

CADERNO DE DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA

ESCOLA JUDICIAL



ESCOLA JUDICIAL

TRT - 15ª Região



**Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
TRT da 15ª Região**



**Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
Escola Judicial do TRT da 15ª Região**

**Caderno de Doutrina e Jurisprudência
da Escola Judicial**

Escola Judicial do TRT da 15ª Região

Diretor

Des. João Batista Martins César

Vice-diretor

Des. Ricardo Regis Laraia

Conselho Consultivo

Des. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella
Representante dos Desembargadores do Trabalho

Juiz Guilherme Guimarães Feliciano
Representante dos Juízes Titulares de Vara do Trabalho

Juiz Marcel de Ávila Soares Marques
Representante dos Juízes do Trabalho Substitutos

Juiz Sérgio Polastro Ribeiro
Presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região
(voz e assento)

André Arreguy Cardoso
Representante dos Servidores (voz e assento)

Representantes nas Circunscrições

Araçatuba - Juiz Sidney Xavier Rovida
Servidora Rita de Cássia Leite Motooka Kozima

Bauru - Juíza Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima
Servidora Márcia Di Donatto Ferreira

Campinas - Juíza Ana Cláudia Torres Vianna
Servidora Flávia Pinaud de Oliveira Mafort

Presidente Prudente - Juiz José Roberto Dantas Oliva
Servidor Adailton Alves da Silva

Ribeirão Preto - Juiz José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva
Servidora Mileide Carla Coppede Isaac

São José do Rio Preto - Juiz Hélio Grasselli
Servidora Márcia Mendes Pequito

São José dos Campos - Juiz Marcelo Garcia Nunes
Servidora Meire Ferreira Ferro Franco Kulaif

Sorocaba - Juíza Candy Florencio Thomé
Servidor Raul Tadei Tormena

Coordenação

Des. João Alberto Alves Machado

Organização

Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas:

Denise Pereira Toniolo - Assistente-chefe

Elizabeth de Oliveira Rei

Capa

Marcello Alexandre de Castro Moreira

Catálogo na Publicação elaborada por Seção de Biblioteca / TRT 15ª Região

Caderno de Doutrina e Jurisprudência da Escola Judicial / Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Escola Judicial - Campinas/SP, v.1 n.1 jan./fev. 2005-

Continuação do Caderno de Doutrina e Jurisprudência da Ematra XV

Bimestral

v. 17, n. 4, jul./ago. 2021

1. Direito do Trabalho - Periódicos - Brasil. 2. Processo Trabalhista - Brasil. 3. Jurisprudência do Trabalho - Brasil. I. Brasil. Tribunal do Trabalho da 15ª Região. Escola da Magistratura.

CDU - 34.331 (81)

CDD - 344.01

Sumário

DOCTRINA

“VIVER PARA TRABALHAR AO INVÉS DE TRABALHAR PARA VIVER”. ANÁLISE DA APLICAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A ÓTICA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	191
TROVA, Priscila Nazzi	
SOUZA, Gustavo Marinho de	
A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O DUMPING SOCIAL.....	205
SILVA, Relivaldo José da	
A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO EM SITUAÇÕES DE CALAMIDADE PÚBLICA: possibilidade ou anomalia?.....	216
ROCHA, Bruna Eduarda Francisco	
LIMA, Leonardo Tavares	

ÍNTEGRA

TRT da 15ª Região.....	222
------------------------	-----

EMENTÁRIO

TRT da 15ª Região.....	241
Índice do Ementário.....	254

“VIVER PARA TRABALHAR AO INVÉS DE TRABALHAR PARA VIVER”. ANÁLISE DA APLICAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A ÓTICA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

TROVA, Priscila Nazzi*
SOUZA, Gustavo Marinho de**

Resumo: O presente trabalho trata dos institutos de direito do trabalho destinados a viabilizar a plena busca de equilíbrio entre vida e trabalho. Especial menção deve ser feita aos chamados períodos de descanso, como o repouso semanal e as férias; às diversas formas de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, como as licenças para tratamento médico e para formação profissional, demonstrando na legislação brasileira vigente todos os direitos do trabalhador como pessoa, e o dever do empregador de respeitar os direitos daquele. Abordam-se os direitos da personalidade, defendidos pelo nosso ordenamento jurídico, e da dignidade da pessoa humana, chegando à abordagem da responsabilidade civil, suas espécies e elementos configuradores. Analisa-se o conceito de dano existencial, para realização de estudos de casos sobre a ocorrência de tal dano. Informa-se sobre decisões dos tribunais laborais com a configuração de dano existencial decorrente de jornada de trabalho exaustivo, prejudicando sua saúde física e psíquica, como seu convívio com a família e amigos, elementos estes que são essenciais para que a máquina humana consiga progredir em todas as áreas de sua vida, tais como a profissional e a social. Conclui-se sobre a necessidade de reflexão de um instituto tão pouco abordado nos dias atuais, para que haja uma contribuição com o aprimoramento das relações laborais e seu progresso social nos dias atuais.

Palavras-chave: Dano existencial. Dignidade da pessoa humana. Relação de trabalho. Responsabilidade civil do empregador.

*Aluna do 4º A diurno, do Curso de Direito do Centro Universitário de Bauru no ano de 2020. Contato: pri.nazzi@hotmail.com.

**Aluno do 4º A diurno, do Curso de Direito do Centro Universitário de Bauru no ano de 2020. Contato: gustavomarinhos@outlook.com.

1 INTRODUÇÃO

Recentemente, o direito do trabalho passou a se deparar com uma nova espécie de dano, a exemplo, o dano existencial, objeto do presente estudo, cujo ato ilícito praticado pelo infrator, aqui o empregador, interfere diretamente na vida pessoal do trabalhador, produzindo efeitos alheios ao contrato de trabalho, já que tem como elemento frustrar o projeto de vida ou a vida de relação do empregado.

A Constituição Federal de 1988 (CF/1988) traz o princípio da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República. Os direitos fundamentais são a principal base de proteção ao Direito do Trabalho e pretendem assegurar a todo indivíduo o direito de ter uma vida digna.

Os direitos e garantias fundamentais previstos na CF/1988 regulam as relações de emprego e servem de norte para que tribunais trabalhistas concedam indenização por dano existencial, apesar de que o entendimento jurisprudencial não tenha sido este até recentemente.

O reconhecimento do dano existencial no âmbito trabalhista é recente, necessitando ainda de um estudo mais aprofundado sobre o assunto, principalmente na responsabilização do empregador, para que só então possa se dar efetividade aos direitos fundamentais previstos na CF/1988.

O objetivo desse trabalho é conceituar o dano existencial e analisar casos que demonstrem as consequências maléficas ao trabalhador na ocorrência das relações de trabalho, e a concessão de uma possível indenização.

A relevância do estudo do tema se justifica para a sociedade ante as inúmeras violações aos direitos dos empregados nas relações de trabalho, aliados à ameaça de desemprego e à instabilidade econômica, os quais levam o trabalhador a se sujeitar a uma subordinação excessiva ao empregador. Isso faz com que muitas vezes os direitos inerentes à pessoa humana não sejam observados.

Diante disto, o presente estudo tem como finalidade a análise dos elementos necessários para a configuração do dano existencial nas relações de emprego, o que será feito através do método dedutivo com a análise da doutrina e jurisprudência que já se posicionaram sobre o tema em questão. Do mesmo modo, pretende-se demonstrar a autonomia do dano existencial.

2 DOS FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS

O constituinte denominou uma certa categoria de direitos como sendo fundamentais, dentre eles, o principal é o princípio da dignidade da pessoa humana. O referido princípio engloba um complexo de direitos e garantias fundamentais.

O princípio da dignidade da pessoa humana possui previsão constitucional no art. 1º, III, da CF/1988, sendo um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, bem como a cidadania e os valores sociais do trabalho:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa [...]. (BRASIL, 1988).

Desta forma, em todas as relações que o indivíduo tem em sociedade devem ser respeitados os seus direitos fundamentais, inclusive na relação de trabalho. O empregador não pode tratar o empregado como um escravo, e sim devem-se respeitar os direitos basilares, como a dignidade da pessoa humana do trabalhador, pois é ele um cidadão membro de um Estado Democrático

de Direito. Desta forma, para que o princípio da dignidade da pessoa humana seja minimamente respeitado, devem-se garantir os direitos fundamentais do trabalhador, os valores sociais do trabalho e todas as garantias dispostas na Carta Magna, a fim de proibir ações de cunho degradante e de objetificação, bem como respeitar a vida, a integridade física e psicológica do trabalhador, proporcionando uma remuneração justa etc. Com o conjunto de ações o trabalhador conseguirá ter o exercício pleno de sua dignidade na relação de trabalho.

Segundo Bobbio (2004, p. 32), os direitos fundamentais podem ser classificados em dimensões ou em gerações, por entender que uma nova geração não abandonaria as conquistas da geração anterior, estando interligadas. A teoria clássica, partindo dos lemas da Revolução Francesa, que tinham como base a “liberdade, igualdade e fraternidade”, anunciou a primeira, que é a liberdade, a segunda, a igualdade, e a terceira, que é a fraternidade, como as dimensões dos direitos fundamentais.

O art. 6º da CF/1988 dispõe que:

São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados [...]. (BRASIL, 1988).

Desta forma, observamos que o trabalho faz parte do rol dos direitos sociais. Conforme já exposto, os direitos fundamentais de segunda dimensão evidenciam os direitos sociais, coletivos, culturais, econômicos, que correspondem aos direitos de igualdade conforme previsão constitucional.

O art. 7º da CF/1988 dispõe sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, sendo o que melhor reflete a proteção ao empregado, conforme seguem elencados alguns incisos do referido artigo:

[...]

IV - salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

[...]

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;

[...]

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...]. (BRASIL, 1988).

Em vista disto, nas relações de trabalho há uma desigualdade contratual entre o empregador e o empregado, este sendo hipossuficiente na relação. Neste caso, aplica-se o princípio da igualdade material, também denominada substancial, que possui previsão no art. 5º, *caput*, da CF/1988 - a igualdade almejada não é a meramente formal, mas a substancial. Segundo a disposição constitucional:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes [...]. (BRASIL, 1988).

Dessa forma, a igualdade formal acabaria gerando a desigualdade, pois ao tratar pessoas desiguais como iguais acabaria gerando tal desigualdade; no entanto, com a igualdade substancial é possível chegar mais próximo da igualdade. Segundo Nery Junior (1999), “Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades”. Assim, observamos que o conceito pode ser aplicado nas relações de trabalho, entre o empregador e o empregado, pois este é hipossuficiente na relação, aplicando-se este conceito a fim de que possa ficar em pé de igualdade com o empregador.

Direitos da personalidade

Certas prerrogativas individuais, inerentes à pessoa humana, aos poucos foram reconhecidas pela doutrina e pelo ordenamento jurídico, e são direitos inalienáveis e intransmissíveis, conforme prescreve o art. 11 do Código Civil, encontram-se fora do comércio e merecem total proteção do Poder Judiciário.

Os direitos da personalidade são todos os direitos necessários para a realização da personalidade de uma pessoa e para sua inserção nas relações jurídicas. Os direitos da personalidade são aplicados a todas as pessoas devido a seu viés subjetivo; possuem previsão na Carta Magna, bem como na lei infraconstitucional; são direitos inerentes à pessoa, como a honra, a vida, a liberdade, a imagem, o nome, dentre outros. O Enunciado 274 da IV Jornada de Direito Civil (2006) dispõe sobre os direitos da personalidade, que têm como base o princípio da dignidade da pessoa humana.

Em vista disto, os direitos da personalidade são uma reunião de características e atributos, os quais são indispensáveis e inerentes à condição humana. Desse modo, tais direitos nascem com a pessoa, e cessam com a sua morte. Conseqüentemente, não é um direito da pessoa, mas sim um atributo inerente à condição humana que irradia direitos e deveres, os quais carecem de proteção.

Conforme assevera Cortiano Junior (1998), a noção de pessoa não é construída pelo ordenamento, mas é recebida. Ao receber a noção de pessoa, o direito atribui o devido valor de que é dotada, não podendo diminuir este valor. Assim, o conteúdo não pode ser alterado, mas pode haver a limitação do exercício quando não pode ser exercido pessoalmente pelo portador.

Em caso de violação ou ameaça, o indivíduo tem o direito de pleitear que cesse a ameaça ou violação, bem como a indenização pelos danos gerados, tanto na esfera patrimonial como na moral.

3 RELAÇÃO LABORAL EMPREGATÍCIA

Na busca do equilíbrio entre a vida e o trabalho, a Constituição busca incansavelmente formas que dê ao empregado o direito de desfrutar de descansos, como o repouso semanal, as férias e diversas outras formas de interrupção e suspensão do contrato de trabalho (como licença para tratamento médico e formação profissional), para que ele consiga aproveitar de momentos de prazer em sociedade e resguardar sua saúde física e mental, tendo como consequência a maior eficiência em seu desenvolvimento laboral e social.

O nosso corpo é uma máquina humana que necessita de descanso, caso contrário, haverá sérios prejuízos, alguns irreversíveis. Quando não nos alimentamos corretamente, não dormimos e não recuperamos nossas energias, que somente podem ser realizados em momentos de descanso, nossa produtividade cai e passamos a estar mais vulneráveis a doenças e acidentes de trabalho. Os momentos de convívio e prazer com a família e os amigos são essenciais para que a máquina humana consiga progredir em todas as áreas de sua vida, tais como a profissional e a social.

Vejam os art. 7º, incisos XV e XVII, da CF, que constitui o descanso como direito do empregado:

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

[...]

XV - Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

[...]

XVII - Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; [...]. (BRASIL, 1988).

Contudo, esses direitos nem sempre são resguardados pelo empregador, causando aos trabalhadores prejuízos social e biológico. Essa realidade atualmente demonstra como alguns empregadores auferem grandes ganhos mediante a exploração da mão de obra de seus trabalhadores, impondo uma jornada extraordinária, que muitas das vezes não é remunerada corretamente.

É necessário ressaltar que não é apenas a falta de pagamento das parcelas referentes à jornada de trabalho que torna seu uso abusivo, um mal para o empregado. Ainda que as horas extraordinárias sejam corretamente quitadas, o prejuízo que essa política causa ao trabalhador, impedindo-o de desfrutar do convívio com seus amigos, fazendo-o perder a oportunidade de ver seus filhos crescerem e, por vezes, privando-o até mesmo do direito de frequentar cultos religiosos, é muitas vezes irreversível e desastroso.

O direito de descanso é sagrado ao desenvolvimento do ser humano em todas as suas áreas, e um direito protegido pela Constituição Federal, uma grande conquista dos trabalhadores no decorrer do tempo que deve ser respeitado e exercido. Trata-se de uma questão de saúde pública, pois proporciona o convívio em família, tendo os filhos pais presentes em todas as fases de sua vida, contribuindo, sem dúvida, com o seu crescimento saudável.

A Constituição Federal, em seu art. 7º, XIII, assegura também ao trabalhador a duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, devendo o empregador cumpri-la, sobre pena de responder pelo seu descumprimento. A exceção a essa regra, no caso da hora extraordinária, já mencionada, deve também ser respeitada, sujeitando o empregador às penas impostas.

O trabalhador também tem o direito a férias anuais após 12 meses de exercício, constituindo um dos direitos mais importantes, pois possibilita que recarregue suas energias, tendo oportunidade de viajar com sua família e amigos, possuindo um maior desenvolvimento ao retornar. Descumprida essa regra, o empregador tem a obrigação de indenizá-lo, conforme decisões dos Tribunais do Trabalho.

Relação entre empregado e empregador

Deve haver um respeito mútuo entre empregado e empregador, este respeitando a dignidade da pessoa humana e aquele a hierarquia que existe em uma relação de trabalho. É preciso que o empregador obedeça aos limites de seu empregado, compreendendo que ele não é uma máquina, pois até as máquinas precisam de manutenção - assim é que uma pessoa precisa que seus direitos sejam observados e aplicados. Cabe ao empregado se submeter ao trabalho que lhe é imposto, observando sempre as regras legislativas vigentes.

O empregador deve compreender que seus funcionários são prestadores de serviço, e devem ser tratados com tal. É muito comum perceber que muitas empresas tratam seus funcionários como se fossem seus donos, sem nenhuma preocupação com suas habilidades profissionais. É de suma importância que a empresa fique atenta e valorize as habilidades individuais de seus trabalhadores, para que estes tenham a oportunidade de crescer dentro da empresa e criar uma bela carreira - tem ficado cada dia mais raro um funcionário se empenhar em adquirir conhecimento para ajudar na evolução e crescimento da empresa.

Essa valorização não somente beneficia o trabalhador, mas sobretudo a empresa, que necessita de pessoas qualificadas para evoluir e crescer, gerando um serviço peculiar, atraindo holofotes positivos de toda a sociedade.

É necessário que tanto o empregado quanto o empregador tenham a consciência de que cada um tem a sua obrigação na relação de emprego, expressa em contrato na maioria das vezes, e se cada um cumprir a sua parte, ou melhor, se cada parte se dedicar e for além de suas competências com o único objetivo de satisfazer os clientes, as consequências serão positivas para ambos, e se tornará uma relação que deu certo.

4 RESPONSABILIDADE CIVIL

A responsabilidade civil trata-se de um dever genérico imposto a todas as pessoas de indenizar os danos que elas causarem a outrem.

Segundo Gonçalves (2017), a palavra “responsabilidade” vem do latim *re-spondere*, que traz a ideia de recomposição, garantia do bem sacrificado, sendo uma recomposição de obrigação de ressarcir ou restituir. A responsabilidade civil visa diretamente o direito lesado privado, sendo o patrimônio do devedor que responde por suas obrigações, desde que cause danos a outrem ou viole direito que gere prejuízo.

O ato ilícito é a violação do dever legal de não causar dano a outrem. Dessa forma, é uma fonte de obrigação, a de indenizar e ressarcir os prejuízos gerados por meio de ação ou omissão, dolosa ou culposa, que causar danos ou violar direito resultando em prejuízo a outrem.

O ato ilícito possui previsão no art. 186 do Código Civil, que dispõe:

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (BRASIL, 2002).

Também o comete quem pratica abuso de direito, previsto no art. 187 do Código Civil:

Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. (BRASIL, 2002).

Já no art. 927 do Código Civil consta o dever de reparar o dano quem pratica o ato ilícito. Tal dispositivo possui a seguinte redação: “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (BRASIL, 2002). Em vista disto, na responsabilidade civil subjetiva o ofensor tem o dever de reparar o dano, exigindo-se a comprovação do dano, do nexo causal e da culpa, elementos essenciais de tal responsabilidade.

A responsabilidade civil objetiva possui previsão no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, que dispõe:

Haverá obrigação de reparar o dano, independente 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. (BRASIL, 2002).

Desta forma, o ofensor, independentemente de culpa, deverá reparar o dano, exigindo-se somente a comprovação do dano e do nexo causal.

Os requisitos da responsabilidade civil são: conduta, dano e nexo de causalidade. Será caracterizada responsabilidade civil a conduta comissiva (ação) ou omissiva (omissão) que causar danos ou violar direito que cause prejuízo, gerando dano patrimonial ou moral, com nexo de causalidade entre o dano e a conduta. O dolo e a culpa serão exigidos na comprovação na responsabilidade civil subjetiva.

Em vista disto, a responsabilidade civil impõe que aquele que causar o dano a outro, seja moral ou patrimonial, tem o dever de reparar. Conforme Gonçalves (2019), a indenização visa reparar o dano à vítima, a fim de restabelecer o *status quo ante*, ou seja, devolver o estado em que se encontrava antes do ato ilícito. No entanto, em alguns casos torna-se impossível este retorno,

por isso que somente através de uma indenização monetária busca-se uma compensação pelo ato praticado.

Conforme alguns doutrinadores dispõem sobre a indenização,

[...] é eminentemente particular, sujeitando, assim, o infrator, ao pagamento de uma compensação pecuniária à vítima caso não possa repor *in natura* o estado anterior de coisas. (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2008, p. 9).

Portanto, após o exposto, observamos que a responsabilidade civil pode ser considerada como o meio que vítima tem de buscar uma reparação pelo dano, que na maioria dos casos tem que se comprovar a culpa do autor dos fatos para se obter o pagamento da indenização, mas há casos nos quais não é necessário realizar a comprovação da culpa do autor, quando independe de culpa - neste caso, bastará apenas a comprovação do ato ilícito, o dano e nexos causal para se pleitear o pagamento da indenização.

5 DANO EXISTENCIAL

O dano existencial pode ser gerado por eventos que ocasionalmente repercutem tanto no campo da integridade psíquica, quanto no físico e na moral do indivíduo, pois o dano existencial é uma espécie de dano imaterial.

Conforme Julio Bebbber (2009), o dano imaterial é gênero, pois engloba outras espécies, como o dano moral, o dano estético e o dano existencial. Estas modalidades são categorias jurídicas autônomas. Para Lutzky (2012), os danos imateriais são danos causados aos direitos da personalidade de um indivíduo e conseqüentemente aos seus direitos fundamentais. Desta forma, os direitos fundamentais tutelam os danos imateriais, pois na ocorrência da violação eclode o dever de reparar o dano. O dano moral é de natureza não patrimonial, em que o bem violado é a honra subjetiva do trabalhador.

Assim, o dano existencial gera na vítima, de modo total ou parcial, a impossibilidade de dar, executar ou reconstruir o seu projeto de vida, bem como a dificuldade de restabelecer sua vida de relação. O projeto de vida engloba as dimensões intelectual, familiar, científica, desportiva, profissional, educacional e outras, enquanto o termo vida de relação engloba a seara da convivência familiar, social ou profissional, tanto no âmbito privado quanto no público.

Segundo Julio Bebbber (2009), o termo projeto de vida pode ser compreendido como o destino que a pessoa escolheu, com a sua decisão. Assim, as escolhas realizadas pelo indivíduo visam a concretização do seu projeto de vida. No entanto, quando ocorre algo que impede a plena realização do projeto de vida da pessoa, obrigando-a a se resignar com o seu futuro, podemos entender como dano existencial. De acordo com Frota (2013), é o prejuízo à vida de relação, como o conjunto de relações interpessoais do indivíduo, com ambientes e contextos diversos que contribuem para que ele possa realizar a sua história vivencial e se desenvolver de forma ampla, saudável, em sociedade, e assim compartilhar sentimentos, emoções, hábitos, aspirações, pensamentos com seus pares e em torno da diversidade de ideologias, opiniões, valores e culturas da humanidade.

