e, portanto, dotadas de efeito vinculante, seriam aplicadas a todos os demais processos que tratassem da mesma questão jurídica.

Observe-se que foram as seguintes as teses jurídicas aprovadas no julgamento do incidente de recurso de revista repetitivo:

I) A exclusão de responsabilidade solidária ou subsidiária por obrigação trabalhista a que se refere a Orientação Jurisprudencial 191 da SDI-1 do TST não se restringe à pessoa física ou micro e pequenas empresas, compreende igualmente empresas de médio e grande porte e entes públicos (decidido por unanimidade);

II) A excepcional responsabilidade por obrigações trabalhistas prevista na parte final da Orientação Jurisprudencial 191, por aplicação analógica do artigo 455 da CLT, alcança os casos em que o dono da obra de construção civil é construtor ou incorporador e, portanto, desenvolve a mesma atividade econômica do empreiteiro (decidido por unanimidade);

III) Não é compatível com a diretriz sufragada na Orientação Jurisprudencial 191 da SDI-1 do TST jurisprudência de Tribunal Regional do Trabalho que amplia a responsabilidade trabalhista do dono da obra, excepcionando apenas "a pessoa física ou micro e pequenas empresas, na forma da lei, que não exerçam atividade econômica vinculada ao objeto contratado" (decidido por unanimidade);

IV) Exceto ente público da Administração Direta e Indireta, se houver inadimplemento das obrigações trabalhistas contraídas por empreiteiro que contratar, sem idoneidade econômico-financeira, o dono da obra responderá subsidiariamente por tais obrigações, em face de aplicação analógica do artigo 455 da CLT e culpa in eligendo (decidido por maioria, vencido o ministro Márcio Eurico Vitral Amaro).

No caso, tendo em vista que não restou comprovado que o segundo reclamado teve o cuidado de averiguar a idoneidade financeira da primeira reclamada, tem-se que o mesmo agiu com culpa in eligendo, devendo arcar com o prejuízo causado ao reclamante, que despendeu a sua força de trabalho em seu proveito e não recebeu, corretamente, as verbas que lhe eram devidas, o que, decerto, implica em violação de princípios fundamentais da Constituição Federal, dentre os quais o da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho, da solidariedade social e da justiça distributiva (artigos 1º, IV, 170 e 193 da CRFB).

De outra parte, pelo princípio da tutela que informa o Direito do Trabalho, não se pode repassar o risco ao economicamente fraco (artigo 2º da CLT), sendo perfeitamente cabível, portanto, diante do contexto delineado, a responsabilidade do segundo reclamado em caráter subsidiário.

Sendo assim, nego provimento.

Salários e cestas básicas de dezembro de 2017 e janeiro e fevereiro de 2018

Alega o recorrente que a sentença também carece de reforma em relação aos salários e cestas básicas do mês de dezembro de 2017, bem como dos meses de janeiro e fevereiro de 2018, alegando, em síntese, que o fornecimento dos recibos de salário pela empregadora indica o pagamento de todos os valores ali contidos e que tais recibos indicam que os pagamentos eram feitos através de depósito na conta bancária do recorrido, de modo que, uma vez verificado que os extratos acostados contêm diversos depósitos em seu

favor, não pode prevalecer a tese de que a empregadora depositava em sua conta pessoal os salários de outro funcionários, daí resultando que o reclamante não comprovou o fato constitutivo de seu direito, na forma do artigo 818, da CLT.

Em que pesem, porém, os citados argumentos, sobreleva considerar que a primeira reclamada, relativamente às cestas básicas vindicadas, deixou de observar, na sua peça de defesa, o ônus da impugnação especificada, devendo ser tidos como verdadeiros os fatos não impugnados e tornando-se desnecessária a produção de provas, pelo reclamante, com o escopo de comprovar que deixou, efetivamente, de receber tal benefício a partir de dezembro de 2017 (artigo 341 c/c 374, II, do CPC).

No que tange aos salários retidos, a primeira reclamada confessou, expressamente, que: "*De fato, nesse tópico a ora contestante não conseguiu honrar com o pagamento do TRCT do reclamante, nem as diferenças de salários em atraso*".

Sendo assim, correta a decisão de primeiro grau.

Multas dos artigos 467 e 477, §8º, da CLT

A primeira reclamada, como já se viu, confessou, na peça de defesa, que deixou, efetivamente, de honrar o pagamento das verbas rescisórias, o que é suficiente para ensejar o pagamento da multa do artigo 477, §8º, da CLT, que não tem cabimento apenas quando o atraso no pagamento ocorre por culpa do empregado, o que não é o caso dos autos.

Quanto à multa do artigo 467 da CLT, melhor sorte não assiste ao recorrente, haja vista a ausência de controvérsia em relação às verbas rescisórias postuladas pelo reclamante, que, repita-se, deixaram, confessadamente, de ser adimplidas pela primeira reclamada, com fundamento, unicamente, nas dificuldades financeiras enfrentadas em virtude da ausência de repasses de verbas pelo segundo reclamado.

Portanto, nego provimento.

Impugnação aos cálculos

O recorrente impugnou a planilha de cálculos anexada à sentença, alegando que não foi observada, na apuração dos valores devidos a título de cesta básica, a proporcionalidade dos dias laborados no mês da rescisão.

Considerando, contudo, que o benefício da cesta básica (vale alimentação), previsto na cláusula décima quinta da CCT (id. 71fa2c1) só não é devido em caso de falta injustificada ao serviço e não se confunde com o auxílio alimentação previsto na cláusula décima quarta na mesma norma, este sim devido na proporção dos dias laborados, rejeito a impugnação.

Pelo exposto, conheço do recurso e, no mérito, nego-lhe provimento, conforme fundamentação supra.

ACORDAM os Desembargadores da 6ª 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 Desembargador Relator.

Rio de Janeiro, 10 de março de 2023.

Desembargador do Trabalho Leonardo da Silveira Pacheco
Relator

Recurso Ordinário: 0010037-46.2012.5.01.0541

Titulação: Direito Processual Civil e do Trabalho. Liquidação / Cumprimento / Execução. Penhora / Depósito/ Avaliação.

Palavras-chave: idoso, salário, impenhorabilidade, benefício, dignidade da pessoa humana.

Turma: 3ª

Relatora: Desembargadora do Trabalho Claudia Regina Vianna Marques Barrozo.

Data de julgamento: 7/2/2023.

Publicação: 24/2/2023.

Agravo de petição. Bloqueio sobre percentual de benefício assistencial ao idoso. Impossibilidade. Considerando que o Benefício Assistencial ao Idoso é concedido a pessoa idosa de baixa renda e equivale somente a um salário mínimo por mês, não é cabível o aprisionamento do percentual de 30% a incidir sobre o referido benefício, por violação ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Agravo de Petição nº TRT-AP-0010037-46.2012.5.01.0541, em que são partes: **Paulo Roberto dos Santos Barbosa**, como Agravante, e **Vanderlei de Souza**, como Agravado.

Trata-se de Agravo de Petição interposto pelo exequente no ID. a2e62e6 em face da r. decisão proferida pelo Juiz do Trabalho Glenner Pimenta Stroppa (ID. ab31dd5), da 1ª Vara do Trabalho de Três Rios, que determinou o desbloqueio da penhora efetuada sobre o benefício do INSS recebido pelo exequente.

O agravante alega, em síntese, que deve ser reformada a decisão para determinar que seja mantida a penhora sobre a renda previdenciária do agravado na importância de 30%.

Não houve contraminuta.

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.

VOTO

I- Conhecimento

Conheço do agravo de petição por presentes os pressupostos de admissibilidade.

Mérito

Do bloqueio do percentual de 30% sobre o benefício assistencial ao idoso

Sustenta o agravante que deve ser reformada a decisão para determinar que seja mantida a penhora sobre a renda previdenciária do agravado na importância de 30%. Argumenta que o agravado se quedou inerte até o momento bem como se mostraram infrutíferas as tentativas de constrição de seus bens. Alega que se encontra desempregado, morando na rua, com vários problemas de saúde e não recebe qualquer benefício junto ao INSS, e que, desde o ano de 2012, luta para receber o seu crédito trabalhista que é de caráter alimentar.

Eis o que consta da decisão:

Analisando o processo, verifico que da resposta do INSS, constante do ofício de id 7f491dd, há a informação de que o reclamado Vanderlei de Souza recebe Benefício Assistencial ao Idoso.

Desta forma, reconsidero o despacho de id c13625b que determinou a penhora do percentual de 30% do benefício, tendo em vista que o recebido pelo réu não se trata de provento de aposentadoria.

O auxílio em questão é concedido ao idoso com mais de 65 anos, que não tenha renda suficiente para manter a si mesmo e à sua família, não receba nenhum outro benefício e não tenha vínculo com planos de previdência.

Assim, entendo que bloquear parte deste valor, violaria os princípios da dignidade da pessoa humana, bem como a proporcionalidade e razoabilidade.

Oficie-se ao INSS com cópia do presente, bem como para que desconsidere a ordem constante do ofício de id 00726c6, com prioridade.

Concomitantemente, intime-se o autor para ciência, bem como para indicar meios efetivos para satisfação do crédito, no prazo de 30 dias. (grifei, ID. ab31dd5)

Analiso.

Trata-se, no caso, de reclamação trabalhista ajuizada por Paulo Roberto dos Santos Barbosa em face de Vanderlei de Souza, pleiteando o reconhecimento do vínculo empregatício do período de 26/8/2010 a 14/10/2010, bem como o pagamento de verbas trabalhistas correspondentes.

Ante a revelia do réu e a pena de confissão aplicada, os pedidos do autor foram parcialmente providos (ID. 13366), tendo a decisão transitado em julgado, conforme certidão ID. 75471. Em seguida, os cálculos apresentados pelo autor foram analisados pela Contadoria do juízo, sendo homologados na decisão ID. 9274079, sendo o valor total devido de R\$ 10.694,09, posteriormente atualizado na planilha ID. cfab652.

Após várias tentativas infrutíferas de execução através dos convênios do Bacenjud, Renajud e Infojud, o exequente, então, requereu a expedição de ofício ao INSS para informar

se o reclamado se encontra recebendo algum benefício, o que foi efetuado no ID. f5778ba. Vejamos o que consta da resposta do INSS datada de 23/11/2020:

Em atendimento ao ofício nº PJe de 07 de setembro de 2020, referente ao processo nº ATOOrd 0010037-46.2012.5.01.0541, informamos que após consulta em nosso sistema pelo nome e CPF de VANDERLEI DE SOUZA, verificamos que consta em seu CNIS, nesta data, o registro do benefício Assistencial ao Idoso, 88/702.804.455-7." (grifei, ID. 7f491dd)

O exequente, então, requereu a penhora sobre 30% do valor do benefício do réu, o que foi determinado pelo juízo a quo, em 11/1/2021, no despacho ID. c13625b.

Ocorre que, após novo ofício do INSS, o juízo proferiu a decisão acima transcrita, determinando o desbloqueio do valor penhorado, por se tratar de Benefício Assistencial ao Idoso.

Feita a necessária síntese, passo à análise do mérito.

Ora, em consulta do portal <https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-beneficio-assistencial-ao-idoso>, é possível verificar que o Benefício Assistencial ao Idoso (BPC/LOAS) se trata de:

Benefício de um salário mínimo por mês para a pessoa idosa de baixa renda. Por ser assistencial, para ter direito ao benefício não é necessário ter contribuído para o INSS. No entanto, não dá direito ao 13º salário e não deixa pensão por morte. (grifei)

De fato, consta do documento ID. 1f1eb2a - Pág. 2, que o agravado recebia o valor de R\$ 1.045,00 em 2020, que corresponde ao valor do salário mínimo daquele ano.

De início, importa consignar que entendo possível a penhora parcial de proventos de aposentadoria ou mesmo de verba salarial, rejeitando a impenhorabilidade plena, como alguns interpretam a norma insculpida no Código de Processo Civil.

E assim o faço, relativizando-a para a quitação dos débitos trabalhistas, diante do que preveem o parágrafo 2º do artigo 831 também do CPC e o artigo 100, parágrafo 1º-A, da CRFB. Isso porque, não se pode privilegiar o devedor em detrimento do credor quando se trata de crédito de natureza alimentar ou privilegiado, como é o crédito trabalhista.

Com efeito, no caso concreto, tanto a dívida que se executa, como os valores que podem adimpli-la ostentam a mesma natureza, vale dizer, alimentar. Por conseguinte, não se afigura razoável, por adoção de interpretação literal dos preceitos de proteção como os que preconizados pelo artigo 833 do CPC, simplesmente obstar a satisfação do crédito trabalhista ainda que de forma parcial.

Tal procedimento implicaria, em última análise, conceber que apenas o executado tem direitos, não obstante o credor conte com título executivo em seu favor.

É dizer: a penhora parcial de salário ou proventos de aposentadoria para garantia do pagamento de crédito igualmente salarial, procedida em proporção razoável, longe de implicar ofensa à regra processual, com ela se harmoniza. Isso porque se revela inconcebível

interpretação que valoriza de forma desigual a proteção de bens de idêntica natureza, favorecendo o devedor em detrimento do credor.

Na esteira do que se acaba de afirmar, há que se sopesar o objetivo almejado pelo credor e a capacidade do devedor de suportar o ônus.

Impende destacar que tal solução somente tem cabimento quando, à míngua de outros bens e de outras formas de execução, a penhora, ainda que parcial, sobre as rendas descritas no inciso IV do art. 833 do CPC se revelar como o único meio possível e adequado à efetivação do direito do credor, necessariamente de natureza condizente com a do direito penhorado.

Ocorre que, na presente hipótese, não se trata de proventos de aposentadoria, mas sim do Benefício Assistencial ao Idoso.

Assim, considerando que o referido auxílio é concedido a pessoa com mais de 65 anos, que não tenha renda suficiente para manter a si mesmo e à sua família por possuir renda familiar inferior a um quarto do salário mínimo, que não receba outro benefício e que não tenha vínculo com planos de previdência, resta claro que a penhora de parte desse valor importa em desrespeito à dignidade humana e ainda aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

Isto posto, em que pese a presente execução ter se iniciado há quase dez anos e a situação de hipossuficiência do agravante, entendo que não é cabível o aprisionamento do percentual de 30% a incidir sobre o referido benefício, por violação ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Neste contexto, voto pela manutenção da decisão que determinou o desbloqueio da penhora sobre o benefício recebido pelo agravado.

Nego provimento.

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

ACORDAM os Desembargadores que compõem a Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por *unanimidade*, conhecer do agravo de petição e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto da Exma. Desembargadora Relatora.

Rio de Janeiro, 7 de fevereiro de 2023.

Desembargadora do Trabalho Claudia Regina Vianna Marques Barrozo
Relatora

Recurso Ordinário: 0100425-92.2021.5.01.0342

Titulação: Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador. Indenização por Dano Moral.

Palavras-chave: responsabilidade civil, dano, dano moral, ato ilícito, direitos humanos.

Turma: 5ª

Relator: Desembargador do Trabalho Jorge Orlando Sereno Ramos.

Data de julgamento: 13/7/2022.

Publicação: 27/7/2022.

Recurso ordinário. Dano moral. Configuração. Indenização devida. O reconhecimento da existência de dano moral, na Justiça do Trabalho, possui como pressuposto o ato ilícito decorrente da relação de emprego que cause dano à honra subjetiva - dor, sofrimento e injúria moral -, do empregado, vinculado ao agir do empregador. Ou seja, a condenação ao pagamento de indenização decorrente de dano moral somente se justifica nas hipóteses em que o ato imputado como causador do dano seja ilícito e importe em grave violação a direito da personalidade do indivíduo, bem assim cause ofensa à sua honra e dignidade. Caracterizado dano, o nexa causal e o ato ilícito da ré, deve esta arcar com o pagamento de indenização correspondente.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário em que são partes: **Luciano de Carvalho Queiros e MRS Logística S/A**, como recorrentes e recorridos.

Inconformados com a r. sentença de Id a552c26, proferida pela Excelentíssima Juíza **Monique da Silva Caldeira Kozlowski De Paula**, do MM. Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Volta Redonda, que julgou parcialmente procedentes os pedidos da inicial, recorrem, ordinariamente, o autor e a ré, respectivamente, conforme as razões de Id dc83436 e Id 4b9fc96.

Pretende o autor a reforma do decism, no que se refere à majoração da indenização por dano moral.

Pretende a reclamada a reforma da sentença quanto às seguintes matérias: intervalo para refeição; dano moral e período de prontidão.

A ré efetuou, dentro do prazo recursal, a comprovação do recolhimento do depósito recursal (apólice de Id 8cc6df3, em conformidade com o Ato Conjunto TST/CSJT nº 1, em 16/10/2019) e das custas processuais, conforme Id a869152.

Contrarrazões do autor e da ré, respectivamente, conforme Id cbee1e9 e Id 1ac8471.

Não houve remessa dos autos ao Douto Ministério Público do Trabalho, por não se vislumbrar quaisquer das hipóteses previstas no anexo ao Ofício nº 737/2018, de 5/11/2018. É o relatório.

Voto

Conhecimento

Trata-se de recurso ordinário interposto pelo autor (Id dc83436), em 1º/2/2022, sendo tempestivo, uma vez que a notificação para ciência da decisão foi publicada em 21/1/2022, apresentado por parte legítima, com a devida representação nos autos, conforme procuração Id 81e6c36, sendo certo, ainda, que o autor é beneficiário da Gratuidade de Justiça, conforme a r. sentença de Id a552c26.

Trata-se de recurso ordinário (Id 4b9fc96) interposto pela ré, em 10/2/2022, sendo tempestivo, uma vez que a notificação para ciência da decisão foi publicada em 21/1/2022, apresentado por parte legítima, com a devida representação nos autos, conforme procuração Id d8a54a5.

Sendo assim, conheço dos recursos, por presentes os pressupostos de admissibilidade.

Mérito

Análise conjunta dos recursos do autor e da ré em razão da matéria do dano moral

Alega o autor, na exordial (Id ff0e96e), ter sido admitido aos serviços da reclamada em 1º/9/1997, para exercer a função de maquinista, tendo sido, em 1º/4/2021, imotivadamente dispensado. Afirma que "as condições de trabalho sempre foram inadequadas, eis que não havia banheiro disponível para que o reclamante utilizasse. O reclamante não tinha horário para refeição e nem local adequado para que pudesse se alimentar, tendo que 'engolir' rapidamente a comida no próprio local em que exercia suas funções. Não tendo água a disposição. Havendo, inclusive, um dispositivo chamado 'homem-morto', um botão de segurança que tinha de ser acionado a cada 45 segundos, para que o freio de emergência não fosse acionado. E não havia programação de parada no trem para que o maquinista fizesse suas refeições ou necessidades fisiológica. Ressalte-se ainda que, caso o maquinista tenha alguma necessidade fisiológica, o mesmo só poderá satisfazê-la com o trem parado, pois é humanamente impossível em 45 segundos se deslocar até o banheiro, fazer suas necessidades e retornar ao comando do trem em movimento. Impende salientar que, caso o maquinista se ausentasse o trem estaria às cegas, ou seja, impossibilitado de ações em travessias, sinais ou outro procedimento de emergência, impossibilitando qualquer atividade, caracterizando assim um trabalho degradante e humilhante, eis que, não havia qualquer intervalo para nada. O trabalhador foi submetido a condições subumanas, como

a impossibilidade de usar o banheiro e a ausência de intervalos para refeições. Registre-se que, o reconhecimento da submissão do trabalhador a condições degradantes como a evidenciada no presente caso é suficiente para a configuração do trabalho em condições análogas a escravo. Qualquer trabalho que não reúna as mínimas condições necessárias para garantir os direitos do trabalhador há que ser considerado trabalho em condição análoga à de escravo. [...] O regime de monocondução é degradante e humilhante, podendo, inclusive, ser classificado como trabalho escravo, eis que, através desse regime apenas uma pessoa, no caso o maquinista, trabalha na cabine da locomotiva, responsabilizando-se, sozinho, por tudo na condução do trem, durante a sua longa e exaustiva jornada de trabalho. [...] Desta forma, diante da angústia, transtornos e constrangimentos causados ao reclamante, este faz jus ao direito à indenização a título de danos morais. (Id ff0e96e - Págs. 2/8)

Na contestação (Id 84552c6), a ré nega as pretensões do autor. Aduz, em síntese, que "O reclamante raramente trabalhou em monocondução. No entanto, entende que tais fatos lhe garantem uma indenização. Data venia, a pretensão é evasiva e infundada, bem como confronta com as provas e principalmente a coisa julgada, uma vez que houve acordo judicial, data vênica, por exemplo, em relação à prática da monocondução, sem falar que o reclamante utilizou os argumentos como se maquinista fosse sempre, mas não procede. [...] Considerando que a parte autora era um maquinista e que conduzia locomotivas idênticas aquelas citadas no laudo, data venia, não restam dúvidas de que realmente essa aventura jurídica caiu por terra. A reclamada juntou outros laudos, bem como fotos, mas esse laudo pericial realizado recentemente demonstra claramente que a pretensão não procede, lembrando a este D. Juízo, por exemplo, que o Reclamante se baseia, dentre as provas apresentadas, numa inspeção realizada em Barra do Piraí em 2011, o que demonstra a total falta de critério, eis que todas as alegadas provas não possuem qualquer relação com o reclamante. Aliás, as mesmas sequer são de fato provas capazes de justificar o pedido, uma, porque a inspeção, por exemplo, além de não ter qualquer referência com o reclamante, muito menos o local, não aponta os registros alegados pelo reclamante. E quanto as fotos, as mesmas foram montadas e desatualizadas (registro 2013), eis que obtidas em máquinas que estão fora de operação. [...] Quanto a impossibilidade de parada da composição ferroviária, melhor sorte não assiste ao reclamante, na medida em que nos casos de eventual emergência, basta solicitação por rádio ao centro de controle (CCO) que após análise dos riscos da solicitação e a verificação das condições de segurança do "próprio empregado" a parada é autorizada. [...] Outro aspecto importante diz respeito à duração das viagens, que geralmente são curtas e com paradas programadas ao longo do trecho, possibilitando que o maquinista caso tenha alguma necessidade emergencial as satisfaça nos banheiros das respectivas paradas, caso opte por não usar o banheiro da locomotiva, não havendo a necessidade de realizar suas necessidades nas condições fantasiosas narradas na peça de ingresso. [...] Cumpre esclarecer que as viagens não são ininterruptas, existindo diversas paradas ao longo do trecho, podendo o Reclamante satisfazer suas necessidades nas respectivas paradas, sendo certo que o Reclamante não trabalha sozinho. Quanto a ausência de lavatório, conforme repetidamente informado, as locomotivas possuem banheiros, com água potável e papel higiênico, sendo certo que a composição ferroviária, geralmente é

tracionada por mais de uma locomotiva, cada uma com seu respectivo lavatório em perfeito estado de conservação. A reclamada afirma ainda que havendo qualquer condição suja, cabe ao mesmo acionar a equipe de limpeza, conforme comprovam as fotos em anexo. (Id 84552c6 - Págs. 15/17)

O MM. Juízo de origem, ao dirimir a controvérsia, assim se pronunciou:

[...]

DOS DANOS MORAIS

Basilar o disposto na CRFB, em seu art. 5º, inciso 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'.

Por seu turno o Código Civil, em seus art. 186 dispõe:

'Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito'.

Contudo na época dos fatos vigia a antiga redação do art. 159 e 1521 do CC/1916, em face do direito postulado ser de direito material; que explicitava. Conforme transcrito abaixo:

'Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência causar prejuízo a outrem fica obrigado a reparar o dano'.

'São também responsáveis pela reparação civil:

III- o patrão, amo ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou por ocasião dele' (art. 1522).

A doutrina abalizada nos ensina que o dano moral é o sofrimento humano estranho ao patrimônio material, repercutindo no patrimônio ideal da pessoa natural.

Danos morais seriam, exemplificadamente, os decorrentes das ofensas 'a honra, ao decoro, à paz interior de cada qual, às crenças íntimas, aos sentimentos afetivos de qualquer espécie, à liberdade, à vida, à integridade corporal. A honra subjetiva constitui o sentimento próprio a respeito dos atributos físicos, morais e intelectuais de cada um.

Presente a ofensa não só a integridade física, como também ao sentimento de autoestima da vítima, também merecedor da tutela jurídica, concretizando-se a hipótese de ofensa a um direito, ainda que dela não tenha ocorrido prejuízo material.

Em lições do livro Instituições do Direito do Trabalho, pág. 617, passo a

transcrever alguns trechos sobre os danos morais:

'O dano moral é o sofrimento humano provocado pelo ato ilícito de terceiro que molesta bens imateriais ou magoa valores íntimos da pessoa, os quais constituem o sustentáculo sobre o qual sua personalidade é moldada e sua postura nas relações em sociedade é erigida. Dano moral, na precisa definição de Antônio Chaves, é a dor resultante de violação de um bem juridicamente tutelado sem repercussão patrimonial. Seja a dor física, dor-sensação.

[...] Por outro lado, a tendência no Direito do Trabalho em face as relações de emprego, são considerar lícitos os controles visuais, auditivos, partindo da premissa de que não há maiores limitações legais para observar diretamente, através de supervisores, a atuação funcional e o comportamento dos trabalhadores. O limite é a dignidade e a intimidade do trabalhador, que deve ser preservada'.

O Reclamante narra como causa de pedir dos danos morais devidos as condições de trabalho as quais era submetido. Neste sentido, informou que havia ausência de sanitário ou impossibilidade de uso, ausência de lavatório, ausência de água potável e ausência de ambiente salubre para alimentação.

Entende devido o dano moral, pois durante a vida útil de trabalho a qual o obreiro esteve vinculado à reclamada, caso o maquinista tivesse alguma necessidade fisiológica, só poderá satisfazê-la com o trem parado, pois é humanamente impossível em 45 segundos se deslocar até o banheiro, fazer suas necessidades e retornar ao comando do trem em movimento. E impende salientar que, caso o maquinista se ausentasse o trem estaria às cegas, ou seja, impossibilitado de ações em travessias, sinais ou outro procedimento de emergência, impossibilitando qualquer atividade, caracterizando assim um trabalho degradante e humilhante, eis que, não havia qualquer intervalo para nada.

Aduz que foi submetido a condições subumanas, como a impossibilidade de usar o banheiro e a ausência de intervalos para refeições. Os maquinistas operam sozinhos a locomotiva, em regime de monocondução, usando um dispositivo denominado 'pedal do homem-morto'. Esse mecanismo freia automaticamente o trem, no caso de o condutor ser acometido por mal súbito e perder os sentidos. Para provar que está vivo e bem, o maquinista deve acionar um pedal, a cada fração de segundos (geralmente, de 40 em 40 segundos). A submissão do reclamante a condições degradantes de trabalho, violadoras de sua dignidade, assim como das normas de saúde e higiene no trabalho, concluindo que a empregadora deve reparar os danos. O maquinista é tratado como uma máquina, um simples equipamento, em flagrante violação ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

O regime da monocondução, na forma em que se encontra, é contrário às modernas linhas interpretativas da legislação trabalhista e deve ser fortemente combatido pelo Judiciário, assim fora exposto na peça de ingresso.

A Reclamada em sua peça de resistência negou o fato constitutivo da parte autora, na forma do art. 818 da CLT e art. 373, I, do CPC e disse que não procede o pedido, eis que não há qualquer registro de irregularidade, o reclamante aponta apenas nesse momento às supostas faltas de condições, mas se baseando em máquinas desativadas que estão localizadas no pátio e, com isso, tentam passar uma verdade irreal.

O depoimento do Reclamante coerente com a peça de ingresso. O depoimento do preposto coerente com a peça de defesa.

Deve ser notado que restou incontroverso nos autos, que o autor laborava tanto em locomotivas mais antigas como mais novas, assim, em máquinas antigas, ou seja, máquinas que não sofreram a modernização, que não tinha água potável e ainda, que o cheiro que ficava no banheiro da locomotiva o incomodava; que o local de fazer a refeição é o mesmo espaço físico apenas separado por uma porta.

Do conjunto probatório acima, verifiquei a caracterização dos seguintes pontos de causa de pedir: ausência de sanitário adequado ou sua impossibilidade de uso; ausência de lavatório, ausência de água potável e ausência de ambiente salubre para alimentação. Deve ser notado que considero o pedal morto, um mecanismo de segurança. E quanto ao fato de ter exercido a monocondução, ou seja, a condução solitária da composição ferroviária.

Em que pese o exercício da função de maquinista, em monocondução, realmente poder apresentar-se perigosa, no entanto este fato, por si só, não enseja condenação em dano moral. Não vislumbro qualquer ofensa ao patrimônio moral do autor o exercício de monocondução, sendo certo que não há nos autos qualquer prova de que o reclamante tenha sofrido algum mal ou infortúnio de qualquer natureza, pelo exercício da função. Cumpre ainda salientar que não há qualquer norma legal que obrigue a reclamada a não adotar o sistema de monocondução, estando inserido no seu poder diretivo a organização e distribuição das atividades de seu quadro funcional.

E no caso em concreto, ocorrera todas as alegações citadas na exordial, desincumbindo a Reclamante de seu encargo probatório, na forma dos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC como exposto no capítulo anterior.

Contudo, o fundamento para sustentar o dano moral, conforme

palavras de Aguiar Dias, em sua insuperável obra 'Da Responsabilidade Civil', citando Minozzi:

'não é o dinheiro, nem a coisa comercialmente reduzida a dinheiro, mas a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, em geral uma dolorosa sensação experimentada pela pessoa, atribuída à palavra dor o mais largo significado'.

Questão tormentosa reside na quantificação da indenização por danos morais, devendo ser levado em conta, como parâmetros orientadores: a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade e natureza da ofensa, grau de culpa ou dolo do ofensor, as consequências do ato, condições financeiras das partes (necessidade da vítima vs. possibilidade do ofensor), o caráter exemplar de pena, dentre outros. A Consolidação das Leis do Trabalho, agora reformada, possui parâmetros objetivos para tal fixação em arts. 223-A a 223-G da CLT.

Considerando que a lesão merecedora de reparação pela via da indenização por danos morais ocorreu quando em vigor a modificação promovida na CLT, serão aplicadas as disposições contidas nos arts. 223-A a 223-G da CLT como se apresentam na presente data, nos termos do capítulo I desta fundamentação.

Para tal, declaro como de natureza grave a ofensa sofrida pelo obreiro, pelo que deve receber o valor de seis vezes a última remuneração (de acordo com o TRCT - ID ed20461 - R\$ 2.480,32) a título de indenização, no total de R\$ 14.881,92.

Isto posto, julgo PROCEDENTE o pedido vindicado pelo autor em sede de danos extrapatrimoniais nos termos da súmula n. 326 do c. STJ, condenando-se a reclamada ao pagamento de indenização, ora arbitrada, de R\$ 14.881,92, a título de danos morais experimentados pela autora.
[...]. (Id a552c26).

Irresignadas com o julgado, recorrem as partes, pretendendo a reforma da r. sentença.

Reiterando os argumentos narrados na inicial, aduz o autor, em apertada síntese, que "A r. sentença brilhantemente deu provimento ao pedido, condenando a recorrida ao pagamento de indenização por dano moral devido as condições precárias de trabalho, no entanto, somente condenou a reclamada ao valor de R\$14.881,92, valor que não atende o caráter punitivo e nem indenizatório do dano moral. Senão vejamos. Como é cediço, as condições de trabalho na recorrida sempre foram inadequadas, tanto que não faltam ações com essa reclamação, pois não há banheiros disponíveis para os trabalhadores, afirmado em depoimento pessoal e testemunhal. [...] No caso do recorrido, o valor da indenização deve ser maior, eis que, trabalhava em condições precárias. Eis que, pode ser afirmar que, as necessidades fisiológicas de todos os empregados eram realizadas a céu aberto, porque não existiam gabinetes coletores de dejetos e nem mesmo papel higiênico. [...] Saliente-se que,

o objetivo da compensação do dano moral é duplo, eis que não visa apenas a compensação da aflição, da angústia e da dor do lesado, mas também para servir de pena ao ofensor, alertando-o de que não se permitirá novas lesões, valorizando-se assim o caráter punitivo, para que iniba maus relacionamentos trabalhistas. [...] Desta forma, diante da angústia, transtornos e constrangimentos causados ao reclamante, este faz jus ao direito a majoração da indenização a título de danos morais pelas condições precárias e sub-humanas de trabalho."(Id dc83436 - Págs. 2/11)

Sustenta a ré, em apertada síntese, que "é manifesta a existência de banheiros nas locomotivas que a parte recorrida trabalhou no período imprescrito da ação. As locomotivas novas, cuja frota foi renovada a partir de 2006, são usadas pela regra, em raríssimos casos há utilização dos modelos antigos. A testemunha indicada pela parte recorrente, afirmou a existência de banheiro na locomotiva [...] Note-se, assim, quatro (4) condições que infirmam as alegações da parte autora (1) trabalhava, no período imprescrito, em locomotivas novas, onde havia banheiros em plena condição de uso, (2) durante o período imprescrito houve confissão de que trabalhava como manobrador, ao passo que a testemunha afirmou a possibilidade de intervalos regulares para almoço, não se cogitando, pelos itens 1 e 2, na alimentação em locais sem condições sanitárias; (3) não havia pedido de "autorização" para parar a locomotiva para fazer as 'necessidades', senão a comunicação pelo condutor do local que iria parar. Não há, ao contrário do que supôs a sentença, prova de que a parte recorrida fazia sua alimentação no mesmo local onde fazia suas necessidades de ir ao banheiro, muito menos há prova de que as cabines das locomotivas eram locais sem condições sanitárias adequadas. [...] A parte recorrente não agiu ou se omitiu voluntariamente, tampouco foi negligente ou imprudente-o que não se pode sequer presumir haver ocorrido, ante a inexistência de qualquer evento que pudesse sugerir o contrário, tendo, ao revés, apenas exercido regularmente seu direito de dispor dos maquinistas da forma que lhe pareceu mais proveitosa para a empresa. A par da inexistência das condições de trabalho alegada na inicial, verifica-se, por outro lado, a existência de cláusula específica estabelecendo o direito de recusa ao trabalho nos seguintes termos: (acordo coletivo 2018/2019) [...] Não há qualquer registro do reclamante nesse sentido, restando claro que o reclamante pretende criar um sensacionalismo para enriquecer sem causa. Não é demais salientar que o ambiente de trabalho proporcionado pela reclamada ao Reclamante, definitivamente, não possui as características indicadas pelo último na inicial. Pelo exposto, é certa que não há meios de restar caracterizada a dor moral, passível de ressarcimento, sendo impertinente o pleito consistente na indenização decorrente de situação de exposição vexatória no ambiente de trabalho. Em função do exposto, a sentença deve ser reformada. [...] em caso de manutenção da indenização, requer a redução do quantum indenizatório considerando os parâmetros indicados no Recurso Ordinário, ou seja, para que a indenização seja equivalente a uma (1) remuneração da parte recorrida, na forma do artigo 223-G, I, da CLT. Pelo provimento do Apelo e redução do *quantum* indenizatório." (Id 4b9fc96 - Págs. 3/7)

Analisa-se.

Inicialmente, cumpre destacar que os danos morais são lesões sofridas pela pessoa natural em seu patrimônio ideal. Entende-se por patrimônio ideal, em contraposição

ao patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não é suscetível de valor econômico.

O reconhecimento da existência de dano moral, na Justiça do Trabalho, possui como pressuposto o ato ilícito decorrente da relação de emprego que cause dano à honra subjetiva — dor, sofrimento e injúria moral —, do empregado, vinculado ao agir do empregador.

Destaque-se que para que se verifique dano passível de indenização, é necessária prova de que o empregador, por culpa ou dolo, praticou ato ilícito contra o empregado. Ou seja, a condenação ao pagamento de indenização decorrente de dano moral somente se justifica nas hipóteses em que o ato imputado como causador do dano importe em grave violação ao patrimônio imaterial do empregado, bem assim cause dano à honra subjetiva — dor, emoção, sofrimento e injúria moral —, vinculado ao agir do empregador.

In casu, a instrução processual compreendeu, além dos documentos colacionados aos autos, os depoimentos pessoais do autor e da ré, além da oitiva de uma testemunha da ré.