O dano existencial é concretizado com a renúncia involuntária do indivíduo à atividade do dia a dia, de qualquer gênero. Tal fato gera danos na esfera do desenvolvimento pessoal, a pessoa é injustamente ceifada do convívio familiar, por meses, de confraternizações, de atividades religiosas e outras. Este sacrifício prolongado gera danos irreparáveis, violando a dignidade da pessoa humana.

Dano existencial na relação de trabalho

O dano existencial é uma modalidade autônoma de dano imaterial, que possui como elementos caracterizadores a vida de relações e o projeto de vida. Assim, observamos que a saúde

do trabalhador carece de proteção, a fim de que tenha um completo bem-estar mental e físico. Desta forma, o poder diretivo do empregador não pode afetar a existência do trabalhador, como, por exemplo, impondo regime de trabalho exaustivo.

O trabalhador não pode ter seus desejos de vida frustrados, nem seus sonhos e projetos, mas com uma carga de trabalho excessiva e sobreavisos, o empregado acaba se resignando, por temer perder o emprego. Assim, o empregado acaba colocando o trabalho como a coisa mais importante de sua vida, sendo obrigado a se conformar com seu futuro, resignando-se a fim de cumprir metas e objetivos do empregador. A conduta deste ilícito patronal, cumulada com os respectivos danos causados, juntamente com o nexo de causalidade, geram o dano existencial.

A referida situação acaba gerando danos à vida do trabalhador pela ausência de tempo livre, ceifado do convívio familiar, de confraternizações, de atividades religiosas, de sua vida social e outros.

Na Constituição, o art. 5º, incisos V e X, assegura o direito de reparação pelo dano sofrido, assim como na violação dos direitos da personalidade do indivíduo, que gera dano moral e/ou patrimonial ao indivíduo - quem violou tem o dever de reparar, por meio de indenização:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (BRASIL, 1988).

Com o advento da reforma trabalhista, Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, ocorreu a inclusão do dano existencial, espécie de dano extrapatrimonial, expressamente no art. 233-B, que dispõe:

Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. (BRASIL, 2017).

Vemos que não consta expressamente sobre a reparação do dano ao trabalhador, enquanto nos demais artigos do referido capítulo constam a sua configuração, a responsabilidade, a quantificação, os valores a serem pagos a título de indenização ao empregado.

A configuração do dano existencial exige os pressupostos da responsabilidade civil, que são: o ato ilícito, o dano e o nexo de causalidade. Nas relações trabalhistas é aplicada, em regra, a responsabilidade subjetiva, tendo-se que comprovar o ato ilícito, o dano, o nexo de causalidade e a culpa. No entanto, a responsabilidade objetiva também é aplicada, conforme decisão do Supremo Tribunal Federal (STF); é aquela que independe de culpa, para a sua configuração basta que se comprove o ato ilícito patronal, o dano causado e o nexo de causalidade.

De acordo com o RE 828.040, decidido pelo STF no dia 12 de março de 2020, fixou-se a tese de repercussão geral, na qual a responsabilidade é objetiva do empregador pelo dano causado ao empregado, elencando-se algumas hipóteses de danos:

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. (Relator Ministro Alexandre de Moraes, vencido o Ministro Marco Aurélio. Ausente, por motivo de licença médica, o Ministro Celso de Mello. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 12.3.2020).

O dano existencial difere do dano moral, pois este repercute no íntimo da pessoa causando angústia, medo, tristeza, dor, sofrimento, humilhação etc., enquanto aquele somente pode ser configurado se ocorrer dano, violação, prejuízo ou impedimento ao projeto de vida e à vida em relação do empregado.

Na Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, art. 223-A, consta que “Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título” (BRASIL, 2017), que é complementado pelo art. 223-B, acima transcrito. Na sequência consta a responsabilidade de quem causou o dano, segundo o art. 223-E, que dispõe: “São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão” (BRASIL, 2017).

Cabe informar que no art. 223-C da referida lei constam elencados os direitos da personalidade, os quais devem ser protegidos, sendo:

A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. (BRASIL, 2017).

A 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho fez constar no Enunciado 19, referente aos limites dos danos extrapatrimoniais, que o rol de direitos da personalidade elencados no art. 223-C é meramente exemplificativo, a fim de assegurar a plenitude da tutela da dignidade da pessoa humana.

Desta forma, observamos que a inclusão dos referidos artigos na reforma trabalhista foi de suma importância, pois deixou clara a configuração do dano ao trabalhador, e sua reparação. Como o trabalhador é hipossuficiente na relação de trabalho, a norma jurídica, deixando expresso seu direito, cria meios para o trabalhador pleitear em juízo a reparação do dano sofrido no ambiente de trabalho em razão do prejuízo de seu projeto de vida, desde que fosse viável, e que tal prejuízo somente ocorreu devido às renúncias diárias realizadas pela conduta ilícita patronal.

Com relação aos pedidos, observamos que foram incluídos na Consolidação das Leis do Trabalho pelo art. 233-F, §§ 1º e 2º, no qual consta que pode haver a cumulação de pedido entre reparação por danos extrapatrimoniais e danos materiais, gerados pelo mesmo ato lesivo. Cabe informar que na decisão o juiz discriminará os valores de dano extrapatrimonial e os de natureza patrimonial, sendo que a composição por perdas e danos, lucros cessantes e danos emergentes não irão interferir na análise do dano extrapatrimonial.

Com a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, também foi incluído o art. 223-G com um rol de incisos, nos quais constam as situações que o magistrado analisará ao apreciar o pedido da reparação do dano. Segue abaixo o referido rol de situações:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
I - a natureza do bem jurídico tutelado;
II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
VII - o grau de dolo ou culpa;
VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
X - o perdão, tácito ou expresso;
XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
XII - o grau de publicidade da ofensa. (BRASIL, 2017).

No § 1º do art. 223-G da Lei n. 13.467/2017, o legislador incluiu uma tabela de valores com tarifação do dano; tal fato acaba engessando o magistrado em suas decisões, tanto que o referido artigo é objeto de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) no STF. A tabela de tarifação

do dano tem como objetivo que o magistrado possa quantificar a reparação do dano conforme o grau da ofensa sofrida, enquanto no § 3º da mesma lei consta que na reincidência o valor da reparação poderá ser em dobro. Segue abaixo o rol constante no § 1º do art. 223-G da Lei n.13.467/2017:

[...]

§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 2017).

Na sequência, podemos observar que, para realizar a fixação do dano existencial, o magistrado considerará a dimensão do dano causado, a capacidade financeira do autor da lesão, o projeto de vida que foi frustrado pelo ilícito patronal; a pena também deve ter caráter punitivo e educacional, para que o empregador assegure minimamente os direitos fundamentais do empregado.

Consta no Enunciado 18 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho a reparação de danos extrapatrimoniais que decorrem das relações de trabalho. O Enunciado versa que não pode sofrer restrição a reparação do dano ao trabalhador devido ao princípio da dignidade da pessoa humana; assim, o magistrado deve aplicar todas as normas existentes no ordenamento jurídico, a fim de que possa dar a máxima efetividade constitucional ao princípio basililar supramencionado.

6 UMA BREVE EXPOSIÇÃO DE CASOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO QUE PODEM GERAR O DANO EXISTENCIAL

O presente trabalho de pesquisa tem como proposta analisar algumas jurisprudências a respeito da caracterização do dano existencial no direito do trabalho. Com a reforma trabalhista, Lei n. 13.467/2017, foram inseridos diversos artigos, entre eles a configuração expressa do dano existencial. A inserção do referido dano tem como finalidade distinguir os danos extrapatrimonial, moral e existencial como espécies distintas.

O dano existencial pode ser gerado em situações nas quais o trabalhador tem uma jornada de trabalho excessiva, não tem concedidas as suas férias, em caso de acidente de trabalho, no assédio moral ou sexual, além de muitas outras situações que podem gerar esse dano.

Jurisprudências nas quais consta a aplicação dano existencial nas relações de trabalho

A jornada de trabalho excessiva faz o trabalhador resignar de suas atividades cotidianas, pois o tempo reduzido e o esgotamento mental e físico acabam gerando ao empregado uma limitação ao convívio social, familiar, educacional e das suas atividades cotidianas, assim prejudicando o seu projeto de vida devido à inviabilidade de tempo para executá-lo.

O direito do trabalho possui normas que visam viabilizar ao trabalhador períodos de trabalho com períodos de descanso, para que ele possa exercer no seu tempo livre os interesses pessoais. No entanto, esse tempo de descanso frequentemente é desrespeitado; tal fato acaba eclodindo na frustração do projeto de vida do trabalhador, bem como sua expectativa de futuro.

Com relação à aplicação do dano existencial na jornada de trabalho excessiva, para configurar o dano existencial não basta somente a comprovação da carga horária excessiva, mas também é necessário que se comprove que o empregado sofreu limitações fora do ambiente de trabalho: em razão desses sacrifícios, o empregado ficou impossibilitado de realizar ou desenvolver projetos particulares.

O entendimento jurisprudencial realizado no Processo 0005009-82.2015.5.04.0000 IUJ, do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região, dispõe a respeito do dano existencial na jornada de trabalho excessiva: “Não configura dano existencial, passível de indenização, por si só, a prática de jornadas de trabalho excessivas”. Desta forma, o empregado tem que comprovar o dano que sofreu no seu projeto de vida ou na vida em relação devido à jornada de trabalho excessiva.

Na jurisprudência do TRT da 10ª Região, ao solucionar a controvérsia no Processo 01235201310210008 RO, segundo o qual o empregado era submetido a uma jornada de 14 horas aproximadamente, ainda tendo que trabalhar aos domingos, apenas possuindo uma folga compensatória, o Tribunal decidiu que o empregador violou direitos constitucionais e infraconstitucionais do trabalhador. O empregador foi condenado a pagar uma indenização pela privação que gerou ao empregado. Cabe informar que o caso em tela é passível de dano existencial, pois o empregado foi submetido a uma jornada tão extensa que inviabilizou o seu projeto de vida, devido ao seu tempo estar quase totalmente entregue ao empregador:

[...] DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. SUPRESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS. [...] DIREITO DA PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO. 1. A teor do artigo 5º, X, da Constituição Federal, a lesão causada a direito da personalidade, intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas assegura ao titular do direito a indenização pelo dano decorrente de sua violação. 2. O dano existencial, ou o dano à existência da pessoa, ‘consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer’ (ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, out./dez. 2005, p. 68). 3. Constituem elementos do dano existencial, além do ato ilícito, o nexo de causalidade e o efetivo prejuízo, o dano à realização do projeto de vida e o prejuízo à vida de relações. Com efeito, a lesão decorrente da conduta patronal ilícita que impede o empregado de usufruir, ainda que parcialmente, das diversas formas de relações sociais fora do ambiente de trabalho (familiares, atividades recreativas e extralaborais), ou seja, que obstrua a integração do trabalhador à sociedade, ao frustrar o projeto de vida do indivíduo, viola o direito da personalidade do trabalhador e constitui o chamado dano existencial. [...] (RR 727-76.2011.5.24.0002, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, data de julgamento 19.6.2013, 1ª Turma, data de publicação 28.6.2013). No caso, o trabalhador era submetido a jornada de trabalho diária de 14 horas, em média, com trabalho aos domingos e apenas uma folga compensatória, revelando conduta contrária ao disposto nos artigos 6º, 7º, XIII, da Constituição Federal e 59 da CLT, refletindo a ilicitude patronal na privação do direito aos convívios social e familiar do empregado, caracterizando dano moral passível de reparação pela via indenizatória. (TRT 10, RO 01235-2013-102-10-00-8, Relator Desembargador Dorival Borges de Souza Neto, data de julgamento 23.7.2014, 1ª Turma, data de publicação 4.8.2014).

Há a configuração do dano existencial devido à jornada de trabalho excessiva no caso analisado pelo TRT 15, ao solucionar a lide do processo ROT 0011287-64.2015.5.15.0042, no qual o empregador fazia com que o trabalhador tivesse uma jornada de trabalho de 14 horas por dia, por 30 dias consecutivos, e tendo folga somente de 4 dias, as quais eram subsequentes ao período anterior:

DANO MORAL (DANO EXISTENCIAL). JORNADAS EXCESSIVAS E EXTENUANTES. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A submissão de trabalhador a jornadas excessivas e extenuantes, na forma verificada nos autos (**14 horas por dia, por 30 dias consecutivos e folga nos 4 dias subsequentes**), **inquestionavelmente causou-lhe prejuízos**, reduzindo a possibilidade de lazer (direito social, previsto no artigo 6º da CF), do convívio familiar, além de culminar com a exposição a riscos diversos. Com efeito, a prestação habitual de sobrejornada estafante **acaba por**

configurar dano existencial, uma vez que **viola direitos fundamentais, inclusive o princípio da dignidade**, e dificulta, ou mesmo impossibilita, o trabalhador de gerir a própria vida. Indenização por danos morais devida. Recurso ordinário da reclamada não provido. (TRT 15, ROT 0011287-64.2015.5.15.0042, Relatora Eleonora Bordini Coca, 4ª Câmara, data de publicação 20.9.2019). (Grifo nosso).

A 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao decidir o RR 1351-49.2012.5.15.0097 entendeu que a jornada de 15 horas de trabalho gera o dano existencial ao trabalhador, que deve ser reparado por indenização. Em vista disto, condenou o empregador ao pagamento de R\$ 20.000,00 ao empregado, por submetê-lo a uma jornada excessiva de 15 horas, que era de segunda a sábado:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. 1. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXAUSTIVA. 15 (QUINZE) HORAS DIÁRIAS DE TRABALHO. MOTORISTA DE CARRETA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. O dano existencial é espécie do gênero dano imaterial cujo enfoque está em perquirir as lesões existenciais, ou seja, aquelas voltadas ao projeto de vida (autorrealização - metas pessoais, desejos, objetivos etc.) e de relações interpessoais do indivíduo. Na seara juslaboral, o dano existencial, também conhecido como dano à existência do trabalhador, visa examinar se a conduta patronal se faz excessiva ou ilícita a ponto de imputar ao trabalhador prejuízos de monta no que toca o descanso e convívio social e familiar. Nesta esteira, esta Corte tem entendido que a imposição ao empregado de jornada excessiva ocasiona dano existencial, pois compromete o convívio familiar e social, violando, entre outros, o direito social ao lazer, previsto constitucionalmente (art. 6º, *caput*). Na hipótese dos autos, depreende-se da v. decisão regional que o reclamante exercia a função de motorista de carreta e fazia uma jornada de trabalho de segunda a sábado, das 7h00 às 22h00, totalizando um total de 15 (quinze) horas diárias de trabalho. Assim, comprovada a jornada exaustiva, decorrente da conduta ilícita praticada pela reclamada, que não observou as regras de limitação da jornada de trabalho, resta patente a existência de dano imaterial *in re ipsa*, presumível em razão do fato danoso. Recurso de revista não conhecido. 2. *QUANTUM* INDENIZATÓRIO. JORNADA EXAUSTIVA. DANO MORAL. Para a fixação do valor da reparação por danos morais, deve ser observado o princípio da proporcionalidade entre a gravidade da culpa e a extensão do dano, tal como dispõem os arts. 5º, V e X, da Constituição Federal e 944 do CC, de modo que as condenações impostas não impliquem mero enriquecimento ou empobrecimento sem causa das partes. Cabe ao julgador, portanto, atento às relevantes circunstâncias da causa, fixar o *quantum* indenizatório com prudência, bom senso e razoabilidade. Devem ser observados, também, o caráter punitivo, o pedagógico, o dissuasório e a capacidade econômica das partes. No caso, em exame, levando em consideração a gravidade e extensão do dano (jornada exaustiva do autor de 15 horas diárias), a capacidade econômica das partes, o grau de culpa da reclamada, além do caráter pedagógico entendo razoável reduzir o valor da indenização por danos morais, pela jornada exaustiva, para o importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), valor que vem sendo fixado por esta Turma no julgamento de casos análogos. Precedentes. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. 3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE CREDENCIAL SINDICAL. Esta Corte já pacificou a controvérsia acerca da matéria, por meio das Súmulas 219 e 329 do TST, segundo as quais a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre unicamente da sucumbência, sendo necessária a ocorrência concomitante de dois requisitos: a assistência por sindicato da categoria profissional e a comprovação da percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou de situação econômica que não permita ao empregado demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. *In casu*, ausente a credencial sindical, indevida a condenação em honorários advocatícios. Recurso de revista conhecido e provido. (TST RR 13514920125150097, Relatora Maria Helena Mallmann, data de julgamento 12.3.2019, 2ª Turma, data de publicação 15.3.2019).

Após análise das jurisprudências em tela, observamos que, com a reforma trabalhista, a qual inseriu expressamente o dano existencial nas relações de trabalho, tal fato gerou uma regulamentação do dano extrapatrimonial nas relações de trabalho.

Cabe informar que antes da reforma trabalhista havia a dúvida entre o dano moral e o dano existencial, em sua aplicação no caso concreto. Tanto que na primeira jurisprudência analisada, ocorrida antes da reforma trabalhista, conforme os fatos narrados poderia ser aplicado o dano existencial, no entanto, foi aplicado o dano moral. Após, em um caso semelhante, o trabalhador poderia pleitear a cumulação por dano moral e patrimonial, devido à supressão do seu projeto de vida.

7 CONCLUSÃO

A pesquisa sobre o dano existencial aplicado nas relações de trabalho se mostrou relevante, pois em tempos de crise as empresas acabam enxugando o quadro de funcionários, e assim acabam exigindo mais serviço dos que ainda continuam na equipe. Consequentemente, a empresa, ao buscar a redução dos custos, acaba exigindo do trabalhador jornadas de trabalho mais prolongadas, pois evita contratar novos funcionários.

O trabalhador acaba vivendo para trabalhar, e não trabalhando para viver, e seu projeto de vida acaba sendo abortado devido à carga excessiva. Tal fato inviabiliza o seu projeto de vida e a sua vida de relação.

Neste sentido, o trabalhador acaba violando os seus próprios direitos, os quais possuem previsão constitucional e na legislação infraconstitucional, para poder manter o seu trabalho. O próprio trabalhador acaba violando um dos princípios basilares do direito do trabalho, que é a irrenunciabilidade de direitos.

Com a carga excessiva, o trabalhador tem violada a sua dignidade, pois a frustração do seu projeto de vida acaba atingindo as suas relações sociais, familiares, a sua saúde física e mental, entre outros danos. O trabalhador acaba vendendo a sua história de vida ao empregador, para poder manter o vínculo empregatício.

Desta forma, a empresa, ao desrespeitar a jornada de trabalho, tem o dever de reparar o dano causado ao trabalhador devido ao excesso na jornada, cabendo ao trabalhador realizar a prova do ato ilícito patronal, do dano e do nexo de causalidade, e que a situação imposta pelo empregador, por meio da jornada excessiva, trouxe prejuízo à sua vida social e familiar, à sua saúde, ao seu desenvolvimento pessoal, frustrando seu projeto de vida e da sua vida de relação.

A indenização por dano existencial visa buscar a reparação do dano imaterial sofrido pelo empregado na sua relação de trabalho; além disso, o valor da indenização também possui caráter pedagógico, pois busca que o empregador compreenda, através dela, o respeito aos direitos do trabalhador.

Assim, o presente trabalho visou uma reflexão a respeito da temática, pois a sua introdução é recente no direito trabalhista; visou o conceito, a configuração e a aplicação do dano existencial nas relações de trabalho, não esgotando o estudo sobre o dano existencial, pois foi analisada uma vertente de aplicação deste dano extrapatrimonial, o seu enquadramento nas relações de trabalho.

Portanto, na atualidade, os trabalhadores estão vivendo para trabalhar em vez de trabalhar para viver.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, A. F. P.; RODRIGUES, N. B. F. Direitos da personalidade. **Jus.com.br**, Teresina, jan. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/55019/direitos-da-personalidade>. Acesso em: 3 mar. 2020.

BEBBER, Julio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. **Revista LTR**, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1º mar. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 mar. 2020.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **DOU**, Brasília, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 3 mar. 2020.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 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. **DOU**, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em: 5 mar. 2020.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil: responsabilidade civil**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

CORTIANO JUNIOR, Eroulths. Alguns apontamentos sobre os chamados direitos da personalidade. *In*: FACHIN, Luiz Edson (Org.). **Repensando fundamentos do direito civil brasileiro contemporâneo**. 1. ed., 2. tir. Rio de Janeiro: Renovar, p. 31-56, 1998.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 2, n. 22, p. 62-78, set. 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95532>. Acesso em: 8 mar. 2020.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. V. 1. Parte geral. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. V. 4. Responsabilidade civil. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

JORNADA DE DIREITO CIVIL, 4., 2006, Brasília. **Enunciado 274**. Centro de Estudos Judiciários do Conselho da Justiça Federal, Brasília, 2006. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/219>. Acesso em: 3 mar. de 2020.

LUTZKY, Daniela Courtes. **A reparação de danos imateriais como direito fundamental**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do processo civil na Constituição Federal**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O DUMPING SOCIAL

SILVA, Relivaldo José da*

Resumo: O presente artigo, fazendo uso de uma metodologia de abordagem hipotético-dedutiva, apresenta, em linhas gerais, uma investigação dogmática da relação da terceirização com o *dumping* social, numa perspectiva pouco desenvolvida na doutrina trabalhista. Aborda, sem pretensão de esgotamento do tema, a reforma trabalhista perpetuada pela Lei n. 13.467/2017, apontando pontos controversos e propícios ao surgimento do *dumping* social. Perpassa pela natureza e modalidades de *dumping*, demonstrando a existência de uma relação causal entre a flexibilização das relações de trabalho e a figura do *dumping* social, concluindo ser imprescindível uma maior proteção normativa e um debate internacional acerca do tema.

Palavras-chave: Flexibilização trabalhista. *Dumping*. Direitos sociais.