O autor, em seu depoimento pessoal, declarou:

[...] que: não tinha intervalo para refeição; que as refeições eram feitas com o trem em movimento; [...] que trabalhou tanto na locomotiva nova quanto na velha; que trabalhava sozinho; que era monocondução; que nos trens mais antigos não existia água potável e os banheiros eram em péssimas condições; que nas locomotivas novas tinha banheiro, mas não havia água potável; que no período imprescrito fez o trecho de Volta Redonda para São Paulo; que trabalhou como manobrista no período imprescrito; que precisava manobrar o trem quando estava no trecho; que quando estava na manobra, não conseguia gozar do intervalo; que estavam constantemente manobrando; [...] que quando havia necessidade de urinar, teriam que se virar; que levavam uma garrafa vazia ou faziam as necessidades pela janela, com o trem em movimento; que sempre deveria observar o homem morto da monocondução; que em caso de urgência para defecar precisa avisar o CCO primeiro e aguardar a autorização [...]" (Id fe5e7e8)

O preposto da ré, em seu depoimento pessoal, declarou:

[...] que: o reclamante era maquinista; que a empresa renovou sua frota na maioria dos trens; que começou em 2006 esse processo; que alguns casos utilizam as locomotivas antigas; que isso tem sido esporádico; que a prioridade é a locomotiva nova; que o reclamante poderia fazer viagem em locomotiva antiga; que o reclamante fazia monocondução; que nas locomotivas antigas tinham água potável e banheiro; que foram colocados tanques e caixas d'água nas locomotivas; que a água para beber, a empresa fornece uma garrafa de 3L para cada maquinista; que o reclamante fazia a rota Volta Redonda- Barra do Pirai; que o reclamante fazia viagens mais curtas; que algumas vezes o reclamante ia até Itaguaí; que de 2015 para cá, o destacamento de Volta Redonda trabalhou muito em manobra; que o maquinista na maioria das vezes programa paradas dos trens, quando conseguiam gozar do intervalo

de 30/40 minutos ou 1h/1h30; que na manobra é mais fácil gozar do intervalo, porque planeja com o manobrador a parada; que terminando a manobra, a parada pode ser de mais de 1h, chegando a 2:30h; que o reclamante fez viagens para São Paulo durante um período; que as paradas programadas podem acontecer em local em que não há um restaurante próximo [...]" (Id fe5e7e8)

A testemunha indicada pela ré, inquirida, respondeu: que trabalha na ré de 1º/9/1997; que entrou junto com o reclamante; que já trabalhou junto com o reclamante; que o reclamante era maquinista; que não sabe dizer qual o trecho que o reclamante mais fazia, pois as escalas de ambos eram diversificadas; que o reclamante atuou na locomotiva nova e na antiga; que na locomotiva antiga não tinha água potável; que nem todas as locomotivas antigas tinham banheiros em condições de uso; que o maquinista deveria comunicar ao controlador para fazer as necessidades fisiológicas; que não existia autorização, apenas comunicação; que o reclamante fazia monocondução; que o reclamante poderia parar em qualquer necessidade fisiológica; que as paradas programadas poderiam ser em locais ermos; que o maquinista se alimenta no próprio trem com o trem parado na estação; que se não tiver a parada, o maquinista continua conduzindo o trem, almoçando; que o reclamante fez manobra; que na manobra conseguia tirar intervalo para refeição, pois eram dois maquinistas, que se revezavam; que não sabe quando o reclamante assumiu a manobra; que a implantação das locomotivas novas é gradativa; que já faz muito tempo dessa implantação, mas não sabe precisar a data exata; que quando comunicada a parada, o maquinista pode solicitá-la em local com banheiro próximo; que poderia parar em local ermo para ir ao banheiro, pois é uma emergência; que o acionamento do homem morte é enquanto a locomotiva está em movimento; que é de 45 em 45 segundos; que não sabe dizer se o reclamante trabalhou mais em locomotiva nova ou antiga (Id af84fd3 - Pág. 2).

Da análise dos depoimentos acima transcritos, infere-se que o reclamante laborou submetido a péssimas condições de trabalho com comprometimento severo à sua saúde e segurança.

Consoante os depoimentos prestados, restou incontroverso que o autor laborava em monocondução, o que, efetivamente, implicava em o autor só poder satisfazer suas necessidades fisiológicas quando o trem estivesse parado, já que, em razão do dispositivo "pedal do homem-morto", não é razoável supor que, em 45 segundos, o reclamante conseguisse se deslocar até o banheiro, fazer suas necessidades fisiológicas e retornar à condução do trem.

Além disso, a própria testemunha da ré confirmou que o reclamante laborou em locomotivas antigas, tendo declarado, ainda, que não tinha água potável nas locomotivas antigas, bem como que nem todas as locomotivas antigas tinham banheiros em condições

de uso. A testemunha também informou que as paradas programadas podiam ser em locais ermos e que, se não tivesse a parada, o maquinista continuava conduzindo o trem e almoçando.

Tais situações fáticas são suficientes para afastar os vastos argumentos da empresa, no sentido de que o autor laborava em locomotivas novas, bem como de que as locomotivas eram equipadas com banheiros regulares e água potável e que bastava ao autor, considerando a norma coletiva da categoria, utilizar-se do direito de recusa ao trabalho, já que a realidade fática apurada em nada se assemelha aos argumentos sustentados pela ré.

Assim, demonstrado e comprovado o contexto fático, resta analisar se tais situações são suficientes para o deferimento de indenização por danos morais.

Saliente-se, que o dano moral é aquele que atinge os direitos da personalidade, sem valor econômico, caracterizando-se, na relação de emprego, por abusos cometidos por empregado ou empregador com repercussão na vida privada, na intimidade, na honra ou na imagem do ofendido.

No caso dos autos, a submissão dos empregados, dentre eles o autor, a péssimas condições de trabalho, inclusive com limitações à satisfação de suas necessidades fisiológicas, e o conseqüente comprometimento de sua saúde e segurança, indubitavelmente caracteriza abuso, porque configura exercício de direito contra sua normal finalidade, não admitido no nosso ordenamento jurídico, constituindo-se em ato ilícito, violando os direitos do empregado, provocando evidente constrangimento, humilhação, dor e sofrimento, por subjugar o mais fraco e hipossuficiente, pela força econômica e pela força decorrente do poder diretivo do gestor indevida e ilegalmente utilizadas.

Tal condição, por certo, viola os princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da proteção do trabalhador. Note-se que no ambiente laboral, a vulnerabilidade do trabalhador deve ser tutelada, sobretudo quando em desigual confronto a eterna dicotomia capital x trabalho. Tanto é assim que a dignidade da pessoa humana foi erigida como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, inciso III da CF/1988), assim como os valores sociais do trabalho (art. 1º, inciso III da CF/1988), cabendo assinalar que o valor da dignidade humana do trabalhador alcança todos os setores da sociedade, e principalmente a ordem jurídica, sendo contrário à dignidade humana, tudo aquilo que puder reduzir a pessoa (o sujeito de direitos) à condição de objeto.

Destaque-se que o art. 170, *caput* da CF/1988, expressamente dispõe que a ordem econômica, baseada na valorização do trabalho e da livre iniciativa, tem como objetivo garantir a todos uma existência digna, consoante os ditames da justiça social, sendo que a existência digna somente é alcançada se respeitados os direitos fundamentais, dentre os quais se insere o direito ao meio ambiente saudável e seguro. Nesse aspecto, a impossibilidade de o empregado de satisfazer adequadamente às suas necessidades fisiológicas e expondo-o ao labor em local sem mínimas condições de higiene, por certo, viola os princípios constitucionais invocados, expondo o trabalhador a uma situação degradante e vexatória.

Neste sentido, o entendimento pacificado no âmbito do C. TST, *in verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO
PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DO VALOR

DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Esta Corte, em casos similares, já se manifestou favoravelmente à condenação ao pagamento de indenização por danos morais ao maquinista que labora em regime de monocondução, devido às condições precárias de seu trabalho, ante a restrição ao uso de sanitários. Entretanto, não cabe a esta instância superior, via de regra, rever a valoração emanada das instâncias ordinárias, para o que se faria necessário o reexame dos elementos de fato e das provas constantes dos autos. Excepcionam-se as hipóteses em que o quantum indenizatório se revele extremamente irrisório ou nitidamente exagerado, denotando manifesta inobservância aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, o que não é o caso dos autos, máxime quando o Regional correlaciona o título fixado com as peculiaridades do caso concreto e o caráter compensatório da indenização. Nessa senda, apresenta-se em tudo razoável o valor de R\$5.000,00 (cinco mil reais) fixado pela Corte a quo. Agravo de instrumento não provido. Processo: AIRR - 915-27.2012.5.01.0341 Data de Julgamento: 24/6/2015, Relator Desembargador Convocado: Breno Medeiros, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/06/2015.

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO OCORRÊNCIA. Não observada a orientação da OJ nº 115 da SBDI-1 do TST, não se procede ao exame da tese da negativa da prestação jurisdicional. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REGIME DE MONOCONDUÇÃO CONCOMITANTE AO SISTEMA DE SEGURANÇA DENOMINADO "HOMEM MORTO". RESTRIÇÃO À UTILIZAÇÃO DE BANHEIROS E À ALIMENTAÇÃO. O quadro fático delineado pelo Regional é o de que o empregado, submetido ao regime de monocondução, concomitante com a adoção do sistema de segurança denominado "homem morto", era impedido de satisfazer as suas necessidades fisiológicas e de se alimentar adequadamente durante a jornada de trabalho, circunstâncias que obviamente causam constrangimento e sofrimento, viabilizando a configuração do dano moral in re ipsa. Observado o cenário de fato descrito, é impossível visualizar ofensa aos preceitos legais regentes da matéria. Incidência da Súmula nº 126 do TST. DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. Constatado que o valor fixado para a indenização por dano moral encontra-se absolutamente dentro dos padrões de razoabilidade e proporcionalidade, não se conhece de Recurso de Revista para análise do tema. Recurso de Revista não conhecido. Processo: RR - 283-22.2013.5.03.0143 Data de Julgamento: 17/6/2015, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/6/2015.

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. [...] DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. MAQUINISTA FERROVIÁRIO. REGIME DE MONOCONDUÇÃO. SISTEMA DE SEGURANÇA DENOMINADO "HOMEM MORTO". AUSÊNCIA DE PARADAS, IMPOSSIBILIDADE DE USO DE SANITÁRIOS E INEXISTÊNCIA

DE LOCAL ADEQUADO PARA ALIMENTAÇÃO (arguição de violação dos artigos 5º, II e X, e 7º, XXVIII, da CF, 818 da CLT, 333, I, do CPC de 1973 e 186 e 876 do CCB). Consta do acórdão recorrido que o autor laborou como maquinista, em regime de "monocondução", e que operou composição ferroviária que dispunha do sistema de segurança denominado "homem morto". O Regional sublinhou que não existiam paradas programadas e que qualquer procedimento de interrupção das viagens, cada uma com duração média de 4 horas e 30 minutos a 6 horas e 30 minutos, deveria ser comunicado antecipadamente ao Centro de Controle Operacional - CCO. A Turma ressaltou que o sistema de trabalho adotado pela empregadora obstava que o empregado se afastasse do comando do trem por tempo superior a 45 segundos, o que impedia a utilização do sanitário e obrigava o trabalhador a urinar através da janela localizada junto ao posto de comando da locomotiva. O Colegiado acrescentou que as refeições eram realizadas com o trem em movimento. Nessa esteira, a Corte Regional concluiu que restaram evidenciados o descaso da ré com a saúde de seus empregados, bem como a negligência da empregadora em relação às normas de segurança e medicina do trabalho. É certo que o sistema de segurança denominado "homem morto" é imprescindível para se evitar acidentes de grandes proporções ocasionados por eventos de força maior, que impeçam os maquinistas de continuarem nos comandos das locomotivas. Entretanto, também é certo que esse aparato exige a permanência de um condutor nos controles do trem por todo o tempo da viagem, sob pena de acionamento automático dos freios. Assim, se não houver ao menos dois maquinistas na composição, em nenhuma hipótese o condutor poderá deixar o posto de comando, seja para se alimentar, seja para satisfazer suas necessidades fisiológicas. No caso dos autos, o quadro fático exposto no acórdão recorrido fala por si só e não deixa qualquer margem de dúvida de que o regime de monocondução adotado pela reclamada expunha o autor a condições de trabalho desumanas, absolutamente degradantes e ofensivas à dignidade de qualquer pessoa. Ora, para prevenir as situações humilhantes e vexatórias pelas quais passou o reclamante, bastava que a empresa designasse um segundo maquinista para acompanhá-lo nas viagens. Todavia, a inércia da reclamada nesse sentido denota evidente desrespeito não só pelo empregado que disponibilizava sua força de trabalho, mas, também, pelo ser humano que ali se encontrava. Ou seja, diante de tal contexto, em que restou evidenciada a relação de causa e efeito entre a conduta ilícita da empresa e o dano do autor, não há como isentar a reclamada da obrigação de indenizar o reclamante pela ofensa moral perpetrada. Precedentes. Recurso de revista não conhecido (TST-RR-1507-93.2011.5.03.0036, 3ª Turma, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 19/08/2016).

RECURSO DE REVISTA. IN 40 DO TST. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MAQUINISTA. REGIME DE MONOCONDUÇÃO. DISPOSITIVO

HOMEM MORTO. PROVIMENTO. O quadro fático delineado pelo eg. TRT demonstrou que o empregado, laborando em regime de monocondução, não tinha tempo suficiente para satisfação de suas necessidades fisiológicas básicas e, tampouco, local adequado para alimentação, tendo em vista que não podia abandonar o posto de trabalho enquanto a locomotiva estivesse em movimento. Demonstradas as condições humilhantes e degradantes a que era submetido o empregado no regime de monocondução, com utilização do dispositivo "homem morto", há que se reconhecer o ato ilícito, o dano e o nexo de causalidade, geradores da obrigação de indenizar, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-ARR-571-33.2014.5.03.0143, 6ª Turma, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT 30/6/2017).

Portanto, configurados o ato abusivo e o dano, violando a personalidade do trabalhador, há o inegável dever de reparação, com a consequente condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral.

Registre-se que, embora seja o dano moral aquele que atinge os direitos da personalidade, sem valor econômico, caracterizando-se, na relação de emprego, entre outros, por abusos cometidos por empregador com repercussão na vida privada e na intimidade do empregado ofendido, a condenação a indenizá-lo tem, além do intuito reparatório ao ofendido, o caráter punitivo, pedagógico e preventivo.

No que se refere ao quantum indenizatório, cumpre registrar que a indenização, em comento, não tem por escopo o enriquecimento da parte, mas a fixação de valor justo, que não venha a causar a ruína econômica do ofensor e, ao mesmo tempo, viabilize o caráter pedagógico para fins de se evitar a reiteração da conduta.

A indenização deve a um só tempo minimizar os prejuízos morais sofridos pela vítima, e servir de instrumento apto ao desencorajamento à reiteração do ilícito por parte do infrator.

A finalidade da reparação pelo 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.

Logo, considerando o marco prescricional e que os danos causados também ocorreram na vigência dos artigos 223-A e 223-G, da CLT, com as redações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, bem como tendo em conta os fundamentos consignados, observada a situação econômica das partes, o caráter punitivo e pedagógico da indenização, bem como a gravidade do fato apurado na instrução, afigura-se razoável o valor da indenização fixado pelo MM. Juízo de primeiro grau (R\$ 14.881,92), não sendo tão alto que enseje o enriquecimento sem causa, nem tão módico a ponto de não atingir o escopo do instituto.

Nada a reformar.

Nego provimento a ambos os recursos.

Recurso da ré (tópicos remanescentes) do intervalo intrajornada e período de prontidão

O MM. Juízo *a quo* condenou a reclamada ao pagamento do intervalo intrajornada, nos seguintes termos:

[...]

DO INTERVALO INTRAJORNADA

O intervalo intrajornada não integra a jornada laborativa obreira, não tendo a natureza de tempo de serviço do empregado, a jurisprudência entendia que tal conduta desrespeitosa não ensejava qualquer pagamento específico ao trabalhador (caso não houvesse extrapolação da jornada regular efetivamente laborada, tipificando-se como mera infração administrativa. É o que dispunha o enunciado 88 do TST (cancelado através da Resolução Administrativa 42 TST, de 17/2/95), tal visão fora dominante na ordem jurídica até 1994.

A Lei nº 8923, de 27/7/1994, rompeu com esse entendimento tradicional e com o juízo de mera infração administrativa acobertado pelo enunciado acima explicitado.

É que o mencionado diploma, acrescentando o parágrafo 4º do art. 71 da CLT, determinou a produção de efeitos remuneratórios também na situação específica de desrespeito a intervalos intrajornadas primitivamente não remunerados, independente de haver real acréscimo na jornada laborada. Dispõe: 'quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho'.

Em primeiro lugar, a norma jurídica concernente a tais intervalos, é de saúde e segurança laborais, imantadas pela própria Constituição da República (art. 7º, XXII).

Em segundo lugar, não se trata de remunerar o tempo não fruído de intervalo através do simples adicional de horas extras. A lei é clara, tendo criado, conforma palavras de Maurício Godinho Delgado a figura 'hora extras fictas'.

O objetivo da lei, de sobrevalorizar esse tempo desrespeitado, foi garantir, a efetividade (isto é, eficácia social) às normas jurídicas assecuratórias do essencial intervalo intrajornada para refeição e descanso.

Tal norma do art. 71 § 4º da CLT constitui regra de Direito Material, tendo efeito jurídico imediato, não afrontando situações sociojurídicas já constituídas (art. 5º, XXXVI da CRFB/1988).

A Reclamada não demonstrou qualquer hipótese de incidência do art. 71 § 3º da CLT, onde há possibilidade de redução do intervalo intrajornada quando preenchidos certos requisitos.

Acrescentou que Ademais, para evitar interpretações equivocadas, vale esclarecer que o Reclamante não é e jamais foi impedido de gozar do intervalo para refeição, sendo certo que tal intervalo ocorria geralmente quando o mesmo estava esperando o trem chegar ou na passagem/troca de um trem para outro, ou seja, o Reclamante poderia tranquilamente organizar seus horários para efetuar suas refeições antes de adentrar o trem, quando também estava em treinamento, prontidão, passe e no pátio da manobra, restando fantasiosa a alegação lançada na exordial.

Aliás, a própria jornada ora juntada ratifica tal fato. Analisando as fichas financeiras do reclamante, verifica-se que o adicional foi devidamente pago, em consonância com a previsão do acordo coletivo. Ademais, conforme a Súmula 446, o obreiro recebeu como horas extras quando as refeições foram realizadas durante as paradas nas cabines das locomotivas.

Sob rubrica a 0812, constam as horas em que houve refeição nas condições previstas na norma coletiva, sendo que ao lado estão os valores respectivamente pagos a este título.

Pelo exposto, indevido qualquer pagamento a título de intervalo intrajornada, sendo que quando realizados dentro da locomotiva, foram devidamente pagos, com o devido adicional, tudo em conformidade com o acordo coletivo da categoria e súmula 446 do TST, sob pena de enriquecimento ilícito, eis que já recebeu corretamente sua indenização.

Deve ser notado que tal norma referente a supressão do intervalo intrajornada é norma de indisponibilidade absoluta, assim, declaro incidentalmente a referida nulidade., referente ao período até a vigência da Lei nº 13.467/2017, devido ao princípio da autonomia da vontade e mínima intervenção estatal, bem como deve ser aplicado após 10/11/2017, o regramento referente ao intervalo intrajornada, sobretudo a natureza indenizatória.

O Reclamante em seu depoimento pessoal coerente com a peça de ingresso.

O preposto em seu depoimento pessoal disse: '[...] que o maquinista na maioria das vezes programa paradas dos trens, quando conseguiam gozar do intervalo de 30/40 minutos ou 1h/1h30; que na manobra é mais fácil gozar do intervalo, porque planeja com o manobrador a

parada; que terminando a manobra, a parada pode ser de mais de 1h, chegando a 2:30h; que o reclamante fez viagens para São Paulo durante um período; que as paradas programadas podem acontecer em local em que não há um restaurante próximo. [...]'.

E a testemunha do réu declarou que 'que o reclamante poderia parar em qualquer necessidade fisiológica; que as paradas programadas poderiam ser em locais ermos; que o maquinista se alimenta no próprio trem com o trem parado na estação; que se não tiver a parada, o maquinista continua conduzindo o trem, almoçando; que o reclamante fez manobra; que na manobra conseguia tirar intervalo para refeição, pois eram dois maquinistas, que se revezavam'.

Os depoimentos não são verossímeis, visto que é fato publico e notário que quando o trem chega na prontidão, os maquinistas tem que necessariamente embarcar e ainda, podendo inclusive fazer a pausa por duas horas e meia soa sem razoabilidade, podendo ser enquadrado depoimento como temerário, por violação ao princípio da cooperação e boa-fé objetiva.

Deve ser notado que o preposto não presta o compromisso de dizer a verdade, todavia, disparar absurdo em frente desta julgadora que já realizou inúmeros feitos de maquinistas em face da Ré, como titular em Volta Redonda, e ainda, como substituta em Barra do Piraí (onde há uma concentração maior de feitos em face da Ré), não é uma conduta adequada.

Tenho por comprovado o fato constitutivo do direito do autor, na forma dos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC, referente a supressão do intervalo intrajornada.

Todavia, não deve ser ressaltado somente o aspecto punitivo. É evidente, por outro lado, que o valor está remunerando os serviços prestados durante o intervalo não usufruído, logo, também é parcela salarial integrante de sua remuneração, justificando as incidências em férias, 13º salários, FGTS, aviso prévio e etc.

Julgo procedente uma hora diária (inteligência da súmula 437 do C. TST) , em razão da não concessão do intervalo intrajornada - art. 71 § 4º da CLT, com acréscimo de 50% , inclusive no período de prontidão, do período imprescrito até 10/11/2017, devido a habitualidade, defiro a integração em saldo de salário aviso prévio indenizado, férias com 1/3, décimo terceiro salário, FGTS e indenização compensatória de 40% sobre o FGTS.

E de 11/11/2017 até o final do contrato, não ocorrerá a repercussão em parcelas salariais, diante da natureza indenizatória conferida ao

instituto pela Lei nº 13.467/2017, autorizando desde já a dedução dos valores recebidos a título de intervalo intrajornada nos contracheques, como por exemplo, a rubrica de rubrica "ACR SUM 446" - ou outra correspondente a tal título, para que se evite o enriquecimento sem causa.

[...] (Id a552c26).

Irresignada com o julgado, recorre a ré, pretendendo a reforma da r. sentença. Aduz, em apertada síntese, que "os depoimentos prestados no processo afirmaram a possibilidade dele, autor, usufruir do intervalo intrajornada [...]. Note-se, portanto, que a prova do processo milita em favor da parte recorrente, porque confirma a afirmação da defesa de que o recorrido poderia usufruir do intervalo intrajornada, ao passo que nas oportunidades do intervalo reduzido, houve pagamento do tempo complementar, exatamente como dispõem as normas coletivas da categoria e o artigo 71 da CLT. Pelo provimento do recurso. Não obstante, tendo integrado a categoria 'c', de conformidade com previsão constante do artigo 237 da Consolidação das Leis do Trabalho, não há dúvidas de que a concessão do intervalo intrajornada está condicionada a averiguação da previsão legal artigo 237, 'c' combinado com artigo 238, § 5º, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho) Dessa forma, caso haja necessidade de realização de refeições no interior da locomotiva durante paradas do veículo em pátios e estações, conforme dispositivo da convenção, os empregados recebem o pagamento de uma hora, com acréscimo de 50%. Analisando as fichas financeiras do reclamante, verifica-se que o adicional foi devidamente pago, em consonância com a previsão do acordo coletivo. Pelo provimento do recurso. [...] A sentença determinou o pagamento de intervalo intrajornada inclusive no PERÍODO DE PRONTIDÃO [...] A condenação viola literalmente o disposto nos artigos 141 e 492 do CPC, considerando que não há causa de pedir e pedido propriamente dito. Nem poderia ser diferente, porque prontidão não há trabalho, não é tempo à disposição. A sentença deve ser reformada." (Id 4b9fc96 - Págs. 2/7)

Analisa-se.

Com efeito, a instrução processual compreendeu, além dos documentos colacionados aos autos, os depoimentos pessoais do autor e da ré, além da oitiva de uma testemunha da ré.

O preposto da ré, em seu depoimento pessoal, declarou:

[...] que o maquinista na maioria das vezes programa paradas dos trens, quando conseguem gozar do intervalo de 30/40 minutos ou 1h /1h30; que na manobra é mais fácil gozar do intervalo, porque planeja com o manobrador a parada; que terminando a manobra, a parada pode ser de mais de 1h, chegando a 2:30h; que o reclamante fez viagens para São Paulo durante um período; que as paradas programadas podem acontecer em local em que não há um restaurante próximo [...]" (Id fe5e7e8)

A testemunha indicada pela ré, inquirida, respondeu: [...] que o reclamante poderia parar em qualquer necessidade fisiológica; que as paradas programadas poderiam ser em locais ermos; que o maquinista se alimenta no próprio trem com o trem parado na estação; que se não tiver a parada, o maquinista continua conduzindo o trem, almoçando; que o reclamante fez manobra; que na manobra conseguia tirar intervalo para refeição, pois eram dois maquinistas, que se revezavam; [...] (Id af84fd3 - Pág. 2).

A análise dos depoimentos supratranscritos não autoriza conclusão diversa daquela do MM. Juízo de origem, sobretudo porque as declarações da testemunha da ré não foram suficientes para firmar o convencimento do MM. Juízo de origem quanto à efetiva fruição do intervalo intrajornada.

Ressalte-se, nesse contexto, que, no que diz respeito à valoração da prova oral, o magistrado forma seu convencimento com base nas impressões que se podem extrair do contato com as partes e testemunhas, razão pela qual se entende deva prevalecer o entendimento do Juízo a quo, que, sopesando os depoimentos do preposto e da testemunha da reclamada, não conferiu credibilidade às declarações relativas ao intervalo intrajornada, já que, tendo ele contato pessoal com as testemunhas, possui melhor aptidão para extrair o conteúdo de verdade de cada depoimento.

Essa interpretação tem como fundamento o princípio da persuasão racional do juiz, insculpido no art. 371 do CPC c/c art. 769 da CLT, segundo o qual o juiz apreciará livremente a prova, atento aos fatos e circunstâncias constantes dos autos, bem como no princípio da identidade física do juiz inserido nos arts. 366 e 370 do CPC.

Assim, na análise da prova oral, o princípio da identidade física do juiz é de grande importância, uma vez que as atas de audiência e os termos de depoimentos não são capazes de reproduzir as impressões que resultam da inquirição direta das partes e das testemunhas, ou seja, não são capazes de externar os elementos não verbais que se extraem do contato imediato entre juiz, partes e testemunhas.

Além disso, restou consignado, na r. sentença, o fato de que a magistrada "já realizou inúmeros feitos de maquinistas em face da Ré, como titular em Volta Redonda, e ainda, como substituta em Barra do Pirai (onde há uma concentração maior de feitos em face da Ré)", razão pela qual se entende aplicável, no caso concreto, o disposto no artigo 375, do CPC, segundo o qual o juiz poderá aplicar as regras da experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece.

Desse modo, não há como ser afastado o entendimento de que a pausa por duas horas e meia não é plausível, sobretudo porque, conforme bem salientado pelo

MM. Juízo de origem, é fato público e notório que, quando o trem chega na prontidão, os maquinistas têm que, necessariamente, embarcar.

Registra-se, por outro lado, que não há qualquer incompatibilidade entre os artigos 71 e 238 da CLT, ambos aplicáveis à hipótese.

O artigo 71 *caput* da CLT, com a redação vigente ao tempo do início do contrato de trabalho, dispõe:

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de 2 horas.

§4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

O art. 238, § 5º, da CLT dispõe:

O tempo concedido para refeição não se computa como de trabalho efetivo, senão para o pessoal da categoria c, quando as refeições forem tomadas em viagem ou nas estações durante as paradas. Esse tempo não será inferior a 1 (uma) hora, exceto para o pessoal da referida categoria em serviço de trens.

Com efeito, o entendimento do C. TST, consubstanciado na Súmula nº 446, é no sentido de que "a garantia ao intervalo intrajornada, prevista no art. 71 da CLT, por constituir-se em medida de higiene, saúde e segurança do empregado, é aplicável também ao ferroviário maquinista integrante da categoria 'c' (equipagem de trem em geral), não havendo incompatibilidade entre as regras inscritas nos artigos 71, § 4º, e 238, § 5º, da CLT".

Em momento algum o artigo 238, § 5º, da CLT afastou o direito dos maquinistas a um intervalo intrajornada não computado na jornada.

A garantia ao intervalo intrajornada, prevista no art. 71 da CLT, por constituir-se em medida de higiene, saúde e segurança do empregado, é aplicável também ao ferroviário maquinista, razão pela qual inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), ineficaz à negociação coletiva.

Aliás, este o pacífico entendimento jurisprudencial cristalizado na Súmula nº 437, II, do C. TST, *verbis*:

É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), ineficaz à negociação coletiva.

Neste sentido, precedente abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. INTERVALO INTRAJORNADA. FERROVIÁRIO MAQUINISTA. INTERVALO PARA REFEIÇÃO USUFRUÍDO NO LOCAL DE TRABALHO. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. COMPATIBILIDADE ENTRE OS ARTIGOS

71, CAPUT E § 4º, E 238, § 5º, DA CLT. Discutem-se, no caso, o direito do ferroviário maquinista ao intervalo intrajornada previsto no artigo 71, § 4º, da CLT e a compatibilidade com o artigo 238, § 5º, da CLT. A SbdI-1 desta Corte, por ocasião do julgamento do Processo nº E-RR- 65200-84.2007.5.03.0038 (Redator Designado Ministro Aloysio Corrêa da Veiga), em sua composição completa, por maioria, adotou o entendimento de que não há incompatibilidade entre os artigos 71, § 4º, e 238, § 5º, da CLT, concluindo que o maquinista ferroviário tem direito ao pagamento, como hora extra, do período correspondente ao intervalo intrajornada, bem como ao respectivo adicional, na forma do artigo 71, § 4º, da CLT e da Súmula nº 437, item I, do TST (antiga Orientação Jurisprudencial nº 307 da SbdI-1), pois o intervalo para refeição, nesse caso, é usufruído no local de trabalho, constituindo tempo à disposição do empregador. Por outro lado, cabe destacar que a matéria foi pacificada nesta Corte, por meio da Súmula nº 446, in verbis: "MAQUINISTA FERROVIÁRIO. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL OU TOTAL. HORAS EXTRAS DEVIDAS. COMPATIBILIDADE ENTRE OS ARTS. 71, § 4º, E 238, § 5º, DA CLT. Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17/12/2013. A garantia ao intervalo intrajornada, prevista no art. 71 da CLT, por constituir-se em medida de higiene, saúde e segurança do empregado, é aplicável também ao ferroviário maquinista integrante da categoria "c" (equipagem de trem em geral), não havendo incompatibilidade entre as regras inscritas nos arts. 71, § 4º, e 238, § 5º, da CLT". Com relação às regras de vigência temporal das súmulas relacionadas à aplicação da Súmula nº 437, registra-se que essas têm aplicação imediata aos casos concretos, também no tocante aos processos em andamento, porquanto apenas cristalizam entendimento já pacificado nos órgãos julgadores ou reveem posicionamento anterior da Corte, superando, assim, posicionamento anteriormente sufragado. Dessa forma, as súmulas refletem o entendimento jurisprudencial consolidado nesta Corte superior, sendo fruto dos julgados anteriores proferidos nesse sentido pelo Tribunal, o que não se confunde com disposição legislativa, motivo pelo qual não está sujeita ao princípio da irretroatividade das leis. Assim, excetuados os casos de aplicação imediata da lei processual, bem como os de alteração do direito material, em razão do princípio *tempus regit actum*, o conteúdo sumular deve ser aplicado imediatamente aos processos em curso, porque revela a nova orientação da Corte aos casos em exame. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 327-43.2015.5.09.0001 , Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 10/4/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/4/2018)

Por fim, no tocante ao período de prontidão, não se vislumbra a alegada violação aos artigos 141 e 492, do CPC, especialmente porque, na inicial, o autor afirmou que "Ficando a disposição da empresa por 13 horas seguidas, sem intervalo para refeição, eis que, almoçava, jantava e lanchava dentro da locomotiva, operando a máquina e o botão

de homem-morto de 45 em 45 segundos. Observa-se que, a ré é devedora de mais uma hora diária, face à inexistência do intervalo mínimo para refeição, na forma do parágrafo 4º do artigo 71, da CLT.", equivalendo, portanto, ao período de prontidão mencionado na r. sentença.

Assim, considerando o conjunto probatório carreado aos autos, afigura-se correta a r. sentença, nada havendo para ser reformado no particular.

Nego provimento.

Do prequestionamento

Tendo este relator adotado tese explícita sobre o *thema decidendum* e, considerando-se que não está o Juiz obrigado a refutar todos os argumentos sustentados pelas partes, desde que fundamente o julgado (artigos 371 e 489, II, do CPC, artigo 832 da CLT, artigo 93, IX da CF/1988 e artigo 15 da Instrução Normativa nº 39/2016 do C. TST), tem-se por prequestionados os dispositivos constitucionais e legais invocados pelo recorrente, na forma da Súmula nº 297, I, do C. TST.

Isto posto, conheço dos recursos, por presentes os pressupostos legais de admissibilidade e, no mérito, nego-lhes provimento.

ACORDAM os Desembargadores que compõem a Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por *unanimidade*, conhecer dos recursos, por presentes os pressupostos de admissibilidade e, no mérito, negar-lhes provimento, nos termos da fundamentação do voto do Relator.

Rio de Janeiro, 13 de julho de 2022.

Desembargador do Trabalho Jorge Orlando Sereno Ramos

Relator

Recurso Ordinário: 0100067-62.2022.5.01.0029

Titulação: Direito Administrativo e outras matérias de direito público. Servidor Público Civil. Jornada de Trabalho.

Palavras-chave: serviço público, jornada de trabalho.

Turma: 5ª

Relator: Desembargador do Trabalho Jorge Orlando Sereno Ramos.

Data de julgamento: 26/10/2022.

Publicação: 13/12/2022.

Recurso ordinário. Direito do Trabalho. Redução de jornada da carga horária de trabalho. Filho autista. Empregado de fundação estadual. À luz da leitura conjunta dos artigos 1º e 7º da Lei nº 3.807/2002, que estendeu o direito à redução da jornada perquerida a toda a Administração Pública Estadual do Rio de Janeiro, não há que se falar em falta de amparo legal à pretensão autoral. No caso em tela, extrai-se dos elementos contidos nos autos, que o filho menor da reclamante apresenta necessidades especiais em decorrência do transtorno espectro autista que requer cuidados especiais, não encontrando assim óbice ao acolhimento da pretensão autoral.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário em que são partes: **Fundação Saúde do Estado do Rio de Janeiro**, como recorrente, e **A.N.S.D.G.**, como recorrida.

Inconformada com a r. sentença de Id ede15fc, integrada pela decisão de embargos declaratórios de Id c12a6d9, proferidas pela Excelentíssima Juíza Patricia Vianna de Medeiros Ribeiro, do MM. Juízo da 29ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou procedente o pedido formulado na petição inicial, recorre ordinariamente a reclamada, conforme as razões de Id 3e49dbd.

Pretende a reclamada a reforma da sentença quanto à redução da carga horária e aos honorários sucumbenciais.

A ré é isenta do recolhimento do depósito recursal e das custas processuais, conforme o art. 790-A, I, da CLT e o art. 1º, IV, do Decreto-lei nº 779/1969.

Embora regularmente intimada sob Id ecc4f94, a reclamante não apresentou contrarrazões.

Parecer do Douto Ministério Público do Trabalho (Id b8be22d), da lavra do Excelentíssimo Procurador do Trabalho Rodrigo de Lacerda Carelli, opinando pelo conhecimento e não provimento do recurso ordinário da reclamada.

É o relatório.

Voto

Conhecimento

Trata-se de recurso ordinário de Id 3e49dbd interposto pela ré, em 4/8/2022, sendo tempestivo, uma vez que a notificação para ciência da decisão pelo sistema ocorreu dia 1º/8/2022, apresentado por parte legítima, com a devida representação nos autos, conforme procuração de Id 7ee2cf7 e dispensado do preparo por se tratar de ente público.

Sendo assim, conheço dos recursos, por presentes os pressupostos de admissibilidade.

Da aplicação da Lei nº 13.467/2017

A Lei nº 13.467/2017, publicada em 14 de julho de 2017, em seu artigo 6º - justamente com a finalidade de preservar a segurança jurídica -, de forma expressa determinou que o início de sua vigência dar-se-ia após o decurso de 120 dias contados daquela data, o que ocorreu no dia 11 de novembro de 2017 (sábado).

Nesse fluxo de ideias, considerando que a presente demanda, ajuizada aos 4/2/2022, veicula pretensões oriundas de contrato de trabalho iniciado em data de 1º/10/2012, os autos sub examine estão sendo analisados à luz do ordenamento jurídico vigente à época dos fatos (*tempus regit actum*), sendo inaplicáveis, portanto, as alterações de direito material promovidas pela Lei nº 13.467/2017 ("Reforma Trabalhista") na CLT.

Mérito

Da redução da carga horária de trabalho

Em sua petição inicial, a autora relata que "A parte autora é empregada pública da Fundação-Ré, atuando como técnica de enfermagem no Hospital Estadual Eduardo Rabello, com carga horária semanal de 32 horas, com contrato regido pela CLT. No ano 2015 o seu único filho, G.N.D.G., nascido em 28 de abril de 2012, certidão de nascimento anexa, foi diagnosticado com o quadro clínico de TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA, conforme relatórios médicos que ora se junta. A partir desse diagnóstico, considerando o aconselhamento médico sobre necessidade de acompanhamento presencial da autora, mãe do G., dada a necessidade de apoio pedagógico durante o período escolar, psicoterapia habilitada em ABA - análise do comportamento aplicada, fonoaudiologia, terapias ocupacionais, encaminhamento escolar especial, natação e outras atividades fisioterápicas adequadas ao tratamento das pessoas

acometidas do transtorno do espectro autista, a autora peticionou junto ao setor de pessoal da Fundação-Ré requerendo REDUÇÃO DE 50% DA CARGA HORÁRIA SEM REDUÇÃO DOS VENCIMENTOS."

Aduz que "o pai do menor G. trabalha em empresa privada em regime de 44 horas semanais."

Argumenta que "geralmente, a criança acometida com Transtorno do Espectro Autista apresenta vínculo específico com uma única pessoa, *in casu*, a mãe - parte autora, tendo dificuldades para se afastar dela. Logo, não seria razoável admitir revezamento entre a autora e o pai da criança, tanto pela impossibilidade de redução da carga horária daquele, haja vista o trabalho em empresa privada, quanto pela ausência de vínculo específico entre o filho G. com o pai."

Afirma que "o pleito se fundamenta na imperiosa e inadiável necessidade de a autora se fazer presente no acompanhamento diário nas atividades multidisciplinares a que se submete o seu filho G., diariamente, em sessões com psicólogo, psicoterapeuta, fonoaudiólogos, entre outros, atividades indispensáveis ao seu desenvolvimento sadio. [...] O menor G. possui hoje 9 anos de idade e segundo orientação médica, é fundamental para o seu desenvolvimento saudável a realização de atividades com terapias de estímulos com acompanhamento permanente e direto de sua mãe nas sessões em consultórios, de modo a aprender as técnicas para serem replicadas em casa com o filho. [...] Posto isso, entende a autora ser razoável e indispensável a redução da carga horária de 50%, a fim de que possa acompanhar seu filho nas sessões de terapias e nas atividades destinadas para realização no domicílio, haja vista ser impossível para a autora acomodar o cumprimento de sua carga horária semanal de 32 horas com os horários de atendimento nos consultórios e no acompanhamento em casa. Ademais, os custos do tratamento com os profissionais especializados são naturalmente bastante elevados, bem como com as medicações indicadas, todas indispensáveis para o adequado desenvolvimento do filho G. Por isso não pode a autora sofrer redução da sua remuneração, porque está comprometida com as despesas para os tratamentos acima mencionados."

Obtempera que "requereu administrativamente à Fundação Ré a redução de 50% da carga horária sem redução de salário, conforme se observa na íntegra do processo administrativo anexado a esta, e teve o seu pedido deferido no ano de 2017, redução esta que cessou por decisão administrativa no ano de 2018. Em 2019, a autora ingressou administrativamente com pedido de reconsideração da decisão, que foi indeferido sob o fundamento de que; *verbis*: 'por força do Decreto nº 46.038 de 06 de julho de 2017 o qual determinou a não aplicação da EC nº 65/2016 à Constituição do Estado do Rio de Janeiro da EC nº 65/2016, a Fundação Saúde do Estado do Rio de Janeiro está impedida de conceder o direito a redução da carga horária'. Encaminhada para parecer da Gerente Jurídica do RH da Fundação- Ré, concluiu esta pelo indeferimento do pedido sob o argumento de ausência de convenção coletiva que autorize a redução da carga horária. Entende a autora que os argumentos que fundamentam o indeferimento do seu pedido de redução da carga horária são desvinculados da realidade fática, porque a EC nº 65/2016 trata da questão dos servidores públicos federais, vinculados estes à administração direta, das autarquias e das fundações

públicas de direito público. Todavia, insta destacar, Douto Julgador, que o empregador da autora não é uma empresa privada cujo objetivo é o lucro. Trata-se de fundação pública, cuja natureza jurídica, nesse caso específico, é direito privado e, como toda fundação, sem fins lucrativos. Apesar de a Fundação-Ré ostentar personalidade jurídica de direito privado, não lhe retira a natureza jurídica de 'Fundações Públicas' vinculada ao Estado do Rio de Janeiro."

Alega que "seu pleito se encontra fundamento na lei estadual do Rio de Janeiro nº 3.807, de 4 de abril de 2002, que dispõe SOBRE A CONCESSÃO DE HORÁRIO ESPECIAL AOS SERVIDORES ESTADUAIS E EMPREGADOS DE EMPRESAS ESTATAIS, RESPONSÁVEIS POR PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS QUE REQUEIRAM ATENÇÃO PERMANENTE. Então, a Lei nº 3.807 do Estado do Rio de Janeiro, como sói entender, não faz qualquer distinção se o destinatário da redução da jornada é pertencente da administração direta ou indireta - autarquias, fundações públicas, sociedades de economia mista ou empresas públicas; ou que Fundação-Ré seja de natureza jurídica de direito público ou privado. Vejamos; diz o art. 1º, *verbis*: Art. 1º - Ao servidor público civil, da administração direta, autárquica e fundacional do Estado do Rio de Janeiro, fica assegurado direito à redução, em 50% (cinquenta por cento), da carga horária de trabalho, enquanto responsável legal por pessoa portadora de necessidades especiais, que requeira atenção permanente. Poder-se-ia, num rasgo de um positivismo extremado, deduzir que a fundação pública a que se refere o legislador seria àquela de direito público e não a de direito privado. Já que se utiliza da expressão 'servidor' e não 'empregado público'. Contudo, essa dúvida é espancada quando o mesmo legislador estadual, no art. 7º da mesma lei, estende esse benefício às empresas públicas e as de economia mista, que são, por sua própria natureza, de direito privado. Vejamos: Art. 7º - O Poder Executivo providenciará para que as empresas públicas e sociedades de economia mista estaduais insiram em seus regimentos internos e regulamentos de pessoal as disposições desta Lei. Logo, entendemos que o legislador não fez qualquer distinção quanto ao fato de a Fundação Pública possuir natureza jurídica de direito público ou privado. Se se é servidor ou empregado público. O direito à redução da jornada sem redução do salário encontra-se assegurado. E mais, ao acrescentar que o poder executivo providenciará para que as empresas públicas e as sociedades de economia mista insiram o direito à redução da jornada nos seus regimentos internos e regulamentos de pessoal, deixou claro a desnecessidade de norma coletiva como requisito para o exercício desse direito. Assim, concluímos que a redução da carga horária de 50%, sem redução do salário, se estende tanto aos servidores quanto aos empregados públicos da administração indireta do Estado do Rio de Janeiro, àqueles que são responsáveis legais, em razão do parentesco, tutela ou curatela, entre outros, de pessoas com deficiência física, sensorial ou mental, nas quais a presença de responsável seja indispensável à complementação do processo terapêutico ou à promoção de melhor integração do paciente à sociedade. A Autora é empregada da Fundação Saúde do Estado do Rio de Janeiro, pertencente à administração indireta do Estado do Rio de Janeiro, e tem aos seus cuidados o seu filho, Gabriel Nascimento Demétrio Gonçalves, que apresenta quadro clínico de Transtorno Espectro Autista - pessoa com deficiência, cujo conceito encontra-se definido na Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, segundo a qual, art. 2º, *verbis*: 'A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência,

para todos os efeitos legais'. Subsequentemente, na remota hipótese de Vossa Excelência entender não ser aplicada os fundamentos legais mencionados acima, que seja julgado por analogia, com base nos seguintes fundamentos: A Constituição do Estado do Rio de Janeiro, com redação inserida pela emenda constitucional nº 65/2016, estabelece, no art. 83 que fica assegurado aos servidores públicos civis, os seguintes direitos; inciso XXI - redução em cinquenta por cento de carga horária de trabalho de servidor estadual, responsável legal por portador de necessidades especiais que requeira atenção permanente. No presente caso, o art. 8º da CLT autoriza o juiz do trabalho, na falta de disposição legal específica, a decidir por analogia, que é a possibilidade de o intérprete estender a lei a casos por ela não previstos sem que tal procedimento implique violação ao dispositivo legal aplicado. Portanto, pode-se concluir, com base na Lei Estadual nº 3.807 ou pela mencionada analogia, que a autora faz jus à redução de sua jornada de trabalho sem o respectivo abatimento em seu salário, haja vista que a redução de horário mediante compensação remuneratória seria uma resposta ainda mais prejudicial aos interesses da família da criança com deficiência, não atendendo à finalidade das leis que foram criadas para proteger tais pessoas. Postula, assim, "b) Condenação na obrigação de fazer de reduzir em 50% a carga horária da autora, enquanto houver a necessidade de acompanhamento de seu filho G., com quadro clínico de Transtorno do Espectro Autista, mantendo-se íntegro o patamar Remuneratório atual, bem como todas as demais cláusulas do contrato de trabalho, sob pena de imposição de *astreintes* em valor ser fixado por Vossa Excelência, em favor da Autora R\$ 1.000,00" (Id 1d6d27b - Pág. 12/13).

Proferida decisão em sede de tutela urgência:

[...]

No caso em testilha, trata-se de requerimento de tutela provisória de urgência para redução em 50% da carga horária da Autora, enquanto houver a necessidade de acompanhamento de seu filho, diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista, mantendo-se íntegro a remuneração atual.

Aduz a trabalhadora que em razão do Transtorno do Espectro Autista, é necessário que ela compareça com a criança a sessões diárias de terapia multidisciplinar, em consultórios de profissionais especializados e com repetição do tratamento no domicílio de ambos. Afirma que acaba sendo impossível o cumprimento destas tarefas, em razão da obrigação do cumprimento do horário de trabalho no hospital da Fundação-Ré para cumprir a carga semanal de trabalho de 32 horas. Desse modo, pleiteia a redução da carga horária de 50%, sem alteração da remuneração.

Da análise da documentação constante dos autos, verifico estarem presentes os requisitos da verossimilhança das alegações, consubstanciado nos laudos médicos de ID 45fdda3 e 5701aa4; e do perigo na demora, revelado pela gravidade da doença e da necessidade de continuidade do tratamento do menor até a instrução processual e posterior prolação de sentença.

Ressalta-se ainda que a Lei Estadual do Rio de Janeiro nº 3.807/2002

assegura a redução em 50%, da carga horária de trabalho, enquanto responsável legal por pessoa portadora de necessidades especiais, que requeira atenção permanente.

Assim, considerando os indícios de que há necessidade do comparecimento da trabalhadora aos tratamentos necessitados por seu filho, portador do Transtorno de Espectro Autista, concedo os efeitos da tutela pretendida para redução em 50% da carga horária da autora, enquanto houver a necessidade de acompanhamento de seu filho, mantendo-se íntegro o patamar Remuneratório atual.

Em sua defesa, a reclamada impugna a pretensão autoral, aduzindo que "[...] Conforme explanado alhures, a criação da Fundação Saúde foi autorizada pela Lei Estadual do Rio de Janeiro nº 5.164/2007, alterada pela Lei nº 6.304/2012, para finalidade de execução e prestação de serviços de saúde ao Poder Público no âmbito do Sistema Único de Saúde do Estado do Rio de Janeiro. 35. Destaca-se que o regime de contratação aplicável aos empregados da Fundação Saúde, não obstante a necessária e prévia realização de concurso público para a admissão, é o privado (contratual), regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). 36. Tal ilação se dá em razão da personalidade jurídica de direito privado atribuída à Fundação Saúde, apesar de ter sido instituída e ser mantida pela Administração Direta Estadual. Vejamos: Lei Complementar Estadual nº 118/2007: Art. 1º - Fica a atividade de saúde enquadrada, para os fins do art. 37, inciso XIX, da Constituição Federal, como área de atuação passível de exercício por fundação pública de direito privado. Art. 2º - O Poder Executivo poderá instituir, mediante autorização legislativa específica, fundações públicas sem fins lucrativos com personalidade jurídica de direito privado, patrimônio e receitas próprias e autonomia gerencial orçamentária e financeira para o desempenho da atividade prevista no art. 1º desta Lei Complementar. Lei Estadual nº 5.164/2007: Art. 1º - Fica o Poder Executivo autorizado a instituir, nos termos do art. 37, inciso XIX, da Constituição Federal, três fundações públicas, com as denominações de 'Fundação Estatal dos Hospitais Gerais', 'Fundação Estatal dos Hospitais de Urgência e Emergência' e 'Fundação Estatal dos Institutos de Saúde', todas fundações públicas, com personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, de duração indeterminada e com sede e foro na Capital e competência para atuação em todo o território do Estado do Rio de Janeiro. (grifos nossos) Art. 2º - As Fundações integrarão a "Administração pública indireta e vincular-se-ão à Secretaria de Estado de Saúde e Defesa Civil (SESDEC), compondo a rede do Sistema Único de Saúde". (grifos nossos) *** Decreto Estadual nº 43.214/2011: Art. 1º - Fica instituída a Fundação Estatal dos Hospitais Gerais, a Fundação Estatal dos Hospitais de Urgência e Emergência e Fundação Estatal dos Institutos de Saúde e da Central Estadual de Transplante na forma da Lei Estadual nº 5.164, de 17/12/2007, vinculadas à Secretaria de Estado de Saúde - SES. Art. 2º - As Fundações são entidades dotadas de personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, com patrimônio próprio, autonomia gerencial, orçamentária e financeira, vinculadas à Secretaria de Estado de Saúde - SES, compondo a rede do Sistema Único de Saúde, e reger-se-ão pela Lei nº 5.164, de 17/12/2007. (grifos nossos) *** Lei Estadual nº 6.304/2012: Art. 1º - Ficam a 'Fundação Estatal dos Institutos de Saúde' e 'Fundação Estatal

dos Hospitais Gerais', fundações públicas, com personalidade jurídica de direito privado, que tiveram sua criação autorizada pela Lei nº 5.164, de 17 de dezembro de 2007, e instituídas pelo Decreto nº 43.214, de 28 de setembro de 2011, incorporadas à 'Fundação Estatal dos Hospitais de Urgência' e alterada a denominação desta para 'Fundação Saúde do Estado do Rio de Janeiro'. (grifos nossos) 37. Outrossim, o regime jurídico aplicável aos empregados está devidamente previsto em lei, conforme se depreende do art. 22 da Lei nº 5.164/2007, bem como do item 14.3 do Edital nº 001/2011 (ID 4dd36ac), regulador do concurso realizado pela Fundação Saúde: Lei nº 5.164/2013 Art. 22 - O regime jurídico que regerá as relações de trabalho das Fundações, mencionadas nesta Lei, será o previsto na Consolidação das Leis de Trabalho, disciplinado no Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943 e demais normas pertinentes. (grifos nossos) *** Edital nº 001/2011 14.3. O candidato aprovado e classificado, de acordo com as regras estabelecidas por este edital e obedecendo à ordem de classificação no Resultado Final do Concurso, será contratado sob o regime celetista, devendo cumprir Período de Experiência, conforme disposto na Consolidação das Leis do Trabalho. (grifos nossos) 38. Assim, pode-se afirmar que a legislação trabalhista é a que deve ser aplicada às necessidades da Fundação Saúde. 39. Outro aspecto que merece ser destacado é que a autora não trás aos autos qualquer comprovação de suas alegações, ao contrário desta contestante que, nesta oportunidade, faz prova de que vem cumprindo com suas obrigações contratuais. 40. Portanto, as consequências jurídicas deste ocorrido são diversas da que pretende ver reconhecida a reclamante, o que traz como consequência o reconhecimento da total improcedência desta ação, como será demonstrado pelos fundamentos que se passa a expor. [...]41. A Reclamante foi contratada pela Fundação Saúde do Estado do Rio de Janeiro para o cargo de técnica de enfermagem, com carga horária de 32:30h (trinta e duas horas e trinta minutos). 42. Conforme anteriormente mencionado, a FSERJ é uma fundação pública de direito privado, integrante da Administração Pública Indireta Estadual, autorizada pela Lei Estadual do Rio de Janeiro nº 5.164 /2007, alterada pela Lei nº 6.304/2012, instituída com a finalidade de execução e prestação de serviços de saúde ao Poder Público, integrando o Sistema Único de Saúde do Estado do Rio de Janeiro, para a consecução de ações e serviços públicos de saúde. 43. Com efeito, por enquadrar-se na Administração Pública indireta, rege-se conforme os ditames do princípio da legalidade, ou seja, toda e qualquer atividade administrativa deve ser autorizada por lei. 44. A reclamante solicita a redução da carga horária semanal de 32 horas para que possa acompanhar seu filho, diagnosticado com Transtorno de Espectro Autista, em tratamentos de saúde. 45. Não obstante a reclamante tenha colacionado legislações que, aparentemente, garantem a redução da carga horária laboral para acompanhamento de pessoa portadora de necessidades especiais, não há na Constituição Federal da República de 1988, nem tampouco na Consolidação da Legislação do Trabalho - CLT, dispositivos que lhe concederiam tal direito. 46. Isso significa que as legislações apresentadas pela reclamante não lhe são aplicáveis, por se tratar de empregada submetida ao regime celetista. 47. Destarte, o inciso XIII do Art. 7º da Constituição Federal de 1988 permitiria a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, *in verbis*: [...] 49. Conforme se depreende da norma constitucional, somente por meio de negociação coletiva poderá haver a redução do trabalho. Ocorre que, não há qualquer

instrumento de negociação coletiva firmado pela Fundação Saúde que contemple a possibilidade de redução de jornada. 50. Considerando que não há na CLT nenhum dispositivo que elenque a redução da jornada de trabalho, para acompanhar tratamento do filho, como direito do trabalhador, não é possível vislumbrar que a reclamante possua tal direito. 51. Ademais, a Reclamada, é fundação pública de direito privado, integrante da Administração Pública Indireta Estadual, motivo pelo qual sua atuação está adstrita ao princípio da legalidade administrativa, que dispõe que a Administração Pública só pode atuar em estrita observância ao disposto em lei, devendo se abster de atuar quando inexistir lei sobre o tema, como ocorre no caso em análise. 52. Não há como conceder a prerrogativa especial pretendida pela reclamante sem qualquer norma heterônoma ou autônoma que ampare o seu pedido, principalmente quando agregado a privilégios de inexistência de compensação de jornada ou de redução salarial, pois os dispositivos normativos indicados são de tamanha abstração e generalidade, que, por si só, não conduzem à concessão automática do direito requerido, ora são normas inaplicáveis à situação, com âmbito de eficácia restrita diversa ao âmbito da ré. 53. Com mais razão quando levado em consideração os princípios constitucionais e infraconstitucionais a que se encontra vinculada a Administração Pública, em especial, o da legalidade, o da eficiência, da impessoalidade e o da supremacia do interesse público sobre o privado, não se mostrando legítima a criação judicial do direito à jornada reduzida sem prejuízo remuneratório. 54. Não há sequer como empregar analogicamente a Lei Estadual nº 3.807/2022, que concede o direito de redução de carga horária para os servidores públicos estatutários do Estado do Rio de Janeiro. 55. Isso porque, inicialmente, foi aventada a possibilidade de extensão do direito de redução de jornada previsto no art. 83, XXI, da Constituição do Estado do Rio de Janeiro aos empregados públicos da Administração Pública Indireta do Estado do Rio de Janeiro, conforme preconizou a EC nº 65/2016, *in verbis*: 'Art. 83 - Aos servidores públicos civis ficam assegurados, além de outros que a lei estabelecer, os seguintes direitos: [...] XXI - redução em cinquenta por cento de carga horária de trabalho de servidor estadual, responsável legal por portador de necessidades especiais que requeira atenção permanente; [...] § 2º Os direitos previstos nos incisos deste artigo, ressalvado o inciso XXII, aplicam-se indistintamente aos servidores e empregados públicos no âmbito de toda a administração pública estadual. (Nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 15 de junho de 2016.)' 56. Ocorre que a referida emenda constitucional padece de vício de inconstitucionalidade formal por versar sobre matéria de competência exclusiva da União, determinando a não aplicação da EC nº 65 /2016 à Constituição do Estado do Rio de Janeiro, conforme exarado em Parecer Conjunto RRM e RMSP nº 01/2016 pela d. PGE, com eficácia vinculante atribuída pelo Decreto nº 46.038 de 06 de julho de 2017, nos seguintes termos: Decreto nº 46.038/2017: 'Art. 2º - Fica determinada a não aplicação da Emenda Constitucional nº 65/2016 no âmbito da Administração Pública Estadual, em razão dos vícios de constitucionalidade apontados no Parecer Conjunto RRM e RMSP nº 01/2016.'" 57. Assim, por força do referido Decreto, não há fundamento normativo vigente para concessão dos direitos previstos na EC nº 65/2017, e notadamente, de redução de jornada. 58. Ainda, salienta-se que, sobre hipóteses de redução de jornada de empregados da Fundação Saúde, a PGE/RJ aprovou com ressalvas o Parecer SES/SJ/AJ/MCR nº 04/2018, se posicionando no

seguinte sentido: a) É possível a redução de jornada dos empregados da Fundação Saúde com redução proporcional de remuneração desde que: i) o empregado apresente requerimento individual, solicitando a redução da jornada e justificando seu pedido, de forma a caracterizar que a medida interessa a ele; ii) seja celebrado acordo individual, que preveja o período pelo qual perdurará a redução de jornada, iii) haja autorização prévia em acordo coletivo que também preveja garantia de proteção contra a justa causa durante o período de vigência do benefício.; IV) o valor da remuneração pela jornada reduzida não seja inferior ao piso salarial das diferentes profissões regulamentadas, nem ao salário mínimo. b) não é possível a redução de jornada sem redução de remuneração, no âmbito da Fundação Saúde, visto que importará em aumento remuneratório sem previsão legal ou prévia dotação orçamentária; c) a decisão acerca da concessão da redução de jornada é discricionária, mas deve atender critérios objetivos a fim de respeitar o princípio da impessoalidade; d) a redução de jornada perdurará pelo período ajustado no acordo individual celebrado entre empregado e a Fundação Saúde, período este que não excederá a vigência do acordo coletivo em que foi autorizado. 59. Em outras palavras, a PGE/RJ entendeu que a redução da carga horária com a manutenção da remuneração recebida implicaria em aumento de despesa com pessoal, tendo em vista o aumento indireto do salário, contudo, para tanto, necessitaria de prévia dotação orçamentária e autorização específica na LDO. 60. Isso porque, a alteração na jornada de trabalho com manutenção do salário recebido pelos empregados, acarretaria aumento de despesa com pessoal diante do aumento indireto dos salários dos profissionais, visto que passariam a receber mais em relação a hora trabalhada e, conseqüentemente, haveria mais gastos por parte da impetrante com plantões extras para suprir tais ausências, sendo a necessária prévia dotação orçamentária suficiente, bem como autorização na Lei de Diretrizes Orçamentária - LDO. [...] 69. Portanto, o aumento de despesa com pessoal decorrente de redução da carga horária sem alteração da remuneração só pode se concretizar com a sua autorização concedida na lei de diretrizes orçamentárias e na lei orçamentária anual. 70. Já a LC nº 101/2000, que preceitua normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal, dispõe, em seu art. 16, que a criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação 2 governamental que acarrete aumento da despesa será acompanhado de estimativa do impacto orçamentário no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subsequentes e declaração do ordenador da despesa de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias. [...]93. Corrobora-se à esse entendimento a previsão contida na Orientação Jurisprudencial nº. 358 da SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho: [...]. 94. Portanto, requer subsidiariamente, como solução para a presente demanda, acaso o d. juízo entenda pela manutenção da carga horária deferida em decisão de ID d0943ca, concedida em sede de tutela de urgência, que seja reduzida também a remuneração da Reclamante de forma proporcional, aplicando-se analogicamente o disposto no art. 58-A, da CLT, que permite a contratação em regime de tempo parcial." (Id e39376d - Págs. 9/22).

O MM. Juízo a quo assim apreciou o tema, nos seguintes termos (grifou-se):

REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

Aduz a autora ser empregada pública da reclamada, exercendo o cargo de técnica de enfermagem no Hospital Estadual Eduardo Rabello, cumprindo carga horária semanal de 32 horas.

Alega que teria direito a redução de 50% em sua carga horária sem redução de seus vencimentos, a partir de 2015, quando seu filho foi diagnosticado com Transtorno de Espectro Autista, necessitando do acompanhamento presencial de sua mãe nas atividades multidisciplinares diárias, com base na Lei Estadual nº 3.807/2002.

Diante do requerimento da autora para redução de sua carga horária, foi aberto processo administrativo (E-08/007/2262/2016) em 6/12/2016 (Id nº d3840af), tendo sido deferida a redução da carga horária em 50% sem a alteração nos vencimentos, pelo prazo de 1 ano contado a partir de 10/7/2017.

Em 9/5/2018, o referido processo administrativo foi reaberto pela fundação-ré, tendo sido indeferido o pedido de prorrogação da redução de carga horária, com base no Decreto nº 46.038/2017, que determina a não aplicação da EC nº 65/2016 à Constituição Estadual.

Nestes autos, nos termos da decisão constante do ID nº d0943ca, foi concedida tutela de urgência para reduzir em 50% a carga horária da autora, enquanto houver a necessidade de acompanhamento de seu filho, mantendo [1] se íntegro o patamar remuneratório atual.

Pois bem.

A Lei Estadual nº 3.807/2002, em seu artigo 1º, assegura ao servidor público civil, da administração direta, autárquica e fundacional do Estado do Rio de Janeiro, o direito à redução da carga horária em 50%, enquanto responsável legal por pessoa portadora de necessidades especiais, que requeira atenção permanente.

A condição de portador de necessidades especiais, do filho da autora, restou reconhecida nos autos do processo administrativo (E-08/007/2262/2016), com base nos diversos laudos médicos apresentados.

Os artigos 82 e 83 da Constituição do Estado do Rio de Janeiro não dispõem, especificamente, sobre o direito à redução de carga horária para os responsáveis de portadores de necessidades especiais. Por consequência, não se aplica a EC nº 65/2016 e o Decreto nº 46.038/2017. Desta forma, por tratar especificamente da redução de carga horária, nos moldes pretendidos na petição inicial, aplicam-se ao caso concreto os termos da Lei Estadual nº 3.807/2002, destacando-se que a mesma não faz qualquer distinção, entre fundação pública e privada, ao assegurar o direito à redução de carga horária.

Assim, confirmo os efeitos da tutela antecipada deferida e julgo procedente o pedido para condenar a reclamada na obrigação de fazer, a fim de reduzir a carga horária da autora em 50%, sem redução de seus vencimentos, enquanto houver a necessidade de acompanhamento de seu filho, em 10 dias, sob pena de pagamento de multa diária no valor de R\$ 1.000,00, limitada a R\$ 500.000,00.

Recorre a reclamada, arguindo que "Ocorre que a Fundação Saúde é uma fundação pública de direito privado, integrante da Administração Pública Indireta Estadual, autorizada pela Lei Estadual do Rio de Janeiro nº 5.164/2007, alterada pela Lei nº 6.304/12, instituída com a finalidade de execução e prestação de serviços de saúde ao Poder Público, integrando o Sistema Único de Saúde do Estado do Rio de Janeiro, para a consecução de ações e serviços públicos de saúde. 11. Destaca-se que o regime de contratação aplicável aos empregados da Fundação Saúde, não obstante a necessária e prévia realização de concurso público para a admissão, é o privado (contratual), regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). 12. Tal ilação se dá em razão da personalidade jurídica de direito privado atribuída à Fundação Saúde, apesar de ter sido instituída e ser mantida pela Administração Direta Estadual. 13. Outrossim, o regime jurídico aplicável aos empregados está devidamente previsto em lei, conforme se depreende do art. 22 da Lei nº 5.164/2007, bem como do item 14.3 do Edital nº 001/2011 (ID 4dd36ac), regulador do concurso realizado pela Fundação Saúde. 14. Com efeito, por enquadrar-se na Administração Pública indireta, rege-se conforme os ditames do princípio da legalidade, ou seja, toda e qualquer atividade administrativa deve ser autorizada por lei. [...] 17. Não obstante a recorrida tenha colacionado legislações que, aparentemente, garantem a redução da carga horária laboral para acompanhamento de pessoa portadora de necessidades especiais, não há na Constituição Federal da República de 1988, nem tampouco na Consolidação da Legislação do Trabalho - CLT, dispositivos que lhe concederiam tal direito. 18. Isso significa que o d. juízo se equivoca ao aplicar ao presente caso a Lei Estadual nº 3.807/2002, por se tratar de empregada submetida ao regime celetista. 19. Destarte, o inciso XIII do Art. 7º da Constituição Federal de 1988 permitiria a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, *in verbis*: Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. 20. Conforme se depreende da norma constitucional, somente por meio de negociação coletiva poderá haver a redução do trabalho. Ocorre que, não há qualquer instrumento de negociação coletiva firmado pela Fundação Saúde que contemple a possibilidade de redução de jornada. 21. Considerando que não há na CLT nenhum dispositivo que elenque a redução da jornada de trabalho, para acompanhar tratamento do filho, como direito do trabalhador, não é possível vislumbrar que a reclamante possua tal direito. 22. Ademais, a Recorrente, é fundação pública de direito privado, integrante da Administração Pública Indireta Estadual, motivo pelo qual sua atuação está adstrita ao princípio da legalidade administrativa, que dispõe que a Administração Pública só pode atuar em estrita observância ao disposto em lei, devendo se abster de atuar quando inexistir lei sobre o tema, como ocorre no caso em análise. 25. Não há sequer como empregar analogicamente a Lei Estadual nº 3.807/2022, que concede o direito de redução de carga horária para os servidores públicos estatutários do Estado do Rio de Janeiro. 26. Isso porque, inicialmente, foi aventada a possibilidade de extensão do direito de redução de jornada previsto no art. 83, XXI, da Constituição do Estado do Rio de Janeiro aos empregados públicos

da Administração Pública Indireta do Estado do Rio de Janeiro, conforme preconizou a EC nº 65/2016, *in verbis*: 'Art. 83 - Aos servidores públicos civis ficam assegurados, além de outros que a lei estabelecer, os seguintes direitos: [...] XXI - redução em cinquenta por cento de carga horária de trabalho de servidor estadual, responsável legal por portador de necessidades especiais que requeira atenção permanente; [...] § 2º Os direitos previstos nos incisos deste artigo, ressalvado o inciso XXII, aplicam-se indistintamente aos servidores e empregados públicos no âmbito de toda a administração pública estadual. (Nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 15 de junho de 2016.)' 27. Ocorre que a referida emenda constitucional padece de vício de inconstitucionalidade formal por versar sobre matéria de competência exclusiva da União, determinando a não aplicação da EC nº 65 /2016 à Constituição do Estado do Rio de Janeiro, conforme exarado em Parecer Conjunto RRM e RMSP nº 01/2016 pela d. PGE, com eficácia vinculante atribuída pelo Decreto nº 46.038 de 06 de julho de 2017, nos seguintes termos: Decreto 46.038/2017: 'Art. 2º - Fica determinada a não aplicação da Emenda Constitucional nº 65/2016 no âmbito da Administração Pública Estadual, em razão dos vícios de constitucionalidade apontados no Parecer Conjunto RRM e RMSP nº 01/2016.' 28. Assim, por força do referido Decreto, não há fundamento normativo vigente para concessão dos direitos previstos na EC nº 65/2017, e notadamente, de redução de jornada. 29. Ainda, salienta-se que, sobre hipóteses de redução de jornada de empregados da Fundação Saúde, a PGE/RJ aprovou com ressalvas o Parecer SES/SJ/AJ/MCR nº 04/2018, se posicionando no seguinte sentido: a) É possível a redução de jornada dos empregados da Fundação Saúde com redução proporcional de remuneração desde que: i) o empregado apresente requerimento individual, solicitando a redução da jornada e justificando seu pedido, de forma a caracterizar que a medida interessa a ele; ii) seja celebrado acordo individual, que preveja o período pelo qual perdurará a redução de jornada, iii) haja autorização prévia em acordo coletivo que também preveja garantia de proteção contra a justa causa durante o período de vigência do benefício.; IV) o valor da remuneração pela jornada reduzida não seja inferior ao piso salarial das diferentes profissões regulamentadas, nem ao salário mínimo. b) não é possível a redução de jornada sem redução de remuneração, no âmbito da Fundação Saúde, visto que importará em aumento remuneratório sem previsão legal ou prévia dotação orçamentária; c) a decisão acerca da concessão da redução de jornada é discricionária, mas deve atender critérios objetivos a fim de respeitar o princípio da impessoalidade; d) a redução de jornada perdurará pelo período ajustado no acordo individual celebrado entre empregado e a Fundação Saúde, período este que não excederá a vigência do acordo coletivo em que foi autorizado. 30. Em outras palavras, a PGE/RJ entendeu que a redução da carga horária com a manutenção da remuneração recebida implicaria em aumento de despesa com pessoal, tendo em vista o aumento indireto do salário, contudo, para tanto, necessitaria de prévia dotação orçamentária e autorização específica na LDO. [...] 33. Com base nisso é possível concluir que, embora o regime legal aplicado aos empregados desta reclamada seja o celetista, os dispositivos laborais sofrem derrogações características da Administração Pública, por se tratar, justamente, de uma fundação pública com personalidade jurídica de direito privado, integrante da Administração Pública Indireta do Estado do Rio de Janeiro, nos termos da Lei Estadual nº 5.164/2007 alterada pela Lei Estadual

nº 6.304/2012. 34. Assim, em não havendo previsão legal, está proibida a atuação do ente público e qualquer conduta praticada ao alvedrio do texto legal será considerada ilegítima. 35. Dito isso, passa-se a análise dos ditames contidos na Constituição da República Federativa de 1988 e na Lei de Responsabilidade Fiscal (LC nº 101/2000). 36. De acordo com a previsão constitucional, a despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar, sendo que a concessão de aumento de remuneração por parte da Administração direta ou indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público, como no caso desta reclamada, só poderá ser feita se houver prévia dotação orçamentária e autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias. [...] 39. A LDO - Lei de Diretrizes Orçamentárias compreende as metas e prioridades da administração pública. Tem como principal finalidade orientar a elaboração dos orçamentos fiscais e da seguridade social e de investimento do Poder Público, incluindo os poderes Executivo, Legislativo, Judiciário e as empresas públicas e autarquias. Visa sintonizar a Lei Orçamentária Anual (LOA) com as diretrizes, objetivos e metas da administração pública, estabelecidas no Plano Plurianual. De acordo com o art. 165, § 2º da Constituição Federal, a LDO orientará a elaboração da LOA, disporá sobre as alterações na legislação tributária e estabelecerá a política de aplicação das agências financeiras oficiais de fomento. [...] 47. Dessa maneira, evidente que diferem em muito o aplicado aos servidores estatutários e aos empregados públicos, sendo estes disciplinados pela Consolidação das Leis do Trabalho com pontuais derrogações de direito público, o que afasta, per si, a aplicação por analogia da Lei Estadual nº 3.807/2022. 48. Ademais, convém mais uma vez pontuar que embora aprovada em concurso público, a Reclamante, ora Recorrida, se submete ao regime celetista e não ao Regime Estatutário dos Servidores Públicos Estaduais, não havendo na CLT qualquer artigo que preveja a possibilidade da concessão de redução de jornada sem compensação e sem redução salarial, como pretende a parte autora e, no contexto de relação jurídica de direito privado ninguém está obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (art. 5º, II, da CF). 49. Assim, inexistindo dispositivo legal ou negocial que estabeleça a possibilidade de redução da carga horária de empregado celetista que possua filho portador de deficiência e ainda se considerando que a pleiteada redução seria sem redução proporcional da remuneração da autora, fica evidente o equívoco do d. juízo em conceder o pleiteado, sob pena de implicar em despesa lesiva aos cofres públicas e ir contra a lei, aumentando despesa com pessoal não atendendo as exigências legais e constitucionais mencionadas. 51. No caso em tela, ainda, sérios gravames adviriam na manutenção do salário da empregada com a redução de jornada e dos efeitos danosos de tal repercussão no corpo funcional da Reclamada, a qual dependente de custeio com recursos públicos, não pode renunciar e nem dispor de temáticas de interesse público. 52. O interesse público não pode ser sacrificado pelo interesse privado, notadamente quando o interesse público possui tamanha relevância social, que é a prestação de saúde à coletividade, já que a redução pela metade da carga horária com a manutenção do pagamento integral do salário da reclamante oneraria demasiadamente a entidade pública, impossibilitando que sejam efetivados ajustes administrativos, com a contratação de outro profissional, para atendimento da unidade assistencial. 53. Portanto, por ser a Recorrida

fundação pública de direito privado economicamente dependente do erário, integrante da Administração Pública Indireta Estadual, está estritamente vinculada aos princípios da legalidade e da supremacia do interesse público, mesmo atuando nas suas relações trabalhistas. 54. Assim, evidente não haver lei que ampare a pretensão autoral, bem como ser notória a supremacia do interesse público — prestação do serviço público de saúde - sobre o privado - interesse particular da parte autora em ter sua carga horária reduzida —. 55. Desta feita, merece reforma a r. sentença, no que se refere a concessão de redução da carga horária em 50%, sem redução de seus vencimentos, enquanto houver a necessidade de acompanhamento de seu filho. [...] 56. Cabe destacar que a r. sentença concedeu à Recorrida a redução da carga horária em 50%, sem, contudo, reduzir seus vencimentos, contudo, conforme suscitado em Contestação de ID e39376d, sua remuneração deveria ter sido reduzida proporcionalmente no caso do deferimento do pedido da redução pleiteada. [...] 61. Dessa maneira, ressalta-se o positivado no art. 58-A, da CLT, o qual permite a contratação em regime de tempo parcial e poderia ser aplicado analogicamente ao presente caso: Art. 58-A. [...] § 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. 63. Corrobora-se à esse entendimento a previsão contida na Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho: [...] 64. Portanto, merece reforma a r. sentença no ponto em que ao conceder a redução de carga horária de 50% não reduziu proporcionalmente a remuneração da Recorrida, deixando assim de aplicar analogicamente o disposto no art. 58-A, da CLT, que permite a contratação em regime de tempo parcial." (Id 3e49dbd - Págs. 4/15).

Analisa-se.

A Constituição Federal elenca a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil e a saúde como direito fundamental social, atribuindo à família, ao Estado e à sociedade o dever de assegurá-los à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade (CRFB, artigos 1º, III, 6º e 227).

Na mesma linha, o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990) define que "a criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei" (ECA, art. 3º, primeira parte).

Também encarrega a família, a comunidade, a sociedade em geral e o poder público de assegurarem, "com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos" à vida, à saúde, à dignidade e à convivência familiar, dentre outros (ECA, art. 4º). O Estatuto ainda deixa bastante claro que devem ser assegurados à criança e ao adolescente, "por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade" (ECA, art. 3º, segunda parte).

Portanto, no âmbito do ordenamento jurídico pátrio, a CLT não disciplina a situação do empregado que tem dependente portador de deficiência quanto à forma de cumprimento de sua jornada de trabalho.

Por outro lado, a Lei nº 8.112/1990 prevê horário especial ao servidor público

portador de deficiência, "quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário" (art. 98, § 2º), mas exigia compensação quando se tratava do cônjuge, filho ou dependente portador de deficiência (§ 3º). Como havia no dispositivo mencionado referência expressa à redução de jornada, com compensação de horário, o tema revelava-se controvertido e a solução positiva advinha de construção jurídica em nível infralegal.