Abstract: The present article, using a hypothetical-deductive approach methodology, presents, in general, a dogmatic investigation of the relationship between outsourcing and social dumping, in a perspective that is not very developed in labor doctrine. Approaching, without pretending to exhaust the topic, the labor reform perpetuated by law 13.467/2017, pointing out controversial points and favorable to the emergence of social dumping. Going through the nature and modalities of dumping, demonstrating the existence of a causal relationship between the relaxation of labor relations and the figure of social dumping, in conclusion, greater normative protection and an international debate on the subject are essential.

Keywords: Labor flexibility. Dumping. Social rights.

1 DAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O presente artigo, fazendo uso de uma metodologia de abordagem hipotético-dedutiva, com cunho analítico, terá por finalidade apresentar, em linhas gerais, uma investigação dogmática da relação da terceirização do trabalho com o *dumping* social, numa perspectiva pouco desenvolvida na doutrina trabalhista, porém de grande relevância no âmbito internacional, porquanto trata-se de uma concepção moderna do trabalho para além das fronteiras brasileiras, em âmbito transnacional.

Dessa maneira, será investigado o fenômeno da flexibilização trabalhista aliado à precarização do trabalho, ponderando os principais aspectos da reforma trabalhista estabelecida na

*Graduando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUC Campinas (5º ano em 2020). Estagiário do Ministério Público de São Paulo. Ex-Monitor de Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUC Campinas, sob orientação do Dr. e Prof. Lucas Catib de Laurentiis.

Lei n. 13.467/2017, sem pretensão de esgotar o tema. Em seguida, será analisado o *dumping* como uma prática evidenciada não apenas nas relações comerciais, mas também nas trabalhistas, nas quais recebe o nome de *dumping* social, bem como os respectivos impactos causados nas relações e condições laborais.

Partindo do pressuposto que o principal objetivo da atividade empresarial é a obtenção de lucro, é possível inferir, como uma constatação lógica, que, em regra, na ótica do empresário, o conjunto de normas trabalhistas de força cogente representa um revés à maximização de lucro, bem como à economia de escala, colocando-o, portanto, em uma posição de desvantagem competitiva diante de seus concorrentes internacionais, que estão obrigados à obediência de leis trabalhistas menos onerosas e, portanto, menos protetivas, na conquista, no domínio ou na exploração de mercados.

Não obstante as prerrogativas que a retração da presença estatal nas relações entre patrão e obreiro possam ensejar à economia, conforme defendem alguns economistas, fato é que a posição de maior fragilidade ocupada pelo empregado, dada a desigualdade intrínseca da relação empregado-empregador, coloca-o numa situação de desvantagem fática presumida perante seu empregador. Vislumbra-se, portanto, que, se em quaisquer circunstâncias a flexibilização dos contratos laborais importa em proveito ao empregador, por outro lado, importa em desproveito ao empregado.

Por fim, o presente trabalho investigativo ficará acostado nos instrumentos legais dos quais o Brasil é possuidor para obstar que a flexibilização trabalhista, no âmbito nacional, atraia o *dumping* social, tão prejudicial aos direitos trabalhistas. Toda a análise realizada nos conduzirá à constatação que a densidade das regras sociais contidas na Constituição Federal de 1988 (CF/1988) pode representar um obstáculo ao avanço do *dumping* social, desde que devidamente aplicadas.

2 FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

Com as “reformas” trabalhistas acontecendo constantemente, a preocupação com os limites da flexibilização dos direitos trabalhistas está gerando inúmeros debates acadêmicos e doutrinários, muitos com o temor de que essa flexibilização possa gerar um terreno fértil ao surgimento, em terras brasileiras, do *dumping* social. Assim, faz-se necessário discorrer sobre o que seria a flexibilização trabalhista e suas características.

Pode-se apontar que a origem das atuais mudanças da legislação trabalhista deriva de um movimento iniciado por volta de 1970, uma época marcada pelo crescimento da economia capitalista, que teve início logo após a Segunda Guerra Mundial. A crise do modelo de acumulação taylorista e fordista juntamente com a crise da moeda americana obstaram o ritmo do crescimento das economias dos países industrializados, principalmente dos setores de metalurgia e de automóveis¹.

Em âmbito nacional, a transição democrática na égide da Constituição Federal de 1988 foi caracterizada pela preponderância da corrente que propugnava pela diminuição da presença estatal na economia, defendendo a desregulamentação estatal nas áreas econômicas e sociais, e, conseqüentemente, a flexibilização de suas normas jurídicas, num viés claramente liberal².

As empresas, diante as exigências de um mercado mais dinâmico, viram-se obrigadas a mudar sua forma de gestão, abandonando o sistema burocrático e hierarquizado, cujo modelo de divisão do processo de produção e o controle de horário eram sinais presuntivos de uma produção em massa. Esses fatores, ao lado de uma regulamentação rígida do trabalho, foram tomados como impeditivos do crescimento econômico. No período atual, denominado de pós-fordismo, as empresas enxugaram suas estruturas, introduzindo novas tecnologias e automatizando o processo

¹ATAÍDE, Camille da Silva Azevedo. O paradigma da flexibilização como fonte de adoecimento do trabalhador e mau atendimento do consumidor. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 198, fev. 2019, p. 3. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 26 fev. 2020.

²DÉLGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 121.

de produção, de modo a se adaptarem à nova realidade do mercado, agora mais dinâmico, e às demandas variáveis dos clientes³.

O sistema pós-fordista apresenta uma demasiada tendência ao informalismo e à precarização do trabalho, pois, tal qual o sistema antecedente, o intuito industrial permanece o mesmo: maximizar a margem de lucro. A busca desenfreada pela redução dos custos de produção é um atrativo à flexibilização trabalhista, que, por sua vez, remete à ideia de redução de direitos e garantias laborais em nome da reestruturação produtiva⁴.

A flexibilização trabalhista pode ser compreendida como um conjunto de medidas que atenuam, adaptam ou eliminam direitos e garantias do trabalho, em consonância com a realidade econômica e produtiva vigente⁵, tornando as normas jurídicas que lhe dão sustento mais flexíveis. Quanto mais flexíveis as relações trabalhistas, maior a precarização do trabalho, compreendida pela precarização tanto do emprego, quanto das condições de trabalho⁶. Muitos doutrinadores afirmam que o marco inicial do processo de flexibilização trabalhista foi o advento da Lei n. 5.107/1966, cujos objetivos foram o fim da estabilidade decenal e a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)⁷.

A precarização do emprego manifesta-se, precipuamente, por contratações atípicas, sejam através de contratos temporários, terceirizados ou, até mesmo, intermitentes. A precarização das condições de trabalho, por sua vez, está relacionada à redução de um conjunto de direitos sociais do trabalhador, cuja consequência é o arrefecimento da qualidade e do ambiente do trabalho⁸. Não à toa que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já estabeleceu uma viga mestra no direito do trabalho: trabalho não é mercadoria, conforme disposto na Declaração de Filadélfia (1944), item I, “a”⁹.

Os direitos dos trabalhadores são colocados em xeque diante da flexibilização das normas protetivas do trabalho, seja no que concerne à remuneração das horas *in itinere*, seja ainda pelo tempo de duração do descanso e de almoço, dentre tantos outros direitos cujos conteúdos foram mitigados e relativizados. Esse é o sentido da reforma trabalhista implementada pela Lei n. 13.467/2017, vista como o mais recente veículo introdutor da flexibilização das normas laborais. Além de estabelecer critérios para fixação do dano moral, limitando assim as indenizações pagas pelo empregador ao empregado, essa lei trouxe mudanças substanciais nas relações entre patrão e empregado¹⁰.

Diante disso, é possível afirmar que algumas das inovações legislativas trazidas com a reforma trabalhista podem causar a retrocessão das relações de trabalho, como é o caso, por exemplo, da demissão em comum acordo, que nada mais é, na prática, que um modo mais econômico de demissão sem justo motivo, privilegiando, assim, a situação econômica do empregador, em

³ATAÍDE, Camille da Silva Azevedo. O paradigma da flexibilização como fonte de adoecimento do trabalhador e mau atendimento do consumidor. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 198, fev. 2019, p. 4. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 26 fev. 2020.

⁴*Idem*.

⁵NOVAES, C. D. S. A repercussão dos efeitos da crise no direito do trabalho: reforma trabalhista e a teoria da flexibilização como instrumento de controle da economia. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 192, ago. 2018, p. 5. Disponível em: www.rtonline.com.br. Acesso em: 24 mar. 2020.

⁶ATAÍDE, Camille da Silva Azevedo. O paradigma da flexibilização como fonte de adoecimento do trabalhador e mau atendimento do consumidor. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 198, fev. 2019, p. 5. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 26 fev. 2020.

⁷TEBALDI, Eliégi. As vias de flexibilização do direito do trabalho à luz do ordenamento jurídico brasileiro. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 154, dez. 2013, p. 5. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

⁸ATAÍDE, Camille da Silva Azevedo. O paradigma da flexibilização como fonte de adoecimento do trabalhador e mau atendimento do consumidor. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 198, fev. 2019, p. 6. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 26 fev. 2020.

⁹*Idem*, p. 7.

¹⁰LACERDA, Allan Dias. Terceirização e desumanização do trabalhador: uma análise a partir da ética da alteridade em Emmanuel Lévinas. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 188, abr. 2018, p. 2. Disponível em: www.rtonline.com.br. Acesso em: 24 mar. 2020.

detrimento da situação econômica do empregado. Por meio dessa flexibilização, poderão o empregador e o obreiro, de comum acordo, pôr fim ao contrato laboral, no entanto, o empregado receberá somente 20% sobre os depósitos do FGTS (com saque limitado a 80% do fundo), consoante o art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Antes dessa alteração legislativa, apenas duas eram as alternativas postas ao empregador, quais sejam, demitir o empregado com justa causa ou sem justa causa¹¹.

Outro ponto emblemático foi a diminuição do intervalo intrajornada, podendo o período de uma hora do intervalo destinado à alimentação ser reduzido em até 30 minutos, desde que autorizado por negociação coletiva, conforme a nova redação do art. 611-A, inciso III, da CLT. Essa redução pode até, num primeiro momento, aparentar ser positiva pelo olhar do obreiro, mas sob as óticas jurídica e social, e vista como uma medida de longo prazo, a conclusão é outra, dadas as consequências nocivas à saúde do trabalhador. A razão de ser do intervalo mínimo de uma hora, conforme dispunha a lei anteriormente, não é outra senão a proteção da saúde do trabalhador, motivo de existência dessa norma¹². O banco de horas negociado individualmente, por sua vez, cujo prazo de compensação é de até seis meses, conforme disposto no art. 59, § 2º, da CLT, é uma disposição que pode ser entendida como um mecanismo que torna a relação laboral cada vez mais inclinada aos interesses exclusivos do empregador. Vale ressaltar que antes do surgimento da reforma esse tipo de negociação estava sob a égide das normas coletivas do trabalho.

Dentre outras mudanças de constitucionalidade duvidosa, há a figura do trabalhador intermitente (art. 452-A da CLT), criado para fazer frente à crise econômica. Trata-se de uma modalidade de contratação por demanda, no estilo toyotista do *just in time*, que tem por finalidade reduzir custos fixos no processo produtivo¹³.

Em arremate, a flexibilização das normas trabalhistas pode ser compreendida sob cinco aspectos: a) no aspecto remuneratório; b) na jornada de trabalho; c) na forma de contratação; d) no tempo de serviço/duração do contrato, e e) na dispensa do obreiro¹⁴.

A Constituição Federal de 1988 trouxe em seu corpo a possibilidade da flexibilização do trabalho por meio da negociação coletiva, não ficando a cargo exclusivo da via legal. Sem aprofundar na discussão se foi ou não uma solução inteligente do constituinte, cabe destacar que o texto constitucional, em seu art. 7º e em alguns de seus incisos, autoriza que certos direitos dos obreiros sejam objeto de acordo ou convenção coletiva de trabalho, quais sejam: VI (redução salarial), XIII (compensação de horário) e XIV (turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva)¹⁵.

A possibilidade de flexibilização dos direitos dos obreiros, por meio legal ou negocial, é justificada e reforçada pelo discurso que defende que esses mecanismos podem servir como soluções para as crises econômicas, seja para alavancar a economia, seja para alavancar o crescimento de empregos, conseqüentemente. Aliás, foi essa a ideologia promissora apresentada pelo então Presidente Michel Temer na proposta da Reforma Trabalhista¹⁶.

Não é segredo que as grandes empresas descentralizam parcelas menores e menos rentáveis de sua produção para as empresas terceirizadas, que se apresentam como uma rota de fuga, confundindo responsabilidades que o sistema jurídico tenta conter¹⁷.

¹¹ALMEIDA, Cláudia Mara. Reforma trabalhista: uma análise dos aspectos dos efeitos jurídicos das principais modificações impostas pela lei. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 985, nov. 2017, p. 6. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

¹²*Idem*, p. 8.

¹³*Idem*, p. 11.

¹⁴TEBALDI, Eliégi. As vias de flexibilização do direito do trabalho à luz do ordenamento jurídico brasileiro. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 154, dez. 2013, p. 4. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

¹⁵*Idem*, p. 10.

¹⁶NOVAES, C. D. S. A repercussão dos efeitos da crise no direito do trabalho: reforma trabalhista e a teoria da flexibilização como instrumento de controle da economia. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 192, ago. 2018, p. 1. Disponível em: www.rtonline.com.br. Acesso em: 24 mar. 2020.

¹⁷*Idem*, p. 4.

O problema da terceirização é a possibilidade de desintegração do corpo social, principalmente pelo tratamento desigual entre empregados próprios da contratante dos serviços e os funcionários da empresa prestadora do serviço. Isso fica evidente, por exemplo, nos lugares destinados à alimentação e nos baixos salários suportados pelos funcionários terceirizados¹⁸.

A crise econômica é o alicerce dos discursos que sustentam as reformas trabalhistas. Por crise econômica entende-se uma mudança contundente na economia de um determinado país que o coloca na direção da depressão, com crescentes demissões e contratações precárias, implicando na falta de perspectivas de lucros, bem como na absorção de potenciais prejuízos e queda da receita estatal¹⁹.

Dessa maneira, não fica difícil entender que o fundamento legal justificador da flexibilização das normas trabalhistas, supostamente ancorada numa expectativa de crescimento econômico, é o princípio da continuidade da relação de emprego, pois não há como garantir, em regra, estabilidade financeira ao cidadão sem viabilizar-lhe o emprego. Por outro lado, a modalidade de contratação que se mostra mais eficaz para atender o princípio da continuidade da relação de emprego é o contrato por tempo indeterminado, porquanto assegura estabilidade financeira tanto ao obreiro, ao oferecer-lhe a oportunidade de permanecer o máximo de tempo possível em seu emprego, quanto à economia, na medida em que o alto índice de emprego é um importante indicador da saúde financeira de um país.

Diante disso, a flexibilização trabalhista apresenta-se como um veículo condutor de modificações nas condições de trabalho estipuladas legalmente, podendo ocasionar ou dar azo a retrocessos em direitos conquistados com muita luta por obreiros de época remota. A flexibilização não pode dar espaço para a desvalorização do trabalho humano, violando a própria Constituição Federal, o que geraria um ataque à dignidade da pessoa humana²⁰.

3 DUMPING

Entender o sentido de livre concorrência é o passo primordial para entender a inserção do *dumping* no cenário trabalhista e comercial. A livre concorrência pressupõe igualdade de condições entre os agentes econômicos para que eles possam realizar disputas entre si, em determinado segmento, de acordo com as leis que regem o mercado. E não é à toa que a Constituição Federal de 1988 estabeleceu em seu corpo normas principiológicas da economia de mercado e da livre concorrência, insculpidas principalmente nos arts. 170 e 173, § 4º, da Lei Maior²¹.

A Constituição Federal tutela a liberdade de concorrência, reprimindo o abuso do poder econômico, em detrimento dos demais agentes econômicos, com o aumento arbitrário dos lucros, embora não impeça o surgimento de práticas anticoncorrenciais fomentadas pelo fenômeno da globalização²².

Na sua essência, o *dumping* surgiu no início no Século XX²³ como uma conduta de comercialização de produtos com valores abaixo dos praticados internamente no mercado do país exportador, acarretando, assim, um desequilíbrio concorrencial tanto no mercado internacional, quanto no país importador do produto. Portanto, tal conduta desrespeita o livre comércio e prejudica

¹⁸NOVAES, C. D. S. A repercussão dos efeitos da crise no direito do trabalho: reforma trabalhista e a teoria da flexibilização como instrumento de controle da economia. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 192, ago. 2018, p. 5. Disponível em: www.rtonline.com.br. Acesso em: 24 mar. 2020.

¹⁹*Idem*.

²⁰*Idem*, p. 12.

²¹NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Da precarização da relação de trabalho através da prática de *dumping* social. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 112, out. 2019, p. 2. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

²²*Idem*, p. 3.

²³*Idem*, p. 4.

sobremaneira os países importadores, na medida em que sujeita suas economias aos baixos preços dos produtos importados, ocasionando a quebra de muitas empresas nacionais²⁴.

O *dumping* social, por sua vez, ocorre num cenário no qual as empresas colocam de lado os direitos trabalhistas em prol da acumulação de parcela adicional de lucros, ou em prol de viabilizar um custo de produção menor e, por conseguinte, colocarem-se numa posição de mercado privilegiada em detrimento de seus concorrentes²⁵.

A dinâmica da globalização fomenta condutas ensejadoras de *dumping* social, com um produto projetado em um país, porém sendo fabricado em outro, geralmente em um país em desenvolvimento, para ser comercializado em um outro distinto daquele que o projetou²⁶.

A proteção aos direitos trabalhistas nunca esteve prevista nos tratados internacionais comerciais, não obstante a tentativa da Carta de Havana, em meados da década de 1940, cujo documento internacional reconheceu em seu art. 7º que todos os países membros do tratado teriam que estabelecer normas trabalhistas justas. Contudo, esse documento que previa a criação da natimorta Organização Internacional do Comércio (OIC) nunca entrou em vigor. Como consequência da sucessão dos acontecimentos no comércio internacional, entra em vigor em 1948 o Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio (GATT), que, por sua vez, não trouxe qualquer previsão relacionada a padrões trabalhistas a serem seguidos, focando exclusivamente no aspecto comercial das transações internacionais²⁷.

Nada obstante, o compromisso das empresas, mesmo dentro de um sistema capitalista de produção, deve ser pautado na observância das normas trabalhistas, porquanto os valores do trabalho são imposições constitucionais, não direcionados única e exclusivamente ao trabalhador, mas a toda coletividade²⁸. Os acordos comerciais, por sua vez, tratam apenas do *dumping* no tocante às relações comerciais, não trazendo disposições acerca das relações trabalhistas por trás daquela mercadoria comercializada²⁹.

O ramo jurídico trabalhista tomou emprestada a palavra *dumping* do direito do comércio internacional, como forma de proteção das práticas desleais descritas no art. VI do GATT/1947, atualmente World Trade Organization³⁰. Portanto, assim como o *dumping* econômico é uma prática desleal, prejudicial ao mercado internacional e juridicamente combatida, deve o *dumping* social ter o mesmo tratamento, de modo que tal prática possa ser juridicamente afastada, bem como, por conseguinte, um conjunto mínimo de direitos trabalhistas garantido em qualquer parte do planeta.

3.1 *Dumping*: classificação

O *dumping* pode ser classificado em algumas modalidades. O *dumping* não intencional é aquele que surge de modo não articulado. O *dumping* intencional, por sua vez, busca o rompimento do *status* de igualdade entre os agentes econômicos dentro do mercado.

²⁴GUERRA, Luciene Cristina de Sene Bargas. A flexibilização do direito do trabalho pode levar ao *dumping* social. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 101, n. 919, 2012, p. 5. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

²⁵*Idem*, p. 6.

²⁶NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Da precarização da relação de trabalho através da prática de *dumping* social. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 112, out. 2019, p. 4. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

²⁷DI SENA JÚNIOR, Roberto. Comércio internacional e padrões trabalhistas: a falácia do discurso humanitário. **Seqüência Estudos Jurídicos e Políticos**, Florianópolis, v. 24, n. 46, jan. 2003, p. 2. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

²⁸GUERRA, Luciene Cristina de Sene Bargas. A flexibilização do direito do trabalho pode levar ao *dumping* social. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 101, n. 919, 2012, p. 7. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

²⁹NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Da precarização da relação de trabalho através da prática de *dumping* social. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 112, out. 2019, p. 6. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

³⁰COLUMBU, Francesca. *Dumping* social e relações laborais. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 978, n. 143, abr. 2017, p. 2. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

O *dumping* predatório caracteriza-se pela intenção de acabar com a concorrência por meio da oferta de produtos a preço abaixo do custo de produção, alavancando o preço após a quebra dos concorrentes. O *dumping* estrutural ocorre com a produção em larga escala de determinado produto, ensejadora de uma situação de oferta superior à demanda mundial, por conseguinte levando à queda do preço do produto no mercado internacional. Logo, esses produtos são exportados a preços abaixo dos praticados no país importador.

O *dumping* tecnológico pode ser entendido como uma vantagem competitiva que, a partir dos elementos tecnológicos, possibilita a diminuição nos custos de produção de tal forma que afeta a igualdade entre produtores. Já o *dumping* ambiental configura-se pela transferência de atividades empresariais para países nos quais a legislação ambiental é menos rigorosa, garantindo um menor custo de produção³¹.

3.2 *Dumping* social

Pode ser definido como a prática de alguns empregadores que conscientemente violam os direitos trabalhistas, com o objetivo de conseguir vantagens comerciais e financeiras, em comparação com seus concorrentes, na exploração de determinada área do mercado, alavancando sua produção e seus lucros³².

Trata-se, portanto, da utilização da mão de obra para a produção de bens e prestação de serviços em condições inadequadas para os padrões laborais³³. Em outras palavras, o *dumping* social mitiga normas trabalhistas, principalmente de proteção e segurança do trabalho, em contrapartida a uma maior lucratividade do empregador, viabilizando a conquista de novos clientes - ampliando, portanto, sua participação no mercado - e colocando em risco a continuidade das atividades das empresas concorrentes que não tenham, em função de barreira legislativa, utilizado-se desse artifício.

A flexibilização das normas trabalhistas de forma exacerbada, sem critérios mínimos, não é comum em Estados desenvolvidos, nos quais a questão trabalhista é encarada de forma mais humanizada, compreendendo os padrões laborais como direitos humanos dos obreiros³⁴; nada obstante, há o fato de empresas transnacionais provenientes desses países se instalarem em países em desenvolvimento que comportem uma legislação trabalhista mais branda e insuficientemente protetiva.

Com a desregulamentação do trabalho, o Estado se abstém de intervir, deixando temas sensíveis sem proteção ou regulamentação legal, ocasionando possíveis abusos por parte dos empregadores. O papel da flexibilização é alterar regras existentes, arrefecer a presença do Estado no regramento das relações laborais e, conseqüentemente, o grau de proteção do trabalho, presumindo-se que o obreiro estará em condições de paridade com o seu empregador, bastando a previsão de meras regras gerais³⁵. Assim, a ideia de que o trabalho é necessidade - e não mera faculdade - resta afastada, de modo que se possa presumir que o trabalhador goza da prerrogativa de “pactuar” e “negociar” em igualdade de condições com seu empregador o seu contrato de trabalho. Evidente que, depois de toda explicação acima, fica a certeza cerebrina que o empregado,

³¹NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Da precarização da relação de trabalho através da prática de *dumping* social. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 112, out. 2019, p. 8. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

³²AMORIN, Kelly. O *dumping* social e a concessão de indenização de ofício pelo judiciário trabalhista. In: MIESSA, Elisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Temas atuais de direito e processo do trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2014, p. 403.

³³FERNANDEZ, Leandro. ***Dumping* social**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 85.

³⁴DI SENA JÚNIOR, Roberto. Comércio internacional e padrões trabalhistas: a falácia do discurso humanitário. **Seqüência Estudos Jurídicos e Políticos**, Florianópolis, v. 24, n. 46, jan. 2003, p. 3. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

³⁵GUERRA, Luciene Cristina de Sene Bargas. A flexibilização do direito do trabalho pode levar ao *dumping* social. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 101, n. 919, 2012, p. 3. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

dada sua posição inerentemente inferior, não desfruta do privilégio de negociar em paridade de condições com seu empregador. A prevalência da busca incessante pelo lucro e pelo domínio de mercado, aliada à oferta inesgotável de mão de obra barata, faz com que o contrato de trabalho seja, na prática, um mero contrato de adesão.

4 VEDAÇÕES AO DUMPING SOCIAL

A relação trabalhista no Brasil está sob o manto de proteção, primordialmente, da Consolidação das Leis do Trabalho, que, com amparo constitucional, regula a relação de emprego, na qual o obreiro executa as ordens do patrão com subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade³⁶. É justamente na Constituição Federal que os direitos e garantias da relação laboral devem estar fixados para que os governantes não caiam no “canto da sereia”, evitando-se, assim, modificações prejudiciais a cada momento político adverso enfrentado. Sob manto da Constituição Federal, os direitos trabalhistas estão, em tese, imunes ao retrocesso da condição social.

Cabe rememorar, neste ponto, que a desregulamentação retira a proteção do Estado ao obreiro, permitindo que a autonomia privada disponha das condições de trabalho. A flexibilização, por sua vez, pressupõe a atuação do Estado, porém de modo mínimo, prevendo apenas normas gerais que, embora insuficientes, garantem um mínimo de dignidade³⁷. Logo, nota-se que a flexibilização, conquanto não expurgue por completo a intervenção estatal, da azo à prática de relações trabalhistas precárias, nas quais o valor humano é mitigado.

Em âmbito nacional, o interesse econômico, fomentador do *dumping* social, tem encontrado sua principal barreira no art. 7º da Constituição Federal, que prima pelo princípio da proteção inerente ao Direito do Trabalho. O legislador constituinte não vedou eventuais alterações, porém criou critérios mínimos para que boas condições laborais fossem obrigatoriamente observadas pelo legislador ordinário³⁸.

O Direito do Trabalho está inserido no texto constitucional precipuamente porque o constituinte originário, reconhecendo que o obreiro encontra-se em uma posição desnivelada em relação ao empregador, atuou com o objetivo de equilibrar os polos da relação, de modo a neutralizar a força daqueles que ocupam posições econômicas mais vantajosas, não para proteger o trabalhador em si, mas sim para realizar o ideal de justiça necessário para a exploração do trabalho humano³⁹.

O Brasil pode encontrar “armas” contra o avanço do *dumping* social em suas próprias normas internas, as quais preveem direitos trabalhistas que preservam a dignidade do obreiro. Tais previsões demonstram a necessidade de existir, em acordos internacionais comerciais, normas estipulando padrões trabalhistas mínimos, sob pena de sanções comerciais. Isso levaria à possibilidade de um país suspender unilateralmente, ou até mesmo denunciar, acordos internacionais com o país violador de determinada condição laboral⁴⁰.

Uma Constituição Federal rígida, um Congresso Nacional e um Poder Judiciário atuantes são os melhores instrumentos contra o avanço de precarizações na relação laboral, combatendo os retrocessos e as flexibilizações que fogem da principiologia constitucional, tendo em vista que o

³⁶STUDART, Ana Paula Didier. Do negociado sobre o legislado: uma análise dos aspectos positivos e negativos dessa mudança. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 197, jan. 2019, p. 2. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

³⁷SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. V. 1. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

³⁸STUDART, Ana Paula Didier. Do negociado sobre o legislado: uma análise dos aspectos positivos e negativos dessa mudança. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 197, jan. 2019, p. 5. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

³⁹SOUZA, L. D. B. Constituição, flexibilização e outras questões pertinentes ao debate. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 112, dez. 2005, p. 7. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

⁴⁰DI SENA JÚNIOR, Roberto. Comércio internacional e padrões trabalhistas: a falácia do discurso humanitário. **Seqüência Estudos Jurídicos e Políticos**, Florianópolis, v. 24, n. 46, jan. 2003, p. 15. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

dumping social é uma prática perniciosa à estrutura social como um todo, indo além dos reflexos na esfera individual do obreiro⁴¹.

O art. 7º da Constituição Federal não foi exaustivo, permitindo a proteção do trabalhador por outros direitos além daqueles previstos em seu corpo normativo, de modo que o legislador infraconstitucional pudesse se atualizar contra as possíveis táticas empresariais que, para reduzir os custos e os riscos do negócio e, assim, agregar uma maior lucratividade, pudessem reduzir os direitos dos obreiros⁴².

A Constituição Federal estabeleceu, em seu art. 170, *caput*, como um dos fundamentos da ordem econômica, a valorização do trabalho humano. A finalidade dessa preocupação do legislador constituinte é assegurar a existência digna do obreiro, não o tratando como meio, mas sim como um sujeito de direitos e obrigações na ordem civil⁴³.

O capitalismo predatório não pode se apresentar como um veículo viabilizador e estimulador da violação sistemática da legislação trabalhista, buscando alavancar lucros e aumentar a competitividade a qualquer custo, ou melhor, a custo do empregado. Ao agir assim, o empresário externaliza parcela de seu custo de produção transferindo-a ao seu empregado. É justamente esse efeito maléfico do capitalismo pela busca desenfreada de lucro que o ordenamento jurídico brasileiro busca combater, cabendo ao aplicador do direito a interpretação das normas já constituídas em benefício da proteção do trabalhador. O legislador ordinário, atento a esse intento empresarial e visando minimizar seus efeitos, apresenta o Projeto de Lei n. 1.615/2011, de autoria do ex-Deputado Federal Carlos Gomes Bezerra, no qual define o *dumping* social como a inobservância contumaz da legislação trabalhista que favorece comercialmente a empresa perante sua concorrência⁴⁴.

Nesse mesmo projeto de lei encontra-se, além da previsão de sanções, a previsão do reconhecimento de ofício pelo magistrado trabalhista da prática de *dumping* social. Faz-se mister no ordenamento laboral pátrio uma regulação inibidora do *dumping* social, porquanto, conforme já se posicionou o Tribunal Superior do Trabalho (TST), o juiz trabalhista não pode reconhecer de ofício a referida prática por configurar julgamento *extra petita*, maculando, assim, os princípios do contraditório e da ampla defesa⁴⁵.

Destarte, diante o exposto, é inegável que, no contexto atual, as vetustas normas trabalhistas protetivas já não se mostram suficientes, sejam em normas internas ou na OIT. Requer-se, portanto, que sejam estabelecidas garantias cada vez mais atuais, em consonância com a realidade de um mercado globalizado, coibindo flexibilizações ou desregulamentações que possam ser implementadas visando o aumento do lucro e da competitividade, em detrimento das condições humanas de trabalho.

5 CONCLUSÃO

Em um último giro, conclui-se que a flexibilização trabalhista guarda relação com o *dumping* social, podendo se tornar um problema na medida em que o fomenta. As medidas de flexibilização podem, a depender de seu grau de alcance, implicar no desrespeito aos parâmetros constitucionalmente impostos, e se não prontamente combatidas na perpetuação de violações dos

⁴¹GUERRA, Luciene Cristina de Sene Bargas. A flexibilização do direito do trabalho pode levar ao *dumping* social. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 101, n. 919, 2012, p. 9. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

⁴²STUDART, Ana Paula Didier. Do negociado sobre o legislado: uma análise dos aspectos positivos e negativos dessa mudança. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 197, jan. 2019, p. 14. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

⁴³NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Da precarização da relação de trabalho através da prática de *dumping* social. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 112, out. 2019, p. 8. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

⁴⁴*Idem*, p. 6.

⁴⁵*Idem*, p. 17.

direitos dos trabalhadores, inclusive dos previstos em outros diplomas, como a CLT, podem também causar modificações nas condições de trabalho estipuladas legalmente, conduzindo, assim, a um retrocesso social. Diante disso, manifesta-se o oportunismo de grupos econômicos que se utilizam deste mecanismo como elevador para aumentar seus lucros e suas participações de mercado à custa do obreiro, sem contrapartida alguma.

O compromisso das empresas com o sistema capitalista deve ser pautado, dentre outros fatores, na observância das normas trabalhistas do país no qual irão atuar, pois os valores do trabalho são transindividuais, não importando apenas quem exerce o labor, mas toda a coletividade. Ademais, em não havendo legislação protetiva mínima em determinado país, estaria este fora do círculo do mercado internacional, seja como importador, seja como produtor-exportador. Para tanto, este artigo apresenta a proposta de normatização das relações de trabalho em diplomas internacionais que regem o comércio internacional, de tal modo que práticas perniciosas em determinados países não ensejem prejuízos em países socialmente responsáveis, cujas legislações trabalhistas apresentem-se suficientemente protetivas.

A Constituição Federal não esgota os direitos nem as garantias da relação laboral, não podendo, portanto, o legislador ordinário fechar os olhos para o avanço de práticas violadoras de direitos sociais. De fato, como visto acima, o *dumping* social encontra seu principal terreno em países em desenvolvimento. Neste cenário, é irrefutável que há práticas perpetradas por empresas nacionais violadoras dos direitos trabalhistas de forma contumaz, configurando o *dumping* social, conforme abordado no projeto de lei citado anteriormente. Diante disso, faz-se necessária uma legislação interna específica quanto a essa prática, inclusive fomentando o debate internacional pela estipulação da previsão do *dumping* social nos tratados e convenções comerciais.

Assim, o Brasil deve assumir o protagonismo e a iniciativa de regular severamente a prática do *dumping* social em suas normas internas, reconhecendo a flexibilização trabalhista exacerbada como mecanismo propulsor do surgimento do *dumping* social em países em desenvolvimento e fomentando, em suas participações internacionais, a necessidade de uma regulação internacional nas transações comerciais, uma vez que o *dumping* social é uma moléstia que acomete não somente o trabalhador, numa perspectiva individual e imediata, mas se propaga e contamina toda a sociedade, numa perspectiva universal e mediata.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cláudia Mara. Reforma trabalhista: uma análise dos aspectos dos efeitos jurídicos das principais modificações impostas pela lei. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 985, nov. 2017. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

AMORIN, Kelly. O *dumping* social e a concessão de indenização de ofício pelo judiciário trabalhista. In: MIESSA, Elisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Temas atuais de direito e processo do trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2014.

ATAÍDE, Camille da Silva Azevedo. O paradigma da flexibilização como fonte de adoecimento do trabalhador e mau atendimento do consumidor. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 198, fev. 2019. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 26 fev. 2020.

COLUMBU, Francesca. *Dumping* social e relações laborais. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 978, n. 143, abr. 2017. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DI SENA JÚNIOR, Roberto. Comércio internacional e padrões trabalhistas: a falácia do discurso humanitário. **Seqüência Estudos Jurídicos e Políticos**, Florianópolis, v. 24, n. 46, jan. 2003. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

FERNANDEZ, Leandro. **Dumping social**. São Paulo: Saraiva, 2014.

GUERRA, Luciene Cristina de Sene Bargas. A flexibilização do direito do trabalho pode levar ao *dumping* social. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 101, n. 919, 2012, p. 5. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

LACERDA, Allan Dias. Terceirização e desumanização do trabalhador: uma análise a partir da ética da alteridade em Emmanuel Lévinas. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 188, abr. 2018. Disponível em: www.rtonline.com.br. Acesso em: 24 mar. 2020.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Da precarização da relação de trabalho através da prática de *dumping* social. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 112, out. 2019. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

NOVAES, C. D. S. A repercussão dos efeitos da crise no direito do trabalho: reforma trabalhista e a teoria da flexibilização como instrumento de controle da economia. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 192, ago. 2018. Disponível em: www.rtonline.com.br. Acesso em: 24 mar. 2020.

SOUZA, L. D. B. Constituição, flexibilização e outras questões pertinentes ao debate. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 112, dez. 2005. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

STUDART, Ana Paula Didier. Do negociado sobre o legislado: uma análise dos aspectos positivos e negativos dessa mudança. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 197, jan. 2019. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. V. 1. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

TEBALDI, Eliegi. As vias de flexibilização do direito do trabalho à luz do ordenamento jurídico brasileiro. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 154, dez. 2013. Disponível em: <https://www.rtonline.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2020.

A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO EM SITUAÇÕES DE CALAMIDADE PÚBLICA: possibilidade ou anomalia?

ROCHA, Bruna Eduarda Francisco*

LIMA, Leonardo Tavares**

Resumo: Em situações de calamidade pública, o direito do trabalho enfrenta grandes conflitos entre a defesa dos empregados e a manutenção da melhor situação econômica nacional possível. Entre as alternativas, cogitou-se a sobreposição de acordos individuais a negociações coletivas, conforme o art. 2º da Medida Provisória n. 927/2020. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê, no art. 611-A, introduzido pela Lei n. 13.467/2017, que, em determinadas hipóteses, negociações coletivas prevalecem sobre a lei. O art. 619 da CLT determina que os contratos individuais não podem contrariar normas derivadas de negociações coletivas.

Palavras-chave: Fontes formais. Calamidade pública. Flexibilização. Princípios. Direito do trabalho.

Abstract: In situations of public calamity, the labor law faces great conflicts between the workers' defense and maintaining the best possible national economic situation. Between the alternatives, overlapping individual agreements with collective bargaining was considered, according to art. 2nd of Provisional Measure n. 927/2020. The *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)* predicts, in art. 611-A, introduced by the Law n. 13.467/2017, that, in certain hypotheses, collective bargaining prevail over the law. The art. 619 of the *CLT* determines that the individual agreements can not contradict norms derived from collective bargaining.

Keywords: Formal sources. Public calamity. Flexibilization. Principles. Labor law.

1 FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho é predominado por leis imperativas (BARROS, 2010, p. 109), uma vez que, por equilibrar uma relação jurídica composta por um polo menos vulnerável (CASSAR, 2017, p. 169), não deve haver considerável espaço à vontade das partes. Isto, entretanto, está sendo alterado pelo fenômeno da flexibilização.

*Graduanda em Direito (2020) pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). Contato: brunarocha@usp.br.

**Graduando em Direito (2020) pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). Contato: leonardo.tavares.lima@usp.br.

A doutrina coloca a flexibilização como um fenômeno irreversível, comum na sociedade globalizada (ARAÚJO, 2006, p. 37), como uma forma do direito do trabalho se adequar às condições econômicas e sociais (MARTINS, 1996, p. 30), assim como à tecnologia (NASSAR, 1991, p. 20). Ele decorre do interesse neoliberal de individualizar as relações trabalhistas ao máximo suportado, com a conseqüente tentativa da não interferência estatal, numa aproximação do direito do trabalho ao direito civil (ARAÚJO, 2006, p. 38).

Para o presente estudo, dedicado às situações de calamidade pública, entretanto, por se tratar de conjuntura extraordinária, a flexibilização é tida como reversível, devendo se estender apenas na duração do evento inesperado, de modo que o direito do trabalho volte à regularidade logo em seguida. Portanto, as flexibilizações aqui consideradas também devem respeitar as condições mínimas asseguradas pelo já mencionado ramo do direito.

Um ponto em comum para a justificativa da flexibilização em qualquer um dos dois momentos caracterizados é a maior lucratividade das empresas (ARAÚJO, 2006, p. 40). Dessa forma, elas poderiam reinvestir os recursos, gerando mais empregos, com salários mais elevados, o que, entretanto, não foi observado na prática quando da flexibilização decorrente de condições econômicas e sociais. Quando causadas por calamidade pública, os empregadores alegam que precisam manter menos direitos, para que possam garantir mais empregos.

Não se pode ignorar, no entanto, que o trabalho é um direito social constitucional, conforme o art. 6º, *caput*, da Constituição Federal de 1988 (CF/1988) e que a Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) garante que a força de trabalho não é mercadoria. Portanto, a flexibilização, quando necessária, deve ser realizada de forma a assegurar a existência do direito do trabalho, afastando o completo desamparo ao trabalhador na desregulamentação (ARAÚJO, 2006, p. 52).

2 A CALAMIDADE PÚBLICA

A compreensão do estado de calamidade pública é fundamental para a percepção de como se dá o nascimento de flexibilizações que beiram, ou até afrontam, toda a estrutura constitucional do ordenamento jurídico do trabalho. O estado de calamidade pública, tanto quanto o de emergência, permitem medidas que podem ser apresentadas na esfera estadual e municipal, previstas no Decreto n. 7.257/2010, e levam à ampliação, talvez irrestrita, dos poderes dos governantes. Vejamos.

A ocorrência de desastres naturais, econômicos ou sociais pode reduzir acentuadamente a extensão do poder público nas atribuições comuns, e, portanto, esse caráter excepcional e até disfuncional das estruturas de poder usual justifica a expansão do poder de ação do executivo, a fim de que se evitem maiores danos à própria coletividade.

Desse modo, os governadores e prefeitos, bastante ligados geograficamente à população e aos dilemas administrativos locais, podem se valer da decretação do estado de calamidade ou emergência de acordo com a gravidade, posto que cabe ao governante entender se trata-se de uma situação na qual a ação do poder público está seriamente comprometida, ou de um caso em que os danos apenas afetam parcialmente a ação estatal.

A decretação dos instrumentos citados alhures permite ao Poder Executivo da esfera estadual e municipal requerer do Governo Federal uma ajuda de custo para a realização de suas atividades, bem como gozar da faculdade de desobservar algumas disposições legais e até principiológicas, como o art. 37, XXI, da CF/1988, que assegura igualdade aos concorrentes, o parcelamento de dívidas, o atraso na execução de gastos obrigatórios ou a antecipação no recebimento de receitas.

Contudo, apesar da prerrogativa ser privativa dos Estados e Municípios, é necessária a aprovação na esfera federal, tal qual o próprio Governo Federal, que tem a prerrogativa de conduzir os recursos que serão destinados aos Estados ou Municípios, em grau de necessidade.

É possível compreender, portanto, que o formalismo imposto para a execução de alguns procedimentos, ações e atos, deixam de vigorar durante a decretação dessas situações previstas

no art. 1º do Decreto n. 7.257/2010, e, portanto, o Poder Executivo passa a ter uma certa sobreposição de atribuições, a fim de conter a propagação ou ocorrência de danos maiores, sejam eles naturais, sociais ou humanos.

Entretanto, por vezes a possibilidade de agir de maneira mais discricionária pode comprometer a constitucionalidade de alguns atos ou dispositivos normativos criados, e levar à ocorrência de períodos nos quais haja a imobilização de direitos e dinâmicas constitucionais já sedimentadas, como ocorreu com a publicação da Medida Provisória n. 927/2020, que previu a possibilidade do acordo individual entre empregado e empregador, e rompeu, ainda que apenas provisoriamente, com estruturas basilares do direito do trabalho.

O que se investiga é se o rompimento provisório com princípios e disposições constitucionais, ainda que por meio de uma natureza de urgência temporária que possui a medida provisória, não seria uma afronta à estrutura democrática constitucional, mesmo no estado de calamidade pública.

Sendo assim, seria o estado de calamidade pública um período de tamanho excepcionalismo que o Poder Público poderia se valer de atos, ações e normas que contrariassem não apenas alguns dispositivos normativos, mas a própria lógica de formação de todo um ramo do Direito, e, portanto, do próprio Direito como ciência uniforme e una?

3 FONTES FORMAIS DO DIREITO DO TRABALHO

É de fundamental importância compreender as fontes no presente tema, para se entender como um direito caracterizado pela defesa da parte mais vulnerável na relação (CESARINO JÚNIOR, 1980, p. 52-54), inserido num contexto marcado pela sua flexibilização (BARROS, 2010, p. 86), deve atuar, preservando as garantias mínimas para o empregado. Tal relevância ocorre porque, a partir do conhecimento das fontes, depreendem-se os demais regramentos com força coercitiva para as partes (CASSAR, 2017, p. 50), além do contrato de trabalho.

Isso se dá porque as fontes, ao originarem o direito do trabalho (CASSAR, 2017, p. 49), também moldam os seus limites, viabilizando, desta forma, o estudo. Considera-se aqui pertinente a classificação das fontes em materiais (BARROS, 2010, p. 103), que irão influenciar na criação das normas (MARTINS, 2001, p. 71), e formais, com aspecto abstrato, imperativo e impessoal (CASSAR, 2017, p. 50). Estas, por sua vez, subdividem-se, ainda, em autônomas, caracterizadas pela bilateralidade, e heterônomas, quando decorrentes de atos unilaterais (MORAES FILHO, 1971, p. 114).