Ocorre que, em 12/12/2016, a redação do § 3º do art. 98 foi alterada pela Lei nº 13.370/2016 para fazer constar que "as disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência", conferindo-lhe, portanto, o direito ao horário especial, sem compensação, desde que comprovada a necessidade.

Na esfera estadual fluminense, foi proferida a Lei nº 3.807/2002, estabelecendo:

Art. 1º - Ao servidor público civil, da administração direta, autárquica e fundacional do Estado do Rio de Janeiro, fica assegurado direito à redução, em 50% (cinquenta por cento), da carga horária de trabalho, enquanto responsável legal por pessoa portadora de necessidades especiais, que requeira atenção permanente.

Art. 2º - Para os fins desta Lei, entendem-se por necessidades especiais, cujo portador requeira atenção permanente, as situações de deficiência física, sensorial ou mental, nas quais a presença de responsável seja indispensável à complementação do processo terapêutico ou à promoção de melhor integração do paciente à sociedade.

Parágrafo único - A comprovação de necessidade especial, como definida no 'caput' deste artigo, dependerá de inspeção médica e reconhecimento em laudo conclusivo expedido ou homologado pelos Órgãos competentes do Estado.

[...]

Art. 7º - O Poder Executivo providenciará para que as empresas públicas e sociedades de economia mista estaduais insiram em seus regimentos internos e regulamentos de pessoal as disposições desta Lei.

No caso em tela, trata-se de técnica de enfermagem que ingressou, mediante concurso público, no quadro de empregados da ré, fundação pública com personalidade jurídica de direito privado (Id. 289e5ce - Pág. 2), para laborar em carga semanal de 32 horas e trinta minutos, conforme se infere do contrato de Id. 0c8d84e.

Pelos elementos nos autos, a par da discussão do regime de contratação da autora, restou incontroverso que a fundação ré é parte integrante da Administração Pública Indireta Estadual, voltada à consecução de serviços públicos essenciais de saúde, com prestação exclusiva de serviços públicos de saúde para a população fluminense.

Neste contexto, à luz da leitura conjunta dos artigos 1º e 7º da Lei nº 3.807/2002, que estendeu o direito à redução da jornada perquerida a toda a Administração Pública Estadual do Rio de Janeiro, não há que se falar em falta de amparo legal à pretensão autoral.

Ante a previsão legal contida na suso mencionada lei, ficou relegada ao segundo plano a discussão acerca do vício de inconstitucionalidade formal alegado acerca da EC nº

65/2016.

Ainda que se entenda em sentido diverso quanto à aplicabilidade da Lei nº 3.807/2002, conforme brilhantemente articulado no parecer emitido pelo Ministério Público do Trabalho, encontra a pretensão autoral suporte legal na própria Carta Magna e na legislação especial, consoante trecho a seguir transcrito:

[...]

Os laudos médicos trazidos aos autos revelam que o menor G.N.D.G., filho da autora, necessita de especial atenção materna.

Como se sabe, o tempo é um fator importante no tratamento do autismo, pois quanto mais prolongada a presença dos pais, maiores as chances de a criança obter mais independência e autonomia no futuro, com uma inclusão mais efetiva na sociedade. Assim, é evidente que o tempo de que a mãe deve dispor para acompanhamento do filho autista não se limita ao necessário para levá-lo aos tratamentos de saúde, sendo imprescindível que ela possa estar verdadeiramente presente no cotidiano da criança.

Embora a redução da carga horária postulada na inicial realmente não esteja prevista na CLT, justifica-se plenamente, no caso dos autos, a aplicação analógica dos dispositivos legais que garantem tal direito aos servidores públicos regidos pelo regime jurídico administrativo/estatutário. Esta é, sem dúvida, a solução que melhor se coaduna com a interpretação sistemática do ordenamento jurídico, que, além do dever de proteção integral à infância e à juventude, há de levar em consideração outros princípios constitucionais, como o do valor social do trabalho e o da isonomia, bem assim os direitos das pessoas com deficiência, objeto de especial proteção, inclusive em normas internacionais às quais o Brasil aderiu.

Com efeito, o 'valor social do trabalho', inserido entre os fundamentos da República (art. 1º, IV, da Constituição), há de ser compreendido sob uma dupla perspectiva: tanto no plano do cumprimento do contrato entre empregado e empregador, quanto em um plano "externo", considerando-se as repercussões do exercício da atividade laboral no círculo social/familiar que envolve a vida do trabalhador.

Neste sentido, ao dispor que 'é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão', o art. 227 da Constituição encerra um comando expresso, dirigido a todos os atores que, direta ou indiretamente, podem e devem fornecer as condições materiais para a concretização desta posição fundamental.

Assim, se a Constituição impõe aos genitores um mandamento direto de assistência aos menores, por via reflexa, ao empregador está

implicitamente imposta a obrigação de fornecer aos seus empregados as condições necessárias ao cumprimento dos deveres familiares, de modo a assegurar que a livre iniciativa, igualmente fundamento da República, esteja alinhada ao valor social do trabalho. Por outro lado, sob a ótica da isonomia, cumpre observar que não se pode comparar a situação da autora com a de seus colegas que não enfrentam o mesmo tipo de situação em suas famílias. Quem tem um familiar, especialmente uma criança com deficiência, que necessita de cuidados especiais, evidentemente não possui as mesmas condições materiais e mentais para o exercício de suas atividades laborais, se comparado aos outros trabalhadores, que não enfrentam tal realidade.

[...]

Por fim - mas não menos importante -, não se pode ignorar que o art. 1º, §2º, da Lei no 12.764/2012 estabelece que 'a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais'.

Nesse sentido, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - norma com status constitucional, promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009 - consagrou o direito fundamental das pessoas com deficiência à chamada adaptação razoável, cuja definição legal abrange "as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais". (Id b8be22d - Págs. 4/7)

Por outro lado, extrai-se dos elementos contidos nos autos, em especial do relatório médico de Id 792b901 - Pág. 6, contidos no próprio processo administrativo, que o filho menor da reclamante apresenta necessidades especiais em decorrência do transtorno espectro autista que requer cuidados especiais.

Ao fim e ao cabo, o que se põe na espécie não é apenas o direito da empregada de ter meios eficazes de cumprir a obrigação constitucional, como mãe, em relação ao filho portador de deficiência. O que se põe, principalmente, nesta demanda, é o próprio direito da criança de ter da mãe e do Estado, de forma o mais integral possível, os meios para sua própria sobrevivência, em toda sua dimensão, com dignidade. Frise-se que é inaceitável a hipótese de redução remuneratória, em razão da lei instituidora do benefício não dispor neste sentido. Ademais, a diminuição do benefício resultaria em prejuízos aos interesses da família da criança, assim como redundaria numa interpretação extremamente prejudicial à trabalhadora, indo de encontro aos princípios protetivos do direito do trabalhador e da criança e do adolescente.

Neste sentido, cito os seguintes arestos emanados desta Justiça Especializada:

TRANSFERÊNCIA E REDUÇÃO DA JORNADA, SEM REDUÇÃO SALARIAL - FILHO PORTADOR DE AUTISMO - Constatado que o filho da reclamante é portador de TEA - Transtorno do Espectro Autista e que necessita de cuidados com fármacos e tratamento terapêutico intenso, mostra-se condizente com o ordenamento jurídico os pedidos de transferência para um posto de trabalho mais próximo à residência da autora e a redução da jornada, sem redução de salário, a fim de garantir ao menor, por meio da assistência da mãe, o desenvolvimento integral, de modo que tenha, futuramente, um vida digna. Os pedidos formulados encontram lastro constitucional, isso diante da previsão do princípio da dignidade humana (art. 1º, III, da CF/88), e da proteção à maternidade e à infância (art. 6º da CF/88), dentre outros. Destaca-se que, segundo a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, o conteúdo principiológico da Constituição dirigido a tais direitos constitui normas a serem seguidas não somente pelo Estado, por meio de políticas públicas, mas também pelo particular, criando, para estes, a obrigação de prover direitos básicos em suas relações, o que é potencializado quando se trata de ente da administração pública indireta." (TRT-17-RO: 0000678-17.2018.5.17.0121;" Relator: CLÁUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES; Julgamento: 26/03/2019; Publicação: 01/04/2019).

MANDADO DE SEGURANÇA. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA NA ORDEM DE 50%, SEM REDUÇÃO SALARIAL. FILHO COM DE SÍNDROME DE DOWN. ACOMPANHAMENTO EM TERAPIAS ESTIMULATIVAS. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. DEVER DE PROTEÇÃO DO ESTADO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL DA CRIANÇA. COMPROVAÇÃO DO DIREITO LÍQUIDO E CERTO. ORDEM CONCEDIDA. Em sintonia com o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e com os objetivos fundamentais de construção de uma sociedade livre, justa e solidária e de promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, I e IV), a Constituição Federal dedicou especial proteção às pessoas com deficiência, conforme dispõem os arts. 7º, XXXI, 23, II, 24, XIV, 37, VIII, 203 e 208. Por sua vez, o art. 227, da Constituição da República, instituiu como um dever do Estado, da família e da sociedade a proteção integral da criança, bem como a integração social daquelas com deficiência física, sensorial ou mental. Ademais, os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (art. 5º, § 2º). Nesse cenário, é importante destacar a Convenção sobre os Direitos da Criança (ONU), promulgada pelo Brasil através do Decreto nº 99.710 que, em seu artigo 23.1, dispõe que 'Os Estados Partes reconhecem que a criança portadora de deficiências físicas ou mentais deverá desfrutar de uma vida plena e decente em condições que garantam sua dignidade, favoreçam sua autonomia e facilitem sua participação ativa da comunidade' e a Convenção Internacional sobre

os direitos das Pessoas com deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009, norma com status de Emenda Constitucional (§ 3º do art. 5º da CF), dispõe, no art. 7.1, que "Os Estados Partes tomarão todas as medidas necessárias para assegurar às crianças com deficiência o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais crianças". Nesse contexto, diversamente do que restou fundamentado na decisão proferida pela autoridade coatora, à análise aos autos é possível verificar de forma cristalina a presença dos elementos autorizadores da antecipação dos efeitos da tutela pretendida ou da tutela provisória como se queira chamar o instituto, uma vez que devidamente comprovado que a impetrante é genitora de filho com Síndrome de Down, com necessidade acompanhamentos no âmbito de diversas especialidades médicas e na área da saúde em geral. Ratifica-se, portanto, o teor da decisão liminar, concedendo a segurança, para garantir a redução da carga horária da impetrante em 50% (cinquenta por cento), mantendo-se íntegro o patamar remuneratório experimentado, enquanto houver necessidade de acompanhamento do filho com deficiência. Mandado de segurança admitido e concedida a ordem. (TRT-10- 0000074-94.2016.5.10.0000 DF; Relator: GRIJALBO FERNANDES COUTINHO; Julgamento: 14/3/2017; Publicação: 22/3/2017).

DIREITOS FUNDAMENTAIS. CONCRETIZAÇÃO. FUNDAMENTOS DA SENTENÇA. Sendo a decisão baseada na busca incessante pela concretização dos direitos fundamentais como verdadeiro imperativo da dignidade da pessoa humana, respeito aos valores sociais do trabalho e construção de uma sociedade justa e solidária, atendendo ao quanto previsto em normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais sobre proteção à criança e pessoa com deficiência, não há que se falar que a decisão antecipatória concedida não é razoável por não haver previsão legal para tal concessão. Recurso a que se nega provimento. (TRT 5ª R. RO 0000747-07.2016.5.05.0007, 5ª Turma, Rel. NORBERTO FRERICHs, D.E. 28/3/2017)

RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA. REDUÇÃO DA JORNADA SEM REDUÇÃO DE SALÁRIO. POSSIBILIDADE. APLICAÇÃO ANALÓGICA DE HIPÓTESE PREVISTA NO ESTATUTO DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. TRABALHADORA MÃE DE CRIANÇA COM ESPECTRO AUTISTA. No caso, é incontroverso que o filho da Reclamante é portador de TEA - Transtorno do Espectro Autista - CID 10 F84.0 (autismo) e que necessita de tratamento contínuo com terapias - fonoaudiólogo, psicologia, psicopedagogia, terapia ocupacional e escola regular de mediação, conforme laudos médicos acostados. Ademais, a prova pericial elaborada por Perito designado pelo Juízo recomendou a 'redução de carga horária da trabalhadora com o objetivo de dar melhor assistência ao seu filho e conseqüentemente melhor acompanhamento aos cuidados da vida diária e tratamentos, pois a criança autista necessita

de atenção especial pelo tipo de comportamento que apresenta¹. A ausência de legislação pátria expressa, que assegure horário especial ao trabalhador que tenha filho dependente com deficiência, sem redução de salário e independentemente de compensação de horário, não impede seja assegurado o direito vindicado. O Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União (Lei nº 8.112/1990, art. 98, §§ 2º e 3º), deve ser aplicado de forma analógica ao presente caso, para garantir a redução da jornada sem a proporcional diminuição dos vencimentos de trabalhadora que é mãe de criança com Transtorno do Espectro Autista (F84), com base na interpretação de normas constitucionais e internacionais que visam dar efetividade aos princípios fundamentais do nosso Estado Democrático de Direito, tendo por fundamentos a cidadania, a dignidade da pessoa e os valores sociais do trabalho (art. 1º, II, III e IV, da CF/1988). Além do Estatuto dos Servidores Civis da União (Lei nº 8.112/1990), buscou-se fundamento também na Constituição, artigos 1º, 6º e 170 de valorização do trabalho e, evidentemente, do trabalhador, e a proteção à pessoa com deficiência (artigos 203 e 227); na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da qual o Brasil é signatário, realçando a importância que deve ser dada para a efetiva integração da pessoa com deficiência à sociedade, na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009, com equivalência de Emenda Constitucional (art. 5º, § 3º da CF/1988); e, ainda, no art. 8º da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. BENEFICIÁRIO DA GRATUIDADE DE JUSTIÇA. NÃO CABIMENTO. Na forma das ponderosas considerações do voto de Relatoria do E. Des. Gustavo Tadeu Alkmim nos autos do RO-0100112- 56.2018.5.01.0207, julgado na sessão realizada em 02 de abril de 2019, 'Seja por declaração da inconveniência do art. 791-A da CLT, à luz do art. 8º do Pacto de San José da Costa Rica, seja por violação direta a princípios norteadores do Direito do Trabalho, seja por violar direito fundamental de acesso à Justiça', indevidos os honorários de sucumbência pelo beneficiário da gratuidade de justiça. Recurso a que se dá provimento. I - (TRT 1ª ROT. 0100623-72.2019.5.01.0028, 1ª Turma, Rel. MARIO SERGIO M. PINHEIRO)

Nego provimento.

Dos honorários advocatícios

OMM. Juízo de origem, ao dirimir a controvérsia acerca dos honorários advocatícios, assim se pronunciou:

[...]

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Tendo em vista a procedência dos pedidos e a brevidade do processo, condeno a reclamada ao pagamento

de honorários sucumbenciais de 10% sobre o valor da condenação, na forma do art. 791-A, *caput*, da CLT." (Id ede15fc - Pág. 3)

Irresignada com o julgado, recorre a ré, pretendendo a reforma da r. sentença. Aduz que "65. A r. sentença condenou esta recorrente ao pagamento de honorários advocatícios no importe de 10% do valor da condenação. 66. À exaustão, frisa-se que esta recorrente é totalmente dependente do erário, tendo a sua receita destinação específica delimitada no Contrato de Gestão que visa, tão somente, fazer frente à função de prestadora de serviço público essencial de saúde no âmbito do Estado do Rio de Janeiro. 67. Diante do exposto, caso seja mantido o provimento dos pedidos formulados pela autora, requer[1]se a reforma da r. sentença no tocante ao pagamento de honorários advocatícios, a fim de que sejam reduzidos para o percentual de 5% do valor da condenação." (Id 3e49dbd - Pág. 15)

Analisa-se.

No tocante aos honorários advocatícios, destaque-se que a Lei nº 13.467/2017, publicada em 13/7/2017, passou a ter vigência depois de decorridos 120 dias de sua publicação, ou seja, a partir de 11/11/2017, sendo certo que a mesma introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho o art. 791-A, que dispõe:

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

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

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

- I- o grau de zelo do profissional;
- II- o lugar de prestação do serviço;
- III- a natureza e a importância da causa;
- IV- o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

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

§4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão

ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Registre-se, por sua vez, o disposto na Instrução Normativa nº 41/2018 C. TST, no sentido de que, no que concerne às alterações promovidas na CLT quanto aos honorários advocatícios, não há que se falar em aplicação imediata da lei aos processos em curso, subsistindo, para as ações propostas anteriormente à vigência da Lei nº 13.467/2017, as diretrizes do art. 14, da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas nº 219 e 329, do C. TST.

Neste contexto, considerando que a ação foi proposta, em 4/2/2022, não há como ser afastada a aplicação do dispositivo legal supramencionado, razão pela qual são devidos honorários advocatícios sucumbenciais em favor do patrono do autor, ressaltando que inexistia ressaltava no texto legal quanto à condenação de entes pertencentes à Administração Pública, inclusive fundacional, neste particular.

Assim, considerando a complexidade da causa, assim como o tempo despendido pelo patrono da parte para o acompanhamento do processo, mantêm-se o percentual dos honorários advocatícios fixados no título judicial.

Nego provimento.

Do prequestionamento

Tendo este relator adotado tese explícita sobre o *thema decidendum* e, considerando-se que não está o Juiz obrigado a refutar todos os argumentos sustentados pelas partes, desde que fundamente o julgado (artigos 371 e 489, II, do CPC, artigo 832 da CLT, artigo 93, IX da CRFB/88 e artigo 15 da Instrução Normativa nº 39/2016 do C. TST), tem-se por prequestionados os dispositivos constitucionais e legais invocados pelo recorrente, na forma da Súmula nº 297, I, do C. TST.

Isto posto, conheço do recurso, por presentes os pressupostos de admissibilidade, e, no mérito, nego-lhe provimento.

ACORDAM os Desembargadores que compõem a Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por *unanimidade*, conhecer do recurso, por presentes os pressupostos de admissibilidade e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos da fundamentação do voto do Relator.

Rio de Janeiro, 26 de outubro de 2022.

Desembargador do Trabalho Jorge Orlando Sereno Ramos
Relator

Recurso Ordinário: 0010447-04.2015.5.01.0411

Titulação: Direito Processual Civil e do Trabalho. Liquidação/Cumprimento. Execução. Penhora/Depósito/Avaliação.

Palavras-chave: penhora, salário, sócio, execução, dignidade da pessoa humana.

Turma: 3ª

Relatora: Desembargadora do Trabalho Marise Costa Rodrigues.

Data de julgamento: 06/12/2022.

Publicação: 10/01/2023.

Agravo de petição do exequente. Penhora. Salário do sócio executando. Possibilidade 30% (trinta por cento). É viável a pretensão do exequente de penhora sobre salários e proventos do sócio executado, desde que observado o limite previsto no artigo 529, § 3º, do CPC/2015 (no máximo 50% dos ganhos líquidos). Face o exposto, dou provimento ao agravo de petição do exequente para determinar a penhora de 30% (trinta por cento) dos ganhos líquidos do sócio executado, percentual que garante a efetividade da execução e ao mesmo tempo garante a dignidade da pessoa humana do executado). Agravo de petição parcialmente provido.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de agravo de petição TRT-AP-0010447-04.2015.5.01.0411, em que são partes: **Edson Firmino da Silva**, como agravante, e, **Korban Construção Civil Ltda - ME, Marlon dos Santos Moura e Denis Magno Nunes Machado Junior**, como agravados.

Insurge-se o exequente em face da decisão de ID. 74408ab, proferida pelo Exmo. Juiz Oswaldo Henrique Pereira Mesquita, presentando neste ato o MM. Juízo da 01ª Vara do Trabalho de Araruama/RJ que julgou improcedente o pedido de penhora sobre a remuneração do executado.

O agravante apresenta razões de agravo de petição, pretendendo a penhora de cinquenta por cento do salário bruto do sócio executado, bem como pede a condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais no percentual de 20 % (vinte por cento) (ID. 6d58b96).

Contraminuta do agravado, manifestando-se no sentido de ser integralmente confirmada a r. decisão de origem (ID. 26c0153).

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 Região nº 737/2018, de 5/11/2018, ressalvado o direito de futura manifestação, caso entenda necessário.

É o relatório.

Conhecimento

Por preenchidos os requisitos legais de admissibilidade (extrínsecos e intrínsecos), conheço do recurso de agravo de petição interposto pelo exequente.

Mérito

Agravo de petição do exequente

Da penhora nos rendimentos do sócio executado

O MM. Juízo a quo assim decidiu, *in verbis*:

Vistos, etc.

A regra do § 2º do artigo 833 do CPC, que excepciona a regra da impenhorabilidade não pode ser aplicada de forma extensiva, para a hipótese de prestação de natureza salarial, como pretende o autor.

Dito isto, por tratar-se de norma de ordem pública e de natureza imperativa o inciso IV, do artigo 833 do CPC, resta impossível penhorar os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, para a satisfação do crédito trabalhista.

Observe-se, ainda, a vedação trazida pelo artigo 114 da Lei nº 8.213/91. Por tudo, respeito as posições em contrário mas este Juízo entende que a remuneração do executado não pode sofrer penhora judicial para o pagamento do crédito trabalhista.

Proceda-se a pesquisa através do convênio INFOJUD, mantendo o resultado em pasta própria na secretaria.

O exequente agrava de petição, reiterando sua pretensão de penhora de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário bruto do sócio executado, mencionado em seu favor art. 833, § 2º, do CPC, §1º do art. 100 da CR, RO nº 16428.2018.5.21.0000, pela Subseção II Especializada em Dissídios Individuais e julgados deste Egrégio Regional do Trabalho da Primeira Região para embasar seu pedido.

Decido.

O artigo 833, inciso IV, do CPC/2015 prevê que são absolutamente impenhoráveis os salários e remunerações. Ocorre que o § 2º do mesmo dispositivo de lei estabelece que

O disposto nos incisos IV e X do caput não se aplica à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua

origem, bem como relativamente às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários mínimos mensais, devendo a constrição observar o disposto no art. 528, § 7º, e no art. 529, § 3º.

À luz da nova ordem processual, a impenhorabilidade dos vencimentos não se aplica aos casos em que a constrição seja para fins de pagamento de prestação alimentícia "independente de sua origem.

Consoante o entendimento do C. TST, as verbas de natureza salarial devidas ao empregado estão abarcadas nessa exceção, ao contrário do que entendeu o juiz de primeiro grau.

Nesse contexto, o Tribunal Pleno do C. TST decidiu alterar a redação da Orientação Jurisprudencial nº 153 da SBDI-2, a fim de esclarecer que o entendimento ali preconizado se aplica apenas às penhoras realizadas sobre salários quando ainda em vigor o CPC de 1973, o que não é o caso dos autos (o requerimento autoral de penhora dos salários é de 2022, vide petição de ID c420ac2).

Revela-se, portanto, viável a pretensão do exequente de penhora sobre salários e proventos do sócio executado, desde que observado o limite previsto no artigo 529, § 3º, do CPC/2015 (no máximo 50% dos ganhos líquidos).

Face o exposto, dou provimento ao agravo de petição do exequente para determinar a penhora de 30% (trinta por cento) dos ganhos líquidos do sócio executado Denis Magno Nunes Machado Júnior, percentual que garante a efetividade da execução e ao mesmo tempo garante a dignidade da pessoa humana do executado).

Dou parcial provimento, eis que não atendido o percentual pretendido de 50%.

Dos honorários sucumbenciais na fase de execução.

O exequente vindica o pagamento de honorários sucumbenciais nesta fase de execução.

Analiso.

Os honorários de sucumbência na forma estabelecida no novel art. 791-A, da CLT, são fixados na fase de conhecimento.

Logo, não cabem honorários advocatícios de sucumbência na fase de liquidação ou na fase de execução/cumprimento de sentença trabalhista, individual ou coletiva, nas lides que derivam ou não da relação de emprego, com ou sem representação sindical.

Assim sendo, nego provimento ao agravo de petição do exequente no que diz respeito à pretensão de condenação ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência.

Conclusão do recurso

Ante o exposto, conheço do recurso de agravo de petição interposto pelo exequente, e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para determinar a penhora de 30%

(trinta por cento) dos ganhos líquidos do sócio executado Denis Magno Nunes Machado Júnior, nos termos da fundamentação.

ACORDAM os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por *unanimidade*, conhecer do agravo de petição interposto pelo exequente, e, no mérito, dar-lhe parcial provimento para determinar a penhora de 30% (trinta por cento) dos ganhos líquidos do sócio executado Denis Magno Nunes Machado Júnior, nos termos da fundamentação.

Rio de Janeiro, 06 de dezembro de 2022.

Desembargadora do Trabalho Marise Costa Rodrigues
Relatora

Recurso Ordinário: 0100393-80.2022.5.01.0042

Titulação: Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho. Verbas Remuneratórias, Indenizatórias e Benefícios. Descontos Salariais – Devolução.

Palavras-chave: descontos, devolução, salário, dano moral, dignidade da pessoa humana.

Turma: 4ª

Relatora: Desembargadora do Trabalho Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães.

Data de julgamento: 6/3/2023.

Publicação: 17/3/2023.

Devolução de descontos salariais e vale transporte. Por se tratar de salário e, portanto, essencial para a subsistência da empregada e, ainda, levando-se em conta a função social do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana, reformo a sentença para que o limbo constatado no início do afastamento da parte autora também seja arcado pela recorrida, *mutatis mutandis*, como deferido na sentença pelo Juízo de piso no período de 13/1/2022 a 24/1/2022. Dado parcial provimento.

Dano moral. Inadimplência contratual e aborrecimentos do cotidiano. Não configuração. Nos termos da Tese Jurídica nº 01, deste TRT, as inadimplências contratuais, por si só, não ensejam a caracterizam de dano moral. Outrossim, remotamente a atitude unilateral da parte autora de agendar cirurgia nas férias contribuiu para a cizânia trazida em juízo. Negado provimento.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, provenientes da 42ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, em que são partes: **Priscilla Homes de Souza e Companhia Municipal de Limpeza Urbana - Comlurb**, como recorrentes e recorridos.

Inconformada com a sentença de ID f238689, complementada pela decisão de embargos de declaração de ID. af3cf47, da lavra do Juiz, Dr. Leonardo Almeida Cavalcanti, que julgou procedentes em partes os pedidos, apresenta recurso ordinário a parte autora, consoante razões de ID. a11e7a0.

Alega que sofreu descontos supostamente indevidos da parte recorrida em decorrência de faltas nos períodos de 7/8/2021 a 8/9/2021 e 13/1/2022 a 24/1/2022, períodos respectivamente em que a parte autora estaria de férias e "unilateralmente"

suspensas, bem como gozava de licença por acidente de trabalho.

Ressalta que a recorrida havia concedido férias à recorrente no interregno de 10/8/2021 a 8/9/2021 que teria ratificado a citada concessão das férias com o correspondente pagamento no contracheque do mês de julho de 2021, sob a rubrica "Grat de Férias" e que, a seu ver, as férias teriam sido concedidas.

Informa que se ter sido comunicada, a ré, ora recorrida, suspendeu as citadas férias, o que entende ter sido ato unilateral sem justificativas e sem avisos da ré.

Frisa que, "cuidadosamente", sem qualquer ciência de revogação de férias concedidas, realizou exames pré-operatórios e agendou cirurgia durante suas férias para cuidar de tendinite crônica, decorrente inclusive de esforço repetitivo no trabalho.

Pontua que a parte autora trabalhou até o dia 8/8/2021 e esteve disponível normalmente junto à empresa recorrida, tendo apenas se ausentado um dia antes das férias, no último dia trabalho, no dia 9/8/2021, por ter tido a cirurgia marcada para o tratamento de tendinite, encaminhando o devido atestado médico.

Enaltece seu sua suposta boa-fé e grau de comprometimento por ter agendado nas suas férias uma cirurgia, para evitar dispêndio de tempo de ausência.

Ressalta, contudo, que no mês seguinte, no dia 9/9/2021, primeiro dia após ao encerramento das férias, a parte recorrente se dirigiu à empresa com novo atestado médico, informando que necessitava de maior tempo de recuperação da cirurgia, por decisão médico, pelo prazo de 60 (sessenta) dias.

Informa que, conseqüentemente, permaneceu sem trabalhar, mas, desta vez, em decorrência de licença junto ao INSS, devida concedida, oportunidade em que, também, a própria ré emitiu termo de afastamento do trabalho para dar entrada do requerimento ao benefício de acidente de trabalho junto ao INSS, com informação dada pela empresa de que o último dia trabalhado foi 6/8/2021.

Noticia que, de posse do termo de afastamento de trabalho, a recorrente deu entrada no benefício de acidente de trabalho junto ao INSS n dia 13/9/2021, que foi prorrogado, por decisão médica, conforme novo atestado médico, cessando apenas em 12/1/2022.

Contudo, ressalva, que em 6/1/2022, recebeu um último laudo médico particular, certificando que estava ainda inapta a exerceu seu ofício durante 30 (trinta) dias para não haver piora do seu estado e recuperação plena.

Entende da narrativa dos fatos que esteve de férias no mês de agosto e em licença durante o período de setembro de 2021 a janeiro de 2022, tendo em vista a primeira licença e suas prorrogações.

Pontua que, quando do retorno, no dia 25/1/2022, teria sido surpreendida com a informação de que o período de férias concedido (agosto de 2021) e parte do período da licença, 13/1/2022 a 24/1/2022, haviam sido computados como falta.

Destaca que, apenas neste momento, a parte autora fora informada que as supostas férias gozadas de 2021 tinham sido canceladas e que a autora estaria com dívida junto à empresa.

Salienta que conseqüentemente foram lançados no contracheque de outubro de 2021 descontos referentes aos valores pagos das férias e computando como falta todo mês

de agosto de 2021, o que teria gerado desconto indevido.

Informa, também, que foram descontados no contracheque de fevereiro de 2022, em dinheiro, os valores de vale transportes que foram creditados no se cartão, nos meses de setembro e outubro de 2021, por erro que entende ser da própria ré, que já saberia que a parte autora estava de licença.

Requer a reforma da sentença quanto ao salário de agosto de 2021 e descontos como falta no referido mês, em razão da cirurgia realizada pela parte.

No que tange aos vale transportes a partir de janeiro de 2022, alega que a sentença não apreciou o pedido.

Alega que retornou às atividades a partir de janeiro de 2022, mas a recorrida não efetuou o pagamento do vale transporte, para possibilitar o deslocamento da parte autora até seu local de trabalho, mas, ao contrário, realizou desconto no valor de R\$ 213,44, referente a soma do vale dos meses de setembro e outubro de 2021.

Pleiteia a reforma da sentença para o pedido de pagamento do vale transporte a partir de janeiro de 2022, seja julgado procedente.

Em relação ao pedido de dano moral, requer a reforma da sentença em decorrência dos descontos havidos que entende indevidos.

Custas não recolhidas em decorrência da gratuidade de justiça deferida na sentença Contrarrazões da ré, ID c1539fe, sem preliminares.

Por não se tratar de hipótese prevista no item I do artigo 85 do Regimento Interno deste Tribunal, tampouco de quaisquer das previstas no Ofício PRT/1ª Reg. nº 027/08-GAB, de 15/01/2008, os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Admissibilidade

Conheço dos recursos da parte autora e da reclamada, por preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

Mérito

Dos descontos de salários e vale transporte

Pretende a parte autora a reforma da sentença em reação ao desconto do salário de agosto de 2021, bem como vale transportes dos meses de setembro e outubro de 2021.

Analiso.

Constou da sentença vergastada:

DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS

Afirma a reclamante que foi admitida pela ré em 22/2/2013, para exercer as atividades de Gari, com última remuneração no valor de

R\$ 2.481,15, estando com o contrato ativo. Narra que vem sofrendo descontos indevidos, postulando, assim, a devolução de tais valores. A reclamante obteve a concessão de férias para fruição no período compreendido entre 10/8/2021 e 8/9/2021. Do dia 7/8/2021 ao dia 8/8/2021, contudo, ausentou-se de suas atividades por um dia em razão de indicação médica, conforme atestado juntado com a defesa. Após, em 9/8/2021, realizou cirurgia, com indicação de afastamento das atividades pelo período de 60 dias. Ainda que o atestado respectivo seja datado de 8/9/2021, certo é que confirma a realização da cirurgia no dia imediatamente anterior ao que teriam início as férias da reclamante, de modo que, em razão do tratamento de saúde, o contrato da reclamante foi suspenso de 7/8/2021 a 8/9/2021. Assim, apesar de a autora ter tido suas férias concedidas, por ter realizado cirurgia na data imediatamente anterior ao período, o cancelamento das férias foi realizado legalmente, permitindo, inclusive, que a reclamante pudesse gozá-las em momento oportuno, já que impossível a sua fruição em período durante o qual o contrato esteja suspenso por motivo de doença. Dessa forma, os descontos realizados no mês de outubro de 2021 para a devolução dos valores adiantados e do terço constitucional se revelam legítimos, já que não houve a efetiva fruição das férias. Além disso, em razão da legalidade no cancelamento das férias, incabível a condenação da ré ao seu pagamento em dobro, inclusive por falta de amparo legal à pretensão veiculada. Lado outro, após a obtenção da alta previdenciária programada, a reclamante não retomou suas atividades tendo em vista a indicação médica para que se mantivesse afastada, de modo que não laborou entre os dias 13/1/2022 e 24/1/2022. O médico do trabalho indicado pela ré reconheceu a inaptidão da reclamante em 25/1/2022, corroborando o laudo particular apresentado que apontava a impossibilidade de retomada das atividades. Assim, com a alta do INSS, o contrato de trabalho que estava suspenso foi efetivamente retomado, ainda que a reclamante não tenha prestado serviços, por efetivamente impedida em razão de atestados de médico do trabalho. Dessa forma, considera-se que o afastamento no período do limbo se deu por iniciativa do empregador, surgindo o dever de pagar os salários e demais verbas do período. Em conclusão, ante o acima explicitado, e tendo em vista o dever do empregador de possibilitar o retorno da parte autora ao labor e as funções compatíveis com a sua capacidade e suas limitações, e da obrigação de pagar-lhe salários quando o contrato está ativo, condeno a ré a devolver os valores descontados no mês de fevereiro de 2022 relativos às faltas, por justificadas. No que diz respeito à antecipação do 13º salário relativo ao ano de 2021, embora a ré afirme que com o cancelamento das férias a quantia respectiva descontada em razão do adiantamento tenha

sido posteriormente adimplida, certo é que não há efetiva prova do pagamento da antecipação.

Com efeito, na ficha financeira relativa ao ano de 2021, há apenas o registro do pagamento da antecipação do 13º salário no mês de julho, que seria a época própria para sua quitação independentemente da concessão das férias, de modo que o desconto realizado posteriormente é ilegal.

Analisando-se o referido documento constata-se que somente foi realizado o pagamento da segunda metade do 13º salário, não tendo havido quitação da primeira parcela, já que descontada e não posteriormente ressarcida, sendo devida a devolução do valor descontado em outubro de 2021 a título de antecipação do 13º salário. Quanto ao vale-transporte, cabe destacar que a verba possui caráter indenizatório, ressarcindo o empregado pelas despesas com a utilização de transporte público no deslocamento entre o seu posto de trabalho e sua residência, sendo adiantado pelo empregador. Assim, após tal adiantamento, tendo a autora se afastado de suas atividades, deixou de fazer jus ao benefício no período, de modo que o desconto efetivado posteriormente e válido, não se havendo falar em sua devolução.

Pois bem.

A recorrente narra que por iniciativa e conta própria agendou cirurgia para realização em período inicial de suas férias previstas para o mês de agosto de 2021, sem dar a devida ciência a sua empregadora, ora recorrida.

De modo efetivo, licenças previdenciárias por motivo de saúde implicam efeitos de grande importância na relação jurídica empregatícia. Na hipótese, opera a suspensão do contrato de trabalho.

Nesse sentido, os efeitos ficam suspensos, ou seja, não se exige a prestação de serviços da parte do empregado, da mesma forma que o empregador fica desobrigado de certas contraprestações, como o pagamento de salários, por exemplo, sendo certo que no período em que perdurar a licença, o trabalhador percebe da Previdência Social benefício correspondente ao seu salário para garantia de sua subsistência.

Dos autos, percebo que a parte autora se equivoca em suas premissas, já que entende ser juridicamente possível usufruir férias em período de licença médica, o que não é autorizado.

De igual modo, confunde o pagamento da gratificação de férias no mês anterior, com a concessão destas.

A parte autora deveria ter comunicado com antecedência seus superiores sobre seu interesse de proceder à cirurgia, já que não houve qualquer relato de necessidade fazê-la urgentemente, mas de mera iniciativa da parte que achou melhor assim proceder em suas férias.

A comunicação prévia da cirurgia iria ocasionar, conseqüentemente, o cancelamento das férias para fruição em período posterior, bem como os requerimentos de concessão do benefício na Autarquia Previdenciária.

Porém, diferentemente do que quer fazer crer a parte autora, conforme relatos dos próprios fatos narrados na inicial e razões recursais, quem foi surpreendido na relação jurídica foi a empregadora que, ao término do período que seria destinado ao gozo de férias, fora informada pela parte autora sobre a cirurgia já realizada, bem como da necessidade de usufruir de mais 60 (sessenta) dias de licença.

A recorrente não mensurou que sua iniciativa unilateral implicaria efeitos dos mais diversos, inclusive os de comunicações e registros da ré como os órgãos de fiscalização e previdência.

Que se entenda por derradeiro: não houve gozo de férias no mês de agosto de 2021, já que incontroversa a realização de cirurgia imediatamente ao inicial do período previsto.