As fontes utilizadas no direito do trabalho são adaptadas do direito civil (BARROS, 2010, p. 104). Dentre as formais (PEREIRA, 1998, p. 29-30), podem ser listados a lei, compreendida como ato-regra, geral e abstrata, com o intuito de reger o comportamento humano, e o contrato de trabalho, como ato-condição. A doutrina elenca as seguintes fontes formais (BARROS, 2010, p. 105-127): lei, sentença normativa, negociações coletivas, contrato individual de trabalho, regulamento interno de empresa e laudos arbitrais. Hierarquicamente, as fontes são assim mencionadas, em ordem decrescente (BARROS, 2010, p. 129): CF/1988, lei complementar, lei ordinária, lei delegada, decreto legislativo, decreto (regulamento), portaria, sentença normativa, acordo coletivo, convenção coletiva¹, laudo arbitral, regulamento interno da empresa e contrato de trabalho. Tal hierarquia resiste mesmo aos princípios do direito do trabalho (BARROS, 2010, p. 132), a serem melhor discutidos posteriormente. Parte da doutrina ainda coloca as súmulas vinculantes e os costumes como fontes formais (CASSAR, 2017, p. 91).

¹Alice Monteiro de Barros (2010, p. 129), ao elencar as fontes em ordem decrescente, situa o acordo coletivo abaixo da convenção coletiva. Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 54), por sua vez, posiciona o acordo e a negociação coletivos no mesmo patamar. O presente estudo discorda de tais entendimentos baseando-se no art. 620 da CLT, cuja redação foi alterada pela Lei n. 13.467/2017, segundo o qual os acordos coletivos prevalecem sobre as convenções coletivas.

3.1 Lei

A lei pode ser caracterizada a partir de quatro atributos (MARQUES, 1972, p. 201): deve ser uma declaração jurídica, escrita, com conteúdo normativo e criada por entidade pública competente. Ela se subdivide hierarquicamente (aqui expostas em ordem decrescente) em leis constitucionais, complementares, ordinárias, delegadas, decretos legislativos, medidas provisórias e regulamentos (BARROS, 2010, p. 106). Dessa forma, conclui-se que, por receber validade e eficácia da CF/1988 (CASSAR, 2017, p. 55), todo ordenamento jurídico deve ser interpretado a partir dela, destacando-se os arts. 7º ao 9º.

As fontes formais advindas do Poder Público podem ser elencadas hierarquicamente (BARROS, 2010, p. 109-111), seguindo a classificação anteriormente exposta: CF/1988, CLT, leis ordinárias não consolidadas, decretos legislativos, regulamentos e portarias ministeriais.

As leis podem ser imperativas ou proibitivas, quando não concedem espaço algum à vontade do indivíduo, impondo um comportamento, ou dispositivas ou permissivas, quando o elemento da vontade deve ser levado em consideração na interpretação da situação jurídica existente entre as partes (PEREIRA, 1998, p. 29-30).

3.2 Medidas Provisórias

A doutrina diverge sobre a natureza jurídica da medida provisória (CASSAR, 2017, p. 59). A CF/1988 abre margem às duas correntes, uma vez que, em seu art. 84, XXVI, cita que a medida provisória possui força de lei, o que leva à interpretação de que, por isso, não se trata de lei e, neste sentido, não precisaria ser convertida em lei se já fosse uma (CASSAR, 2017, p. 59). Por outro lado, a medida provisória consta no rol do art. 59 da CF/1988 como um processo legislativo, e o art. 62, *caput*, da Constituição assegura força de lei à medida provisória, mesmo que dotada de caráter efêmero (MORAES, 2000, p. 531-532), com necessidade de urgência e relevância, como pode-se apreender de decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), sob relatoria do Ministro Celso de Mello:

A crescente apropriação institucional do poder de legislar, por parte dos sucessivos presidentes da República, tem despertado graves preocupações de ordem jurídica, em razão do fato de a utilização excessiva das medidas provisórias causar profundas distorções que se projetam no plano das relações políticas entre os Poderes Executivo e Legislativo. Nada pode justificar a utilização abusiva de medidas provisórias, sob pena de o Executivo, quando ausentes razões constitucionais de urgência, necessidade e relevância material, investir-se, ilegitimamente, na mais relevante função institucional que pertence ao Congresso Nacional, vindo a converter-se, no âmbito da comunidade estatal, em instância hegemônica de poder, afetando, desse modo, com grave prejuízo para o regime das liberdades públicas e sérios reflexos sobre o sistema de *checks and balances*, a relação de equilíbrio que necessariamente deve existir entre os Poderes da República. Cabe ao Poder Judiciário, no desempenho das funções que lhe são inerentes, impedir que o exercício compulsivo da competência extraordinária de editar medida provisória culmine por introduzir, no processo institucional brasileiro, em matéria legislativa, verdadeiro cesarismo governamental, provocando, assim, graves distorções no modelo político e gerando sérias disfunções comprometedoras da integridade do princípio constitucional da separação de poderes. (ADI 2.213 MC, Rel. Min. Celso de Mello, j. 4.4.2002, DJ de 23.4.2004).

3.3 Negociações coletivas

Negociações coletivas se dividem em acordos e convenções coletivos, e são fontes formais do direito do trabalho, porém autônomas (BARROS, 2010, p. 122). Isto significa dizer que elas derivam da vontade das partes, característica amplamente presente no direito privado. Ambos estão previstos no art. 7º, XXVI, da CF/1988.

A Magna Carta ainda prevê, em seu art. 8º, VI, que o sindicato deve participar das negociações coletivas. A doutrina entende que o sindicato referido é o profissional, e não o de categoria econômica (BARROS, 2010, p. 122). O art. 614, § 3º, da CLT, determina que a duração máxima das negociações coletivas seja de dois anos.

As convenções coletivas possuem efeito *erga omnes* (BARROS, 2010, p. 122), devendo ser celebradas por entidades sindicais, tanto da categoria profissional, quanto da categoria econômica (CASSAR, 2017, p. 66). Por sua vez, os acordos coletivos possuem eficácia interpartes e são firmados por empregadores e por empregados assistidos pelo sindicato (BARROS, 2010, p. 122). Através da Lei n. 13.467/2017 definiu-se, no art. 620 da CLT, que os acordos coletivos sempre prevalecem sobre as convenções coletivas.

4 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios são úteis em caso de lacuna da lei (BARROS, 2010, p. 167). Eles possuem função de nortear a interpretação (CASSAR, 2017, p. 153), seja para que se criem normas, ou para que elas sejam aplicadas. Aqui são levados em consideração os princípios gerais do Direito (BASTOS, 1997, p. 145) - igualdade, justiça, liberdade e dignidade da pessoa humana; os princípios constitucionais (NASCIMENTO, 2003, p. 123), e, principalmente, os princípios do direito do trabalho (CASSAR, 2017, p. 171-235) - do *in dubio pro operario*, da norma mais favorável, da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador (PLÁ RODRIGUEZ, 1978, p. 41), da alheabilidade, da boa-fé, da continuidade da empresa, da continuidade da relação de emprego, da inalterabilidade contratual *in pejus*, da intangibilidade e da irredutibilidade salarial, da irrenunciabilidade e da intransacionabilidade, da primazia da realidade e da unidade.

O princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador não pode ser aplicado em situações de calamidade pública para justificar um equívoco na manutenção da circunstância mais prejudicial. Isso ocorre porque a última é posterior à primeira, porém um dos requisitos para a aplicabilidade de tal princípio é que a condição mais benéfica seja a mais recente (CASSAR, 2017, p. 171).

O art. 170, III, da CF/1988 dá uma característica relevante ao princípio da continuidade da empresa. O interesse dos proprietários das empresas não deve ser o único a ser considerado, mas, também, o da coletividade, que depende da sua existência e de seu exercício (CASSAR, 2017, p. 193). Desta forma, prevalecem os valores humanos sobre os individuais, como o lucro (REALE, 1998, p. 22-30).

5 CONCLUSÃO

A situação de calamidade é uma adversidade inesperada à qual o Estado está sempre vulnerável. Ela não é, entretanto, justificativa para a subversão da hierarquia entre as fontes ou para a flexibilização ilimitada dos direitos trabalhistas. Estes são um suporte aos empregados, por se tratar de um ramo do direito privado sem o equilíbrio entre as partes, devendo, dessa forma, sempre garantir as condições mínimas de emprego. Portanto, o que se pode observar, caso isso tudo seja ignorado, é um abuso de direito do empregador o não cumprimento da função social dentro da atividade econômica.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Gisele Ferreira de. **O redimensionamento do direito do trabalho no contexto da globalização**. São Paulo: Plêiade, 2006.

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BASTOS, Celso Seixas Ribeiro. **Hermenêutica e interpretação constitucional**. São Paulo: Celso Bastos, 1997.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.
- CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980.
- MARQUES, José Dias. **Introdução ao estudo do direito**. 4. ed. Lisboa: Tipografia Guerra, 1972.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1996.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1971.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.
- NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.
- PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. V. 1. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978.
- REALE, Miguel. Visão geral do projeto de Código Civil: tramitação do projeto. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, n. 752, p. 22-30, jun. 1998.

Acórdão PJe Id. 32ecb30
Processo TRT 15ª Região 0010930-32.2020.5.15.0035
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA
Origem: VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DO RIO PARDO
Juiz Sentenciante: PEDRO EDMILSON PILON

ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO SEM RESSALVAS. PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS PREVISTOS NOS ARTS. 855-B A 855-E DA CLT (INCLUÍDO PELA LEI N. 13.467/2017). VALIDADE DO NEGÓCIO JURÍDICO (ART. 104 DO CÓDIGO CIVIL). INTERPRETAÇÃO À LUZ DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA (ARTS. 113 E 422 DO CÓDIGO CIVIL). Cumpridos os requisitos exigidos pelos arts. 855-B a 855-E da CLT, presentes os pressupostos gerais de validade dos negócios jurídicos (art. 104 do Código Civil - “I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei”), não compete à Justiça do Trabalho, no ato da homologação de acordo extrajudicial, de jurisdição voluntária, alterar o alcance da quitação pretendida pelas partes, inserindo de ofício ressalvas não previstas na avença, tendo em vista o princípio da boa-fé objetiva.

Inconformadas com a r. sentença (Id. 9241850) que **homologou, com ressalvas**, o acordo extrajudicial, recorrem conjuntamente **reclamante e reclamada** (Id. b326bb8). Pretendem a reforma da sentença a fim de que o acordo extrajudicial por elas entabulado seja homologado nos exatos termos em que foi celebrado, dando-se quitação plena e geral ao extinto contrato de trabalho.

Não houve contrarrazões.

Nos termos do Regimento Interno deste Tribunal Regional, não houve remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

VOTO

1 Do conhecimento

Presentes os pressupostos de admissibilidade, decido **conhecer** do recurso.

2 Da homologação do acordo extrajudicial

Da quitação plena e geral do extinto contrato de trabalho

L.A.P. (empregado) e T.C.H.X.L. (empregadora) entabularam acordo extrajudicial discriminando as verbas objeto da transação e pleitearam, conjuntamente, perante o MM. Juízo da Vara do Trabalho de São José do Rio Pardo, com fundamento nos arts. 855-B e seguintes da CLT, a homologação da avença, nos exatos termos da petição inicial de Id. 0753cf3, requerendo expressamente a “quitação plena e geral ao extinto contrato de trabalho”.

O MM. Juízo da Vara do Trabalho de São José do Rio Pardo, embora tenha decidido pela homologação do acordo, consignou ressalva no sentido de que a quitação estaria restrita às parcelas expressamente discriminadas na avença:

Considerando-se que o requerente L.A.P., maior interessado na solução o litígio, também subscreveu a petição de acordo juntada nos autos, bem como os princípios da efetividade e celeridade processuais e ainda a notória situação da saúde pública enfrentada nesse momento pela pandemia da COVID-19, excepcionalmente **HOMOLOGO** o acordo de Id. n. 0753cf3, para que surta seus efeitos legais, ressalvando-se que a quitação é restrita às parcelas discriminadas no acordo ora homologado. (Id. 9241850).

Contra tal decisão, insurgem-se as partes.

Pois bem.

A reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017, de 13.7.2017), que entrou em vigor em 11.11.2017, introduziu alteração substancial na CLT ao incluir os arts. 855-B a 855-E (Capítulo III-A da CLT: “Do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial”).

Como as partes formularam o pedido de homologação em 18.11.2020, posteriormente à entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017 (11.11.2017), aplicável ao caso as diretrizes previstas nos dispositivos legais supracitados, que assim dispõem:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017).

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017).

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017).

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017).

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017).

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017).

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017).

Nos termos do art. 104 do Código Civil, a validade do negócio jurídico requer: “I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei”. Já os arts. 107, 113 e 422 do mesmo diploma legal rezam, respectivamente, que “a validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir”, sendo que os “negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração” e, por isso, “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”.

Dos autos constata-se que as partes ingressaram conjuntamente com o pedido de homologação do acordo extrajudicial, subscreveram a peça de ingresso conjuntamente e estavam representadas por advogados distintos (petição inicial: Id. 0753cf3; procurações: Id. 9e21e54 e Id. 96d1450).

Destarte, como foram cumpridos os requisitos estabelecidos nos arts. 855-B a 855-E da CLT (incluídos pela Lei n. 13.467/2017), bem como estão presentes os requisitos gerais de validade dos negócios jurídicos (art. 104 do Código Civil), não compete à Justiça do Trabalho, no ato da

homologação, alterar o alcance da quitação pretendida pelas partes, inserindo de ofício ressalvas não previstas na avença, sob pena de violação à autonomia da vontade dos requerentes.

Nesse sentido, trago à colação decisão do C. TST:

ACORDO EXTRAJUDICIAL HOMOLOGADO EM JUÍZO. PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. ARTS. 855-B A 855-E DA CLT. QUITAÇÃO GERAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. 1. Problema que sempre atormentou o empregador foi o relativo à rescisão do contrato de trabalho e da quitação dos haveres trabalhistas, de modo a não permanecer com a espada de Dâmocles sobre sua cabeça. 2. A ineficácia prática da homologação da rescisão contratual do sindicato, em face do teor da Súmula 330 do TST, dada a não quitação integral do contrato de trabalho, levou a SDI-2 desta Corte a não reputar simulada a lide visando a homologação de acordo pela Justiça do Trabalho, pois só assim se conseguiria colocar fim ao conflito laboral e dar segurança jurídica às partes do distrato (cfr. TST ROAR 103900-90.2005.5.04.0000, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DEJT 12.9.2008). 3. Para resolver tal problema, a Lei 13.467/2017, em vigor desde 11.11.2017, instituiu o procedimento de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho atinente à homologação, em juízo, de acordo extrajudicial, nos termos dos arts. 855-B a 855-E da CLT, juntamente com o fito de colocar termo ao contrato de trabalho. 4. Da simples leitura dos novos comandos de lei, notadamente do art. 855-C da CLT, extrai-se a vocação prioritária dos acordos extrajudiciais para regular a rescisão contratual e, portanto, o fim da relação contratual de trabalho. Não fosse a possibilidade da quitação geral do contrato de trabalho com a chancela do Judiciário e o Capítulo III-A não teria sido acrescido ao Título X da CLT, que trata do Processo Judiciário do Trabalho. 5. Curial, ainda, trazer à baila, que a ideia que indelevelmente adere ao acordo extrajudicial é a de que, retirada uma das cláusulas que o compõem, a parte a quem ela favoreceria não faria o acordo. A alternativa que caberia ao Judiciário, portanto, seria a homologação integral ou a rejeição da proposta, se eivada de vícios. Tal entendimento resta corroborado pelo STF quanto à circunstância de a validade do acordo depender da homologação integral ou de sua rejeição total, não podendo ser balanceado pelo Poder Judiciário (voto do Min. Teori Zavascki no *leading case* STF RE 590.715-SC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe 29.5.2015). 6. Nesse sentido, o art. 855-B, §§ 1º e 2º, da CLT, que trata da apresentação do acordo extrajudicial à Justiça, a par dos requisitos gerais de validade dos negócios jurídicos que se aplicam ao direito do trabalho, nos termos do art. 8º, § 1º, da Lei Consolidada e que perfazem o ato jurídico perfeito (CC, art. 104 - agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não vedada por lei), traçou as balizas para a apresentação do acordo extrajudicial apto à homologação judicial: petição conjunta dos interessados e advogados distintos, podendo haver assistência sindical para o trabalhador. 7. A petição conjuntamente assinada para a apresentação do requerimento de homologação ao juiz de piso serve à demonstração da anuência mútua dos interessados em pôr fim ao contratado, e, os advogados distintos, à garantia de que as pretensões estarão sendo individualmente respeitadas. Assim, a atuação do Judiciário Laboral na tarefa de jurisdição voluntária é binária: homologar, ou não, o acordo. Não lhe é dado substituir-se às partes e homologar parcialmente o acordo, se este tinha por finalidade quitar integralmente o contrato de trabalho extinto. Sem quitação geral, o Empregador não proporia o acordo, nem se disporia a manter todas as vantagens nele contida. 8. No caso concreto, o Regional, mantendo a sentença, assentou que a ausência de discriminação das parcelas às quais os Acordantes conferiam quitação geral e irrestrita, feria o princípio da boa-fé e lealdade, registrando, todavia, o cumprimento dos requisitos do art. 855-B da CLT e daqueles gerais estatuídos pela lei civil para a celebração de negócios em geral. 9. Nesse sentido, a conclusão acerca da invalidade, total ou parcial, do pacto extrajudicial, por ausência de verificação de concessões mútuas e discriminação de parcelas diz menos com a validação extrínseca do negócio jurídico do que com a razoabilidade intrínseca do acordo, cujo questionamento não cabe ao Judiciário nesse procedimento, pois lhe esvazia

o sentido e estabelece limites e discussões não queridos pelos Requerentes ao ajuizar o procedimento. 10. Ora, estando presentes os requisitos gerais do negócio jurídico e os específicos preconizados pela lei trabalhista (CLT, art. 855-B), não há de se questionar a vontade das partes envolvidas e do mérito do acordado, notadamente quando a lei requer a presença de advogado para o empregado, rechaçando, nesta situação, o uso do *jus postulandi* do art. 791 da CLT, como se depreende do art. 855-B, § 1º, da CLT. 11. Assim sendo, é válido o termo de transação extrajudicial apresentado pelas Interessadas, com quitação geral e irrestrita do contrato havido, nessas condições, que deve ser homologado. Recurso de revista provido. (RR 1000016-93.2018.5.02.0431, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 4.10.2019).

Ante todo o exposto, decido **dar provimento** ao recurso ordinário para homologar integralmente o acordo entabulado pelas partes, sem quaisquer ressalvas, nestes termos fixando as razões de decidir para fins de prequestionamento.

POR TAIS FUNDAMENTOS, decido **conhecer e dar provimento** ao recurso ordinário para homologar integralmente o acordo entabulado pelas partes, sem quaisquer ressalvas, nos termos da fundamentação.

Em sessão realizada em 24 de fevereiro de 2021, a 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo. Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Tereza Aparecida Asta Gemignani. Tomaram parte no julgamento os(as) Srs. Magistrados: Desembargadora do Trabalho Tereza Aparecida Asta Gemignani (relatora), Desembargador do Trabalho Fábio Bueno de Aguiar, Juiz do Trabalho Evandro Eduardo Maglio. Julgamento realizado em Sessão Virtual, conforme os termos da Portaria Conjunta GP-VPA-VPJ-CR n. 3/2020 deste E. TRT (art. 3º, § 1º) e art. 6º da Resolução n. 13/2020 do CNJ.

RESULTADO:

ACORDAM os Magistrados da 1ª Câmara - Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo. (a) Sr.(a) Relator(a).

Votação unânime.
Procurador ciente.

TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI
Desembargadora Relatora

DEJT 17 mar. 2021, p. 216.

Acórdão PJe Id. 122b795
Processo TRT 15ª Região 0003900-26.1995.5.15.0033
AGRAVO DE PETIÇÃO
Origem: 1ª VARA DO TRABALHO DE MARÍLIA
Juízes Sentenciantes: FABIO CÉSAR VICENTINI e ALEXANDRE GARCIA MULLER

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. EXECUÇÃO INICIADA ANTES DA LEI N. 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA). INAPLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO. O C. TST vem entendendo que a prescrição intercorrente não se aplica aos processos cuja execução tenha se iniciado antes da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), sendo esta a hipótese dos autos. A execução trabalhista (iniciada antes da Reforma) se processa por impulso oficial, nos moldes do art. 878 da CLT, visando à efetivação do comando sentencial, em respeito à coisa julgada. Agravo de petição da executada a que se nega provimento.

Relatório

Inconformada com a r. decisão proferida no MM. Juízo de Origem de Id. n. 05c06e9 (fls. 200-202), complementada pela decisão de embargos de declaração de Id. n. 05c06e9 (fls. 211-212), que indeferiu os embargos à execução, agrava de petição a executada, consoante minuta de Id. n. 2c8501c.

A agravante reitera a ausência de intimação e o pedido de restituição de prazo para interposição de agravo de petição. No mérito, postula que se decrete a prescrição de ofício em relação ao exequente, nos termos do art. 487, II, do CPC, em relação ao perito (M.G.) com base no art. 206, § 1º, III, do CC e quanto à União, pela prescrição tributária quinquenal, conforme pormenores da minuta do apelo.

Representação processual de Id. n. 05c06e9.

Não há contraminuta.

É o relatório.

Fundamentação

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do apelo da executada.

Pois bem.

De pronto, não há que se falar em intimação irregular por inexistência de publicação em Diário Oficial, haja vista que o MM. Juízo da Origem reconheceu a falha e acolheu o presente agravo de petição, conforme decisão de Id. n. 10c81e5, pág. 46.

A executada, no mais, sustenta, em síntese, que entre 2009-2010 e 2017 não ocorreram atos processuais úteis à execução por tempo superior ao prazo legal previsto para a União/ INSS ou mesmo para o Perito, o que atrai a declaração de prescrição intercorrente pelo Juízo. Ressalta que não há dívida trabalhista de empregado, mas apenas contribuições previdenciárias e despesas processuais (honorários e custas). Acrescenta que a União, desde 2009, não indicou bens, bem como não pediu diligências processuais úteis na afetação de bens e expropriação, permitindo que o processo ficasse parado por mais de 5 anos (art. 612 do CPC/1973). Da mesma forma, afirma que o perito passou mais de 1 ano sem que houvesse solicitado qualquer ato de expropriação (art. 206, § 1º, III, do CC). Postula, enfim, a declaração de prescrição, conforme pormenores recursais.

Não obstante os argumentos expendidos pela agravante, não merece reparo a decisão agravada, que decidiu nos seguintes termos:

Nota-se claramente o fluxo absolutamente normal no andamento processual, bem como a inexistência de inércia dos embargados mediante alguma determinação judicial por prazo que pudesse se ventilar a possibilidade de uma prescrição intercorrente, como pleiteia a embargante.

Após a informação da celebração de acordo entre as partes (fl. 1626), a próxima determinação judicial (fl. 1628) foi para que a executada comprovasse nos autos o pagamento do valor residual da execução, o que não fez.

Em 16 de fevereiro de 2016, operou-se a homologação do acordo entre a executada e o patrono do reclamante referente aos honorários advocatícios, sendo

determinado *ex officio* que se procedesse a penhora *on-line* por meio do convênio Bacenjud.

Com a resposta negativa das providências constantes do Capítulo B-Jud, da CNC do E. TRT da 15ª Região (fl. 1644), em 28 de setembro de 2016 a reclamada foi novamente intimada para que comprovasse o pagamento do débito exequendo - referente aos honorários periciais, contribuições previdenciárias e custas processuais, sob a cominação de expedição de Mandado de Penhora e Avaliação com a autorização da realização de pesquisa patrimonial, estendendo-se inclusive sobre o patrimônio dos sócios (fl. 1651), culminando em 14.7.2017, no Auto de Penhora e Avaliação de fl. 1664.

Assim, não há que se falar em inércia das partes credoras e, conseqüentemente, em prescrição intercorrente, eis que o processo foi movido por determinações judiciais, onde não foi incumbida aos credores nenhuma determinação de fazer que ficasse pendente.

Quanto à alegação da embargante acerca da existência de excesso de execução/penhora, esta não pode prosperar. Os supostos erros cometidos por Oficial de Justiça Avaliador no desempenho de sua função deverão ser robustamente comprovados para que possa configurar o equívoco apontado, por se tratar de profissional investido de fé pública, com capacidade para estimar valores, porque inerente à sua função, não bastando a simples alegação de que o bem fora penhorado com preço abaixo de valor de mercado.

Da mesma forma, o fato de os bens penhorados possuírem valor superior ao montante da dívida, por si só, não configura o alegado excesso de penhora/execução. Embora alegue que o bem penhorado tem valor excessivamente maior que a execução, a embargante não oferece outra garantia em substituição ao referido bem. Ainda assim, em caso de eventual hasta pública do bem penhorado, se o valor que vier a ser obtido com o produto da alienação superar o montante do débito, o que sobejar será restituído ao devedor (ora embargante), a teor do art. 907 do NCPD, não havendo que se falar em qualquer prejuízo ao mesmo.

Como se denota, foram observados os fluxos normais do processo, não existindo inércia por parte dos agravados, como quer fazer crer a executada, ora agravante.

Veja-se, a título de exemplo, com relação ao Perito M.G., que este foi intimado em 14.7.2010 para que se pronunciasse, no prazo de 30 dias, acerca do prosseguimento da execução (fl. 100), tendo manifestado o interesse no prosseguimento da execução de seus honorários à fl. 109 destes autos eletrônicos (fl. 1607 dos autos físicos).

Registre-se que o C. TST vem entendendo que a prescrição intercorrente não se aplica aos processos cuja execução tenha se iniciado antes da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), sendo esta a hipótese dos autos, mas que se processa por impulso oficial, nos moldes do art. 878 da CLT, visando à efetivação do comando sentencial, em respeito à coisa julgada.

Neste sentido:

[...] INÉRCIA DO EXEQUENTE. JUSTIÇA DO TRABALHO. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. EXECUÇÃO INICIADA ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. NÃO PROVIMENTO. À luz do que preconiza a Súmula n. 114, é inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente. No que se refere à alteração trazida pela Lei n. 13.467/17 com a inserção do art. 11-A da CLT, disciplina o art. 2º da IN n. 41 do TST que a prescrição intercorrente conta-se a partir do descumprimento da determinação judicial, desde que feita após 11 de novembro de 2017. Extrai-se, assim, que a prescrição intercorrente é inaplicável aos processos cuja execução tenha iniciado anteriormente à Lei n. 13.467/17, o que impossibilita a penalização do exequente por inércia. Precedentes. Na hipótese dos autos, verifica-se que o crédito da exequente foi constituído antes da vigência da Lei n. 13.467/17, ou seja, a execução poderia ser impulsionada, de ofício, pelo juiz. Sob esse prisma, ante a inaplicabilidade da prescrição intercorrente no caso vertente, a r. decisão agravada não merece reparos. Agravo a que se nega provimento, com aplicação

da multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. (Ag-AIRR 2129-74.2010.5.02.0089, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, 4ª Turma, data de julgamento 17.6.2020, data de publicação DEJT 19.6.2020).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO EM FASE DE EXECUÇÃO. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. INAPLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO. Conforme já sedimentado pela jurisprudência desta Corte, 'É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente' (Súmula n. 114/TST), tendo o TST concluído dessa forma a partir do pressuposto de que a execução constitui mero incidente de natureza declaratória da fase de conhecimento. Precedentes. Somam-se a tal entendimento o princípio do impulso oficial preconizado pelo art. 878, *caput*, da CLT e o próprio art. 7º, XXIX, da CF, que apenas prevê prazo prescricional de cinco anos até o limite de dois após a extinção do contrato de trabalho para ajuizar a ação trabalhista. Registre-se que o crédito executado na presente ação trabalhista foi constituído em data anterior à Lei n. 13.467 /2017, motivo pelo qual é inaplicável o art. 11-A da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR 171200-31.1994.5.05.0193, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, data de julgamento 24.3.2020, data de publicação DEJT 27.3.2020).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. Segundo a diretriz perfilhada. pela Súmula n. 114 desta Corte, a prescrição intercorrente é inaplicável na Justiça do Trabalho. Registra-se, por oportuno, que a Lei n. 13.467/2017 não se aplica ao presente processo em fase de execução, porque a execução é anterior à data de início de vigência da referida Lei da Reforma Trabalhista, pela qual se entende aplicável a prescrição intercorrente. (AIRR 24700-52.2006.5.04.0015, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, data de julgamento 23.5.2018, data de publicação DEJT 25.5.2018).

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE PRONUNCIADA EM EXECUÇÃO TRABALHISTA ANTES DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI N. 13.467/2017. ART. 485, V, DO CPC DE 1973. VIOLAÇÃO DO ART. 878 DA CLT CARACTERIZADA. SÚMULA N. 114 DO TST. [...] 5.1 - A controvérsia consiste em estabelecer se decisão que extingue execução definitiva de título judicial formado em reclamação trabalhista com fundamento em prescrição intercorrente, proferida em 2011, viola o disposto no art. 878 da CLT, com redação anterior à entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017. 5.2 - A jurisprudência do TST, para os casos não amparados na Lei n. 13.467/2017, está consolidada no sentido de que não se admite prescrição intercorrente na execução de título judicial trabalhista, porquanto o art. 878 da CLT, com redação anterior à Lei da Reforma Trabalhista, preceituava que incumbia ao juiz o dever de impulso oficial nas execuções definitivas, razão pela qual a inércia do exequente não possuía habilidade para deflagrar os efeitos deletérios da prescrição intercorrente. Nesse sentido, a Súmula n. 114 do TST. 5.3 - Logo, decisão rescindenda que pronuncia a prescrição intercorrente em execução trabalhista antes da entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017 viola o disposto no art. 878 da CLT, com redação conferida pelo Decreto-Lei n. 5.452/43, autorizando o corte rescisório com espeque no art. 485, V, do CPC de 1973. 5.4 - Precedentes. Recurso ordinário conhecido e provido. (RO 14138-39.2013.5.02.0000, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, data de julgamento 8.5.2018, data de publicação DEJT 11.5.2018).

Ademais, a Instrução Normativa n. 41/2018 e a Recomendação n. 3 da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho de 24.7.2018, estabelecem que a prescrição intercorrente somente poderia ser decretada após intimação específica do credor, "a partir do descumprimento da determinação judicial a que alude o § 1º do art. 11-A da CLT, desde que feita após 11 de novembro de 2017".

Logo, não há que se falar em prescrição intercorrente aplicável ao Perito e/ou à União. Da mesma forma, não colhe êxito a pretensão da reclamada com relação à penhora e avaliação feita por Oficial de Justiça, vez que este detém fé pública e erros cometidos na avaliação devem ser robustamente comprovados, o que não providenciou a executada, como bem colocado pelo Juízo da Origem.

Ademais, a agravante tinha à disposição a possibilidade de garantia da execução, que se arrasta por anos, por outros meios, caso não concordasse com o montante apostado na avaliação do Auxiliar da Justiça, o que tampouco providenciou.

Diante de todo o exposto, nego provimento ao agravo de petição da executada.

Dispositivo

Diante do exposto, decido **conhecer** do agravo de petição interposto por S.E.L.M.E. (executada), e, no mérito, **não o prover**, mantendo-se incólume a decisão de Origem, tudo nos termos da fundamentação.

Sessão Extraordinária Telepresencial realizada em 6 de abril de 2021, nos termos da Portaria Conjunta GP-VPA-VPJ-CR n. 4/2020, publicada no DEJT de 7 de abril de 2020, 5ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região. Presidiu Regimentalmente o Julgamento a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes. Tomaram parte no julgamento: Relatora Desembargadora do Trabalho Ana Paula Pellegrina Lockmann, Desembargadora do Trabalho Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes, Juíza do Trabalho Adriene Sidnei de Moura David. Em férias a Desembargadora do Trabalho Maria Madalena de Oliveira, convocada a Juíza do Trabalho Adriene Sidnei de Moura David. Presente o DD. Representante do Ministério Público do Trabalho.

ACORDAM os Magistrados da 5ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal do Trabalho da Décima Quinta Região, em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo.(a) Sr.(a) Relator(a).

Votação unânime.

ANA PAULA PELLEGRINA LOCKMANN
Desembargadora Relatora

DEJT 12 abr. 2021, p. 3878.

Acórdão PJe Id. 37d42c8
Processo TRT 15ª Região 0000401-31.2014.5.15.0045
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA
Origem: 2ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS
Juíza Sentenciante: DENISE FERREIRA BARTOLOMUCCI

PLANO DE SAÚDE COM PARTICIPAÇÃO MENSAL DOS EMPREGADOS ALTERADO PARA PLANO COM COPARTICIPAÇÃO. ÓBICE À PERMANÊNCIA DOS TRABALHADORES NO

CONVÊNIO MÉDICO APÓS A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA OU APOSENTADORIA. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. NULIDADE. 1. A alteração das condições dos contratos individuais de trabalho só é lícita se contar com mútuo consentimento e não resultar, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado (arts. 444 e 468 da CLT e Súmula n. 51, I, do C. TST), sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia. 2. No caso dos autos, os trabalhadores pagavam mensalidade, independentemente do número de consultas ou exames realizados, e passaram a arcar com coparticipação nas consultas e procedimentos, com isenção de mensalidade, sem que lhes fosse oportunizada a permanência no convênio anterior. A alteração implica óbice à permanência dos trabalhadores no convênio médico após a dispensa sem justa causa ou aposentadoria, pois o § 6º do art. 30 da Lei n. 9.656/1998 estabelece que a coparticipação paga pelo empregado, por ocasião da realização de procedimentos, não é considerada contribuição, de modo que, a partir da alteração promovida pela requerida, considera-se que o benefício passou a ser custeado integralmente pelo empregador, caso em que os empregados não têm direito à manutenção do benefício após a aposentadoria. Ademais, como é cediço, a cobrança de procedimentos médicos chega a dobrar a mensalidade do plano de saúde e a coparticipação tende a sair mais cara para os consumidores. 3. Os riscos do empreendimento devem ser assumidos pelo empregador e o equilíbrio financeiro é matéria que deve ser discutida diretamente entre a requerida e a administradora e/ou a operadora do plano de saúde, e os ônus não podem ser repassados aos trabalhadores. 4. Deve ser assegurada a manutenção do plano de saúde aos empregados admitidos anteriormente à data da alteração que tenham sido prejudicados, nas mesmas condições que aderiram aos seus respectivos contratos de trabalho, em respeito ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva. Recurso do sindicato parcialmente provido para: a) decretar a nulidade das alterações do plano de saúde que tenham resultado, direta ou indiretamente, prejuízos aos empregados substituídos cujos contratos estavam em vigor à época da alteração contratual lesiva; b) determinar que a requerida comunique aos trabalhadores substituídos, mediante recibo, que a alteração implica óbice à permanência no convênio médico após a dispensa sem justa causa ou aposentadoria (§ 6º do art. 30 da Lei n. 9.656/1998), oportunizando manifestação, a respeito do interesse no restabelecimento do plano anterior; c) determinar o restabelecimento do plano de saúde coletivo dos trabalhadores prejudicados que manifestarem interesse, nos moldes do convênio anteriormente contratado, respeitados os reajustes autorizados pela ANS; d) condenar a requerida à restituição, aos trabalhadores prejudicados, dos valores pagos a título de coparticipação que superem as mensalidades anteriormente pagas, considerado o resultado de cada mês.

Inconformado com a r. sentença, complementada pela decisão dos embargos declaratórios de Id. 41f8c85, que julgou **improcedente** a ação coletiva, interpôs recurso ordinário o **autor** alegando que a alteração do plano de saúde coletivo contratado pela demandada acarretou alteração prejudicial aos contratos de trabalho.

Contrarrazões (Id. 7a257c6).

Os autos não foram encaminhados à D. Procuradoria Regional do Trabalho, em atendimento ao disposto no art. 111, inciso II, do Regimento Interno deste E. Tribunal.

O processo foi distribuído por prevenção a este Relator, face ao Acórdão 020229/2017-PATR, que reconheceu a existência de interesses individuais homogêneos e determinou o retorno dos autos à origem para análise do mérito dos pedidos.

Manifestação do Ministério Público do Trabalho, por meio do parecer de lavra do I. Procurador do Trabalho Guilherme Duarte da Conceição, pelo conhecimento e parcial provimento do recurso.

É o relatório.

VOTO

QUESTÃO DE ORDEM

A reclamação trabalhista foi ajuizada em 2014 e diz respeito a alteração ocorrida em janeiro de 2013.

As normas de direito material do trabalho não retroagem para regular as relações de trabalho anteriores à sua vigência, nos termos do art. 5º, XXXVI, da CR/1988 e art. 6º da LINDB.

Com relação às normas de direito processual, as ações ajuizadas antes da vigência da Lei n. 13.467/2017 serão processadas segundo as normas incidentes no ato inaugural do feito, qual seja, a data do ajuizamento, respeitando o direito da parte autora de avaliar os riscos e/ou comprometimentos patrimoniais de sua demanda, segundo a lei processual em vigor naquele momento (Princípio *tempus regit actum*). A regra se aplica, inclusive, às normas de concessão da justiça gratuita (custas, despesas processuais e honorários periciais) e sucumbência, até mesmo a recíproca. As demais normas processuais, que não resultem em ônus adicional para os litigantes, serão, em princípio, aplicadas imediatamente a partir da vigência da nova Lei. Os prazos iniciados após a vigência da nova Lei serão contados em dias úteis (art. 775 da CLT, com redação dada pela Lei n. 13.467/2017).

ADMISSIBILIDADE

Justiça gratuita

Trata-se de ação em que o Sindicato figura como substituto processual em defesa de interesses individuais da categoria. Logo, não se aplicam as normas processuais trabalhistas e sim as normas relativas às ações coletivas.

Assim, faz jus o Sindicato autor aos benefícios postulados, com base nos arts. 87 do CDC e 18 da Lei n. 7.347/1985 (LACP), os quais têm idêntica redação no sentido de que, nas ações de que tratam o CDC e a LACP,

[...] não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogado, custas e despesas processuais.

A má-fé, no caso, sequer foi arguida.

Logo, **acolhe-se** pedido para conceder ao Sindicato autor os benefícios da justiça gratuita.

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade do recurso interposto, **conheço-o** e passo a **julgá-lo**.

PRELIMINARES

As preliminares foram superadas no Acórdão 020229/2017-PATR.

MÉRITO

Alteração do plano de saúde coletivo

O Juízo de origem julgou a ação coletiva parcialmente procedente para condenar a requerida a:

1) fornecer plano de saúde coletivo aos empregados com contratos vigentes à época da alteração (1º.1.2013), nos mesmos moldes do anterior, respeitados os reajustes autorizados pela ANS, no prazo de 30 dias a contar do trânsito em julgado

da decisão; 2) devolver as participações individuais no que superaram as mensalidades anteriormente pagas, considerado o resultado de cada mês.

Posteriormente, os embargos de declaração opostos pela ré foram acolhidos **para julgar a ação coletiva improcedente**, nos seguintes termos:

Com efeito, garantida aos empregados com contratos de trabalho vigentes em 31.12.2012 (dia anterior ao início da vigência do novo plano de saúde) a possibilidade de optar pela extensão do plano nos termos dos arts. 30 e 31 da Lei n. 9.656/1998, bem como a isenção total de coparticipação aos empregados e dependentes com problemas de saúde crônicos, além de não incluídos na coparticipação os exames de maior complexidade e custo, internações, tratamentos ambulatoriais e terapias, e cobrada apenas participação razoável em consultas e exames simples (20%), sem pagamento de mensalidade, fls. 218-220, fls. 226-262, fl. 364 e fls. 678-686, não se vislumbra alteração prejudicial de cláusulas contratuais no caso vertente.

Quanto aos empregados admitidos a partir do início da vigência do novo plano de saúde, 1º.1.2013, já foram abrangidos pelas novas regras, também não havendo que se falar em alteração contratual prejudicial.

Irresignado, insurge-se o Sindicato autor.

Tem razão.

A alteração das condições dos contratos individuais de trabalho só é lícita se **contar com mútuo consentimento e não resultar**, direta ou indiretamente, **prejuízos ao empregado** (arts. 444 e 468 da CLT), sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia. Nesse sentido, a respeito de alteração lesiva no plano de saúde: ARR 990-88.2014.5.12.0018, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 7.1.2020.

O C. TST tem entendimento pacífico no sentido de que as alterações nos planos de saúde que sejam prejudiciais aos trabalhadores são válidas somente para os empregados admitidos após as modificações e não podem atingir os substituídos que já percebiam o benefício, tendo em vista o respeito ao direito adquirido desses trabalhadores, a teor do art. 468 da CLT e da Súmula n. 51, I, do C. TST (v. g. Ag-AIRR 303-97.2014.5.06.0012, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 28.8.2020 e RR 923-18.2014.5.15.0026, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 18.9.2020).

No caso dos autos, incontroversa a contratação de plano de saúde coletivo pela demandada, vigente a partir de janeiro de 2013, com regras diversas daquelas aplicáveis até dezembro de 2012.

A controvérsia cinge-se à repercussão dessa alteração nos contratos de trabalho.

Da análise dos autos, verifica-se que os empregados contribuía mensalmente com valor fixo para a manutenção do plano de saúde anterior e tinham assegurada a possibilidade de optar pela sua prorrogação com os mesmos benefícios, nos termos dos arts. 30 e 31 da Lei n. 9.656/1998.

A partir da vigência do novo plano (1º.1.2013), passaram a ter coparticipação de 20% em consultas e exames simples (urina, glicemia, papa nicolau, colesterol total, raio-X de braço, raio-X de pulmão e fundo de olho), extinguindo a contribuição mensal.

Porque coaduno inteiramente com as razões lançadas no parecer de lavra do I. Procurador do Trabalho Guilherme Duarte da Conceição, transcrevo-as e passo a adotá-las como se minhas fossem:

Analisando-se as provas do processo, verifica-se que o prejuízo salarial pode não ter ocorrido em face de todos os substituídos, mas entendo que assiste razão à entidade sindical, em relação aos prejuízos decorrentes da alteração na forma de contribuição que ensejam a condenação genérica na presente ação de natureza coletiva.

Apesar de ter sido fundamentado na decisão recorrida que foi garantida aos empregados, com contratos de trabalho vigentes em 31.12.2012, a possibilidade de optar pela extensão do plano nos termos dos arts. 30 e 31 da Lei n. 9.656/1998, verifica-se que ocorreu alteração da forma de contribuição, pois existia pagamento de mensalidade, que deixou de existir e foi modificada para coparticipação, **o que poderá resultar em prejuízos futuros aos trabalhadores, em razão das disposições do art. 30 da Lei n. 9.656 de 1998**, que em seu § 6º dispõe que 'não é considerada contribuição a coparticipação do consumidor'.

Destaca-se por fim que os fatos comprovados no presente processo demonstram que os prejuízos eventualmente ocasionados em face de cada substituído devem ser comprovados na fase de liquidação, e conforme já decidido, o substituído, caso entenda que não ocorreu prejuízo, poderá manifestar seu desinteresse na execução e na alteração do plano de saúde atualmente vigente.

Por todo o exposto, entendo que deve ser dado parcial provimento ao recurso da entidade sindical autora, para declarar a nulidade das alterações do plano de saúde que tenham resultado, direta ou indiretamente, em prejuízos aos empregados substituídos cujos contratos estavam em vigor em 31.12.2012.

Em reforço à fundamentação *supra*, acrescenta-se que a modificação unilateral das regras relativas ao plano de saúde da requerida pode resultar em alteração contratual lesiva dos empregados substituídos, a depender do caso.

Com efeito, o termo de adesão firmado na admissão dos trabalhadores até o final de 2012 (*CD-ROM* juntado pela requerida) revela que os trabalhadores concordaram em pagar uma parte do valor do convênio médico através de descontos mensais realizados na folha de pagamento (a contribuição mensal fixa). Nesse contexto, pagavam o valor mensal de R\$ 39,48 (*CD-ROM* ficha financeira do ano de 2012), independentemente do número de consultas ou exames realizados.

Com a alteração ocorrida em janeiro de 2013, sem consulta prévia aos trabalhadores ou negociação com o Sindicato da categoria, passou a ser exigida coparticipação dos empregados nas consultas e procedimentos, isentando-os de mensalidade. Sequer foi disponibilizada a opção de permanência no convênio anterior.