Por outro lado, verifico que o formulário para requerimento do benefício por incapacidade. ID. 824f4f2, grafa corretamente como último dia do segurado a data de 06/08/2021, que deveria ser marco inicial para a concessão do benefício previdenciário.

Contudo, o benefício foi concedido a contar de 13/9/2021, ID. a2c4cf9, o que revela de fato, também, um limbo no início do período compreendido entre 06/08/2021 a 13/09/2021, com certa semelhança ao verificado pelo Magistrado de piso no período de 13/01/2022 a 24/01/2022.

Neste ponto encontra-se o imbróglio, já que a parte autora entende que estava de férias e a ré alega que o afastamento no interregno não teria sido comprovado pela parte autora, o que justificaria os descontos por falta.

Como já dito, férias não havia no período. Entendo que falta ao serviço também não.

O documento de ID. 824f4f2 é elucidativo, pois o último dia laborado pelo segurado foi informado pela ré como sendo 6/8/2021. Como atribuiu faltas ao serviço após esta data?

Ademais, a cirurgia de fato foi realizada.

Embora entenda que remotamente a atitude da parte autora de agir unilateralmente, ao agendar cirurgia eletiva para o período de férias, tenha concorrido para toda cizânia trazida em juízo, todavia, vislumbro que a falta de atestado de parte de período não pode justificar os descontos havidos a título de salários do mês de agosto, porquanto, repita-se, a realização da cirurgia é incontroversa e a própria ré reconhece como último dia trabalhado a data de 6/8/2021.

Assim, considerando-se o já exposto, bem como por se tratar de salário e, portanto, essencial para a subsistência da empregada e, ainda, levando-se em conta a função social do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana, reformo a sentença para que o limbo constatado no início do afastamento da parte autora também seja arcado pela recorrida, *mutatis mutandis*, como deferido na sentença pelo Juízo de piso no período de 13/1/2022 a 24/1/2022.

Desta forma, devida a devolução do salário referente ao mês de agosto de 2021.

No que tange aos vale transportes, sem razão a recorrente.

Uma vez que estava afastada dos serviços nos meses de setembro e outubro de 2021, legítimos os descontos efetuados pela ré, já que recebeu o benefício, embora não tenha

trabalhado nos meses de setembro e outubro de 2021, em decorrência de seu afastamento.

Logo, não há que se falar em devolução dos valores descontados, neste ponto.

Sob as premissas estabelecidas alhures dou parcial provimento ao recurso da parte autora, para, reformando a sentença de piso determinar que a ré proceda a devolução dos valores descontados a título de salário, referente ao mês de agosto de 2021.

Do dano moral

A parte autora requer a reforma da sentença para seja a ré condenada ao pagamento de indenização por danos morais em decorrência de realização de descontos e seu salário.

Analiso.

Constou da sentença:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Postula a reclamante o pagamento de indenização por danos morais em razão do descumprimento das obrigações trabalhistas por parte da sua empregadora.

Entretanto, as violações apontadas pela parte autora possuem natureza eminentemente material, passível de reparação por meio da condenação já sedimentada em tópicos anteriores, não se constatando a repercussão do fato na esfera moral da obreira, no caso vertente.

Aliás, o mero inadimplemento das verbas devidas ao longo ou ao término do contrato de trabalho, por si só, desacompanhado de qualquer gravame, não enseja a procedência do pleito indenizatório, não sendo o fato de a ré ter efetivado descontos de forma indevida motivo suficiente para o reconhecimento do direito vindicado pela reclamante.

Dessa forma, por não verificada a ocorrência do dano moral, indevido o pagamento da indenização postulada.

Improcedente.

Sem razão a recorrente.

No que tange às inadimplências verificadas pela ré, tem-se que essas, de per si, não configuram o dano alegado.

De modo efetivo, a questão se encontra pacificada no âmbito deste Egrégio TRT com a decisão proferida por maioria do Pleno deste Regional nos autos do Incidente de Uniformização de Jurisprudência - processo nº 0000065-84.2016.5.01.0000, cujo acórdão, disponibilizado no DEJT de 19/7/2016, deu origem à Tese Jurídica Prevalente nº 1.

Restou deliberado que malgrado o dano moral seja *in re ipsa*, não é toda a situação de ilegalidade capaz de, automaticamente, causar um abalo moral indenizado.

O dano moral não decorre, por si só, de mero inadimplemento contratual ou da falta de pagamento das verbas resilitórias pelo empregador, a não ser que se alegue e comprove de forma inequívoca, o nexo de causalidade entre tal inadimplemento e a superveniência de

transtornos de ordem pessoal dele advindos.

Eis o teor da tese jurídica citada alhures, *verbis*:

TESE JURÍDICA PREVALECENTE - 01

DANO MORAL. INADIMPLEMENTO CONTRATUAL OU ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESILITÓRIAS. DANO *IN RE IPSA* E NECESSIDADE DE PROVA DE VIOLAÇÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR.

Ainda que o dano moral seja *in re ipsa*, não é toda a situação de ilegalidade que é capaz de, automaticamente, causar um abalo moral indenizável. A situação de ilegalidade que constitui suporte para a indenização moral é aquela que impõe ao homem médio um abalo moral significativo. O dano moral não decorre, por si só, de mero inadimplemento contratual ou da falta de pagamento das verbas resilitórias pelo empregador, a não ser que se alegue e comprove (CLT, art. 818 c/c do CPC/15, art. 373, inciso I) de forma inequívoca, o nexo de causalidade entre tal inadimplemento e a superveniência de transtornos de ordem pessoal dele advindos.

Posto isto, entendo que a atitude da parte autora concorreu para o imbróglio havido, notadamente pelo fato de, por conta própria agendar, cirurgia no curso de férias, sem a devida comunicação prévia aos seus superiores, ocasionando a suspensão do contrato de trabalho e toda controvérsia advinda sobre os descontos procedidos pela ré.

Desta forma, indevida a indenização requerida.

Sob as premissas estabelecidas acima, deve ser mantida a sentença de piso, já que a obreira não logrou provar o dano moral noticiado na inicial, nos termos do artigo 818, I, da CLT.

Nego provimento ao apelo, no tema.

Conclusão

Pelo exposto, conheço do recurso ordinário interposto pela parte autora e, no mérito, dou-lhe *parcial provimento*, para, reformando a sentença de piso, determina que a ré proceda à devolução do valor do salário referente ao mês de agosto de 2021, na forma da fundamentação do voto. Arbitro, para efeito da Instrução Normativa nº 03/93, o valor da condenação em R\$ 5.000,00, custas no importe de R\$ 100,00, pelo réu, tudo a ser apurado em liquidação.

Acórdão

ACORDAM os Desembargadores da Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por *unanimidade*, conhecer do recurso ordinário interposto pela parte autora e, no mérito, dar-lhe *parcial provimento*, para, reformando a sentença de piso, determinar que a ré proceda à devolução do valor do salário referente ao mês de agosto

de 2021, na forma da fundamentação do voto da Desembargadora Relatora. Arbitrado, para efeito da Instrução Normativa 3/93, o valor da condenação em R\$ 5.000,00, custas no importe de R\$ 100,00, pelo réu, tudo a ser apurado em liquidação.

Rio de Janeiro, 06 de março de 2023.

Desembargadora do Trabalho Evelyn Correa de Guamá Guimarães
Relatora

SÚMULAS

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 CANCELADA

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 Executivos 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. 835 do CPC/2015, 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 CANCELADA

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 9.494/1997. 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/teatendimento: enquadramento sindical e duração do trabalho. I - Os operadores de teatendimento/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 repactantes. 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. Suspensão do 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. Repactantes. 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 Re ratificação.

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.

SÚMULA Nº 43

Responsabilidade subsidiária da Administração Pública. A constitucionalidade do parágrafo primeiro do artigo 71 da Lei nº 8.666/1993, declarada pelo STF no julgamento da ADC nº 16, por si só, não afasta a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, quando esta decorre da falta de fiscalização.

SÚMULA Nº 44

Embargos de terceiro. Ilegitimidade. Aquele que, mediante citação válida, vem a integrar o polo passivo da demanda, em sede de execução, ainda que não figure como parte na fase cognitiva, não tem legitimidade ativa para ajuizar embargos de terceiro.

SÚMULA Nº 45

Empresa em recuperação judicial. Deserção. A dispensa do recolhimento de custas e do depósito recursal que beneficia a massa falida não se estende a empresa em regime de recuperação judicial.

SÚMULA Nº 46

Grupo econômico. Responsabilidade solidária. Reconhecimento na fase de execução. Possibilidade. Comprovada a existência de grupo econômico entre as executadas, a responsabilidade solidária pode ser declarada na fase de execução.

SÚMULA Nº 47

Entidade filantrópica. Penhora de bens. Possibilidade. A condição de entidade filantrópica não torna impenhoráveis seus bens ou recursos financeiros.

SÚMULA Nº 48

Entidade filantrópica. Contribuição previdenciária. Isenção. Para que a entidade filantrópica faça jus à isenção prevista no artigo 195, § 7º, da Constituição da República, é indispensável o cumprimento dos requisitos impostos pela Lei nº 12.101/2009.

SÚMULA Nº 49

CEDAE. Gratificação de nível universitário - GENU. Deve ser observado o disposto no item 12.2 do PCCS da CEDAE que prevê o reajuste da gratificação de nível universitário - GENU - na mesma data e no mesmo percentual do salário de seus empregados.

SÚMULA Nº 50

Prescrição. Declaração de ofício. A pronúncia de ofício da prescrição, prevista no artigo 219, § 5º, do CPC, é incompatível com os princípios que norteiam o Processo do Trabalho.

SÚMULA Nº 51

Recurso. Falta de dialeticidade. Não conhecimento. Não se conhece do recurso que não observar a congruência lógica exigível entre os fundamentos da decisão recorrida e as razões do apelo.

SÚMULA Nº 52

Perdas e danos decorrentes da contratação de advogado. Não cabimento. No processo trabalhista, o pagamento de honorários advocatícios e contratuais deve observar os requisitos da Lei nº 5.584/70 e o disposto nas Súmulas 219 e 329 do TST.

SÚMULA Nº 53

Proteção ao trabalho da mulher. Artigo 384 da CLT. A inobservância do intervalo previsto no art. 384 da CLT enseja os mesmos efeitos do descumprimento do intervalo intrajornada.

SÚMULA Nº 54

Multa do artigo 477, § 8º, da CLT. Diferenças rescisórias reconhecidas em juízo. Não incidência. O reconhecimento, em juízo, de diferenças de verbas rescisórias não dá ensejo, por si só, à aplicação da penalidade prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.

SÚMULA Nº 55

Embargos de declaração protelatórios. Cumulação de sanções. Quando decorrerem do mesmo fato gerador – oposição de embargos de declaração com intuito meramente protelatório – não podem ser acumuladas as penalidades dos artigos 1.026, §§ 2º e 3º e 81 do CPC/2015.

SÚMULA Nº 56

Processo Judicial Eletrônico (PJe). Recurso com imprópria utilização de sigilo. A marcação da funcionalidade “sigilo” na interposição de qualquer recurso no sistema PJe não constitui óbice ao seu processamento, cumprindo ao magistrado que o analisa torná-lo visível para possibilitar o contraditório.

SÚMULA Nº 57

Aviso prévio proporcional. Contagem. Lei nº 12.506/2011. Para o cálculo do aviso prévio proporcional, a cada ano de serviço completo, incluído o primeiro ano, haverá um acréscimo de 3 dias ao período mínimo de 30 dias previsto na Constituição Federal.

SÚMULA Nº 58

Transporte rodoviário coletivo urbano. Motoristas e cobradores. Ausência de banheiros. Dano moral configurado. Cumpre ao empregador a responsabilidade de oferecer e manter, em condições de uso, banheiros nos pontos finais dos itinerários para uso de motoristas e cobradores. A não observância constitui dano moral passível de indenização.

SÚMULA Nº 59

Petroleiros. Turnos ininterruptos de revezamento. Integração das horas extraordinárias nos repousos remunerados previstos na lei nº 5.811/1972 ou em normas coletivas de trabalho. Impossibilidade. A projeção das horas extras habitualmente prestadas sob o regime de escalas especiais de jornada pelos petroleiros limita-se ao repouso semanal remunerado previsto na Lei 605/49, não repercutindo nas folgas compensatórias fixadas na Lei 5.811/72 ou norma coletiva de trabalho.

SÚMULA Nº 60

Processo judicial eletrônico. PJe. Revelia. Contestação anexada aos autos. Exclusão ou desconsideração. Inexistência de cerceio de defesa. Não constitui cerceio de defesa a exclusão ou desconsideração da contestação e documentos, anexados aos autos de processo eletrônico antes da audiência inaugural, se decretada a revelia.

SÚMULA Nº 61

CSN. Empregado aposentado espontaneamente. Admissão anterior à publicação do edital de privatização. Plano de saúde. Manutenção. O empregado da CSN, admitido anteriormente à publicação do Edital de Privatização da Companhia e dispensado anos depois, quando já aposentado, faz jus à manutenção do plano de saúde oferecido pela empresa.

SÚMULA Nº 62

Obrigação de fazer. Anotação na CTPS do reclamante. Imposição de multa à reclamada pelo descumprimento da obrigação. Possibilidade. É cabível a imposição de multa ao empregador que descumpra determinação judicial concernente à anotação da CTPS do empregado.

SÚMULA Nº 63

Extinção da execução. Renúncia tácita ao crédito trabalhista. Impossibilidade. A renúncia ao crédito trabalhista há de ser expressa, não se admitindo como tal o silêncio do exequente.

SÚMULA Nº 64

Férias proporcionais. Convenção 132 da OIT. Dispensa por justa causa. O direito a férias proporcionais previsto na Convenção 132 da OIT não contempla as dispensas por justa causa.

SÚMULA Nº 65

CBTU/FLUMITRENS. Transferência dos empregados. Convênio administrativo de 31/12/1994. Arguição de nulidade do ato. Reintegração. Impossibilidade. Prescrição total configurada. A pretensão relativa à reintegração de ex-empregados da CBTU, sob o fundamento de nulidade do ato de transferência para a FLUMITRENS, praticado através de convênio administrativo firmado em 31/12/1994, encontra-se fulminada pela prescrição trabalhista fixada no art. 7º, XXIX, da CRFB.

SÚMULA Nº 66

Contribuição previdenciária sobre o crédito judicial trabalhista. Fato gerador. Acréscimos legais moratórios. Nova redação do art. 43 da Lei nº 8.212/1991. Vigência. Regime híbrido de apuração. I - Para prestação de serviços ocorrida até 04/03/2009, inclusive, o fato gerador da contribuição previdenciária vinculada ao processo trabalhista é a constituição do crédito. Seu recolhimento dar-se-á até o dia 2 do mês subsequente à liquidação do julgado, de acordo com o art. 276 do Decreto nº 3.048/1999. Extrapolado este prazo, a contribuição previdenciária será corrigida monetariamente e acrescida de juros e multa moratórios. II - Para prestação de serviços ocorrida a partir de 05/03/2009, inclusive, o fato gerador da contribuição previdenciária é a prestação de serviços, nos termos do art. 43 da Lei nº 8.212/1991, com redação dada pela Lei 11.941/2009, com juros e correção monetária computados a partir dos meses de competência e recolhimento na mesma data prevista para o pagamento do crédito judicial trabalhista.

SÚMULA Nº 67

Impugnação à liquidação. Inércia. Preclusão. Artigo 879, §2º, da CLT. Incabível a oposição de embargos à execução com o objetivo de discutir as contas de liquidação não impugnadas pela parte no prazo do artigo 879, §2º, da CLT.

SÚMULA Nº 68

Responsabilidade civil do empregador. Pensão devida ao trabalhador acidentado. Cumulação da pensão com benefício previdenciário. Possibilidade. Natureza jurídica distinta das prestações. A pensão prevista no artigo 950 do Código Civil e o benefício previdenciário pago pelo INSS ao segurado, em razão da sua incapacidade laborativa por acidente de trabalho,

não se confundem, tampouco se excluem, ante a natureza jurídica distinta das prestações, sendo possível sua cumulação.

SÚMULA Nº 69

Sentença líquida. Momento oportuno para impugnação dos cálculos de liquidação. Recurso ordinário. Preclusão da impugnação dos cálculos em fase de execução. Tratando-se de sentença líquida, proferida em fase de conhecimento, qualquer discordância quanto aos cálculos apresentados deve ser suscitada nesta fase, através do recurso ordinário, sob pena de preclusão, sendo incabível a impugnação dos referidos cálculos em sede de execução.

EMENTÁRIO

EMENTÁRIO

1 DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO

1.1 ATOS ADMINISTRATIVOS

1.1.1 Fiscalização

1. Rodoviário. Labor habitual em jornada elastecida. Intervalo intrajornada devido. Embora as Leis nº 12.619/2012 e 13.103/2015 não tenham mencionado que o fracionamento da pausa alimentar só será possível se o empregado não trabalhar em sobrejornada, esse entendimento é inafastável quando se faz uma análise sistemática do instituto (que tem por escopo prevenir a fadiga e, portanto, constitui medida afeta à saúde e segurança do trabalho, direito absolutamente indisponível do empregado) e quando se interpretam em conjunto os § 3º e 5º do art. 71 da CLT. Assim sendo, como o fracionamento da pausa alimentar é exceção ao intervalo de no mínimo uma hora para os empregados que laboram mais de seis horas diárias, ele não se aplica à situação em análise nos presentes autos, pois os elementos probatórios indicam que o autor laborou em jornada extraordinária (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Theocrito Borges dos Santos Filho - [0100154-17.2019.5.01.0322](#) - 10/2/2023.)

1.1.2 Improbidade Administrativa

2. Dispensa por justa causa. Ato de improbidade. É imprescindível à despedida por justa causa, a prova inequívoca do cometimento de falta grave. Na hipótese de dispensa por justa causa decorrente de ato de improbidade, cabe à reclamada o ônus da prova quanto ao motivo que ocasionou a dispensa motivada, ante o disposto no art. 373, II do NCPC, prova essa que deve ser robusta o suficiente, estanke de qualquer dúvida, haja vista que a dispensa por justa causa é a mais severa das penalidades imposta ao empregado, e é o ato de improbidade a mais grave de todas as faltas previstas no artigo 482 da CLT. Recurso não provido, no particular. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Antonio Cesar Coutinho Daiha - [0100717-24.2020.5.01.0080](#) - 1º/4/2023.)

3. Pejotização evidenciada. Comprovada a fraude. O fenômeno da pejotização deve ser robustamente combatido por essa especializada, visto que evidencia fraude aos direitos do trabalhador, que se vê compelido a constituir uma pessoa jurídica para não ficar sem emprego, o que ocorreu no caso dos autos. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Alvaro Luiz Carvalho Moreira - [0100393-66.2020.5.01.0037](#) - 30/3/2023.)

1.2 GARANTIAS CONSTITUCIONAIS

1.2.1 Assistência Social

4. Horas extras. Intervalo do art. 384/CLT. Ressalvando entendimento pessoal de que a norma que constava no art. 384 da CLT até o início da vigência da Lei nº 13.467/2017, não havia sido recepcionada pela CRFB/1988, adiro à orientação prevalecente, inclusive, nesta Turma Revisional, no sentido de que, em razão de questões biológicas, inclusive pela menor resistência física da mulher, a concessão de intervalo entre a jornada normal e extraordinária se fazia necessária, acarretando o pagamento do tempo suprimido como horas extras. Todavia, é necessário que se compute eventuais horas extraordinárias tendo como causa o referido intervalo especial, apenas quando for ultrapassado o limite de tolerância do art. 58, § 1º da CLT. Recurso ordinário empresarial parcialmente provido. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Claudia Maria Samy Pereira da Silva - [0010037-46.2012.5.01.0541](#) - 24/2/2023.)

1.2.2 Pessoas com deficiência

5. Doença grave. Dispensa discriminatória. Reintegração. Na hipótese de doenças graves, como o câncer, presume-se que a dispensa seja discriminatória, consoante entendimento expresso na Súmula nº 443 do e. TST. A presunção, por seu turno, decorre não só da conhecida dificuldade na produção de tal prova, mas principalmente da urgência da situação fática do trabalhador que necessita do emprego não só para sustentar-se, mas para manter-se vivo. Trata-se, pois, de hipótese de perigo de dano a justificar a concessão da tutela provisória de urgência para reintegrar o empregado. *Mandado de segurança. Reintegração ao emprego. Compromisso público do empregador de não promover dispensas sem justa causa durante a crise provocada pela pandemia.* O empregador, um banco, assumiu espontaneamente compromisso público de não promover dispensas sem justa causa durante a crise provocada pela pandemia de Covid-19. Isso gera obrigações, constituindo cláusula que adere aos contratos de trabalho. No presente caso, não se vislumbra justo motivo para a empresa romper esse compromisso público. Dessa forma, a resilição do contrato de trabalho, em juízo de cognição sumária, aparenta ser nula. Resta demonstrada, portanto, a probabilidade do direito à reintegração ao emprego. (TRT1 - SEDI-2 - Rel. Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro. Red. Desig. - [0101483-55.2022.5.01.0000](#) - 15/4/2023.)

6. Empregado reabilitado. Dispensa sem justa causa. Reintegração no emprego. Comprovação do cumprimento da cota legal prevista no art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/1991. A exigência contida no artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/1991 traduz garantia indireta de emprego ao trabalhador com deficiência ou reabilitado, desde que, em caso de despedida, o percentual mínimo legalmente estabelecido deixe de ser observado, hipótese não verificada no caso em análise, visto que o réu comprovou que após a dispensa do reclamante, manteve em seu quadro funcional empregados portadores de deficiência em cota superior à mínima estabelecida no art. 93 da Lei nº 8.213 de 1991. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Álvaro Antônio Borges Faria - [0100079-37.2022.5.01.0042](#) - 14/4/2023.)

7. Proteção à criança com deficiência. Tutela provisória de urgência. A Impetrante insurge-se contra decisão que determinou, em tutela provisória de urgência, a redução da carga horária da Terceira Interessada em 25%, sem prejuízo da remuneração, bem como o retorno da trabalhadora ao local de trabalho originário. No entanto, constata-se que, ao tomar ciência da ação trabalhista, a Impetrante adotou uma conduta que aparenta retaliação. Diante do pedido de redução da carga horária para a trabalhadora cuidar das necessidades especiais do filho, uma criança portadora de hidrocefalia associada à epilepsia, a empregadora resolveu mudar o local de trabalho e, por via reflexa, dificultar que a mãe compareça rapidamente à creche para cuidar da criança, o que é necessário, por exemplo, nos casos de crises convulsivas. Assim, em Juízo de cognição sumária, aparenta haver abuso do direito potestativo do empregador. Quanto à redução da jornada, a decisão possui amparo na Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, consoante jurisprudência desta Justiça Especializada. Portanto, não se vislumbra violação a direito líquido e certo da Impetrante. (TRT1 - SEDI-2 - Rel. Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro - [0103141-17.2022.5.01.0000](#) - 15/4/2023.)

2 DIREITO DO TRABALHO

2.1 DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

2.1.1 Administração Pública

8. Administração Pública. Responsabilidade subsidiária. Novo balizamento avaliativo. Observância da tese de Repercussão Geral fixada pelo STF no julgamento do RE nº 760931. Diante do atual cenário jurídico, não se discute mais a inconstitucionalidade do referido art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993, cuja constitucionalidade foi declarada pelo STF na ADC nº 16/DF e reiterada no julgamento do RE nº 760931/DF. Portanto, não se pode transferir para a Administração Pública, automaticamente, por mera presunção de culpa, a responsabilidade pelo pagamento dos encargos trabalhistas, fiscais e previdenciários devidos ao empregado de empresa terceirizada. Sendo assim, cumpre perquirir, no caso concreto, se o ente público adotou as medidas assecuratórias e fiscalizatórias previstas na Lei de Licitações e no próprio contrato de prestação de serviços e se há prova do nexo causal entre dano e conduta, omissiva ou comissiva, reiterada da Administração Pública. Logo, deverá ser reconhecida a responsabilização subsidiária do ente público pelas parcelas trabalhistas devidas pela empresa contratada inadimplente quando restar comprovada a sua culpa inequívoca na fiscalização e contrária aos ditames legais e contratuais, que causou dano ao trabalhador terceirizado. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Carina Rodrigues Bicalho - [0100188-22.2021.5.01.0063](#) - 29/3/2023.)

2.1.2 Alteração Contratual ou das Condições de Trabalho

9. Acúmulo de funções. Motorista e cobrador. Funções incompatíveis. Plus salarial. Nos termos do art. 456, parágrafo único, da CLT, presume-se que o trabalhador se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. Assim, o labor prestado ao mesmo empregador, durante a jornada ordinária, no desempenho de tarefas afins à função exercida, não constitui, por si só, fundamento ao direito de percepção de um plus salarial. Não obstante, caso se verifique que houve abuso do exercício do *jus variandi* do empregador, entendido este como os poderes que lhe são conferidos para organizar, controlar e fiscalizar seu empreendimento, nada impede que o Poder Judiciário, reconhecendo a ilegalidade, possa corrigir as distorções geradas pela situação anômala, determinando o pagamento de eventuais diferenças salariais, a fim de evitar a figura do enriquecimento ilícito, previsto no art. 884 do Código Civil. O motorista que também exerce a função de cobrador se ativa em funções distintas e incompatíveis na mesma jornada de trabalho, circunstância que acarreta, inclusive, sobrecarga de trabalho e risco à segurança dos passageiros. O acréscimo de funções incompatíveis constitui alteração contratual qualitativa e prejudicial ao empregado motorista, gerando direito ao plus salarial. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Juíza convoc. Marcia Regina Leal Campos - [0100734-54.2020.5.01.0082](#) - 25/3/2023.)

2.1.3 Descontos Previdenciários

10. Limbo previdenciário. Pagamento das verbas trabalhistas pelo empregador. Cabimento. Comprovado que, após a alta médica previdenciária, o empregador não restituiu o empregado às suas funções, deixando-o abandonado à própria sorte, sem recebimento de salários ou benefício previdenciário, são devidas todas as vantagens remuneratórias compreendidas entre a alta do INSS e o efetivo retorno ao trabalho. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Juíza convoc. Marcia Regina Leal Campos - [0100706-94.2021.5.01.0262](#) - 23/3/2023.)

2.1.4 Duração do Trabalho

2.1.4.1 Compensação de Jornada

11. Tendo o Reclamante impugnado os controles de ponto acostados pela Ré com marcações variáveis de entrada e saída e discriminação do banco de horas, atraiu para si o encargo probatório de demonstrar a veracidade da jornada descrita na Inicial. Recurso a que se nega provimento. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Luiz Alfredo Mafra Lino - [0100677-31.2021.5.01.0040](#) - 18/3/2023.)

2.1.4.2 Controle de Jornada

12. Horas extras. Cartões de ponto. Presunção de veracidade. Descabe a condenação em diferenças de horas extras, quando juntados controles de ponto com variações de horários

e contracheques com registro de pagamento de horas extras, sem prova robusta de sua inidoneidade. Recurso ordinário da ré. Salário "por fora". Restando comprovado que a reclamada praticava com habitualidade o denominado pagamento "por fora", devida a repercussão nas parcelas contratuais e resilitórias. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Edith Maria Corrêa Tourinho - [0100307-54.2021.5.01.0201](#) - 16/3/2023.)

2.1.4.3 Horas Extras

13. Horas extras. Jornada 12x36. A jornada de trabalho de 12x36 horas é situação excepcional, autorizada mediante previsão expressa em lei ou negociação coletiva, conforme entendimento consubstanciado na Súmula nº 444 do e. TST. Vale-refeição. Salário *in natura*. Os descontos nos contracheques indicam nítida coparticipação do autor, o que afasta o reconhecimento da natureza salarial pretendida. Recurso do autor Indenização por danos morais. Assédio moral. O assédio moral consiste na perseguição com fito de causar prejuízo psicológico ou moral. É a violência psicológica a que é submetido o trabalhador por seu empregador ou seus prepostos. Consubstancia-se em palavras, atos ou escritos que ferem a autoestima do empregado, o dano íntimo indenizável, inclusive através de métodos que resultem em sobrecarregá-lo de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações ou não lhe dar trabalho, deixando-o na inação. É a conduta abusiva do empregador que implica ofensa ao empregado em sua personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica. Recurso da primeira ré. Vale-transporte. É do empregador o ônus da prova do correto fornecimento do benefício, uma vez que é o detentor e possui a guarda dos recibos e documentos relativos. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich - [0101601-37.2016.5.01.0551](#) - 17/3/2023.)

2.1.4.4 Intervalo Intrajornada

14. Bloqueio sobre percentual de benefício assistencial ao idoso. Impossibilidade. Considerando que o Benefício Assistencial ao Idoso é concedido a pessoa idosa de baixa renda e equivale somente a um salário mínimo por mês, não é cabível o aprisionamento do percentual de 30% a incidir sobre o referido benefício, por violação ao princípio da dignidade da pessoa humana. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Cláudia Regina Vianna Marques Barrozo - [0101206-91.2019.5.01.0049](#) - 8/3/2023.)

15. Deliberando sobre o "Tema nº 528 Recepção, pela CF/1988, do art. 384 da CLT, que dispõe sobre o intervalo de 15 minutos para trabalhadora mulher antes do serviço extraordinário", o E. Supremo Tribunal Federal veio a fixar "tese jurídica" no sentido de que "O art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei nº 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras". E este Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região fez editar a Súmula nº 53, que ensina: "proteção ao trabalho da mulher. Artigo 384 da CLT. A inobservância do intervalo previsto no art. 384 da CLT enseja os mesmos efeitos do descumprimento do intervalo intrajornada". (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Roque Lucarelli Dattoli - [0100474-05.2018.5.01.0063](#) - 25/2/2023.)

2.1.4.5 Turno Ininterrupto de Revezamento

16. Turnos ininterruptos de revezamento. Atividade insalubre. Elastecimento por norma coletiva. Não observância do art. 60 da CLT. Invalidez. Em que pese à negociação coletiva firmada com o sindicato da categoria a partir de dezembro de 2017, fixando turnos de revezamento em período superior a seis horas, o tenha feito conforme autorizada pelo inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal, é certo que, tratando-se de norma de ordem pública, que constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, a inobservância do disposto no artigo 60 da CLT torna inválida tal cláusula normativa. Ante a invalidez da cláusula de elastecimento, merece reforma o julgado para reconhecer como extraordinárias as horas excedentes à sexta diária e à trigésima sexta semanal, critério não cumulativo. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Antonio Paes Araujo - [0100551-48.2021.5.01.0341](#) - 4/3/2023.)

2.1.5 Engenheiro, Arquiteto e Engenheiro Agrônomo

17. Engenheiro. Piso profissional. Ausência de previsão de salário para a função em ACT. Se a promoção do empregado para o cargo de engenheiro de segurança do trabalho ocorreu na vigência de ACT no qual não foi estipulado salário para a referida função, correta a sentença ao reconhecer o direito a diferenças salariais e reflexos pela observância de piso profissional previsto pela Lei nº 4.950-A/1966 para o cargo ocupado pelo autor. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. Maria Helena Motta - [0101450-42.2020.5.01.0483](#) - 23/3/2023.)

2.1.5.1 Rescisão do Contrato de Trabalho

18. Justa causa. Desídia. Dependência química. Uma vez comprovado que, à época das faltas que culminaram em sua dispensa por justa causa por desídia, o reclamante encontrava-se privado de sua plena capacidade de discernimento e de determinar-se para os atos da vida cotidiana, em função de graves transtornos ocasionados por dependência química, tem-se que não foi atendido um dos requisitos subjetivos para aplicação da justa causa, porquanto inexistente qualquer dolo ou culpa do obreiro no cometimento da falta, pelo que não se pode reputar válida a dispensa. Ademais, considerá-la válida a despedida por justa causa por desídia de empregado que não possuía condições plenas de juízo à época seria passar ao largo da função social da propriedade e do princípio da dignidade da pessoa humana. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Juíza convoc. Dalva Macedo - [0100362-56.2020.5.01.0066](#) - 16/2/2023.)

19. Justa causa. Gradação das penas. Ainda que não seja imprescindível que o empregador promova a gradação das penalidades, em estrita obediência ao princípio da proporcionalidade, até, por fim, lançar mão da pena máxima prevista no art. 482 da CLT, a justa causa não pode ser reconhecida quando configurada a desproporcionalidade na punição imposta ao empregado. Recurso a que se nega provimento. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Des. Claudia de Souza Gomes Freire - [0100362-03.2021.5.01.0040](#) - 15/2/2023.)

20. Justa causa. Ônus de prova. A justa causa é conceituada pela doutrina como todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes na relação de emprego, que autorize a outra a

resolver o contrato de trabalho. Para ser acolhida judicialmente, a justa causa, como pena capital aplicável à relação subordinada de trabalho, deve ser robustamente comprovada pela empregadora, o que não ocorreu no caso dos autos. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Alvaro Luiz Carvalho Moreira - [0100391-73.2019.5.01.0056](#) - 15/2/2023.)

2.1.5.2. Reintegração/Readmissão ou Indenização Substitutiva

21. Nulidade da dispensa. Reintegração. Programa "não demita". O compromisso de não dispensar seus empregados durante a pandemia do COVID-19, celebrado pelo reclamado, se traduz como um benefício temporário ao contrato de trabalho celebrado entre as partes, que não pode ser suprimido em momento em que ainda perdurava a situação fática que o instituiu. Eventual violação a esse compromisso esbarraria em ofensa à boa-fé objetiva, que deve nortear os contratos firmados, nos moldes do art. 422, do Código Civil. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos - [0100381-64.2021.5.01.0054](#) - 25/3/2023.)

22. Dispensa discriminatória. Cardiopatia. Não comprovado que a própria autora tivesse ciência da doença no momento da sua dispensa, e, que, foi em virtude da cardiopatia que houve a dispensa, não há que se falar em dispensa discriminatória por doença grave. A presunção de dispensa discriminatória não é absoluta. *Dispensa discriminatória. Falta de comprovação. Compromisso público "não demita". Ausência de suporte jurídico.* À vista do disposto nos artigos 818, I, da CLT e 373, I, do CPC, o ônus de demonstrar a ocorrência de dispensa discriminatória, alegada na petição inicial, competia à parte autora, que dele, todavia, não se desincumbiu. Segundo entendimento firmado pelo Órgão Especial do colendo Tribunal Superior do Trabalho nos autos da Correição Parcial nº 1000042-75.2021.5.00.0000, julgada em 7/6/2021, o compromisso público de não-demissão firmado pela adesão ao movimento denominado "não demita", lançado em 3/4/2020, "possui caráter meramente social, representando uma "carta de boas intenções", despido de conteúdo normativo apto a amparar a tese acerca da estabilidade no emprego, de modo que seu eventual descumprimento enseja reprovação tão somente no campo moral, sem repercussão jurídica". Na ausência de ato normativo que sustente de forma específica a medida de reintegração, não se subsumindo os fatos apresentados pela autora a qualquer hipótese legal de estabilidade, impõe-se a manutenção da sentença sob pena de violação ao livre exercício do direito potestativo da reclamada de dispensar trabalhadores. *Acúmulo de função/ desvio de função.* A reclamante não se desvincilhou do ônus de comprovar que tenha exercido a função de caixa antes da efetiva promoção e que tenha acumulado a função de supervisora. Ajuda de custo especial. Não houve afronta ao princípio da isonomia no pagamento de valor inferior ao da modelo indicada, eis que aquela foi admitida para prestar serviços ao réu mais de cinco antes da admissão da autora. Intervalo intrajornada. A autora era caixa, estando sujeita a jornada de 6 horas e a intervalo de 15 minutos. Pouquíssimos foram os dias que a autora elasteceu a jornada ao longo de toda a contratualidade, sendo que, não havendo habitualidade, não há que se falar em imposição da concessão de 1h de intervalo. Honorários de sucumbência. Ação ajuizada após a vigência da Lei nº 13.467/2017. Inconstitucionalidade do artigo 791-A, § 4º da CLT. A partir da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, em 11/11/2017, o legislador garantiu aos advogados trabalhistas o direito

aos honorários advocatícios, conforme artigo 791-A da CLT. O STF, entretanto, em sessão realizada na data de 20/10/2021, no julgamento da ADI n.º 5766, proferiu decisão, no sentido de declarar a inconstitucionalidade do art. 791-A, § 4º, da CLT. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Heloísa Juncken Rodrigues - [0100997-30.2020.5.01.0036](#) - 26/1/2023.)

23. Dispensa discriminatória. Fato constitutivo. Ônus da prova. A dispensa imotivada não é vedada pelo ordenamento jurídico, sendo direito potestativo do empregador, desde que quitadas as verbas resilitórias. Assim, é ônus do trabalhador comprovar que a dispensa é discriminatória, por ser fato constitutivo do seu direito. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. André Gustavo Bittencourt Villela - [0100553-45.2021.5.01.0041](#) - 12/4/2023.)

24. Empregado portador de doença grave estigmatizante. Dependência química. Presunção de dispensa discriminatória não afastada. Incidência da súmula nº 443 do c. TST. Indenização do art. 4º, II, da Lei nº 9.029/1995 e dano moral. Segundo o entendimento consubstanciado na Súmula nº 443 do c. TST, "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.". Incontroverso que o autor se afastou do trabalho para tratamento de doença grave (dependência química) e, logo que retornou ao trabalho, foi imediatamente dispensado, sendo presumida a sua dispensa discriminatória. Não afastada a presunção relativa de dispensa discriminatória, é devida a indenização por danos morais postulada, bem como a indenização do artigo 4º da Lei nº 9.029/1995. Precedentes do c. TST. Recurso ordinário do autor a que se dá provimento, no aspecto. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. José Nascimento Araujo Netto - [0100802-31.2020.5.01.0073](#) - 18/3/2023.)

25. Reintegração. Fundamento do pedido não apreciado na sentença. Movimento #nãodemita. Art. 1.013, § 2º, do CPC. Procedente. É indene de dúvidas o fato de que a adesão do banco reclamado ao movimento #NãoDemita implica a garantia de emprego àqueles que lhe prestam serviços durante a pandemia do novo coronavírus. Assim, resta nula e sem efeito a dispensa também por este fundamento. Apelo do autor provido e do réu não provido. Recurso ordinário do reclamante no processo 0100143-83.2021.5.01.0203. **Indenização por dano moral decorrente da violação ao compromisso #nãodemita. Majoração do valor.** Levando em consideração o que dispõe o art. 223-G da CLT, confrontando todos os parâmetros para o arbitramento do valor da indenização, e, especialmente, considerando a gravidade objetiva do dano, sua extensão e repercussão na vida pessoal, familiar e social da vítima, a capacidade econômica da reclamada, o grau de culpa atribuível à reclamada e o caráter educativo e preventivo da condenação, elevo o valor para R\$ 15.000,00. **Auxílio-refeição. Reintegração do empregado. Vantagem devida no período de afastamento arbitrário. Restabelecimento do contrato. Retorno ao statu quo ante.** A reintegração do empregado ocorre no mesmo cargo e nas mesmas condições anteriores à demissão, ou seja, é o retorno ao *statu quo ante*. O trabalhador tem o direito de receber de volta todas as garantias às quais fazia jus, como se a rescisão não houvesse ocorrido. Desse modo, são devidas também as vantagens que o empregado receberia se estivesse trabalhando, dentre elas, o auxílio-refeição, descabendo perquirir se o foi para o trabalho o pelo trabalho. **Gratuidade de justiça.** É relevante a declaração de miserabilidade assinada pelo beneficiário

ou por seu procurador para fins de prova da insuficiência de recursos fixada no parágrafo 4º do art. 790 da CLT, nos termos do artigo 105 do CPC e conforme inteligência da Súmula nº 463, I, do TST, mas quando não preenchidos os pressupostos objetivos inseridos na Reforma Trabalhista. A declaração de miserabilidade, a meu ver, funciona como prova de insuficiência de recursos para pagamento das custas no processo, tal sua relevância para tanto reconhecida na legislação processual civil e na jurisprudência trabalhista. No mais, não há, aqui, prova suficiente a inviabilizar o pedido do reclamante ou contrário à afirmação de miserabilidade nos autos. *Honorários sucumbenciais. Majoração do percentual devido ao advogado do autor.* Observando os critérios contidos no art. 791-A, § 2º, da CLT, quais sejam: a) o grau de zelo do profissional; b) o lugar de prestação do serviço; c) a natureza e a importância da causa; d) o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, fixo o percentual de 15% (quinze por cento) para os honorários advocatícios devidos ao patrono do autor. Apelo do autor provido. Recurso ordinário do réu no processo 0100143-83.2021.5.01.0203. *Nulidade da dispensa de dirigente de cooperativa.* A lei que rege a sociedade cooperativa da qual o reclamante figura como fundador e diretor lhe assegura a garantia provisória de emprego sem estabelecer nenhuma exigência atinente à atividade por ele desenvolvida. Apelo do réu não provido. Recurso ordinário do reclamante no processo 0100529-16.2021.5.01.0203. *Indenização por dano moral decorrente do ócio forçado.* O empregador tem a obrigação de dar trabalho ao empregado, pois a situação de ócio forçado acarreta humilhação e constrangimento do obreiro diante de seus pares. Tal proceder olvida a função social da empresa (inciso XXIII do artigo 5º e inciso III do artigo 170 da Constituição Federal), desrespeita o valor social do trabalho (inciso IV do artigo 1º e *caput* do artigo 170 da Constituição da República), ignora o direito à saúde (*caput* do artigo 6º e artigo 196 da Carta Magna) e viola a dignidade da pessoa humana do trabalhador (inciso III do artigo 1º da Carta Política). Há, pois, o dever de pagamento de indenização pecuniária, como meio de amenizar, de forma compensatória, o abalo moral, na medida em que inexistente dúvida nos autos a respeito do dano advindo da privação do trabalho. Honorários advocatícios. Beneficiário da gratuidade de justiça. Por maioria de Vínculo empregatício, o STF, no julgamento da ADI nº 5766, ajuizada pela Procuradoria Geral da República, em 20/10/2021 considerou inconstitucionais os dispositivos que estabelecem a necessidade de pagamento de honorários periciais e advocatícios pela parte derrotada (honorários de sucumbência), mesmo que esta seja beneficiária da Justiça gratuita (artigo 790-B, *caput* e parágrafo 4º, da CLT) e o que autoriza o uso de créditos trabalhistas devidos ao beneficiário de justiça gratuita, em outro processo, para o pagamento desses honorários (artigo 791-A, parágrafo 4º). Apelo do autor parcialmente provido. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. Marise Costa Rodrigues - [0100143-83.2021.5.01.0203](#) - 13/4/2023.)

26. Estabilidade. São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Cesar Marques Carvalho - [0100985-25.2020.5.01.0421](#) - 17/2/2023.)

27. Contrato de trabalho temporário. Estabilidade gestante inexistente. O Colendo TST já fixou tese jurídica de caráter vinculante, nos autos do Incidente de Assunção de Competência nº 5639-31.2013.5.12.0051, no sentido de que é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei nº 6.019/1974, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante. Sentença que se mantém. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Leonardo da Silveira Pacheco - [0100922-29.2021.5.01.0012](#) - 14/3/2023.)

28. Direito do Trabalho. Garantia de emprego. Gestante. Direito à estabilidade e não à indenização. Renúncia. Os princípios da lealdade e da boa-fé que devem reger as relações jurídicas, não permitem reconhecer o direito da autora aos salários decorrentes da estabilidade provisória (artigo 10, inciso II, alínea b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), porque a garantia constitucional é quanto à estabilidade no emprego e, sucessivamente à indenização. Uma vez que não postula a obreira a reintegração no emprego, resta clara a renúncia à estabilidade. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Dalva Amélia de Oliveira. Red. Desig. - [0100554-63.2022.5.01.0342](#) - 1º/4/2023.)

29. Mandado de segurança. Reintegração no emprego deferida em tutela de urgência. Não preenchimento dos requisitos previstos no artigo 300 do CPC. Segurança concedida. Conforme entendimento consolidado pelo c. TST no julgamento do Incidente de Assunção de Competência 5639-31.2013.5.12.0051, não há estabilidade para a gestante nos contratos temporários firmados nos moldes da Lei nº 6.019/1974. Assim, a decisão que determina a reintegração ao emprego não está amparada na probabilidade de direito invocado pela parte, e, ausentes os requisitos previstos no artigo 300 do CPC, resta configurada a ilegalidade da decisão impugnada. Segurança concedida, confirmando a liminar anteriormente deferida. (TRT1 - SEDI-2 - Rel. Des. Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva - [0102260-40.2022.5.01.0000](#) - 8/3/2023.)

30. Nulidade do pedido de demissão. Empregada gestante. Feto anencéfalo. Conhecimento do empregador sobre o diagnóstico da anencefalia. Atos do empregador que induziram a empregada ao pedido de demissão. Vício na manifestação de vontade. *Coação moral ou relativa. Violação à liberdade Kantiana.* A prova dos autos revelou que a reclamante engravidou no curso do contrato de trabalho e recebeu diagnóstico de anencefalia do feto em seu ventre. Além do notável efeito psicológico nocivo para a gestante, segundo a ciência, essa condição genética por si só implica riscos para a saúde da mãe, como acúmulo de líquido amniótico dentro do útero, hemorragias, complicações no parto pela maior chance de posição anômala do feto, hipertensão e deslocamento da placenta. Segundo a NR-7, é da empresa a responsabilidade pela promoção e preservação da saúde dos seus trabalhadores, devendo garantir a efetiva implementação do Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, bem como zelar pela sua eficácia, além de custear sem ônus para o empregado todos os procedimentos relacionados com aquele, que devem incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos: a) admissional; b) periódico; c) de retorno ao trabalho; d) de mudança de função; e) demissional. No caso, a reclamada não promoveu nenhuma mudança de função em favor da obreira (negando-lhe benefício concedido a outra empregada gestante na empresa), que continuou trabalhando de 15:20 a 23:40, de segunda a sexta-feira, além de ter promovido descontos salariais que reduziram seu nível de

subsistência abaixo da linha da pobreza, deixando de considerar como justificadas ausências ao trabalho por falta de acesso a atendimento médico pré-natal no Hospital da Mulher em Cabo Frio, interdito pelo CREMERJ por falta de infraestrutura e de recursos humanos. Com efeito, (I) o temor de que a desgastante rotina de trabalho agravasse o seu estado psicológico abalado em decorrência da gestação de um feto anencéfalo; (II) os descontos salariais que a reduziram a situação de miserabilidade; (III) a impossibilidade de comprovar as faltas ao serviço por absoluta ausência de atendimento médico no único hospital com atendimento pré-natal na rede pública do município onde residia; (IV) e a possibilidade a ela negada de trabalhar em melhores condições, inclusive em outro turno de trabalho em uma outra função que não demandasse longas horas de trabalho em pé, foram fatores determinantes para que a reclamante se visse impelida a pedir demissão, já que a reclamada não poderia fazê-lo, uma vez que a obreira gozava da estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme o art. 10, II, "b" do ADCT. *Coação moral ou relativa configurada. Cerceio à liberdade kantiana. Reforma da sentença que se impõe. Estabilidade provisória da gestante. Art. 10, II, "B" do ADCT. Indenização substitutiva à reintegração.* Uma vez que já não é mais possível a reintegração ao emprego ante o decurso do tempo, a reclamante faz jus à indenização equivalente ao período estável, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após parto, conforme a redação da Súmula de jurisprudência nº 244, II do e. TST: A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. Recurso a que se dá provimento, no aspecto. Indenização por danos morais. Praticados atos ilícitos pela reclamada que causaram notório dano aos atributos morais da reclamante, a eles correspondem o necessário dever de indenizar, na forma dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Recurso a que se dá provimento, no aspecto. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. Marise Costa Rodrigues - [0100774-53.2020.5.01.0432](https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual) - 10/3/2023.)

31. Preliminar. Ilegitimidade passiva ad causam. Legitimados ao processo são os sujeitos da lide, isto é, os titulares do interesse em conflito. A legitimação ativa caberá ao titular do interesse afirmado na pretensão, e a passiva ao titular do interesse que se opõe ou resiste à pretensão. A questão relativa ao reconhecimento ou não da responsabilidade da terceira reclamada, pelos pedidos da inicial, não caracteriza ilegitimidade passiva, por constituir-se em direito material. *Revelia.* Tendo a terceira reclamada contestado a reclamação, fica excluída a teor do art. 345, I do NCPC, as consequências do art. 344 do NCPC, num primeiro plano, no que tange aos fatos comuns. Com efeito, seria injustificável, para não dizer inconsequente, firmasse o Juiz sua convicção a respeito de um fato, que é comum aos litisconsortes, tendo-o como verdadeiro em relação aos demais. *Responsabilidade subsidiária. Administração pública.* A decisão que declara a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços não se confronta com os termos da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16, que reconheceu a constitucionalidade do art. 71 da Lei nº 8.666/1993, porque efetivamente não se está negando vigência à norma citada, pois o ente público não é diretamente responsabilizado, já que a devedora principal é a empresa interposta. A responsabilização da Administração Pública decorre de conduta culposa. Horas extras e reflexos. A ausência de defesas por parte das reclamadas, firmou

os limites da lide, o qual se estabeleceu apenas pelas alegações trazidas pela reclamante em sua peça inicial. Diante disso, e não havendo prova em sentido contrário, correta a r. sentença que deferiu à reclamante o pagamento de horas extras, conforme pleiteado na inicial. *Gestante. Garantia provisória no emprego.* O desconhecimento do estado gravídico da empregada pelo empregador quando da despedida sem justa causa, não constitui obstáculo para o reconhecimento da estabilidade constitucional, uma vez que o art. 10, II, b, do ADCT não impôs qualquer condição à proteção da empregada gestante, salvo previsão contrária em norma coletiva. Assim, tal hipótese é de responsabilidade objetiva do empregador. *Contribuição previdenciária e fiscal.* Considerado que as parcelas constantes da condenação dizem respeito integralmente ao período posterior a 5/3/2009, certo é que deve ser aplicado, em todo o cálculo, o § 2.º, do art. 43, da Lei nº 8.212/1991, com as alterações promovidas pela Medida Provisória nº 449/2008, convertida na Lei nº 11.941/2009. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Mônica Batista Vieira Puglia - [0001315-88.2013.5.01.0411](#) - 10/3/2023.)

2.1.5.3. Seguro Desemprego

32. Seguro-desemprego. Base de cálculo dos honorários advocatícios. De acordo com o princípio da causalidade, que rege os honorários advocatícios sucumbenciais, aquele que deu causa ao ajuizamento da ação deve arcar com os ônus da sucumbência. Assim, considerando-se que somente após a contratação de advogado e com a judicialização da sua demanda é que a obreira teve assegurado o recebimento de todas as verbas trabalhistas lhe devidas, dentre as quais se destaca os valores relativos ao seguro-desemprego, é devida a inclusão de tal verba na base de cálculo dos honorários advocatícios. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. José Luis Campos Xavier - [0100454-68.2021.5.01.0302](#) - 13/1/2023.)

2.1.5.4. Verbas Rescisórias

33. Ação civil pública. Coação na dispensa. Retenção da indenização de 40% do FGTS pelo empregador. Dano moral coletivo caracterizado. Conforme assente na doutrina e jurisprudência, o dano moral coletivo é aferível *in re ipsa*, ou seja, sua configuração decorre da mera constatação da prática de conduta ilícita que, de maneira injusta e intolerável, viole direitos de conteúdo extrapatrimonial da coletividade, revelando-se despicienda a demonstração de prejuízos concretos ou de efetivo abalo moral. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Maria Helena Motta - [0100393-47.2020.5.01.0205](#) - 5/2/2023.)

34. 1. Multa do artigo 467, da CLT. Inovação à lide. Não conhecimento. O recurso não será conhecido, por inovação à lide, quando a parte ventilar, em seu bojo, matérias não declinadas em sua peça inaugural. **2. Do adicional de insalubridade.** De fato, o artigo 195 da CLT, determina, literalmente, a produção de perícia, sempre que a parte pretender o pagamento de adicional de insalubridade. Contudo, há situações excepcionais, nas quais a referida prova tarifada deve ser mitigada. Assim, em razão da notoriedade do contexto da pandemia da Covid-19, desnecessária a realização da prova pericial para comprovação da insalubridade. Dou provimento. **3. Do dano moral.** O dano moral configura-se por um sofrimento decorrente de lesão de direitos não-patrimoniais caracterizado por excesso, abuso, tratamento humilhante sofrido pelo empregado que provoque grave abalo à sua

reputação. Não há como se desvincular a figura do dano moral à ocorrência de uma lesão de direito personalíssimo sofrida pelo empregado decorrente de ato comissivo ou omissivo ilícito praticado pelo empregador, com a intenção de prejudicar, de forma a configurar a hipótese do artigo 927 do Código Civil. No caso em apreço, não se vislumbra a ocorrência de dano à esfera extrapatrimonial do empregado. Nego provimento. 4. *Do ticket alimentação*. Ao alegar fato extintivo ao direito pleiteado, a parte ré atrai para si o ônus de comprovar o seu correto pagamento, a teor do que dispõem os artigos 818 da CLT e 373, II, do NCPC e, desse ônus, não se desincumbiu, na medida em que não anexou aos autos, como alegado, os comprovantes de pagamento da referida parcela. Dou provimento. Recurso ordinário da segunda reclamada. 1. *Responsabilidade subsidiária. Tomador de serviços. Administração Pública*. A ausência de demonstração de que o ente integrante da Administração Pública, na condição de tomador de serviços, procedeu à efetiva fiscalização do cumprimento, pela contratada, das obrigações contratuais e legais como empregadora autoriza a responsabilização subsidiária do segundo reclamado quanto ao pagamento de verbas trabalhistas devidas à reclamante. 2. Do índice de correção monetária e juros de mora. Para fins de atualização monetária do crédito trabalhista, será observada a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC, de acordo com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, transitada em julgado em 2/2/2022, nos autos da ADC nº 58 e ADC nº 59. Dou provimento. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães - [0100717-77.2021.5.01.0051](https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual) - 16/2/2023.)

35. Multa do artigo 477, da CLT. Reversão da justa causa. Súmula nº 30 do TRT da 1ª Região. Conforme entendimento pacificado no âmbito deste egrégio TRT, reconhecido o vínculo de emprego ou desconstituída a justa causa, impõe-se a cominação da multa do art. 477 da CLT. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Leonardo da Silveira Pacheco - [0101168-28.2019.5.01.0066](https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual) - 28/2/2023.)

36. Vínculo de emprego antes da data anotada na CTPS. Prova oral convincente quanto à tese eleita na preambular. Pelo fato de não haver solução de continuidade na prestação de serviços, na mesma função (Técnica de Enfermagem), sem dúvidas procede o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego antes da data lançada na carteira profissional, presumindo-se a presença dos requisitos do art. 3º da CLT dada a fraude praticada pela ré (art. 9º da CLT). *Estabilidade provisória. Covid-19*. A autora, que atuava na "linha de frente contra o coronavírus", contraiu a doença pouco depois de 11/3/2020, quando a OMS reconheceu a Covid-19 como uma pandemia. Diante do risco acentuado à contaminação no ambiente de trabalho de saúde (o 'ASO' indica os riscos "Bactérias e vírus") e da falta de EPIs adequados, presume-se que a autora contraiu a Covid-19 pelo labor desenvolvido em favor da ré e pelo contato com o público o que levou ao quadro depressivo de ansiedade que se viu comprovado nos atestados médicos dos autos. A depressão constitui um distúrbio mental persistente, de modo que a autora deveria ter sido corretamente encaminhada ao INSS para o devido afastamento temporário do trabalho para tratamento da doença. Incidente *in casu* o art. 118 da lei previdenciária e, conseqüentemente, a Súmula nº 378/TST, em seu item II. Multa do art. 477 da CLT. *Diferenças de parcelas rescisórias reconhecidas em Juízo*. As parcelas deferidas decorrem de diferenças reconhecidas em Juízo. Incidente *in*

casu a Tese Jurídica Prevalente nº 8 deste Regional: "O depósito tempestivo das verbas resilitórias devidas ao empregado afasta a incidência da multa do art. 477 da CLT." Recurso parcialmente provido. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Marcelo Antero de Carvalho - [0100196-68.2021.5.01.0040](#) - 18/3/2023.)

2.1.6 Responsabilidade Civil do Empregador

37. O art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição da República impõe ao empregador a obrigação de indenizar o trabalhador, caso ele sofra acidente de trabalho (ou adquira doença profissional que a ele se equipare), somente quando incorrer em dolo ou culpa. Trata-se de opção feita pelo Constituinte, e que não poderia ser ignorada pelo Juiz. Observe-se que, em outro momento, o Texto Constitucional consagra hipótese de responsabilidade objetiva, ao estabelecer, em seu art. 37, § 6º, que as pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos 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. Com isso, demonstra-se que o Constituinte não ignorava o instituto da responsabilidade objetiva, preferindo, no entanto, não aplicá-la ao contrato de trabalho (ou seja, ao vínculo entre o empregador e o trabalhador), quando estivesse em discussão o direito a indenização por acidente de trabalho ou por doença profissional que a ele se equipare. No julgamento do Recurso Extraordinário nº 828.040 Distrito Federal, o e. Supremo Tribunal Federal assim se pronuncia, fixando "Tese de Repercussão Geral": "O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade". Ou seja, o e. Supremo Tribunal Federal define regra no sentido de que, além da hipótese prevista no art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição da República, será possível invocar o comando inscrito no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, quando se avalie a responsabilidade do empregador por acidente de trabalho (ou por doença profissional ou do trabalho que a ele se equipare) de que seja vítima o empregado, mas somente se "a atividade normalmente desenvolvida" pelo empregador, "por sua natureza", expuser o empregado, de forma habitual, "a risco especial, com potencialidade lesiva", submetendo-o a "ônus maior do que aos demais membros da coletividade". Sem dúvida que a "atividade" desenvolvida pelo reclamado não expõe os seus empregados a "risco especial com potencialidade lesiva". Por isso que inviável aplicar, ao caso, o disposto no art. 927, parágrafo único, do Código Civil em vigor: "haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem", como requer a reclamante na petição inicial. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Roque Lucarelli Dattoli - [0101380-67.2019.5.01.0060](#) - 24/2/2023.)

38. *Da penhora aos proventos. Ofensa à dignidade do executado. Impossibilidade.* A manutenção da penhora de valor insignificante para a satisfação do débito ofende a dignidade e o mínimo existencial, especialmente num contexto em que expõe o devedor

a constrição severa e permanente de seu já reduzido padrão remuneratório. Agravo a que se dá nega provimento. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Juiz convoc. Marcel da Costa Roman Bispo - [0074300-97.2001.5.01.0048](#) - 15/4/2023.)

39. Doença ocupacional. Ocorrência. Nexo de causalidade e culpa. Comprovação. Indenização. O acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho, permanente ou temporária. Consideram-se também acidente de trabalho a doença profissional (produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho) e a doença do trabalho (adquirida ou desencadeada em função das condições especiais de trabalho). Demonstrado nos autos a presença dos elementos autorizadores do dever de indenizar, decorrentes da doença ocupacional contraída pelo autor, impõe-se a manutenção da r. sentença quanto a condenação ao pagamento de indenização. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Álvaro Antônio Borges Faria - [0101826-68.2019.5.01.0481](#) - 16/2/2023.)

2.1.6.1 Indenização por Dano Moral Coletivo

40. Dano moral coletivo. Configuração. Por sua natureza objetiva, a configuração do dano moral coletivo, no plano fático, é verificável a partir da constatação da ilicitude trabalhista a direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos, sem que haja necessidade de se provar a culpabilidade do ofensor. Em relação a esses últimos interesses ou direitos, nos filiamos à tese da admissibilidade do dano moral coletivo, desde que a lesão moral transcenda a esfera individual e, pela gravidade da ilicitude, atinja o patrimônio moral da coletividade ensejando condenação de caráter pedagógico, exemplar, punitivo e inibitório, no sentido de se evitarem reincidências. No caso em análise, o reclamado deixou de instalar portas giratórias e de vigilância bancária em parte de seus estabelecimentos, colocando em risco a integridade física dos empregados e clientes, em afronta ao disposto na Lei nº 7.102/1983. Dessa forma, o impacto da conduta antijurídica praticada pelo réu transcende o interesse jurídico individualmente considerado e atinge o patrimônio moral da coletividade, impondo-se a condenação do recorrido ao pagamento da correspondente indenização. Recurso não provido, no tema. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Enoque Ribeiro dos Santos - [0100631-09.2021.5.01.0342](#) - 3/3/2023.)

2.1.6.2 Indenização por Dano Moral

41. 1 - Danos morais. Cobrança de metas. Ônus da prova. A cobrança de metas está dentro do poder diretivo do empregador, e a forma como é feita essa cobrança que determina se houve ou não dano moral, ônus que pertence ao autor. **2 - Auxílio-alimentação e auxílio cesta alimentação. Período do aviso prévio indenizado.** O artigo 487 da CLT estabelece que o período do aviso prévio integra o contrato para todos fins legais, sem qualquer exceção. Assim, não obstante exista cláusula de instrumentos coletivos de trabalho dispondo que o vale-alimentação ou os tickets são devidos por dia efetivamente trabalhado, uma vez que ela não trata do período de aviso prévio indenizado, deve-se considerar que o contrato de

emprego é bilateral e, assim, não pode ser objeto de fixação de cláusulas e condições de forma unilateral, sob pena de nulidade. Há de ser feita a interpretação do que é período efetivamente trabalhado por ficção legal e ato unilateral de um dos contratantes que impede a prestação do labor. Ao dispensar o reclamante do cumprimento do aviso prévio, o réu, de forma unilateral, impediu o reclamante de trabalhar no período e, por isso, responde pela indenização correspondente aos referidos auxílios. 3 - *Repouso semanal remunerado majorado pelas horas extras. Repercussão em outras verbas. Orientação jurisprudencial nº 394 da SBDI-I/TST. Novo entendimento.* Modulação dos efeitos firmado pela SDI do TST na data de 30/9/2021 no incidente de recursos repetitivos nº 10169-57.2013.5.05.0024. Efeitos da nova tese para que esta somente seja aplicada nos cálculos das parcelas cuja exigibilidade se aperfeiçoe a partir de 14/12/2017, inclusive, mesmo voltando a SDI a suspender novamente o incidente. Precedentes. 4 - *Art. 394 do TST revogado pela Reforma Trabalhista.* 5 - *Nova redação do § 4º do ART. 71 da CLT.* É de imediata aplicação, por força da regra do art. 912 da CLT c/c art. 14 do CPC (princípio do isolamento dos atos processuais), a nova redação do § 4º do art. 71 da CLT. 6 - *Acúmulo de função. Caixa bancário. Atividade compatível com sua condição pessoal.* Ao caixa bancário que abastece máquinas ATM e trabalha na movimentação do cofre, está dirigido o parágrafo único do art. 456 da CLT. 7 - *Honorários advocatícios sucumbenciais. Beneficiário da gratuidade de justiça.* O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5766, em 20/10/2021 (com ata publicada em 5/11/2021), declarou inconstitucional o § 4º do artigo 791-A da CLT, razão pela qual o trabalhador sem recursos e beneficiário da gratuidade de justiça não pode mais ser responsabilizado pelo pagamento de honorários periciais e advocatícios sucumbenciais. 1. Recurso do reclamado. 1 - *Sábado como repouso semanal remunerado. Bancários.* Há muito os instrumentos coletivos de trabalho de bancários contém cláusula própria prevendo reflexos de horas extras em repouso semanais remunerados em sábados. Tendo em vista que a Constituição Federal elevou os instrumentos coletivos à nível constitucional, bem como a autonomia da vontade dos contratantes coletivos que concederam mais do que a lei quis direcionar aos bancários, inaplicável no caso em pauta a Súmula nº 113 do TST. 2 - *Atualização monetária. Juros TRD. Fase pré-judicial.* Seguindo o entendimento turmário, o princípio da colegialidade, e as recentes decisões prolatadas pela Corte Constitucional, deve ser, admitida na atualização dos débitos trabalhistas, a adoção, na fase pré-processual, do IPCA-E e os juros legais definidos no *caput* do artigo 39 da Lei nº 8.177/1991; após o ajuizamento da ação, SELIC (ADC nº 58 STF). (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Juiz convoc. José Mateus Alexandre Romano - [0100181-11.2020.5.01.0501](https://www.trt1.jus.br/web/guest/11.2020.5.01.0501) - 14/3/2023.)

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 (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Des. Claudia de Souza Gomes Freire - [0100229-49.2022.5.01.0064](https://www.trt1.jus.br/web/guest/100229-49.2022.5.01.0064) - 7/3/2023.)

43. Dano moral. A ocorrência de dano moral exige demonstração incontroversa do ataque à dignidade e honra do suposto ofendido. Trata-se de fato constitutivo do direito da autora, cabendo-lhe o ônus da prova, nos termos do art. 818 da CLT e do art. 373, inciso I, do CPC/2015, do qual se desincumbiu. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Maria das Graças Cabral

Viegas Paranhos - [0102560-81.2017.5.01.0483](#) - 28/3/2023.)

44. Dano moral. Configuração. Indenização. Devida. O reconhecimento da existência de dano moral, na Justiça do Trabalho, possui como pressuposto o ato ilícito decorrente da relação de emprego que cause dano à honra subjetiva, dor, sofrimento e injúria moral, do empregado, vinculado ao agir do empregador. Ou seja, a condenação ao pagamento de indenização decorrente de dano moral somente se justifica nas hipóteses em que o ato imputado como causador do dano seja ilícito e importe em grave violação a direito da personalidade do indivíduo, bem assim cause ofensa à sua honra e dignidade. Caracterizado dano, o nexo causal e o ato ilícito da ré, deve esta arcar com o pagamento de indenização correspondente. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Jorge Orlando Sereno Ramos - [0102053-44.2019.5.01.0421](#) - 3/2/2023.)

45. Dano moral. O dano moral configura-se por um sofrimento decorrente de lesão de direitos não-patrimoniais caracterizado por excesso, abuso, tratamento humilhante sofrido pelo empregado que provoque grave abalo à sua reputação. Assim, não há como se desvincular a figura do dano moral à ocorrência de uma lesão de direito personalíssimo decorrente de ato comissivo ou omissivo ilícito praticado pela empregadora, com a intenção de prejudicar, de forma a configurar a hipótese do artigo 927 do Código Civil. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Des. Célio Juaçaba Cavalcante - [0100296-87.2021.5.01.0245](#) - 17/2/2023.)

46. Danos morais. Assalto. 1. A reiteração dos assaltos a carteiros afasta o incidente eventual ou caso fortuito sustentado pela Reclamada. 2. Os assaltos sofridos pelo empregado deveriam ter sido contidos, senão efetivamente, ao menos potencialmente, o que vale dizer, deveria o Reclamado ter trazido elementos para se acreditar que acerçou-se das providências usuais para a segurança de seus empregados. 3. O reclamado é culpado por expor o Reclamante ao risco de frequentes situações de violência, em meio à realização das atividades laborativas ordenadas e a benefício da empresa, na exata razão em que não logrou provar qualquer excludente desta culpa. 4. O dano está ínsito no próprio fato (assaltos reiterados), sendo desnecessário que o Reclamante demonstre o sofrimento emocional, a dor física, a angústia, a perda da qualidade de vida, as dificuldades cotidianas e todas as demais consequências provocadas por estar submetido, cotidianamente, à risco de assalto. Não depende de prova o que ordinariamente acontece (CPC, art. 334, I) e decorre da própria natureza humana, sendo inegável que essa violência atinge valores internos da pessoa. Negado Provimento. **Honorários sucumbenciais.** 1. A presente ação sido ajuizada já na vigência da Lei nº 13.467/2017, a impor a incidência do art. 791-A da CLT. 2. Mantida a condenação do Reclamado, devidos honorários sucumbenciais. Negado Provimento. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Juíza convoc. Rosane Ribeiro Catrib - [0100664-21.2021.5.01.0561](#) - 15/2/2023.)

47. Diretor de cooperativa. Atividade diversa do empregador. Ausência de conflito de interesses. O dirigente de cooperativa só tem garantia de estabilidade provisória no emprego se sua atividade como diretor estiver em conflito com os interesses do seu empregador. Programa "não demita" dos bancos. Liminar de reintegração indeferida. Sem desmerecer-se a interpretação dos direitos sociais, em convergência com a Teoria do Enfoque de Direitos Humanos, sem despreço ao princípio da boa-fé objetiva, à função social do contrato e à

necessidade de diálogo prévio à dispensa. Sem desprezo à eficácia diagonal dos direitos humanos, o compromisso assumido publicamente de não demitir empregados, quando havia incertezas sobre o futuro próximo, justificadas pelos riscos concretos à sobrevivência humana, não preenche a omissão legislativa de lei complementar que proteja a relação de emprego contra despedida arbitrária (art. 7º, I, CR). (TRT1 - SEDI-2 - Rel. Des. Glaucia Zuccari Fernandes Braga - [0102065-89.2021.5.01.0000](#) - 10/1/2023.)

48. Doença decorrente das atividades profissionais. Do trabalho. Dano moral. Não configuração. Para que se possa imputar qualquer responsabilidade à empregadora em decorrência de acidente ou moléstia profissional, mister se faz, em regra, a presença concomitante dos seguintes elementos: (I) a conduta (atividade) lesiva; (II) o dano à saúde do empregado; (III) o nexo causal entre a lesão e a atividade profissional; (IV) a comprovação da culpa. No caso em testilha, certo é que o laudo pericial foi contundente no sentido de que não houve o nexo de causalidade entre a moléstia e a atividade profissional, razão pela qual, não há como se proceder ao reconhecimento da moléstia profissional vindicado, bem como se deferir os consectários. Recurso a que se nega provimento. Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário em que são partes Dario Cardoso de Oliveira, como recorrente, e Companhia Municipal de Limpeza Urbana - COMLURB, como recorrida. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Enoque Ribeiro dos Santos - [0100844-06.2021.5.01.0054](#) - 25/3/2023.)

49. Indenização por danos morais. Honorários. Ausência de dialeticidade e de interesse. 1. Observa-se no recurso patronal uma evidente falta de mínima atenção que, na linguagem processual, se reveste de total ausência de interesse ou ainda de absoluta falta de dialeticidade, a impedir o conhecimento da desarrazoada irresignação. 2. Com relação aos danos morais, as razões recursais não dialogam com a r. sentença, não tendo impugnado a própria decisão. 3. A sentença fixou os honorários em 5%, sendo esta a taxa mínima prevista no art. 791-A da CLT. Recurso não conhecido. Suspensão. Tema nº 1022. 1. A matéria discutida no presente processo não envolve a ausência de motivação para a dispensa do empregado público, mas sim o caráter discriminatório da ruptura contratual levada a efeito. 2. De qualquer sorte, o STF já deu solução ao RE nº 589.998. Negado Provimento. *Dispensa discriminatória. Reabilitação profissional.* 1. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, inclusive por motivo de reabilitação profissional (Lei nº 9.029/1995 art. 1º). 2. O instituto da readaptação é forma derivada de provimento (Lei nº 8.112/1990, art. 8º, V) e, no caso em apreço, não se busca a investidura inicial em cargo público sem concurso, mas a alteração para atender à necessidade da empresa pública e do empregado público, que já não mais detém condições de desempenhar as funções do cargo para o qual se habilitou em concurso, em razão do acidente de trabalho sofrido. 3. A solução encontrada pela Reclamada, relegando o empregado à inação por longo período e, posteriormente, dispensando-o calcada em suposta impossibilidade de readaptação, atenta contra os princípios da boa fé objetiva, do valor social do trabalho, da dignidade da pessoa humana e da não discriminação, além das normas legais e regulamentares que dispõem sobre o instituto da reabilitação profissional. Negado provimento. *Honorários advocatícios.* 1. Mantida a condenação e a sucumbência da Reclamada, devidos honorários em favor do advogado do Reclamante. 2. Lado outro,

não é possível a condenação do Reclamante em honorários advocatícios em favor da Reclamada. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, em decisão proferida na ADI nº 5.766, afastou a condenação do beneficiário da gratuidade de justiça em honorários advocatícios a favor da contrária. Naquela oportunidade, "o Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, *caput* e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ...". Não é possível a condenação do reclamante em honorários advocatícios em favor da reclamada, por lhe ter sido deferida a gratuidade de justiça. Negado Provimento. Recurso do reclamante. *Danos materiais e lucros cessantes. Aposentadoria. Fator previdenciário.* Não há sequer início de prova de que o Reclamante tenha sido aposentado e, menos ainda, de que o valor recebido a título de aposentadoria seja inferior ao que perceberia em virtude da aplicação de fator previdenciário. Negado Provimento. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Juíza convoc. Rosane Ribeiro Catrib - [0100394-51.2021.5.01.0058](#) - 28/3/2023.)

50. Movimento "#naodemita". Compromisso público assumido pelo reclamado de não dispensar empregados durante a pandemia do coronavírus. O compromisso público de não dispensar trabalhadores durante a pandemia não se limita a uma mera carta de intenções, mas de uma obrigação de não fazer, assumida espontânea e unilateralmente. Ao fazê-lo, o descumprimento dessa obrigação ultrapassa o campo moral e reverbera no mundo jurídico, já que passa a integrar o contrato de trabalho dos empregados do réu. Assim, a reintegração do autor ao emprego é medida que se impõe, em atendimento aos fundamentos da República de dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (CRFB, artigo 1º, incisos III e IV), além da boa-fé objetiva que deve permear os contratos e os compromissos assumidos (artigos 422 e 852 do Código Civil) . Recurso ordinário do reclamante a que se dá provimento. *Covid-19. Doença contraída no ambiente de trabalho. Indenização por danos morais. Cabimento.* Comprovado que o trabalhador contraiu o vírus Covid-19 no exercício das atividades laborais em ambiente no qual é elevado o risco de contaminação, incide a teoria da responsabilidade objetiva do empregador, fazendo jus o reclamante à reparação por danos morais postulada na peça de ingresso. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. Gustavo Tadeu Alkmim - [0100038-79.2021.5.01.0018](#) - 1º/3/2023.)