Ressalte-se que, com a participação da entidade sindical defendendo os interesses dos trabalhadores perante a empresa (art. 8º, III, da CR), a situação poderia ter se resolvido de maneira menos gravosa para os empregados, que são a parte menos privilegiada da relação trabalhista, **com o direito a optar pela permanência no plano de saúde anterior, por exemplo**. Frise-se que saúde não é mercadoria, vida não é negócio e dignidade não é lucro, de modo que a discussão de matérias que envolvam direitos fundamentais, como é o caso da saúde, não dispensa os devidos debates, com transparência e em condições de igualdade que, no caso das relações de emprego, são viabilizadas pela negociação coletiva.

A alteração implica óbice à permanência dos trabalhadores no convênio médico após a dispensa sem justa causa ou aposentadoria, pois o § 6º do art. 30 da Lei n. 9.656/1998 estabelece que **a coparticipação paga pelo empregado, por ocasião da realização de procedimentos, não é considerada contribuição, de modo que, a partir da alteração promovida pela requerida**, considera-se que o benefício passou a ser custeado integralmente pelo empregador, caso em que os empregados não têm direito à manutenção do benefício após a aposentadoria.

Ademais, como é cediço, a cobrança de procedimentos médicos pode dobrar a mensalidade do plano de saúde e a coparticipação tende a sair mais cara para os consumidores

(<https://oglobo.globo.com/economia/defesa-do-consumidor/cobranca-de-40-de-procedimentos-medicospode-dobrar-mensalidade-de-plano-de-saude-22830816>;

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2018/07/04/ans-plano-saude-coparticipacao-franquia-vale-a-pena.htm>;

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2018/07/05/ans-planos-saude-empresarial-coparticipacao-franquia.htm>;

<https://idec.org.br/noticia/novas-regras-de-franquia-e-coparticipacao-em-planos-ja-estao-valendo>).

Os riscos do empreendimento devem ser assumidos pelo empregador (art. 2º, *caput*, da CLT) e o equilíbrio financeiro é matéria que deve ser discutida diretamente entre a requerida e

a administradora e/ou a operadora do plano de saúde e os ônus não podem ser repassados aos trabalhadores.

Ressalte-se a necessidade de aferição individualizada dos valores devidos aos substituídos. O resultado da demanda, de fato, não será exatamente igual para cada um dos trabalhadores, mormente porque dependerá de liquidação.

Nesse contexto, deve ser assegurada a opção de manutenção do plano de saúde aos empregados da requerida admitidos anteriormente à data da alteração, nas mesmas condições que aderiram aos seus respectivos contratos de trabalho, em respeito ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva (arts. 444 e 468 da CLT).

Por fim, os trabalhadores devem ser advertidos de que a alteração implica óbice à permanência no convênio médico após a dispensa sem justa causa ou aposentadoria (§ 6º do art. 30 da Lei n. 9.656/1998).

Logo, **acolhe-se parcialmente** o pedido do Sindicato autor para: **1)** decretar a nulidade das alterações do plano de saúde que tenham resultado, direta ou indiretamente, prejuízos aos empregados substituídos cujos contratos estavam em vigor em 31.12.2012; **2)** determinar que a requerida comunique aos trabalhadores substituídos, mediante recibo, que a alteração implica óbice à permanência no convênio médico após a dispensa sem justa causa ou aposentadoria (§ 6º do art. 30 da Lei n. 9.656/1998), oportunizando manifestação, em 30 dias, a respeito do interesse no restabelecimento do plano anterior (a ser entregue pelos trabalhadores à empresa requerida, mediante recibo); **3)** determinar o restabelecimento do plano de saúde coletivo dos trabalhadores prejudicados que manifestarem interesse, nos moldes do convênio anteriormente contratado (inclusive com relação a cobertura assistencial e condições de pagamento da mensalidade, sem cobrança de coparticipação), respeitados os reajustes autorizados pela ANS, no prazo assinalado a seguir; **4)** condenar a requerida à restituição, aos trabalhadores prejudicados, dos valores pagos a título de coparticipação que superem as mensalidades anteriormente pagas, considerado o resultado de cada mês.

Presentes os requisitos do art. 300 do CPC de 2015 para a concessão da tutela de urgência (elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo) determina-se: **a)** o cumprimento da obrigação de fazer descrita no item 2 do dispositivo no prazo de 20 dias a contar da intimação a respeito desta decisão, sob pena de multa diária no valor de R\$ 200,00 por empregado afetado, a ser revertida ao trabalhador prejudicado; **b)** o cumprimento da obrigação de fazer descrita no item 3 no prazo de 30 dias do recebimento das respostas dos substituídos a respeito do interesse no restabelecimento do plano anterior, já considerada a necessidade de nova contratação com a prestadora, independentemente de trânsito em julgado, sob pena de multa diária no valor de R\$ 200,00 por empregado afetado, a ser revertida ao trabalhador prejudicado.

PREQUESTIONAMENTO

Diante da fundamentação supra, tem-se por prequestionados todos os dispositivos legais e matérias pertinentes, restando observadas as diretrizes traçadas pela jurisprudência do STF e do TST.

Ressalto, por fim, que o julgador não está obrigado a responder a todas as questões suscitadas pelas partes quando já tenha encontrado motivo suficiente para proferir a decisão. A prescrição trazida pelo art. 489 do CPC/2015 veio confirmar a jurisprudência já sedimentada pelo Colendo Superior Tribunal de Justiça, sendo dever do julgador apenas enfrentar as questões capazes de infirmar a conclusão adotada na decisão recorrida (STJ, EDcl no MS 21315/DF, S1, DJe 15.6.2016).

Alerto que a oposição de embargos de declaração protelatórios ensejará a condenação ao pagamento de multa na razão de 2% sobre o valor atualizado da causa (art. 1.026, §2º, do CPC do 2015).

PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO

O valor da condenação deverá ser corrigido monetariamente, desde a data do inadimplemento de cada verba até a data do efetivo pagamento, independente do momento em que a reclamada efetue o depósito da condenação. Fixa-se, como regra, o termo *a quo* na data do vencimento de cada obrigação, ou seja, o momento em que cada prestação se torna exigível. O devedor incorre em mora ao não efetuar o pagamento no tempo devido (art. 397 do Código Civil e Súmula n. 381 do TST). Excetuam-se as indenizações por danos morais, eis que não dizem respeito à obrigação contratual *stricto sensu*, as quais devem ser corrigidas a partir da data da prolação da primeira decisão condenatória (Súmula n. 439, TST), quer seja a sentença, quer o Acórdão.

Com relação ao índice de correção monetária, em 18.12.2020 o Supremo Tribunal Federal, no julgamento das ADCs 58 e 59 e das ADIs 5867 e 6021, conferiu interpretação conforme a Constituição aos arts. 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei n. 13.467/2017, e decretou a inconstitucionalidade da aplicação da Taxa Referencial (TR) para a correção monetária dos débitos trabalhistas, determinando que, até que o Poder Legislativo delibere sobre a questão, deve ser aplicado o Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) até a citação e, a partir de então, a taxa Selic.

Entre o ajuizamento da ação e a citação, incidem juros de 1% ao mês, *pro rata die*, nos termos da Lei n. 8.177/1991, eis que a modulação dos efeitos da R. decisão do E. STF teve como termo *a quo* a citação.

Logo, determina-se a aplicação da modulação reconhecida pelo STF com a incidência do IPCA-E até a citação e, a partir de então, da taxa Selic, além de juros de 1% ao mês, *pro rata die*, entre o ajuizamento da ação e a citação.

Ante a natureza das verbas, não há incidência de contribuição previdenciária e imposto de renda.

Honorários advocatícios

A condenação da parte vencida ao pagamento dos honorários advocatícios independe de pedido expresso, visto que se trata de requerimento implícito, inerente à própria sucumbência.

O TST, em face do cancelamento da Súmula n. 310, item VIII, e na linha das diretrizes traçadas pelas Súmulas n. 219 e 329 do TST, havia pacificado o entendimento de que o Sindicato, na condição de substituto processual da categoria profissional, faz jus à percepção dos honorários de advogado, desde que preenchidos os requisitos elencados no art. 14 da Lei n. 5.584/1970.

Posteriormente, a jurisprudência evoluiu para firmar o entendimento de que **o Sindicato faz jus aos honorários assistenciais pela simples sucumbência da parte contrária**, ou seja, ao resultar vencedor em demanda em que atua na qualidade de substituto processual, independentemente da exigência de comprovação da hipossuficiência de cada um dos substituídos. Sobre o tema, o C. TST aprovou nova redação para a Súmula n. 219, incluindo o item III ao referido verbete, o qual dispõe: “São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego”.

Frise-se que o deferimento dos honorários advocatícios, nas causas em que o Sindicato figure como substituto processual, é uma forma de incentivo à promoção da defesa judicial de interesses individuais e coletivos da categoria.

No caso dos autos, como o sindicato atuou como substituto processual, **desnecessária a declaração de miserabilidade econômica dos substituídos**, sendo-lhe devidos os honorários advocatícios.

Nesse sentido: RR 196-11.2015.5.03.0074, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 15.5.2020 e Ag-ED-ED-ARR 836-87.2015.5.09.0513, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 30.4.2020.

Nesse contexto, **condena-se** a requerida ao pagamento de honorários advocatícios no percentual de 15% sobre o valor da condenação.

DISPOSITIVO

À vista do exposto, decido: conceder ao autor os benefícios da justiça gratuita; **CONHECER** do recurso do **S.T.I.M.M.M.E.S.J.C.R.** e **O PROVER** para, **julgando a reclamação trabalhista parcialmente procedente**. Logo, **acolhe-se parcialmente** o pedido do Sindicato autor para: **1)** decretar a nulidade das alterações do plano de saúde que tenham resultado, direta ou indiretamente, prejuízos aos empregados substituídos cujos contratos estavam em vigor em 31.12.2012; **2)** determinar que a requerida comunique aos trabalhadores substituídos, mediante recibo, que a alteração implica óbice à permanência no convênio médico após a dispensa sem justa causa ou aposentadoria (§ 6º do art. 30 da Lei n. 9.656/1998), oportunizando manifestação, em 30 dias, a respeito do interesse no restabelecimento do plano anterior (a ser entregue pelos trabalhadores à empresa requerida, mediante recibo); **3)** determinar o restabelecimento do plano de saúde coletivo dos trabalhadores prejudicados que manifestarem interesse, nos moldes do convênio anteriormente contratado (inclusive com relação a cobertura assistencial e condições de pagamento da mensalidade, sem cobrança de coparticipação), respeitados os reajustes autorizados pela ANS, no prazo assinalado a seguir; **4)** condenar a requerida à restituição, aos trabalhadores prejudicados, dos valores pagos a título de coparticipação que superem as mensalidades anteriormente pagas, considerado o resultado de cada mês. Presentes os requisitos do art. 300 do CPC de 2015 para a concessão da tutela de urgência (elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo) determina-se: **a)** o cumprimento da obrigação de fazer descrita no item 2 do dispositivo no prazo de 20 dias a contar da intimação a respeito desta decisão, sob pena de multa diária no valor de R\$ 200,00 por empregado afetado, a ser revertida ao trabalhador prejudicado; **b)** o cumprimento da obrigação de fazer descrita no item 3 no prazo de 30 dias do recebimento das respostas dos substituídos a respeito do interesse no restabelecimento do plano anterior, já considerada a necessidade de nova contratação com a prestadora, independentemente de trânsito em julgado, sob pena de multa diária no valor de R\$ 200,00 por empregado afetado, a ser revertida ao trabalhador prejudicado.

Arbitra-se à condenação o valor de R\$ 50.000,00. Custas pela demandada, no importe de R\$ 1.000,00.

Em sessão telepresencial realizada em 20.4.2021, conforme previsto nas Portarias Conjuntas GP-VPA-VPJ-CR n. 4/2020, n. 5/2020 e seguintes deste E. TRT, **ACORDAM** os Magistrados da 11ª Câmara (Sexta Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.

Votação Unânime.

Composição: Exmos. Srs. Desembargadores João Batista Martins Cesar (Relator), Luis Henrique Rafael (Presidente) e Exma. Sra. Juíza Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues. Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) Ciente. Sessão realizada em 20 de abril de 2021. Compareceu para sustentar oralmente por E.L., Dr. Carlos Eduardo Correa de Moraes.

JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR
Desembargador Relator

DEJT 23 abr. 2021, p. 6979.

Acórdão PJe Id. abc4237
Processo TRT 15ª Região 0010708-37.2020.5.15.0044
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA
Origem: 2ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO
Juíza Sentenciante: ADRIANA FONSECA PERIN

COMPETÊNCIA TERRITORIAL. ART. 651, CLT. PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO. A despeito da regra de competência territorial definida pelo art. 651, *caput*, da CLT, à luz do princípio da proteção deve-se privilegiar o juízo da localidade que seja mais acessível ao trabalhador, assegurando-lhe o amplo acesso aos órgãos judiciários, princípio estabelecido no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal. Declarada a competência da Vara do domicílio do reclamante.

O recorrente discorda da r. decisão que reconheceu a incompetência territorial da 2ª Vara do Trabalho de São José do Rio Preto (TRT da 15ª Região) e determinou a remessa dos autos para a Vara do Trabalho de Brumado/BA (TRT da 5ª Região). Defende, em resumo, que o princípio constitucional do acesso à justiça autoriza a mitigação da regra do art. 651 da CLT.

O recorrido não apresentou contrarrazões.
É o relatório.

VOTO

Referência ao número de folhas

A referência ao número de folhas considerou o *download* do processo pelo formato “Pdf”, em ordem crescente.

Conhecimento do recurso

No caso em análise, apesar de o recorrente pretender a reforma de decisão interlocutória, o certo é que, em face do reconhecimento da incompetência territorial, foi determinada a remessa dos autos para Tribunal Regional do Trabalho distinto daquele ao qual o juízo excepcionado está vinculado.

Portanto, com base na Súmula n. 214, alínea “c”, do E. Tribunal Superior do Trabalho, considero preenchidos os requisitos legais e, assim, conheço do recurso.

Competência territorial

O recorrente informou em sua peça de ingresso (fls. 2-15) que possui residência fixada na cidade de São José do Rio Preto/SP, tendo laborado para o recorrido, localizado em Ibicoara/BA, como tarefeiro.

O recorrido, por sua vez, suscitou exceção de incompetência em razão do lugar, pleiteando a remessa dos autos para a Vara do Trabalho de Brumado/BA, por ser o local da prestação de serviços (fl. 48).

A r. decisão atacada (fl. 107) acolheu a exceção de incompetência em razão do lugar e, assim, determinou a remessa dos autos para a Vara do Trabalho de Brumado/BA.

O recorrente discorda da referida decisão, salientando que o princípio constitucional do acesso à justiça autoriza a mitigação da regra do art. 651 da CLT.

Em que pesem os respeitáveis fundamentos adotados na r. decisão atacada, o inconformismo prospera.

Realmente, a competência territorial é disciplinada no art. 651 da CLT, que estabelece o seguinte:

Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra localidade ou no estrangeiro.

§ 1º - Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.

§ 2º - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional disposta em contrário.

§ 3º - Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

O disposto no mencionado dispositivo legal exige interpretação sistemática e teleológica, em consonância com o ordenamento jurídico pátrio e com a finalidade do legislador. Não se pode desprezar, na interpretação do referido artigo, os princípios do acesso à justiça, da aptidão para a prova, da proteção do trabalhador e, ainda, da economia processual.

De fato, diferentemente das relações jurídicas puramente civis, em que se prestigia, via de regra, o domicílio do réu (art. 46 do CPC/2015), o objetivo do legislador com o art. 651 da CLT foi o de facilitar o exercício do direito constitucional de ação pelo trabalhador hipossuficiente.

Emerge, realmente, do art. 651 da CLT, que a regra é que a competência seja determinada pelo local da prestação de serviços ou da celebração do contrato, a critério do trabalhador. Todavia, à luz do princípio da proteção, deve-se privilegiar o juízo da localidade que na verdade seja mais acessível ao trabalhador, assegurando-lhe o amplo acesso aos órgãos judiciários, princípio estabelecido no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal.

Na realidade, a garantia de acesso à justiça está prevista no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988, segundo o qual “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito”.

O movimento de acesso à justiça pode ser observado em três momentos históricos distintos, as conhecidas “três ondas” de acesso à justiça. No primeiro momento, concentraram-se esforços em possibilitar o acesso aos mais pobres. Em um segundo momento, buscou-se a solução efetiva das lides transindividuais. Após, surgiu uma terceira onda, que trabalha pela superação dos principais obstáculos processuais.

Esta terceira onda parte do pressuposto de que o direito constitucional de acesso ao judiciário só pode ser efetivamente concretizado com a eliminação das dificuldades econômicas, sociais, técnicas e políticas que impeçam o livre exercício do direito de ação. Deste modo, um processo somente pode ser considerado devido e justo quando for de fácil acessibilidade ao jurisdicionado, sem obstáculos desnecessários.

Nesta linha de raciocínio, é certo que o direito fundamental de acesso à Justiça deve prevalecer sobre a interpretação meramente literal do art. 651 da CLT, sobretudo em vista da exceção prevista em seu § 1º, que atribui competência à Vara do Trabalho do domicílio do reclamante, quando inviabilizado o ajuizamento da reclamação trabalhista no foro da celebração do contrato ou da prestação dos serviços.

Não há dúvida de que exigir do trabalhador que ingresse com a reclamação trabalhista no lugar em que prestou serviços, mesmo quando alterou o lugar de seu domicílio, onera excessivamente o exercício do direito de ação pela parte hipossuficiente.

A respeito do tema, transcrevo os seguintes precedentes do E. TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. COMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. AJUIZAMENTO DA AÇÃO EM LOCAL DIVERSO DA CONTRATAÇÃO OU DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. Ante a divergência jurisprudencial, nos termos exigidos no art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. AJUIZAMENTO DA AÇÃO EM LOCAL DIVERSO DA CONTRATAÇÃO OU DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. A jurisprudência deste Tribunal tem evoluído para considerar o domicílio do autor como elemento definidor da competência territorial, com base no princípio do livre acesso à justiça, o qual autoriza a aplicação analógica do art. 651, § 1º, da CLT, sempre que tal não se revele um embaraço à defesa, e o contrário evidenciar-se um obstáculo ao livre exercício do direito fundamental de ação. Não havendo registro no acórdão regional de que a reclamada teria condições de exercer seu direito de defesa de modo pleno se o feito tramitasse em local diverso ao da prestação dos serviços, não há como afastar a declaração de incompetência territorial. Recurso de revista conhecido e não provido. (RR 348-89.2011.5.05.0641, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, data de julgamento 3.2.2016, 6ª Turma, data de publicação DEJT 12.2.2016).

[...]EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL (RECURSO DA PETROBRAS). Esta Corte tem entendimento de que, em razão ao direito do acesso à justiça e ao princípio da proteção, o empregado pode optar por ajuizar a ação em local mais acessível do que a regra geral prevista no art. 651, *caput*, da CLT [...]. (RR 839-81.2012.5.15.0092, Relator Desembargador Convocado Breno Medeiros, data de julgamento 25.11.2015, 8ª Turma, data de publicação DEJT 27.11.2015).

Portanto, à luz do direito fundamental de acesso à justiça e do princípio da proteção, realmente o empregado pode optar por ajuizar a demanda no local de seu domicílio quando lhe for mais favorável, evitando dificuldades financeiras.

É importante destacar, nesse ponto, que caso fosse admitida a competência territorial de Brumado/BA, o recorrido correria o risco de suportar, se sucumbente na demanda, as despesas processuais despendidas pelo recorrente no curso do processo, na forma do art. 82 e seguintes do CPC de 2015.

Desse modo, como a definição da competência territorial trabalhista não pode se distanciar do escopo primordial de garantir ao trabalhador o acesso à Justiça, nos termos do art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, o presente recurso merece ser provido.

Neste sentido, já se pronunciou esta 1ª Câmara no Processo 0010973-21.2019.5.15.0029, que trata de caso semelhante, em voto de minha relatoria.

Logo, reformo a r. decisão *a quo* para declarar a competência da 2ª Vara do Trabalho de São José do Rio Preto (TRT da 15ª Região) para processar e julgar o presente feito. Por tal razão, determino o retorno dos autos à Vara de Origem para o regular prosseguimento da ação.

Prequestionamento

Para fins de prequestionamento, fica expressamente consignado que a presente decisão não afronta qualquer dispositivo legal, inclusive de âmbito constitucional, especialmente os referidos pelos litigantes, nem contraria Súmulas e Orientações das Cortes Superiores, sendo desnecessária, portanto, a interposição de Embargos de Declaração para tal finalidade.

Diante do exposto, decido conhecer do recurso interposto por **J.S.P.** e o **PROVER**, para declarar a competência da 2ª Vara do Trabalho de São José do Rio Preto/SP (TRT da 15ª Região) para processar e julgar o presente feito e, assim, determinar o retorno dos autos à Vara de Origem para o regular prosseguimento da ação, tudo nos termos da fundamentação.

Em sessão realizada em 24 de março de 2021, a 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo. Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Ricardo Antônio de Plato. Tomaram parte no julgamento os(as) Srs. Magistrados: Desembargador do Trabalho José Carlos Ábile (relator) Desembargadora do Trabalho Olga Aida Joaquim Gomieri, Desembargador do Trabalho Ricardo Antônio de Plato. Julgamento realizado em Sessão Virtual, conforme os termos da Portaria Conjunta GP-VPA-VPJ-CR n. 3/2020 deste E. TRT (art. 3º, § 1º) e art. 6º, da Resolução n. 13/2020 do CNJ.

RESULTADO:

ACORDAM os Magistrados da 1ª Câmara - Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo. (a) Sr.(a) Relator(a).

Votação unânime.

Procurador ciente.

JOSÉ CARLOS ÁBILE
Desembargador Relator

DEJT 15 abr. 2021, p. 233.

ACORDO

ACORDO JUDICIAL. ORDEM DE BLOQUEIO DE VALORES EMANADA DE OUTRO JUÍZO. O acordo judicial, como regra geral, deve ser cumprido nos exatos termos em que entabulado e homologado. No presente caso, porém, não há como imputar à executada culpa pelo não pagamento da última parcela do acordo na forma como avençada (depósito em conta bancária da advogada do exequente), em face da ordem emanada de outro Juízo (depósito em conta judicial vinculada à ação de alimentos). A impenhorabilidade do crédito (art. 833, IV, do CPC) é de ser apreciada pelo Juízo que determinou o seu bloqueio, nos termos do art. 518 do CPC. TRT 15ª Região 0010800-19.2019.5.15.0054 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Fábio Bueno de Aguiar. DEJT 30 jul. 2020, p. 1805.