51. Pessoa física. Gratuidade de justiça. § 3º 4º, do art. 790, da CLT. Lei nº 13.467/2017. Comprovado pelo recorrente, pessoa física, que preenche o requisito do § 3º, do art. 790, da CLT (perceber salário igual ou inferior a 40% quarenta por cento do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social), faz jus ao benefício da gratuidade de Justiça. Recurso provido. Pagamento dos adicionais noturno e de periculosidade de dezembro de 2020 e de janeiro de 2021. TRCT e fichas financeiras. Comprovação. O TST já firmou entendimento, em recente decisão da SDI-1, de que "a obrigação legal contida na cabeça do artigo 464 da Consolidação das Leis do Trabalho não obsta que o empregador comprove o pagamento de salário por outros meios de prova como, por exemplo, as fichas financeiras da empresa que terão força probante desde que não contrastadas por outros meios de prova que as desautorizem." Recurso desprovido. *Rescisão indireta. Multa do art. 477, da CLT.* Tendo havido o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, cabe a aplicação da multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT. Inteligência da parte final da

Súmula nº 462, do eg. TST. Recurso a que se dá provimento. *Rescisão indireta. Multa do art. 467, da CLT.* Tendo havido o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho na sentença, no momento da primeira audiência não havia verba rescisória incontroversa a pagar. Recurso desprovido. *Horas extraordinárias.* Cartões de ponto não juntados aos autos. O registro de ponto é prova obrigatória para o empregador com número de empregados mais elevado que o limite legal. Inteligência do artigo 74, § 2º, da CLT, e Súmula nº 338, item I. Desse modo, a parte reclamada, ao contestar, deveria ter apresentado os cartões de ponto da parte reclamante, do que não cuidou, razão pela qual firmou-se a presunção de veracidade das alegações da parte autora. Recurso a que se dá provimento. *Dano moral. Cancelamento do plano de saúde.* A reprovável conduta da empresa de suspender o plano de saúde do trabalhador, indubitavelmente, caracteriza abuso do direito pelo empregador, constituindo-se em ato ilícito, uma vez que viola os direitos do empregado, provocando constrangimento, humilhação, angústia e sofrimento, fato que enseja a reparação por danos morais. Porém, como a ré negou a suspensão do plano de saúde cabia ao autor demonstrá-la, ônus do qual não se desvencilhou. Recurso desprovido. *Honorários sucumbenciais. Gratuidade de justiça.* Diante dos termos da decisão proferida pelo STF, em 20/10/2021, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5766, que declarou a inconstitucionalidade dos artigos 790-B, *caput* e parágrafo 4º, e 791-A, parágrafo 4º, da CLT, que previam a obrigatoriedade da parte, vencida na demanda, de arcar com honorários periciais e advocatícios, bem como aquele que autorizava a utilização de créditos provenientes de outros processos para pagamento dos honorários do caso em que havia sido vencido, deve ser excluída a condenação do autor ao pagamento dos honorários sucumbenciais. Recurso provido. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich - [0100135-41.2021.5.01.0451](https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual) - 7/3/2023.)

52. Técnica de enfermagem. Acidente de trabalho. Exposição a material biológico. Risco especial. Dano moral. Ocorrência. Responsabilidade objetiva. Conforme preconiza a tese emanada do STF através do Tema nº 932 da Repercussão Geral, "O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade." Não bastasse dizer que técnicos de enfermagem laborando em centros cirúrgicos estão expostos a risco muito mais elevado do que o normal, a prova dos autos revela que a Autora sempre esteve exposta a riscos biológicos, o que justifica a aplicação da responsabilidade objetiva ao caso e, via de consequência, a responsabilização da empresa pelo acidente laboral típico sofrido pela Autora. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Juiz convoc. Andre Gustavo Bittencourt Villela - [0100339-58.2020.5.01.0245](https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual) - 28/3/2023.)

53. Assédio moral. Caracterização. Para que haja a caracterização do assédio moral, no âmbito do Direito do Trabalho, faz-se necessária a verificação de abuso de direito por parte do empregador sobre o empregado, abuso este que se exterioriza por meio de atitudes tendentes a denegrir a imagem do trabalhador, humilhá-lo ou submetê-lo a condutas discriminatórias por meio do uso exagerado do poder disciplinar que lhe é conferido. O

dano, neste caso, sequer seria propriamente moral, pois não é passível de mensuração a dor interior, sofrida no âmbito do sentimento íntimo, sem que esta tenha sido acompanhada de desprestígio, desonra, exposição à vergonha ou vexame público, na medida em que o que se busca compensar pela indenização é o abalo do perfil profissional e da imagem da pessoa. *Dano moral*. Critérios para fixação do valor. Tem-se que o valor da indenização por danos morais deve ser fixado considerando o grau de ofensa impingida à pessoa, medindo o abalo moral causado pelo dano e o sofrimento à honra subjetiva da pessoa. A sanção pecuniária tem por fim alcançar a ofensa sofrida, devendo-se adotar como parâmetro três elementos principais, quais sejam: a gravidade da lesão, a extensão e a repercussão do dano e as condições das partes. Desse modo, deve também ser levado em conta o caráter punitivo em relação ao empregador e compensatório ou reparatório em relação ao empregado, evitando-se que o valor fixado seja fonte de enriquecimento ilícito do trabalhador, mas também que não seja ínfimo a ponto de nada representar para o patrão, considerando sua capacidade de pagamento. O valor atribuído à indenização não pode significar enriquecimento de um ou a ruína do outro, devendo, apenas, reparar, com justiça, os danos sofridos pela autora, bem como atender ao caráter punitivo e pedagógico da sanção à ré. Recurso da ré a que se dá parcial provimento. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Leonardo Dias Borges - [0100290-28.2021.5.01.0036](#) - 10/1/2023.)

54. Assédio moral. Cobrança de metas. O estabelecimento de metas é um método utilizado em todos os ramos da sociedade, de maneira a aumentar a produção e a produtividade, sem que isto, por si só, constitua verdadeiro assédio moral. Contudo, o tratamento humilhante e desrespeitoso, com ameaças de demissão, na cobrança de resultados torna devida a indenização pretendida. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Cesar Marques Carvalho - [0100572-28.2021.5.01.0081](#) - 18/3/2023.)

55. Assédio moral. Como consabido, o assédio moral decorre de conduta irregular ou abusiva do empregador, no exercício do poder diretivo, que atenta contra o ambiente de trabalho saudável, expondo o empregado a uma devastação psíquica, mediante reiterados constrangimentos ou humilhações, que acabam por afetar sua integridade psicofísica. Contudo, o quadro de matizes fortes delineado pelo autor não restou comprovado e, diante da inexistência de evidência de situação humilhante, vexatória ou constrangedora dentro do ambiente laboral, não se cogita da ofensa moral alegada. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Des. Célio Juçaba Cavalcante - [0100090-43.2021.5.01.0061](#) - 16/2/2023.)

56. Assédio moral. Comprovação. Indenização devida. Existindo nos autos elementos que comprovam que o reclamante foi vítima de um tratamento desrespeitoso por parte de superiores hierárquicos e demais funcionários da empresa, que excedeu o grau de tolerância esperado do homem médio, faz ele jus à reparação por danos morais. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Des. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito - [0010393-63.2015.5.01.0047](#) - 23/3/2023.)

57. Assédio moral. O assédio moral caracteriza-se pela exposição do empregado a situações que resultem humilhação ou constrangimento pelo empregador ou por superiores hierárquicos no exercício de suas funções, acarretando-lhe dor, tristeza e/ou sofrimento, passíveis de ser indenizáveis por dano moral. Em regra, refere-se a um costume ou a uma

prática reiterada do empregador, que resulta na exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções profissionais, o que se evidenciou no caso em tela. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Claudio José Montesso - [0101426-83.2019.5.01.0051](#) - 9/2/2023.)

58. Assédio moral. O assédio moral é caracterizado por práticas, no ambiente de trabalho, que discriminam entre si os empregados, desestabilizam o equilíbrio psicológico, incentivam competições, destacando características negativas para que o empregado se sinta excluído, ocorrendo muitas vezes de forma velada. No caso dos autos, não ficaram comprovados pela prova produzida os fatos alegados na inicial referentes ao assédio moral, sendo certo que tal ônus incumbia à autora, na forma dos artigos 818, I, da CLT e 373, I do CPC. Recurso improvido. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Carlos Henrique Chernicharo - [0100602-91.2021.5.01.0201](#) - 14/2/2023.)

59. Dano moral. Assédio moral. Cobrança agressiva de metas. Ameaça de transferência. Indenização devida. A prática de cobrança agressiva de metas, inclusive com ameaça de transferência, deve ser rechaçada do ambiente laboral, considerando-se que, em uma relação de trabalho, deve prevalecer o respeito mútuo entre as partes. Provimento parcial ao recurso. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Roberto Norris - [0100388-31.2021.5.01.0321](#) - 16/3/2023.)

60. Dano moral. Assédio. A configuração do dano moral exige evidência de violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, conforme estabelecido pelo artigo 5º, inciso X, da CRFB. Não se reconhece o dano moral se não provada a existência de grave abalo sobre a reputação do empregado ou sequela moral decorrente de atos praticados por seu ex-empregador. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Edith Maria Corrêa Tourinho - [0100752-19.2020.5.01.0036](#) - 29/3/2023.)

61. Pedido de restabelecimento da redação original do art. 10 do Ato nº 45/2022 para que não seja exigida a oitiva do gestor da unidade antes da adoção das medidas recomendadas pela coordenadoria de saúde (CSAD), quando comprovada a existência de riscos psicossociais relevantes, violência laboral, discriminação e/ou indícios de assédio moral e/ou sexual. Alteração do dispositivo pelos Atos nº 110/2022 e 151/2022. Nova redação. Limitação da autonomia da CSAD para atuar na proteção da saúde física e mental de servidores afetados por violência laboral, assédio moral e/ou sexual e qualquer forma de discriminação. Quebra do sigilo paciente/profissional de saúde. Acolhimento do recurso administrativo para restabelecer a redação original nesse ponto. (TRT1 - Órgão Especial - Rel. Des. Theocrito Borges dos Santos Filho - [0100210-07.2023.5.01.0000](#)- 25/3/2023.)

62. Assédio sexual. Configuração. É certo que a prática do assédio sexual, de um modo geral, ocorre de forma secreta, o que dificulta sobremaneira a prova direta e objetiva pela vítima. Em razão disso, os agressores contam com a certeza da impunidade. Por isso, na análise de demanda sobre assédio sexual, o juiz deve investigar todos os seus indícios trazidos aos autos, avaliando-os de forma global, e, uma vez convencido, deve aplicar as sanções para impedir a continuidade da afronta aos direitos fundamentais do ser humano,

em especial à dignidade, à honra, à intimidade das trabalhadoras que procuram esta Justiça Especializada. Nesse passo, deve existir, ao menos, um início de prova do alegado assédio sexual, circunstância que se verificou no presente caso. Nulidade do pedido de demissão. *Conversão em dispensa imotivada. Vício de vontade.* A vontade do empregado em demitir-se somente possui plena validade jurídica quando realizado sob procedimentos adequados, com a expressão de uma manifestação livre, de sorte que a conversão do pedido de demissão em dispensa imotivada, caso evidenciado que a declaração de vontade do obreiro estava maculada de vícios, não implica em desrespeito ao ato jurídico perfeito. Recurso obreiro a que se dá parcial provimento. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Raquel de Oliveira Maciel - [0101144-83.2019.5.01.0006](#) - 17/3/2023.)

63. Dano e assédio morais. Prova oral. Indenização. Assédio moral, no ambiente de trabalho, é identificado como toda a conduta, comissiva ou omissiva, praticada por qualquer pessoa inserida na atividade econômica desenvolvida pelo empregador, independentemente de sua posição hierárquica, com escopo de constranger determinado funcionário, acarretando-lhe prejuízos morais e até materiais. Cabe ainda ressaltar que é dever do empregador zelar pelo adequado ambiente de trabalho, e isso não se restringe às condições materiais do ambiente, mas também quanto às condições "humanas", nos termos do art. 932, III, do Código Civil. O assédio moral não está atrelado ao objetivo de obter lucro que atinge às empresas, mas tão somente de, punição, na ocorrência de simples caprichos e vaidades de superiores hierárquicos ou prepostos, por exemplo. Nota-se, na hipótese, que a pretensão relativa à compensação por assédio moral merece ser deferida, uma vez que evidenciado o tratamento humilhante e vexatório a que eram submetidos os empregados, inclusive a autora, com xingamentos, palavras de baixo calão, somadas às condutas inapropriadas no que atine ao âmbito sexual, assim realizadas por seu superior hierárquico Sr. Lucas. Já quanto à Sra. Vânia, que assumiu posteriormente como superior hierárquico, verifica-se às restrições de quantidade e tempo, e até proibições, de uso do banheiro, a impor condições, da mesma forma, humilhantes e vexatórias aos funcionários da empresa ré. Sendo assim, há prova clara e robusta da conduta abusiva e danosa da ré praticada em face da autora, na medida em que constitui dever do empregador manter o ambiente laboral sadio, de acordo com os princípios da precaução e prevenção, que nitidamente foram violados. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. Gustavo Tadeu Alkmim - [0101178-78.2021.5.01.0203](#) - 14/2/2023.)

64. Dano moral. Igreja Universal do Reino de Deus. Imposição de vasectomia aos pastores evangélicos. Configurado. O dano moral decorrente da relação de trabalho consiste na ofensa aos direitos da personalidade do empregado, em razão da conduta ilícita de seu empregador e, para que seja reconhecido o direito à indenização, devem estar presentes a conduta, o dano psíquico e o nexo causal entre ambos, bastando que se demonstre a prática conduta capaz de violar a personalidade da vítima e de qualquer pessoa, *in re ipsa* (CRFB, art. 5º, V c/c CC, arts. 186, 927 e 932, III). No caso dos autos, ante a incontrovérsia a respeito da imposição da cirurgia de vasectomia aos Pastores evangélicos, pelas igrejas pastoradas, que retira do cidadão a capacidade de planejar a própria entidade familiar, vislumbra-se a conduta empregatícia capaz de causar dano moral *in re ipsa*. Assim, comprovada a conduta ilícita da reclamada, nos moldes do art. 157, I, e 200, VII, CLT, fica configurado o dever de

indenizar, nos moldes dos arts. 186 e 927 do CC c/c art. 5º, V, da CRFB. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Juíza convoc. Dalva Macedo - [0101398-47.2019.5.01.0009](#) - 1º/3/2023.)

65. Indenização por danos morais. A prática de ato ilícito pela empregadora, configurado na discriminação e retaliação à empregada, enseja o pagamento de indenização por danos morais. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. José Luis Campos Xavier - [0100488-62.2020.5.01.0501](#) - 11/1/2023.)

66. Dano moral. Condições adequadas de higiene no ambiente de trabalho. Revelia e confissão. Tendo em vista a confissão ficta em que incidiu a reclamada, diante da revelia, tem-se por verdadeira a alegação da exordial de que não foram fornecidas condições adequadas de estrutura e higiene ao obreiro, corroborada pelos documentos juntados pelo reclamante, o que rende ensejo à indenização perquirida. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Claudia Maria Samy Pereira da Silva - [0100737-52.2021.5.01.0024](#) - 15/2/2023.)

67. Fornecimento de refeições. Utilização de produtos alimentícios retirados da área de vendas do supermercado com embalagem violada. Indenização por dano moral devida. Compete ao empregador prover condições de trabalho adequadas e zelar pelo bem-estar de seus empregados. Logo, o fornecimento de refeições, por parte do réu, aos seus empregados, utilizando produtos alimentícios retirados da área de vendas do supermercado, por estarem com embalagem violada, traduz um ambiente de trabalho hostil, degradante e humilhante, capaz de comprometer a saúde e o equilíbrio emocional, motivo mais do que suficiente a justificar a indenização, por dano moral, na medida em que fere de chofre a norma constitucional que protege a dignidade da pessoa humana. Apelo patronal desprovido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Rosana Salim Villela Travesedo - [0101037-45.2021.5.01.0046](#) - 25/2/2023.)

68. Ação indenizatória. Doença ocupacional ("LER / DORT"). Suposta concausa. Pensão vitalícia e compensação por danos morais. Labor não equiparação a digitador. Pedido improcedente. O laudo pericial dos autos é categórico em sua conclusão: há risco biomecânico verificável, não há nexos causal ou concausa concorrente entre a atividade exercida na reclamada e o quadro clínico apresentado pela periciada, e não há invalidez ou incapacidade laborativa decorrente de diagnóstico nosológico relacionado ao trabalho na reclamada. Ação reparatória improcedente. Recurso empresarial provido, com a inversão da sucumbência. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Marcelo Antero de Carvalho - [0101900-63.2017.5.01.0006](#) - 25/3/2023.)

69. Direito material. Doença ocupacional. Nexos de causalidade. Não restando demonstrado nos autos o nexos causal entre a atividade laborativa e a moléstia apresentada pelo empregado, impõe-se o indeferimento da pensão vitalícia, da indenização por danos morais e da manutenção do plano de saúde. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Dalva Amélia de Oliveira - [0101103-69.2019.5.01.0248](#) - 17/3/2023.)

70. Doença ocupacional. Perda auditiva. Indenização por danos materiais. Por não comprovadas as despesas realizadas com tratamento médico, nem os prejuízos decorrentes de redução da

capacidade laborativa, é incabível a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos materiais oriundas de doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho. Nega-se provimento ao recurso do autor. *Indenização por danos morais. Prova técnica. Lesão, nexos de causalidade e culpa do empregador demonstradas.* Uma vez demonstrada, pela prova técnica produzida nos autos, a perda auditiva sofrida pelo autor, o nexo de causalidade com as atividades laborativas desempenhadas e a culpa da ré, que deixou de tomar as medidas preventivas suficientes à neutralização da nocividade do ambiente de trabalho, é devida a indenização por danos morais decorrente do abalo sofrido, pela vítima de doença ocupacional, em sua honra, reputação e dignidade. Nega-se provimento ao recurso da ré. *Gratuidade de justiça. Pessoa natural. Declaração de hipossuficiência apresentada.* De acordo com o entendimento do c. TST, basta a declaração de hipossuficiência, subscrita pelo trabalhador ou por procurador com especiais, para que lhe seja deferida a gratuidade de justiça. Dá-se provimento ao recurso do autor. *Honorários advocatícios sucumbenciais. Suspensão da exigibilidade. ADI nº 5766.* Ao autor, beneficiário da gratuidade de justiça, é admissível a suspensão da exigibilidade da cobrança dos honorários advocatícios sucumbenciais devidos ao patrono da ré, na forma do art. 791-A, parágrafo 4º, da CLT; consoante entendimento do e. STF, exarado nos autos da ADI nº 5766, em que se declarou a inconstitucionalidade do referido dispositivo legal, na parte que condicionava a aludida suspensão à inexistência de créditos obtidos em juízo, ainda em que em outro processo, capazes de suportar a despesa. Dá-se parcial provimento ao recurso do autor. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Gláucia Zuccari Fernandes Braga - [0100693-54.2018.5.01.0342](#) - 29/3/2023.)

71. Segurança. Empregada com restrições médicas. A lotação da empregada com restrições médicas que necessita de continuidade de tratamento médico, em agência próxima à residência desta, não gera qualquer prejuízo ao banco terceiro interessado, que continuará contando com a mão de obra de sua funcionária. Constatado o direito líquido e certo, concede-se em definitivo a segurança. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Angelo Galvão Zamorano - [0102442-26.2022.5.01.0000](#) - 4/4/2023.)

72. Indenização por danos morais. 1) As condutas da ré, consistentes em gritos exagerados, rigor excessivo com a autora e principalmente a restrição de uso do sanitário, configuram danos de ordem íntima, ensejando a devida reparação e destarte, tendo em vista as diretrizes do art. 223-G, da CLT, configurou ofensa de natureza leve, atraindo o disposto no § 1º, inciso I, do supracitado dispositivo. 2) Recurso ordinário da autora ao qual se concede parcial provimento. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Claudio José Montesso - [0100154-78.2022.5.01.0203](#) - 9/3/2023.)

73. Acúmulo de funções. Motorista e cobrador. Não se vislumbra acúmulo de funções quando as atividades desenvolvidas pelo empregado são inerentes ao desempenho do cargo exercido. Atividades compatíveis e previstas no contrato de trabalho do reclamante do exercício da função de motorista e cobrador, sendo motorista de micro-ônibus. *Dano moral. Alegação de ausência de condições dignas de trabalho. Banheiro.* O dano moral pressupõe um ato ilícito que afete a esfera psíquica, exigindo que a agressão ultrapasse as barreiras da normalidade e dos fatos corriqueiros possíveis de acontecimento no cotidiano. Fere a dignidade do trabalhador a conduta omissiva da reclamada que não providencia nos pontos

finais, aonde os veículos retornam entre as viagens, banheiros próprios, em condições de uso para atenderem às necessidades fisiológicas dos seus empregados. Empresa comprova a existência de contratos de cessão de uso com estabelecimentos nos pontos finais e a manutenção em boas condições de uso. Dano moral indevido. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Antonio Paes Araujo - [0100384-56.2020.5.01.0053](#) - 8/3/2023.)

74. Indenização por danos morais. Banheiros. Ônus da prova. É sabido que a higiene, segurança e saúde no meio ambiente do trabalho encontram-se amparadas na própria Constituição Federal, que estabelece como meio ambiente do trabalho o conjunto de condições existentes no local de trabalho relativos à qualidade de vida do trabalhador (art.7º, XXXIII e art. 200). A ausência de condições mínimas de higiene e saúde no ambiente de trabalho, decorrente da falta de banheiros nos pontos finais onde laborou o obreiro afeta direitos e garantias fundamentais assegurados na Constituição Federal e enseja a condenação da empresa ao pagamento de indenização por dano moral. Recurso ordinário interposto pelo reclamante conhecido e parcialmente provido. Recurso ordinário. Reclamada. *Intervalo intrajornada. Supressão. Horas extras.* Configurada a redução do intervalo intrajornada, é devido o pagamento da hora intervalar integral a título de horas extras (Súmula nº 437 do c. TST), cuja matéria já foi pacificada também por este e. TRT, no julgamento do IUJ 0001484-42.2016.5.01.0000, dando origem a Tese Jurídica Prevalente nº 06. *Diferenças de FGTS. Parcelamento da dívida perante a CEF.* Incontroversa a inadimplência, eventual pedido formal de parcelamento dos débitos perante a Caixa Econômica não elide o direito do obreiro à percepção das parcelas relativas ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. *Férias em dobro.* O desrespeito ao prazo previsto no artigo 145 da CLT enseja o direito ao recebimento das férias em dobro, consoante a correta interpretação dada ao artigo 137 da mesma CLT. *Gratuidade de justiça. Declaração de hipossuficiência. Lei nº 13.467/2017.* Mesmo na vigência da Lei nº 13.467/2017, a declaração de hipossuficiência, assinada de próprio punho ou emitida por advogado com poderes específicos, estabelece presunção relativa em favor do requerente pessoa natural (entendimento das regras dos artigos 790, § 4º, da CLT, e 99, § 3º, do CPC). Recurso ordinário interposto pela reclamada conhecido e não provido. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Raquel de Oliveira Maciel - [0101130-53.2019.5.01.0571](#) - 8/3/2023.)

75. Dano moral. Configuração. Empregada gestante. Imposição de labor presencial durante a pandemia da covid-19. Instrumento coletivo determinando o afastamento. Ofensa à dignidade da trabalhadora e do nascituro. Indenização devida. Não é necessário demasiado esforço argumentativo para evidenciar os transtornos e sofrimento provocados pela empresa ao impor, à trabalhadora, o labor durante a gestação, a despeito da existência de instrumento coletivo determinando seu afastamento em razão da pandemia da Covid-19. Apelo obreiro parcialmente provido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Rosana Salim Villela Travesedo - [0101033-96.2020.5.01.0028](#) - 11/2/2023.)

76. Dano moral. Revista em objetos pessoais do empregado na presença de terceiros. Abuso de direito. Configura abuso do poder fiscalizatório do empregador a revista de objetos pessoais da trabalhadora em local acessível a outros funcionários e clientes. Indenização por

danos morais devida. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Des. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito - [0101346-53.2020.5.01.0482](#) - 31/3/2023.)

77. Horas extras. Ônus da prova. Idoneidade dos cartões de ponto. A parte autora não se desvencilhou do encargo de comprovar a inidoneidade dos cartões de ponto, encargo que lhe competia, nos termos do art. 818 da CLT e art. 373, I, do CPC. Indenização por danos morais. Revista em bolsas. A revista realizada, sendo impessoal e não discriminatória, é inerente aos poderes de direção e de fiscalização do empregador. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Heloisa Juncken Rodrigues - [0100056-38.2020.5.01.0050](#) - 17/3/2023.)

78. Majoração da indenização por danos morais. Ofensa de natureza grave. A doença causa, no ser humano, sérios danos de natureza moral e psíquica, visto que o estado de debilidade física atinge a perspectiva pessoal e profissional da pessoa, que se vê em estado inferior ao que se encontrava, quando de sua perfeita saúde. Parte de seu potencial resta ceifado pela doença de que é acometido. Deste modo, ao não garantir um ambiente de trabalho saudável e de com redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, Constituição Federal), o empregador age com negligência, devendo indenizar o trabalhador que sofra um acidente ou contraia uma doença ocupacional que acometa a sua integridade física. Aquele que sofre uma violação em sua integridade faz jus, a título de indenização, aos danos morais. Assim, considerando-se que a ofensa, sofrida pelo empregado, possui natureza grave, majoro o valor da indenização por danos morais. Provimento parcial ao recurso obreiro e não provimento ao recurso da reclamada. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Roberto Norris - [0100472-55.2020.5.01.0551](#) - 28/3/2023.)

2.1.7 Responsabilidade Solidária/Subsidiária

2.1.7.1 Terceirização/Tomador de Serviços

79. Terceirização. Responsabilidade subsidiária do tomador de serviço. Empresa principal. A responsabilidade subsidiária da tomadora, beneficiária do serviço prestado pelo empregado está em consonância com a prevalência do valor-trabalho e da garantia dos créditos trabalhistas previstos na ordem jurídica, conforme assegurado na Constituição da República do Brasil nos art. 1º, III e IV; art. 3º, I, *in fine*, e III, *ab initio*, e IV, *ab initio*; art. 170, III, sendo a terceirização de uma modalidade de contratação de força de trabalho que tem o potencial de fragilizar a eficácia jurídica e social aos direitos laborais. Ademais, o trabalho prestado para diversas empresas não é fator que impede o reconhecimento da responsabilidade subsidiária das tomadoras, conforme jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho. Nos termos da Súmula nº 331/IV do TST: "O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo". O reconhecimento da responsabilidade subsidiária independe da comprovação de que houve fraude à lei, ou de ausência de fiscalização por parte do tomador de serviços no setor privado da economia. A responsabilidade empresarial pelas

condições de trabalho na cadeia produtiva é uma construção jurídica necessária e adequada para a obtenção da eficácia dos direitos sociais fundamentais no capitalismo do século XXI, sendo decorrência lógica da necessária superação das lacunas normativas existentes no Direito do Trabalho, pelo diálogo de fontes com os demais ramos do direito comum e por complementação advinda de experiências de direito comparado. No caso dos autos, a responsabilidade está em consonância com o decidido pelo Supremo Tribunal Federal em seus precedentes sobre a responsabilidade empresarial nos diversos tipos de terceirização e de formas de exteriorização de serviços admitidas nos julgamentos que validaram as práticas de repasse de diversificadas atividades empresariais. Afinal, o arcabouço constitucional e legal de proteção ao trabalhador não pode ser sublimado, sob pena de se ferir os Direitos Humanos dos Trabalhadores, em obter vida digna, ambiente laboral saudável e adequado e remuneração adequada. Recurso patronal conhecido e não provido. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Juiz convoc. José Monteiro Lopes - [0100492-98.2021.5.01.0005](#) - 29/3/2023.)

2.1.8 Trabalho com Proteção Especial

2.1.8.1 Pessoa com Deficiência

80. Dispensa do empregado reabilitado ou com deficiência. Necessidade de cumprimento do comando previsto no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991. Se considerados os termos do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, depreende-se que o empregador não está proibido de dispensar empregados reabilitados ou portadores de deficiência. A dispensa de tais empregados somente está condicionada à contratação de outro trabalhador em condição semelhante, para fins de cumprimento da cota legal. Assim, uma vez não comprovada a contratação de outro empregado reabilitado ou PCD, em substituição ao trabalhador desligado, a reintegração ao posto de trabalho é medida que se impõe. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo - [0101001-93.2019.5.01.0265](#) - 15/4/2023.)

81. Garantia provisória no emprego. Não observância ao percentual mínimo. Dispensa de trabalhador deficiente. Nos termos do art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/1991, a demissão imotivada do trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. A reclamada restringiu-se às meras alegações de que mantém em seu quadro de pessoal número de empregados reabilitados e portadores de deficiência habilitados em conformidade com a exigência legal. Nenhuma prova foi feita, reitero à exaustão, quanto à substituição e muito menos com relação ao cumprimento do patamar legal de empregados deficientes. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Valmir de Araújo Carvalho - [0100800-95.2018.5.01.0246](#) - 18/4/2023.)

2.1.9 Verbas Remuneratórias, Indenizatórias e Benefícios

82. Valoração da prova testemunhal. Salários não contabilizados, horas extras e férias em dobro. Contexto processual que revela diversas contradições e incongruências nos

depoimentos das testemunhas arroladas pelo reclamante, todas suficientes para que seja reconhecida a imprestabilidade da prova testemunhal produzida. Neste contexto, prevalecem as anotações da carteira profissional, os recibos salariais e os cartões de ponto que revelam horários variáveis de entrada e saída. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Maria Aparecida Coutinho Magalhães - [0100149-28.2020.5.01.0041](#) - 1º/2/2023.)

2.1.9.1 Adicional de Insalubridade

83. 1) *Multa do artigo 793-D, da CLT.* 1. Nos termos do art. 793-D, da CLT, deve ser aplicada a multa do art. 793-C, da CLT, à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa. 2. Na hipótese sob exame, não restou provado que a testemunha indicada pela ré tenha assim procedido, não tendo o demandante demonstrado que houve a alteração da verdade em seu depoimento. Assim, não há lugar para a pretendida incidência da multa de litigância de má fé prevista pelo artigo 793-C, da CLT. Recurso desprovido. 2) *Adicional de periculosidade.* Cabia ao reclamante provar o fato constitutivo do seu direito, na forma dos artigos, 195 e 818, da CLT, ônus do qual não se desincumbiu. Nada a prover. 3) *Acúmulo de funções.* Para que fique caracterizado o acúmulo de funções, a atividade exercida além da atividade principal deve ser marcadamente diversa daquela encartada no contrato de trabalho firmado entre as partes, de forma que se vislumbre prejuízo para o trabalhador pelo exercício efetivo das suas funções ou de função diferenciada acrescida ao conteúdo ocupacional originalmente contratado. Recurso desprovido. 4) *Indenização por dano moral.* 1. O inadimplemento de verba trabalhista, por si só, não enseja o pagamento da indenização deferida na origem, já que configura dano de índole material, e não moral. O quadro fático não revelou o dano extrapatrimonial supostamente experimentado pelo demandante. Recurso desprovido. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha - [0100298-05.2021.5.01.0521](#) - 17/2/2023.)

84. *Adicional de insalubridade. Contato com pacientes com doenças infectocontagiosas.* Comprovada a exposição do empregado a agente insalubre por meio da realização de perícia nos autos, faz-se devido o deferimento do respectivo adicional. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Des. Valmir de Araújo Carvalho - [0100029-76.2020.5.01.0043](#) - 29/3/2023.)

85. *Adicional de insalubridade. Prova pericial detalhada e conclusiva.* Sendo o laudo pericial claro e conclusivo, a descaracterizar a realização de labor em ambiente insalubre, correta a decisão que indeferiu o pedido. Recurso a que se nega provimento no particular. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Antonio Cesar Coutinho Daiha - [0100853-95.2018.5.01.0078](#) - 9/3/2023.)

86. *Adicional de insalubridade. Ruidos excessivos.* Constatado pro meio de prova pericial que o autor trabalhou sob condições insalubres, decorrente da ação do agente ruído, sem que lhe fossem fornecidos EPI's no período de 13/8/2014 a 27/1/2015, temos que a r. sentença de origem não merece reparos ao deferir ao autor o pagamento do respectivo adicional de insalubridade. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Luiz Alfredo Mafra Lino - [0101834-76.2017.5.01.0461](#) - 21/3/2023.)

87. Adicional de periculosidade. Adicional de insalubridade. Indevidos. No caso em tela, o Perito concluiu que, caso tivesse alguma exposição a algum risco, este era de forma eventual, onde não há enquadramento técnico legal perante a norma NR-15 e seus anexos; que, quanto à periculosidade, após as análises, restou apurado que o reclamante não laborou em condições e/ou exposto ao perigo durante o seu pacto laboral, conforme preconiza a norma NR-16 e seus anexos e que, conseqüentemente, o reclamante não é passível de fazer jus à percepção dos adicionais de insalubridade e periculosidade. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Juiz convoc. José Monteiro Lopes - [0100268-87.2020.5.01.0461](#) - 29/3/2023.)

88. 1) Adicional de insalubridade. O reclamante demonstrou a prestação de serviços em condições insalubres, enquanto o reclamado não comprovou que o EPI concedido elidia a ação do agente nocivo. Recurso desprovido. 2) *Equiparação salarial.* O quadro fático demonstra a identidade de funções entre os equiparandos. Recurso desprovido. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha - [0101120-05.2017.5.01.0401](#) - 17/2/2023.)

89. Agente nocivo ruído. Exposição acima dos limites de tolerância. Uso de EPI. Especificamente ao agente nocivo ruído, a simples utilização de EPI não garante uma eficácia real na eliminação dos seus efeitos nocivos, quando a exposição for acima do limite legal, sendo que a potência do som também causa danos ao organismo além dos relacionados à perda das funções auditivas. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Des. Angelo Galvão Zamorano - [0100201-04.2020.5.01.0080](#) - 25/3/2023.)

90. Adicional de insalubridade em grau máximo. Lixo urbano. Necessidade de labor na coleta. Caracterização. Faz o obreiro jus a adicional de insalubridade quando executa seus serviços exposto a agente nocivo à sua saúde, nos termos da NR-15 emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego. No entanto, nos termos da Súmula nº 448, item I, do c. TST, não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho. E nos termos do Anexo nº 14 da Norma Regulamentar nº 15 da Portaria nº 3214/78 do MTE, a autora trabalhava em coleta de lixo urbano, eis que sua atividade consistia na higienização de sanitários de uma escola municipal, considerada local público, acarretando a sua exposição a diversos agentes biológicos, caracterizando a insalubridade (Anexo nº 14, NR 15). Recurso improvido. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Leonardo Dias Borges - [0101431-72.2020.5.01.0471](#) - 18/3/2023.)

91. Adicional de insalubridade em grau máximo. Pandemia de Covid-19. É devido o pagamento de diferenças de adicional de insalubridade do grau médio para o grau máximo aos médicos durante o período da pandemia de Covid-19, uma vez que os representados estavam em contato permanente com o vírus dentro do ambiente hospitalar. Recurso parcialmente provido. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte - [0100704-08.2021.5.01.0042](#) - 4/4/2023.)

2.1.9.2 Adicional

92. Integração do adicional de risco e do adicional noturno na base de cálculo das horas extras. Supressão. Norma interna da empresa. Alteração contratual lesiva. Ocorrência. Considerando a admissão do autor em 24/11/2004, a alteração da forma de cálculo das horas extras, sem a integração do adicional de risco e do adicional noturno, só é válida para os contratos de trabalho firmados a partir de 17/7/2017, data da entrada em vigor da Resolução DIREXE nº 6/2017, já que a alteração promovida pela norma da empresa não possui o condão de alterar a forma de cálculo das horas extras para os contratos de trabalho que já estavam em vigor por ocasião da implementação da mudança, sob pena de restar violado o disposto no artigo 468, da CLT. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Des. Jorge Orlando Sereno Ramos - [0100226-67.2022.5.01.0461](#) - 31/1/2023.)

93. Adicional de periculosidade. Prova pericial. Deve-se prestigiar a conclusão técnica quando não há prova capaz de desautorizá-la, ainda que o juiz não esteja adstrito ao laudo pericial, podendo formar sua convicção com base em outros elementos ou fatos comprovados nos autos, a teor do disposto no artigo 479 do CPC. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Flávio Ernesto Rodrigues Silva - [0100316-73.2018.5.01.0022](#) - 7/3/2023.)

2.1.9.3 Salário/Diferença Salarial

94. Diferenças salariais. Piso estadual. A Lei Complementar nº 103/2000 autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituírem piso salarial, por aplicação do disposto no parágrafo único do art. 22 da Constituição Federal, apenas para os empregados que não o tenham fixado em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho, o que não é o caso dos autos, já que a ré não diligenciou a juntada das supostas normas coletivas para comprovar o fato impeditivo do direito autoral, aduzido em defesa. *Recurso ordinário da reclamada. Rescisão indireta. Irregularidade nos depósitos fundiários.* Frequentemente o empregador se beneficia de todas as vantagens que lhe outorga o regime do FGTS e não arca com o único ônus que lhe é imposto: efetuar os depósitos. A nosso ver, essa infração, além de gravíssima, é de uma imoralidade flagrante. Repetindo-se mês a mês, é atual, e autoriza a denúncia do contrato pelo empregado, diante da frustração dos seus direitos, o que por si só justifica seja rescindido, indiretamente, o contrato de trabalho, sob pena de o empregado ver diluídos direitos seus, irretorquíveis, por força de prescrição legal. *Férias em dobro. Súmula nº 450 do TST.* O fundamento jurídico do pedido e, igualmente, o utilizado pelo Juízo *a quo* para julgá-lo procedente foi a Súmula nº 450 do TST. Sucede que tal enunciado jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho foi declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADPF nº 501, ocorrido em 15/8/2022 (e já transitado em julgado). Assim, inviável a utilização da Súmula nº 450 do TST como *ratio decidendi*, fica afastada a condenação ao pagamento de férias em dobro imposta em sentença. *Recurso ordinário do reclamante. Multa do art. 477, § 8º, da CLT. Rescisão indireta do contrato de trabalho.* A sanção é devida, eis que a única hipótese excludente da sua incidência é a mora do empregado, conforme teor da Súmula nº 462 do c. TST, o que não ocorreu no caso dos autos. Precedentes do TST. Ademais, aplica-se, de modo análogo, a Súmula nº 30 deste eg. Regional. Acúmulo de

funções. O mero exercício de atividades diversas não enseja o pagamento de adicional ou diferenças salariais, valendo ressaltar que o empregador, no exercício do *jus variandi* (art. 2º, *caput*, da CLT), tem a prerrogativa de alterar as funções dos seus empregados, desde que respeitado o art. 468 da CLT. *Horas extras*. Uma vez impugnados os controles de ponto, incumbe ao reclamante o ônus de comprovar que a prestação de serviços não era desenvolvida conforme a jornada ali discriminada, nos termos do artigo 818, I, da CLT ônus do qual não se desincumbiu a contento. *Adicional de insalubridade. Exposição à covid-19. Período pandêmico. Ausência de prova pericial*. Seja porque não realizada a perícia técnica pertinente, seja porque não evidenciado por outros meios de prova o contato direto do autor com pacientes ou materiais infectantes sem o uso de EPIs que pudessem eliminar o risco de contaminação, a manutenção da improcedência do pedido é medida que se impõe. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Des. Mônica Batista Vieira Puglia - [0100778-96.2021.5.01.0451](#) - 10/3/2023.)

95. Equiparação salarial. No caso presente, a prova testemunhal confirma que as funções de supervisor, em qualquer das lojas da reclamada, não diferem, sendo incontroverso que a reclamante passou a ocupar a função de supervisora em 2014, antes da modelo, que passou à supervisora em 2018. Improvido. *Horas extraordinárias (cargo de confiança)*. A própria reclamada declara em Juízo que a reclamante estava subordinada ao gerente, logo, a reclamante não detinha fidedignidade especial que justificasse a não observância da jornada legal. Não se aplica ao caso presente a exceção do art. 62, II, da CLT. Improvido. *PLR (ausência de norma coletiva)*. *In casu*, malgrado a falta de norma coletiva estabelecendo o pagamento da PLR, a reclamada instituiu o pagamento por norma interna, conforme documentos dos autos. Improvido. *Auxílio-alimentação*. No tocante ao auxílio-alimentação, há normativo da categoria determinando o pagamento da parcela em relação ao trabalho nos domingos e feriados, sendo a reclamada confessa nesse aspecto, pois confunde gratificação com auxílio-alimentação. Improvido. *Dano moral*. Ainda que fosse eventual a frequência do gerente na loja, a testemunha confirma que o não atingimento das metas importava em humilhações aos empregados, sendo a reclamante, como supervisora, adjetivada de "supervisor "bananada", "pangaré" e outras coisas, palavras com intuito de ferir a autoestima da reclamante. Improvido. *Honorários de sucumbência recíproca*. Quando imposta à parte beneficiária da gratuidade de justiça a obrigação de pagar honorários advocatícios de sucumbência, resta suspensa sua exigibilidade por dois anos nos termos do art. 791-A, § 4º da CLT, extinguindo-se a obrigação se tal condição não for superada em tal prazo. Provido parcialmente. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Carlos Henrique Chernicharo - [0101055-88.2020.5.01.0050](#) - 5/4/2023.)

3 DIREITO INTERNACIONAL

3.1 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

96. Recolhimento de custas. Condição para propositura de nova demanda. Controle de Convencionalidade. Convenção Americana de Direitos Humanos. Violação aos artigo 8º, I; artigo 25. Preponderância de normas de Direitos Humanos sobre leis ordinárias que

obstaculizam a efetivação dos direitos laborais das pessoas em situação de vulnerabilidade. Cabe ao intérprete a aplicação da lei, sem tornar letra morta as garantias fundamentais e que preserve o dever de coerência com um ordenamento jurídico que se pretenda um conjunto unitário, sistemático e completo bem como as normas de direitos internacional para a compreensão e alcance dos limites de seus dispositivos. Diz a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, de 1948 que "Toda e qualquer pessoa pode recorrer aos tribunais para fazer respeitar os seus direitos" por meio de um processo simples e breve, pelo qual seja protegido contra autoridades que violem direitos fundamentais. Inaplicável a regra que impõe ao trabalhador o pagamento de custas processuais fixadas em processo anterior, arquivado pela ausência do reclamante na audiência, por incompatibilidade entre a Lei nº 13.467/2017 com os direitos às garantias judiciais e de proteção estabelecidos na Convenção Americana de Direitos Humanos (artigos 8.1, 8.2e, 25. 2.b, 25.2 c), normas com hierarquia superior e integrantes do núcleo dos Direitos Humanos. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Carina Rodrigues Bicalho - [0100093-17.2022.5.01.0011](#) - 8/2/2023.)

4 DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO

4.1 FORMAÇÃO, SUSPENSÃO E EXTINÇÃO DO PROCESSO

4.1.1 *Legitimidade Ativa e Passiva*

97. 1) Ação civil pública. Direitos sociais trabalhistas. Legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho. O artigo 129, inciso III, da atual Constituição da República e o Código de Defesa de Consumidor, o qual adicionou o inciso IV ao artigo 1º da Lei nº 7.347/1985, ampliaram os limites da ação ministerial, inserindo no seu campo de defesa "qualquer outro interesse difuso ou coletivo". Entretanto, é na Lei Complementar nº 75/1993, em seu artigo 6º, inciso VII, que encontramos a previsão que dispõe acerca da legitimidade do Ministério Público do Trabalho para promover a ação civil pública visando à defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais protegidos pela Constituição Republicana. Dentre os direitos sociais disciplinados na atual Constituição da República se inserem aqueles destinados ao trabalho. Observados os artigos 7º § 11 da CRFB/1988 que tratam do Direito do Trabalho, associação, sindicalização e greve se encontram inseridos no Capítulo II do Título I da CRFB/1988, ou seja, no capítulo denominado "dos Direitos Sociais". O próprio artigo 6º elenca, como direito social, o trabalho. Assim, por qualquer ângulo que se analise a questão, não restam dúvidas que os direitos trabalhistas são direitos sociais. O Ministério Público do Trabalho é, portanto, parte legítima para figurar no polo ativo da demanda considerando que é sua função precípua promover o inquérito civil e a ação civil pública para a proteção de interesses difusos e coletivos, assim como interesses individuais homogêneos e sociais, visando à proteção da ordem jurídica e social, nos termos dos artigos 129, inciso III, da atual Constituição da República; artigo 81 e incisos da Lei nº 8.078/1990; e artigo 6º, inciso VII, da Lei Complementar nº 75/1993. 2) Ação civil pública julgada improcedente. Coisa julgada.

Inaplicável a exceção de coisa julgada em ações civis públicas julgadas improcedentes por falta de provas (art. 16 da Lei nº 7.347/1985). 3) *Prova dividida ou empatada*. Constatado que a prova é dividida, a causa deve ser decidida em desfavor de quem detinha o ônus da prova. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Juiz convoc. José Mateus Alexandre Romano - [0100134-22.2018.5.01.0076](#) - 8/3/2023.)

4.2 LIQUIDAÇÃO / CUMPRIMENTO / EXECUÇÃO

4.2.1 Ato atentatório à Dignidade da Justiça

98. Medidas atípicas de execução. Suspensão da CNH do devedor. Existência de ilegalidade. Violação a direito líquido e certo configurada. 1) O dispositivo constante do art. 139, IV, do CPC/2015, confere poderes ao juiz para determinar as medidas executivas atípicas (indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias), inclusive nas ações que tenham por objeto o pagamento em dinheiro. 2) No entanto, a sua aplicação não é irrestrita e absoluta, devendo ser utilizada com cautela, sempre em harmonia com o ordenamento jurídico. 3) O art. 789, do CPC, determina que o devedor responde com todos os seus bens para o cumprimento de suas obrigações, ou seja, a execução não pode ultrapassar o patrimônio do executado, e se este não possui bens para saldar a execução, a utilização das medidas atípicas passa a ter caráter apenas punitivo, não alcançando a finalidade de satisfação do crédito. 4) As medidas executivas atípicas devem ter lugar quando o devedor possui patrimônio capaz de suportar a execução, mas injustificada e maliciosamente, se opõe ao pagamento da dívida, postergando arditosamente a execução e frustrando a satisfação do crédito. 5) Por outro lado, o art. 8º do CPC, determina que o juiz deve resguardar e promover a dignidade da pessoa humana, observando-se também os princípios constitucionais da proporcionalidade e razoabilidade. 6) Sendo assim, o magistrado, ao decidir pela utilização de qualquer medida executiva, deve avaliar o impacto e a extensão da ordem no caso concreto, de modo que o *decisum* cumpra a sua finalidade (satisfação da obrigação), mas não penalize o devedor que realmente não tem meios para o pagamento da dívida, o que se revelaria inconstitucional. 7) Logo, a medida atípica deve ser necessária para objetivar o cumprimento da decisão judicial e revelar-se adequada, proporcional e razoável no caso concreto, assegurando-se a dignidade da pessoa do devedor, de modo que não se apresente como contrária aos princípios que norteiam a ordem constitucional. 8) Não tendo sido verificado, no caso concreto, que o devedor vem se opondo de forma injustificada e maliciosa ao cumprimento da obrigação fixada no título executivo, a determinação de suspensão da sua Carteira Nacional de Habilitação é medida excessiva que limita a liberdade mediante constrangimento ilegal e arbitrário ao devedor, sendo a ação mandamental a via processual adequada para a concessão da segurança postulada. (TRT1 - SEDI-2 - Rel. Des. Rogério Lucas Martins - [0102987-33.2021.5.01.0000](#) - 14/3/2023.)

4.2.2 Penhora / Depósito/ Avaliação

99. 1. Preliminares. I - Prioridade de tramitação. Agravante idoso. Comprovação. Preliminar acolhida. II - Gratuidade de justiça. Executado pessoa física. Após a vigência da Reforma Trabalhista, a gratuidade de justiça, pretendida pelo segundo executado, pessoa física, deve ser analisada à luz dos parágrafos 3º e 4º, do novel artigo 790, da CLT. Dessa forma, é facultado aos órgãos julgadores concederem o benefício, a requerimento, ou de ofício, a qualquer das partes que receber salário igual ou inferior a quarenta por cento do teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, que atualmente equivale ao valor de R\$ 2.440,02. Quanto à possibilidade de concessão de gratuidade de justiça à pessoa jurídica, o parágrafo 4º do art. 790 da CLT, acrescentado pela Lei nº 13.467/2017, exige prova cabal da insuficiência de recursos para o pagamento das despesas processuais. Contudo, em relação à pessoa física, caso dos autos, o § 3º do art. 790 da CLT, com a nova redação que lhe deu a Lei nº 13.467/2017, estipula que a concessão da gratuidade de justiça exige a prova da percepção de salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Todavia, o executado não se desvencilhou do ônus da prova, que lhe cabia, quanto à impossibilidade de suportar as despesas processuais, sem prejuízo de sua manutenção e desenvolvimento de suas atividades, já que o valor de seu benefício previdenciário consiste em montante além da percentagem fixada pela Reforma Trabalhista, impondo o indeferimento do benefício. Preliminar rejeitada. **2. Penhora de benefício previdenciário. Harmonização de princípios em rota de colisão. Ponderação casuística. Percentual a ser aplicado.** A impenhorabilidade do salário e congêneres, agasalhada pelo CPC/1973, foi mitigada na ordem processual vigente. Contudo, tal relativização deve ser sempre implementada à luz do Princípio da Dignidade Humana, "valor-fonte" do ordenamento jurídico brasileiro, de modo a se sopesar, proporcional e razoavelmente, o mínimo existencial (ou *minimum minimorum*) do devedor. Desse modo, deve-se aferir o percentual da constrição da verba salarial ou congêneres, casuisticamente, sob pena de se transgredir a subsistência do devedor. Não se deve olvidar que qualquer tipo de penhora, sobre poucos valores, impacta, inquestionavelmente, as necessidades vitais do indivíduo e de sua família. Assim, o magistrado deve analisar de forma criteriosa o caso concreto, para que a constrição a ser implementada, na aposentadoria do executado, não se torne aviltante. Sob tais termos, os princípios, em rota de colisão, no caso concreto, quais sejam, o da menor onerosidade do devedor e o da efetividade da execução de um crédito alimentar, devem ser harmonizados, por meio de uma técnica de ponderação, a qual foi devidamente observada pelo Juízo *a quo*, para que a subsistência básica do sócio executado não seja comprometida, e se possa viabilizar, razoavelmente, por meio de uma tutela executiva eficaz, a satisfação gradual do crédito do exequente. Por conseguinte, resta inócuo o requerimento do agravante quanto à concessão do efeito suspensivo ao apelo. Recurso negado. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Des. Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães - [0171500-55.1997.5.01.0045](https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual) - 17/3/2023.)

100. Penhora sobre os proventos de terceiro não integrante de quadro societário da ré. Impossibilidade. Em que pese ter sido sinalizada pelo MM Juízo de 1º grau a existência de

fraude a execução, em razão do uso de CPF e conta corrente da irmã do sócio da Executada, com o fito de possibilitar a movimentação financeira da empresa, certo é que o bloqueio de valores pretendido pela agravante, provenientes da atividade laboral da terceira interessada, não se confunde com bens ou valores da executada da qual, aliás, sequer é sócia. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Des. Rogério Lucas Martins - [0100105-84.2017.5.01.0050](#) - 11/1/2023.)

101. *Sócia. Proventos de aposentadoria. Penhora (30%). Miserabilidade jurídica.* Ainda que se admita a penhora de salários e proventos de aposentadoria, necessário considerar o valor dos proventos recebidos. Em se tratando de proventos inferiores a 40% do teto previdenciário tem-se por caracterizada a miserabilidade jurídica do aposentado, o que inviabiliza a penhora. Aplicação, por analogia, do art. 790, § 3º, da CLT. Referência objetiva que não pode ser ignorada. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Des. Maria Aparecida Coutinho Magalhães - [0001316-41.2013.5.01.0551](#) - 5/4/2023.)

4.2.2.1 Parcela Incontroversa

102. *Aplicação compulsória dos recursos recebidos em saúde. Impenhorabilidade.* Na parte concernente à impenhorabilidade, convém ressaltar que o agravante não provou, como lhe competia (artigos 373, inciso I, do CPC e 818, inciso I, da CLT), a aplicação compulsória dos recursos públicos recebidos em saúde, como exige o inciso IX do artigo 833 do CPC. Assim, diante da ausência de prova de fato constitutivo do seu direito, impossível reconhecer que o valor constrito esteja sob a proteção legal prevista no artigo 833, inciso IX do CPC. Agravo de petição a que se nega provimento. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Juiz convoc. Marcel da Costa Roman Bispo - [0100295-05.2022.5.01.0072](#) - 15/4/2023.)

4.3 PROCESSO E PROCEDIMENTO

4.3.1 Provas

4.3.1.1 Ônus da Prova

103. *Indenização por danos morais. Ônus da prova do trabalhador da existência de ato ilícito e constrangimento.* Para que seja deferida a indenização por danos morais, é necessário que a ré tenha colocado o reclamante em situação vexatória, constrangedora e humilhante, sendo a comprovação desse fato ônus do trabalhador, na forma do artigo 818 da CLT. *Dispensa sem justa causa. Aviso prévio trabalhado proporcional. Limite máximo de 30 dias.* O aviso prévio proporcional, previsto na Lei nº 12.506/2011, é direito exclusivo do empregado, não podendo o empregador, que promove a dispensa, exigir trabalho pelo período superior a 30 dias. Assim, o recurso autoral é provido para reputar nulo o desconto feito em seu TRCT, observando os limites do pedido. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Des. Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva - [0101166-58.2019.5.01.0551](#) - 25/2/2023.)

104. Matéria de fato. Valoração da prova oral. A valoração dada à prova oral pelo Juízo de origem não pode ser alterada sem evidências de equívocos patentes, pois o magistrado de primeira instância colhe direta e pessoalmente esta espécie de prova, de modo que tem condições de captar, com maior amplitude, uma série valiosa de elementos e detalhes da realidade fática que não é possível de se extrair da simples leitura dos autos. Deste modo, as impressões pessoais do Juízo de primeiro grau merecem especial credibilidade, porquanto foi ele quem colheu os depoimentos, mediante contato pessoal e direto com as partes inquiridas, podendo avaliar, inclusive, o modo como se comportaram. Não há como negar que, nesta circunstância, o magistrado de origem encontra-se em posição privilegiada para avaliar a credibilidade que as declarações das partes possam merecer. Recurso não provido. *Dano moral. Cobrança excessiva de metas. Tratamento vexatório e humilhante. Condenação devida.* Tendo-se por comprovado que a ré exorbitava o poder diretivo, exercendo cobranças que expunham os empregados a constrangimento e humilhação, é devida a indenização por dano moral. Recurso não provido. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Des. José Nascimento Araujo Netto - [0100954-26.2020.5.01.0026](https://www.trt1.jus.br/web/guest/edicao-atual) - 18/3/2023.)

ÍNDICES

ÍNDICE DE ASSUNTOS

(Ementas disponibilizadas de acordo com a Tabela de Assuntos Processuais da Justiça do Trabalho)

1. DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO	248
1.1. ATOS ADMINISTRATIVOS	248
1.1.1. Fiscalização	248
1.1.2. Improbidade Administrativa	248
1.2. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS	249
1.2.1. Assistência Social	249
1.2.2. Pessoas com deficiência	249
2. DIREITO DO TRABALHO	250
2.1. DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO	250
2.1.1. Administração Pública	250
2.1.2. Alteração Contratual ou das Condições de Trabalho	251
2.1.3. Descontos Previdenciários	251
2.1.4. Duração do Trabalho	251
2.1.4.1. <i>Compensação de Jornada</i>	251
2.1.4.2. <i>Controle de Jornada</i>	251
2.1.4.3. <i>Horas Extras</i>	252
2.1.4.4. <i>Intervalo Intrajornada</i>	252
2.1.4.5. <i>Turno Ininterrupto de Revezamento</i>	253
2.1.5. Engenheiro, Arquiteto e Engenheiro Agrônomo	253
2.1.5.1. <i>Rescisão do Contrato de Trabalho</i>	253
2.1.5.2. <i>Reintegração/Readmissão ou Indenização Substitutiva</i>	254
2.1.5.3. <i>Seguro Desemprego</i>	259
2.1.5.4. <i>Verbas Rescisórias</i>	259
2.1.6. Responsabilidade Civil do Empregador	261
2.1.6.1. <i>Indenização por Dano Moral Coletivo</i>	262
2.1.6.2. <i>Indenização por Dano Moral</i>	262
2.1.7. Responsabilidade Solidária/Subsidiária	274
2.1.7.1. <i>Terceirização/Tomador de Serviços</i>	274
2.1.8. Trabalho com Proteção Especial	275
2.1.8.1. <i>Pessoa com Deficiência</i>	275
2.1.9. Verbas Remuneratórias, Indenizatórias e Benefícios	275
2.1.9.1. <i>Adicional de Insalubridade</i>	276
2.1.9.2. <i>Adicional</i>	277
2.1.9.3. <i>Salário/Diferença Salarial</i>	278
3. DIREITO INTERNACIONAL	279

3.1. CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS	279
4. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO	280
4.1. FORMAÇÃO, SUSPENSÃO E EXTINÇÃO DO PROCESSO	280
4.1.1. Legitimidade Ativa e Passiva	280
4.2. LIQUIDAÇÃO / CUMPRIMENTO / EXECUÇÃO	281
4.2.1. Ato atentatório à Dignidade da Justiça	281
4.2.2. Penhora / Depósito/ Avaliação	281
4.2.2.1. <i>Parcela Incontroversa</i>	283
4.3. PROCESSO E PROCEDIMENTO	283
4.3.1. Provas	283
4.3.1.1. <i>Ônus da Prova</i>	283

ÍNDICE ONOMÁSTICO

(As indicações correspondem ao número da ementa - páginas 248 a 284)

ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von, 13, 51
ALKMIM, Gustavo Tadeu, 50, 63
ARAUJO, Antonio Paes, 16, 73
BARROZO, Claudia Regina Vianna Marques, 14, 80
BICALHO, Carina Rodrigues, 8, 96
BISPO, Marcel da Costa Roman, 38, 102
BORGES, Leonardo Dias, 53, 90
BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de, 56, 76
CAMPOS, Marcia Regina Leal, 9, 10
CARVALHO, Cesar Marques, 26, 54
CARVALHO, Marcelo Antero de, 36, 68
CARVALHO, Valmir de Araújo, 81, 84
CATRIB, Rosane Ribeiro, 46, 49
CAVALCANTE, Célio Juaçaba, 45, 55
CHERNICHARO, Carlos Henrique, 58, 95
CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos, 83, 88
DAIHA, Antonio Cesar Coutinho, 2, 85
DATTOLI, Roque Lucarelli, 15, 37
FARIA, Álvaro Antonio Borges, 6, 39
FERNANDES, Glauca Zuccari, 47, 70
FONTE, Jorge Fernando Gonçalves da, 91
FREIRE, Claudia de Souza Gomes, 19, 42
GUIMARÃES, Evelyn Corrêa de Guamá, 34, 99
LINO, Luiz Alfredo Mafra, 11, 86
LOPES, José Monteiro, 79, 87
MACEDO, Dalva, 18, 64
MACIEL, Raquel de Oliveira, 62, 74
MAGALHÃES, Maria Aparecida Coutinho, 82, 101
MARTINS, Rogério Lucas, 98, 100
MONTESSO, Claudio José, 57, 72
MOREIRA, Alvaro Luiz Carvalho, 3, 20
MOTTA, Maria Helena, 17, 33
NETTO, José Nascimento Araujo, 24, 104
NORRIS, Roberto, 59, 78
OLIVEIRA, Dalva Amélia de, 28, 69
PACHECO, Leonardo da Silveira, 27, 35
PARANHOS, Maria das Graças Cabral Viegas, 21, 43

PUGLIA, Mônica Batista Vieira, 31, 94
RAMOS, Jorge Orlando Sereno, 44, 92
RIBEIRO, Giselle Bondim Lopes, 5, 7
RODRIGUES, Heloisa Juncken, 22, 77
RODRIGUES, Marise Costa, 25, 30
ROMANO, José Mateus Alexandre, 41, 97
SANTOS, Enoque Ribeiro dos, 40, 48
SANTOS FILHO, Theocrito Borges dos, 1, 61
SILVA, Alba Valéria Guedes Fernandes da, 29, 103
SILVA, Claudia Maria Samy Pereira da, 4, 66
SILVA, Flávio Ernesto Rodrigues, 93
TRAVESEDO, Rosana Salim Villela, 67, 75
TOURINHO, Edith Maria Corrêa, 12, 60
VILLELA, André Gustavo Bittencourt, 23, 52
XAVIER, José Luis Campos, 32, 65
ZAMORANO, Angelo Galvão, 71, 89

ÍNDICE REMISSIVO

(As indicações correspondem ao número da ementa - páginas 248 a 284)

A

Abuso
- (em geral), 9, 34, 45, 51, 76
- de direito, 7, 53, 55,
Ação civil pública, 33, 97
Acidente
- (em geral), 48, 51, 78
- de trabalho, 37, 38, 39, 49, 52, 70
Acordo coletivo, 94
Acúmulo de função, 22, 41, 83
Adicional
- de insalubridade, 34, 36, 84, 85, 86, 87, 88,
90, 91, 94,
- de periculosidade, 51, 83, 87, 93,
- de risco, 92
- noturno, 92
Admissibilidade, 40
Afastamento, 25, 26, 36, 75
Agente
- (em geral), 37, 86,
- agressivo (perigoso ou insalubre), 84, 88,
89, 90
Agressão, 73
Alimentação, 34, 41, 95
Alteração de contrato, 9, 92
Ambiente de trabalho, 36, 50, 55, 58, 59, 63,
66, 67, 70, 74, 78, 79, 81
Aposentadoria, 49, 99, 101
Arquivamento, 102
Assédio
- moral, 13, 42, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60,
63
- sexual, 61, 62,
Associação, 97
Atestado médico, 36
Ato
- ilícito, 30, 44, 45, 51, 65, 73, 78, 103
- jurídico, 62
Audiência, 51, 96
Ausência de prova, 94, 102

Auxílio

- alimentação, 25, 41, 95
- doença, 26
Aviso prévio, 41, 103

B

Bancário, 40, 41
Banco
- (em geral), 5, 25, 47, 71
- de horas, 11
Banheiro, 63, 73, 74,
Base de cálculo, 32, 92
Benefício previdenciário, 10, 99
Bloqueio, 14, 100
Boa-fé, 21, 28, 47, 52, 54

C

Cálculo, 91, 92
Cargo
- (em geral), 17, 25, 49,
- de confiança, 95
- público, 49
Consulte também Função, 9, 17, 18, 22, 25,
30, 36, 29, 41, 47, 73, 82, 95
Cartão de ponto, 12, 51, 77, 82
Carteiro, 46
Cláusula
- (em geral), 5, 41
- normativa, 16
Cobrador, 9, 73
Coisa julgada, 97
Compensação, 11, 63, 68
Concurso, 49
Confissão *ficta*, 66
Conflito, 31, 47
Constrangimento, 25, 55, 57, 62, 98, 103, 104,
Construção, 38, 99
Contrato
- (em geral), 25, 26, 29, 37, 41, 47, 50,

- de prazo indeterminado, 81
- de prestação de serviço, 8
- de trabalho, 5, 8, 20, 21, 27, 30, 37, 50, 51, 73, 83, 92, 94
- temporário, 21, 27, 29
- Conversão, 62
- Cooperativa, 25, 47
- Criança *Consulte* Menor de idade, 7
- Culpa, 8, 18, 25, 37, 39, 40, 46, 48
- Custas, 25, 96

D

Dano

- (em geral), 5, 8, 37, 89
- coletivo, 40
- material, 49,
- moral, 13, 24, 25, 30, 33, 34, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 56, 57, 59, 60, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 72, 73, 74, 75, 76, 78, 83, 95, 103, 104

Decisão judicial, 98

Declaração

- (em geral), 67, 96
- de pobreza, 25, 70, 74
- de vontade, 62

Deficiente, 81

Demissão

- (em geral), 22, 25, 54
- imotivada, 23, 62, 81
- nulidade, 30, 62
- pedido de, 30, 67
- por justa causa, 2, 5, 6, 18, 19, 20, 31, 35, 103

Depoimento

- (em geral), 83, 104
- de testemunha, 82

Depósito, 36, 94

Desídia, 18

Despedida arbitrária, 47

Despesa processual, 99

Desvio de função, 22

Devedor, 31, 38, 98

Diária, 1, 16

Diferença salarial, 9, 17, 94

Dignidade, 13, 14, 18, 25, 38, 42, 43, 44, 49, 50, 52, 67, 70

Direito

- coletivo, 42
- líquido e certo, 7, 71, 98

Diretor, 25, 47

Dirigente, 25, 47

Discriminação, 11, 49, 61, 65

Dispensa

- (em geral), 2, 5, 6, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 33, 41, 47, 49, 50, 62, 80, 81, 103
- *Consulte* Demissão, 22, 30, 62, 81
- discriminatória, 5, 22, 23, 24, 49, 53, 77

Dívida, 74, 98

Doença

- (em geral), 5, 22, 24, 36, 48, 85
- auxílio, 26
- grave, 5, 22, 24
- profissional, 26, 37, 39, 68, 69, 70, 78

Dolo, 18, 37

E

Efeito suspensivo, 99

Empresa

- (em geral), 8, 25, 30, 31, 39, 40, 51, 52, 56, 63, 68, 73, 74, 75, 79, 92, 100
- pública, 49

Engenheiro, 17

Enquadramento, 87

Enriquecimento ilícito, 9, 53

Ente público, 8, 31

Equiparação salarial, 88, 95

Estabilidade

- (em geral), 22, 26, 29, 31, 82
- gestante, 27, 28
- provisória, 29, 30, 36, 47

Estado de miserabilidade, 25, 30, 101

Exame médico, 30

Execução, 26, 98, 100

Exordial, 66

F

Falta

- (em geral), 18, 22, 30, 74, 95, 97
- ao serviço, 30
- grave, 2

Fato

- constitutivo, 23, 43, 83, 103

- extintivo, 34
- impeditivo, 94
Feriado, 95
Férias em dobro, 74, 82, 94
Fidúcia, 95
Fraude, 3, 36, 79, 100
Função
- (em geral), 17, 18, 22, 25, 30, 36, 47, 73, 83, 95, 97
- acúmulo de, 9, 41
- desvio de, 22
- mudança de, 30
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), 33, 74, 94

G

Garantia constitucional, 28
Gerente, 95
Gestante, 27, 28, 29, 30, 31, 75
Gestor, 61
Gratificação, 95
Greve, 97

H

Habilitação, 98
Habitualidade, 12, 22
Honorários
- advocatícios, 22, 25, 32, 41, 49, 70, 95
- periciais, 25, 49, 55
- sucumbenciais, 51, 95
Honra, 43, 44, 53, 60, 62, 70
Horas extras, 4, 12, 13, 31, 41, 74, 77, 82, 92, 94

I

Identidade de função, 88
Idoso, 14, 99
Igreja, 64
Imagem, 53, 60
Impenhorabilidade, 99, 102
Imposto, 94
Improbidade, 2
Inconstitucionalidade, 8, 22, 51, 70
Indenização, 13, 24, 25, 28, 30, 39, 40, 41, 44, 49, 50, 53, 54, 55, 59, 63, 64, 65, 66, 67, 69,

70, 72, 74, 75, 76, 77, 78, 83, 103, 104
- de 40% (FGTS), 33,
Índice de correção monetária, 34, 41
Infração, 99
Insalubridade, 34, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 94
Intervalo intrajornada, 1, 4, 15, 22, 74
Intimidade, 60, 62
Invalidez, 68
Inversão da sucumbência, 73
Investidura, 49
Isonomia, 22

J

Jornada
- (em geral), 1, 4, 7, 11, 13, 15, 57, 74, 94
- de 6 horas, 1, 16, 22
- de trabalho, 9, 13, 57
Juros de mora, 34, 41
Jus variandi, 94
Justa causa, 2, 5, 6, 18, 19, 20, 31, 35, 103
Justiça gratuita, 25, 41, 49, 51, 70, 95, 99

L

Laudo pericial, 48, 68, 75, 90, 93
Legitimidade
- ativa, 97
- passiva, 31
Lei, 13, 25, 38, 39, 44, 50, 57, 84
- Lei nº 4.950-A/1966 (Dispõe sobre a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária.), 17
- Lei nº 6.019/1974 (Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.), 27, 29
- Lei nº 7.102/1983 (Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências.), 40
- Lei nº 7.347/1985 (Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético,

histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências.), 97

- Lei nº 8.078/1990 (Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências.), 97

- Lei nº 8.112/1990 (Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.), 49

- Lei nº 8.177/1991 (Estabelece regras para a desindexação da economia e dá outras providências.), 41

- Lei nº 8.212/1991 (Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.), 31

- Lei nº 8.213/1991 (Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.), 6, 80, 81

- Lei nº 8.666/1993 (Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.), 8, 31

- Lei nº 9.029/1995 (Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.), 24, 49

- Lei nº 11.941/2009 (Altera a legislação tributária federal relativa ao parcelamento ordinário de débitos tributários; concede remissão nos casos em que especifica; institui regime tributário de transição, alterando [...] e dá outras providências.), 31

- Lei nº 12.506/2011 (Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências.), 103

- Lei nº 12.619/2012 (Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 9.503, de 23 de setembro de 1997, 10.233, de 5 de junho de 2001, 11.079, de 30 de dezembro de 2004, e 12.023, de 27 de agosto de 2009, para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo

de direção do motorista profissional; e dá outras providências.), 1

- Lei nº 13.103/2015 (Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, e 11.442, de 5 de janeiro de 2007 (empresas e transportadores autônomos de carga), para disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; altera a Lei nº 7.408, de 25 de novembro de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012; e dá outras providências.), 1

- Lei nº 13.467/2017 (Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.), 4, 46, 51, 74, 99

- Lei Complementar nº 75/1993 (Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União.), 15, 22, 97

- Lei Complementar nº 103/2000 (Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22.), 94

Lesão, 34, 39, 40, 45, 48, 53, 70

Lide, 31, 34,

Liminar, 29, 47

Litigância de má-fé, 83

Local de trabalho, 7, 74

Lucro, 49, 63

M

Má-fé, 83

Médico, 30, 36, 70, 71, 91

Moléstia, 48, 69

Motorista, 9, 73

Mulher, 4, 15, 30

Multa, 34, 35, 36, 37, 83, 94

N

Negociação coletiva, 13, 16

Norma

- coletiva, 16, 31, 94, 95

- de ordem pública, 16

- negociação, 13

Nulidade, 21, 25, 30, 41, 62

O

Obrigação

- (em geral), 37, 51, 98

- contratual, 36

- de dar, 25

- de fazer, 50

- de pagar, 95

Ofício, 99

 nibus, 73

 nus da prova (*Onus probandi*), 2, 13, 23, 41, 43, 74, 77, 97, 99

Ordem

- constitucional, 98

- jurídica, 79, 97

- processual, 99

- pública, 16

 rg o, 22, 99

P

Pagamento

- (em geral), 4, 8, 9, 10, 22, 31, 34, 40, 51, 53, 94, 95, 98, 99,

- de adicional, 34, 51, 88, 91, 94

- de custas, 25, 96

- de honorários, 25, 41, 91

- de horas extras, 12, 31

- de indeniza o, 39, 44, 65, 70, 74, 83

- por fora, 12

Parcela, 8, 12, 31, 34, 36, 41, 74, 95

Pastor, 64

Pedido de demissão, 30, 62

Pena, 19, 20, 22, 41, 79, 92, 94, 99

Penalidade, 2, 19

Penhora, 38, 99, 100, 101, 102

Pensão vitalícia, 68

Perícia

- (em geral), 34, 84

- técnica, 94

Periculosidade, 51, 83, 87, 93

Persegui o, 13

Pessoa

- com deficiência, 7

- física, 51, 99

- jurídica, 3, 37, 99

- natural, 70

Peti o inicial, 22, 37

Piso salarial, 17, 94

Plano de saúde, 51, 69

Pobreza, 30

Poder

- de comando, 42

- diretivo, 41, 55, 104

- disciplinar, 53

- fiscalizatório, 76, 77

Prazo

- (em geral), 74, 95

- indeterminado, 81

Preconceito, 24

Prejuízo, 7, 13, 33, 63, 70, 71, 83, 99

Prescri o, 94

Prestaa o de serviço, 8, 36, 88, 94

Preven o, 63

Princípio

- da boa-fé, 28, 47

- da dignidade da pessoa humana, 14, 18

- da igualdade ou da isonomia, 22

- da proporcionalidade, 19

- da responsabilidade objetiva, 37, 50, 52

Procurador, 25, 70

Produtividade, 54

Promo o, 17, 22, 30

Prova

- (em geral), 2, 5, 8, 12, 13, 22, 25, 30, 46, 49, 51, 52, 56, 58, 81, 83, 99, 104

- ausência da, 94

- inequívoca, 2

-  nus da, 20, 23, 41, 43, 74, 77, 97, 103

- oral, 36, 63, 104

- pericial, 31, 85, 86, 93

- robusta, 12

- técnica, 70

- testemunhal, 82, 95
- Provento
- (em geral), 38, 100
- de aposentadoria, 101

R

- Reabilitação, 49
- Readaptação, 49
- Recurso
- administrativo, 61
- extraordinário, 37
- ordinário, 12, 24, 25, 34, 72, 74, 94
- Redução
- da jornada, 7
- de capacidade laborativa, 70
- de intervalo, 74
- Refeição, 13, 25
- Registro
- (em geral), 12, 51
- de ponto, 51
- Reintegração, 5, 6, 21, 22, 24, 25, 29, 30, 47, 50, 80
- Relação
- de emprego, 20, 47, 47, 52, 64, 69
- de trabalho, 49, 59, 64, 95
- Remuneração, 7, 79
- Renúncia, 28
- Repouso semanal, 41
- Rescisão
- (em geral), 25, 51,
- indireta, 51, 94
- Responsabilidade
- (em geral), 8, 31, 48, 79
- de empregador, 39
- objetiva, 31, 37, 50, 52,
- subsidiária, 8, 34, 79,
- Revelia, 31, 66
- Revezamento, 16
- Risco, 9, 10, 30, 36, 37, 40, 41, 46, 50, 52, 61, 68, 78, 87, 92

S

- Sábado, 41
- Salário
- (em geral), 7, 10, 17, 28, 30, 82, 99, 101
- mínimo, 14

- Sanitário (uso de), 72, 90
- Seguro-desemprego, 32
- Sequela, 60
- Serviço extraordinário, 15
- Servidor, 61
- Sigilo, 61
- Sindicato, 16
- Sobrejornada, 1
- Sociedade
- (em geral), 54
- cooperativa, 25
- Sócio, 99, 100
- Substituição, 80, 81
- Sucumbência, 22, 25, 32, 49, 68, 95
- Súmula, 5, 13, 15, 24, 25, 30, 35, 41, 51, 74, 79, 90, 94
- Suspensão, 49, 51, 70, 98

T

- Taxa SELIC, 34
- Técnico, 52, 87
- Terceirização, 79
- Terceiro
- (em geral), 33, 76, 100
- interessado, 71
- Testemunha, 82, 83, 95
- Título executivo, 79
- Tomador de serviços, 34, 79
- Trabalhador
- (em geral), 3, 5, 6, 7, 8, 9, 13, 15, 22, 23, 25, 37, 40, 41, 42, 50, 52, 53, 57, 62, 73, 74, 75, 76, 78, 79, 80, 81, 83, 96, 103
- com deficiência, 81
- saúde do, 51
- Trabalho
- acidente de, 37, 39, 49, 52, 70, 78
- ambiente do, 36, 50, 55, 58, 59, 63, 66, 67, 70
- condições de, 39, 66, 67, 73, 74, 79
- doença do, 39
- jornada de, 9, 13, 22, 57, 94, 95
- relação de, 20, 44, 47, 49, 53, 59, 64, 95
- temporário, 21, 36
- valor social do, 25, 49
- Transporte, 13
- Turno

- (em geral), 5
- de revezamento, 16
- de trabalho, 30
- ininterrupto, 16
Tutela, 5, 7, 29, 99

V

Vale-alimentação, 41
Verba rescisória, 36, 51
Vício, 30, 62
Vínculo empregatício, 35, 36, 37