ADICIONAL

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. VIGILANTE. EXIGÊNCIA LEGAL DE APROVAÇÃO EM CURSO DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA E DE REGISTRO DA FUNÇÃO PERANTE A RECEITA FEDERAL. EXEGESE DA LEI N. 7.102/1983. REQUISITOS NÃO COMPROVADOS NOS AUTOS. IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO. Para exercer a função de “Vigilante”, os arts. 16 e 17 da referida Lei n. 7.102/1983 exigem o preenchimento de vários requisitos, dentre eles: aprovação em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado nos termos desta lei, e registro no Departamento de Polícia Federal, com garantia de porte de arma quando em efetivo serviço. Ocorre que, a despeito das conclusões esposadas pelo Sr. Perito, acatadas pelo MM. Juízo *a quo*, não há qualquer demonstração nos autos de que o demandante tenha sido aprovado em curso de formação específico, tampouco de que o mesmo tenha obtido registro, junto à Polícia Federal, para o exercício da função, não podendo, assim, ser enquadrado na função de vigilante, porquanto não comprovado o cumprimento dos requisitos legais para tanto. Deveras, o que se extrai dos autos é que o reclamante desempenhava a função de Vigia, de maneira interna, exercendo uma atividade não especializada, para a qual não se exige preparação especial, como ocorre com o Vigilante. Diga-se, ademais, que o Magistrado não está adstrito ao laudo pericial, de modo que, constatando-se que o obreiro desempenhava a função de Vigia, e não de Vigilante, impõe-se o não acolhimento da conclusão pericial e, por consequência, afasta-se a condenação ao pagamento do adicional de periculosidade, com seus respectivos reflexos. Recurso provido. TRT 15ª Região 0012384-18.2017.5.15.0014 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 22 out. 2020, p. 764.

AGRAVO

1. AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA DE BEM IMÓVEL. ALIENAÇÃO FIDUCIÁRIA. Com a constituição da propriedade fiduciária, o devedor torna-se o possuidor direto da coisa, detendo direito de uso e gozo do bem que, no entanto, ainda não integra o seu patrimônio. É que a propriedade resolúvel do bem e a sua posse indireta permanecem com o credor fiduciário (instituição financeira), a quem não se pode impingir a obrigação de responder por dívida trabalhista para a qual não contribuiu, ainda que o crédito em questão seja privilegiado. Em que pese a posse direta prévia, o imóvel

objeto de transação passará a integrar o patrimônio do adquirente/devedor somente após a ampla quitação do valor financiado, quando, então, poderá ser objeto de constrição. Reforma-se. TRT 15ª Região 0012019-78.2019.5.15.0018 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 14 out. 2020, p. 1148.

2. AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA EM CONTA-CORRENTE. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO ÀS REGRAS DOS ARTS. 848 E 850 DO CPC. INEXISTÊNCIA DE INDICAÇÃO EXPLÍCITA DE ALTERNATIVAS MENOS GRAVOSAS PARA A EXECUÇÃO. VIOLAÇÃO DO DEVER PROCESSUAL RECÍPROCO DE AUXÍLIO, ÍNSITO AO PRINCÍPIO DA COOPERAÇÃO PROCESSUAL (ART. 6º DO CPC). MANUTENÇÃO DA CONSTRIÇÃO PATRIMONIAL. Se a executada esgrime com os arts. 848 e 850 do CPC, pugnando por meios menos gravosos para a execução, mas não indica outra conta-corrente em substituição, nem tampouco bens de igual ou similar hierarquia, na ordem do art. 835 do CPC, falta com o dever processual de auxílio (“*Hilfspflicht*”), ínsito ao princípio da cooperação processual, na base do art. 6º do CPC (c/c art. 769 da CLT). A parte executada não pode se apropriar placidamente dos conteúdos normativos dos arts. 848 e 850 do CPC, sem qualquer ímpeto de colaboração para com a satisfação das pretensões exequendas: o processo judicial não é um jogo de xadrez, em que se pode ganhar por “xeque-mate”; é um ambiente comunicacional e comunitário de possibilidades jurídicas e fáticas concretas, sob a regência da boa-fé e da lealdade recíprocas. Ademais, é do executado o ônus de comprovar, de maneira cabal, que a penhora de valores em conta-corrente prejudica-lhe a gestão imediata do negócio e/ou o pagamento dos sacrossantos direitos trabalhistas de seus atuais empregados. Agravo de petição a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010456-22.2017.5.15.0082 AP - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Guilherme Guimarães Feliciano. DEJT 25 ago. 2020, p. 1.

3. AGRAVO REGIMENTAL EM CORREIÇÃO PARCIAL. DECISÃO QUE FIXA PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DE DEFESA INDEPENDENTEMENTE DA REALIZAÇÃO DE AUDIÊNCIA. PREVISÃO EXPRESSA NO ATO N. 11 DA CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. INEXISTÊNCIA DE ERRO DE PROCEDIMENTO. TUMULTO PROCESSUAL NÃO VERIFICADO. POSSIBILIDADE DE REVISÃO PELA VIA RECURSAL. AGRAVO NÃO PROVIDO. A determinação para apresentação de defesa no prazo de 15 (quinze) dias da citação, sem que houvesse agendamento de audiência, foi dada em atendimento às diretrizes especiais exaradas (Ato n. 11 da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho) pelo órgão competente diante das normas sanitárias vigentes. Não se verifica, portanto, erro procedimental ou tumulto processual capaz de ensejar a presente intervenção correicional. O inconformismo da agravante acerca dos efeitos da decisão poderá ser alegado oportunamente no recurso cabível. Agravo a que se nega provimento por não infirmados os fundamentos da decisão agravada. TRT 15ª Região 0007054-77.2020.5.15.0000 CorPar - Ac. PJe OEJ. Rel. Maria Madalena de Oliveira. DEJT 24 set. 2020, p. 594.

4. AGRAVO REGIMENTAL EM CORREIÇÃO PARCIAL. DECISÃO QUE INVERTE A ORDEM DE OITIVA DAS TESTEMUNHAS. ATO JURISDICIONAL. INEXISTÊNCIA DE ERRO PROCEDIMENTAL. POSSIBILIDADE DE REEXAME PELA VIA RECURSAL. AGRAVO A QUE SE NEGA PROVIMENTO. A decisão que determina expedição de carta precatória para oitiva de testemunha da reclamada, antes de colher o depoimento da testemunha do reclamante presente à audiência, possui natureza jurisdicional e reflete posicionamento técnico do Magistrado quanto à condução do processo, não se tratando de erro de procedimento que acarrete tumulto capaz de atrair a intervenção correicional, além de comportar reexame pela via judicial. Agravo regimental ao qual se nega provimento, por não infirmados os fundamentos da decisão recorrida. TRT 15ª Região 0005202-18.2020.5.15.0000 CorPar - Ac. PJe OEJ. Rel. Maria Madalena de Oliveira. DEJT 6 jun. 2020, p. 710.

ASSÉDIO

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO EM FACE DA ORIENTAÇÃO SEXUAL DA TRABALHADORA. O assédio moral se concretiza com ataques repetidos que submetem a vítima a situações vexatórias, discriminatórias, constrangedoras, e que ferem a dignidade do trabalhador, sem se confundir com a natural pressão profissional (sem abuso, evidentemente) em decorrência das exigências modernas de competitividade e qualificação. Em sua atuação empresarial, os empregadores estão sujeitos ao

respeito devido aos trabalhadores, não se admitindo posturas que imponham humilhações e desconforto por ser alvo de piadas e comentários inadequados sobre a privacidade, sobretudo no que diz respeito à orientação sexual de cada um. Portanto, havendo nos autos provas de que a trabalhadora era alvo de piadas, chacotas, apelidos etc., sem que a direção tomasse providências a fim de cessar a prática nefasta, resta configurado o dano moral à trabalhadora. São condutas que violam a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), e por efeito a sua honra e imagem (art. 5º, X, da CF). Em boa hora foi aprovada a Convenção Internacional do Trabalho 190 da OIT, que trata da Violência no Trabalho e do Assédio Moral. Dou provimento. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DEVIDOS PELO RECLAMANTE. INTERPRETAÇÃO DO ART. 791-A, § 4º, DA CLT. A exigibilidade dos honorários advocatícios segundo regra do § 4º da CLT está condicionada à capacidade econômica da parte, com a obtenção em juízo, ainda que em outro processo, de créditos capazes de suportar a despesa ou a alteração superveniente da situação de insuficiência de recursos. Assim, se o reclamante, quando da propositura da reclamação, não tinha condições de custear eventuais despesas de seu processo, a exemplo de honorários advocatícios, agora, com a condenação da reclamada ao pagamento de várias verbas trabalhistas, passa a ter condições de arcar com a verba honorária. Portanto, até o julgamento definitivo da ADI 5766, considero razoáveis os limites fixados pelo Eminentíssimo Ministro Relator. TRT 15ª Região 0011062-02.2018.5.15.0022 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 8 jun. 2020, p. 4821.

CERCEAMENTO DE DEFESA

CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. OMISSÃO DA PARTE. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Não caracteriza cerceamento do direito de defesa quando a parte não se insurge, oportunamente, contra o indeferimento da produção de provas em audiência. PEDIDO DE DEMISSÃO. RECONHECIMENTO DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. CABIMENTO. O pedido de demissão subscrito pelo trabalhador não obsta o reconhecimento da rescisão indireta do pacto laboral, considerando que o art. 483, *caput* e § 3º, da CLT, faculta ao empregado considerar rescindido o pacto laboral, antes de pleitear as verbas rescisórias em juízo, nas hipóteses tipificadas no aludido preceito legal. TRT 15ª Região 0010352-07.2019.5.15.0067 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 1º dez. 2020, p. 5073.

COMPETÊNCIA

CONFLITO DE COMPETÊNCIA. REJEIÇÃO DE PREVENÇÃO. NÃO CABIMENTO. Não cabe conflito de competência contra decisão monocrática que rejeita a prevenção de julgador diverso para a análise de mandado de segurança, por se tratar de hipótese de agravo interno - art. 278 do Regimento Interno. TRT 15ª Região 0008341-75.2020.5.15.0000 CCCiv - Ac. PJe OEJ. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 11 dez. 2020, p. 38.

CONTRATO

UNICIDADE CONTRATUAL. DESCARACTERIZAÇÃO. VALIDADE DOS CONTRATOS DE SAFRA. PRAZO DETERMINADO. Contratos de safras ou para serviços especificados (especializados na literalidade da lei) encontram-se na exceção prevista na parte final do art. 452 da CLT, não podendo ser considerados contratos por prazo indeterminado, ainda que celebrados com intervalos inferiores a seis meses. Sabe-se, ainda, que o cultivo da cana-de-açúcar se caracteriza como cultura semi-perene (permite ao produtor quatro ou mais cortes), tendo em vista que o tempo que medeia a data do plantio e da colheita excede a um ano, e o trabalhador que se ativa na safra, em verdade, está participando de colheita relativa ao plantio de anos anteriores, o que corrobora o entendimento de que a contratação a prazo revela-se essencial neste tipo de cultura e confirma o entendimento de que as contratações da autora constituem-se legítimos contratos de safra e não representam burla à lei. Reforma-se. TRT 15ª Região 0011384-57.2017.5.15.0054 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 15 maio 2020, p. 1145.

DANO

1. DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE ALEGADA DOENÇA OCUPACIONAL. AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE ENTRE O LABOR E A PATOLOGIA. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Tecnicamente, não há se falar em infortúnio laboral, seja na modalidade típica, seja na equiparada, quando a prova pericial revela a ausência de nexo de causalidade entre a patologia do obreiro e o trabalho. Assim, inexistente a alegada doença ocupacional, fica descaracterizada a conduta ilícita que o autor buscou imputar aos reclamados, fator que obsta atribuir a estes a obrigação de indenizar os danos postulados na inicial, haja vista não estarem presentes, na espécie, todos os pressupostos autorizadores da incidência da teoria da responsabilidade civil subjetiva, previstos nos arts. 186 e 927, *caput*, do CC. Mantém-se. DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE ALEGADA DOENÇA OCUPACIONAL. AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE ENTRE O LABOR E A PATOLOGIA. CULPA EXCLUSIVA DO AUTOR. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. O próprio reclamante relata ao Perito que o aludido acidente ocorreu quando realizava treinamento de mecânica básica na sala de aula da parte reclamada e, “ao pegar a caneta que havia caído ao solo, a cadeira escorregou e apoiou o cotovelo esquerdo sobre a carteira do companheiro vizinho e teve lesão de ombro esquerdo [...]” (fl. 514). Dessa forma, denota-se que o acidente narrado pelo autor não ocorreu em razão de condições inseguras do ambiente laboral, exteriorizadas por meio de falhas, defeitos e irregularidades técnicas e legais que colocam em risco a integridade do trabalhador; mas, sim, em função de descuido do próprio empregado que, destaque-se, estava em sala de aula, sentado em carteira apropriada, como comprovam as imagens fotográficas anexadas aos autos. Nesse quadro, não se pode constatar que houve, na situação fática narrada, conduta omissiva ou comissiva dos reclamados, a partir da qual se pudesse lhes imputar culpa pelo ocorrido, mas, sim, ato de culpa exclusiva do autor, que rendeu ensejo ao alegado acidente. Além disso, a prova colhida nos autos sequer comprova a ocorrência do acidente de trabalho alegado pelo autor, na medida em que as testemunhas autorais afirmaram que ficaram apenas sabendo do acidente, o que mitiga a prova oral, como bem salientado pela origem. Mantém-se. TRT 15ª Região 0011841-95.2017.5.15.0052 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 25 ago. 2020, p. 2121.

2. DANOS MORAIS. ATRASO NO PAGAMENTO DOS HAVERES RESCISÓRIOS. NÃO CARACTERIZADO. Inexistindo prova concreta de que o trabalhador suportou humilhações, sofrimento e abalo psíquico, o atraso no pagamento dos haveres rescisórios, por si só, não justifica a condenação de indenização por danos morais. MULTA DO ART. 467 DA CLT. NÃO CABIMENTO. É indevida a multa do art. 467 da CLT quando ausentes verbas incontroversas. TRT 15ª Região 0010705-03.2016.5.15.0051 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 ago. 2020, p. 6105.

EMBARGOS

EMBARGOS DE TERCEIRO. HERDEIROS. PENHORA SOBRE IMÓVEL OBJETO DE PARTILHA. POSSIBILIDADE. Conforme o disposto nos arts. 1.792 e 1.997 do CC, feita a partilha, os herdeiros devem responder pelo pagamento das dívidas do executado falecido, na proporção da parte que lhes couber na herança. TRT 15ª Região 0012618-80.2016.5.15.0128 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 6 ago. 2020, p. 11420.

ENTE PÚBLICO

ENTE PÚBLICO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. NÃO CABIMENTO. Não demonstrada a presença de elementos objetivos que evidenciem a existência de liame entre o ente público e as empresas contratantes, mediante contrato de prestação de serviços, não há que se falar em condenação subsidiária. TRT 15ª Região 0011352-85.2018.5.15.0064 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 11 nov. 2020 p. 2898.

ESTABILIDADE

ESTABILIDADE CONVENCIONAL. PEDIDO DE 2ª REINTEGRAÇÃO. GARANTIA DE EMPREGO PREVISTA NAS CLÁUSULAS 27 E 28 DA CCT DA CATEGORIA DOS METALÚRGICOS. EXCLUDENTE: ALCANCE DA APOSENTADORIA, EM SEUS PRAZOS MÁXIMOS. ART. 373, II, DO NCP. IMPROCEDÊNCIA. Assim bem decidiu o MM. Juízo (Dra. Olga Regiane Pilegis): “A ordem judicial de reintegração fora deferida, portanto, com base exclusivamente na previsão das cláusulas 27 e 28 da CCT, que estabelece, para o portador de sequelas acidentárias, o direito a ser mantido no cargo e emprego, não podendo ter seu contrato rescindido, ‘a não ser em razão da prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do respectivo Sindicato profissional, ou quando tiver adquirido direito à aposentadoria, nos seus prazos máximos’ (cláusula 27.3 da norma coletiva). Quanto a essa condição tida pela norma coletiva como excludente do direito à permanência do acidentado no cargo, restou incontroverso que, no bojo de outra ação, em trâmite pelo MM. juízo da 4ª Vara da Justiça Federal de Campinas (Proc. n. 5001681-20.2017.4.03.6105), o reclamante obteve o reconhecimento de seu direito à aposentadoria, em razão do labor desenvolvido em condições especiais. Veja-se às fls. 1269-1274 o teor da respectiva decisão, não existindo, até o momento, qualquer indicativo de que tenha sido reformada por instância revisora. Portanto, o direito convencional do trabalhador, vítima de sequela acidentária, a ser mantido no emprego, foi extinto em razão do fato superveniente bem apontado no r. despacho de fl. 1290, qual seja, o reconhecimento judicial de que adquiriu o direito à aposentadoria. Nesse panorama, a imotivada rescisão do contrato de trabalho, promovida pela reclamada após a primeira ordem reintegratória, não é dotada de qualquer ilegalidade, posto que autorizada pela regra excludente tratada na cláusula 27.3 da CCT dos metalúrgicos. A reclamada logrou se desvencilhar do ônus de provar o fato impeditivo e/ou extintivo do direito autoral, em tal aspecto, conforme previsão contida na regra do art. 373, II, do NCP” (fls. 1350 - grifos no original). Mantém-se. TRT 15ª Região 0011248-26.2017.5.15.0130 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 20 ago. 2020, p. 1524.

EXECUÇÃO

1. EXECUÇÃO. COISA JULGADA. OFENSA. CARACTERIZAÇÃO. OBSERVÂNCIA DOS LIMITES E ALCANCE EM QUE O TÍTULO EXECUTIVO FOI CONSTITUÍDO. A inobservância dos critérios para liquidação constantes da parte dispositiva da sentença, que reportou-se ao fixado na fundamentação do julgado, afronta a coisa julgada por violação aos limites e alcance em que foi constituído o título executivo. TRT 15ª Região 0011440-32.2017.5.15.0138 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 nov. 2020, p. 6878.

2. EXECUÇÃO. PENHORA DE CRÉDITOS. LEGALIDADE. É cabível a penhora de créditos junto a terceiros (tomadores de serviços das executadas), que se equipara ao bloqueio de dinheiro, primeiro item da ordem de preferência estatuída no art. 835 do CPC, mormente quando não comprovado, minimamente, que o montante apesado pudesse inibir a manutenção de suas atividades empresariais. Agravo de petição não provido. TRT 15ª Região 0010463-31.2016.5.15.0120 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Susana Graciela Santiso. DEJT 1º dez. 2020, p. 1516.

3. EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. NÃO CABIMENTO. O redirecionamento da execução contra o patrimônio do devedor subsidiário deverá observar sua participação na relação jurídico-processual, que seu nome conste do título executivo judicial, bem como a simples inadimplência do devedor principal. Não há que se falar em benefício de ordem, com execução dos sócios da devedora principal, antes de buscar atingir o patrimônio do devedor subsidiário. TRT 15ª Região 0012618-08.2015.5.15.0131 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 30 abr. 2020, p. 5315.

FÉRIAS

1. DIREITO DO TRABALHO. FÉRIAS. AVISO. INOBSERVÂNCIA DO PRAZO LEGAL. PAGAMENTO EM DOBRO INDEVIDO. A inobservância da concessão do aviso de férias com a antecedência

de 30 dias, conforme previsto no art. 135 da CLT, por si só não induz o pagamento em dobro das férias, ante a ausência de previsão legal neste sentido. Recurso autoral desprovido. DIREITO DO TRABALHO. RESCISÃO CONTRATUAL. MULTA DO ART. 477, CLT. DEPÓSITO BANCÁRIO INCONTROVERSO, TEMPESTIVO E NOS VALORES CORRETOS. HOMOLOGAÇÃO RESCISÓRIA A DESTEMPO. DESCABIMENTO DA MULTA. O § 8º do art. 477, CLT, que dispõe sobre a multa postulada, prevê expressamente que esta somente é devida caso seja ultrapassado o prazo fixado pelo § 6º do mesmo artigo que, por sua vez, prevê expressamente os prazos em que deve ser efetuado o pagamento das verbas rescisórias. No caso, está incontroverso que houve a tempestividade do pagamento das resilitórias devidas. Assim, não há previsão legal para a incidência da multa pelo atraso na homologação do TRCT, ante a ausência de prejuízo ao trabalhador. Recurso obreiro que se nega provimento. TRT 15ª Região 0012173-04.2017.5.15.0136 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel. DEJT 12 nov. 2020, p. 3845.

2. FÉRIAS. PAGAMENTO EXTEMPORÂNEO. DOBRO. ARTS. 137 E 145 DA CLT. SÚMULA N. 450 DO TST. Descumprido o prazo para o pagamento das férias previsto no art. 145 da CLT, fará jus o trabalhador ao pagamento em dobro, ainda que o gozo tenha sido no prazo legal, conforme o art. 137 da CLT e entendimento das Súmulas n. 450 do C. TST e 52 do TRT da 15ª Região. TRT 15ª Região 0010335-21.2019.5.15.0115 ROT - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Edmundo Fraga Lopes. DEJT 19 jun. 2020, p. 4045.

GARANTIA

FIANÇA BANCÁRIA E SEGURO JUDICIAL. GARANTIAS DA EFETIVIDADE DO PROCESSO E NÃO MERAS ALTERNATIVAS AO DEPÓSITO RECURSAL, SEM CONTRAPARTIDAS. A interpretação literal do § 11 do art. 899 da CLT, conforme redação trazida pela Lei n. 13.467/2017, que possibilita uma “substituição” do depósito recursal pela “fiança bancária ou seguro judicial”, impõe a compreensão de que se está cuidando de institutos jurídicos distintos. A fiança bancária e o seguro garantia judicial são tratados, de forma específica, no § 2º do art. 835 do CPC: “§ 2º Para fins de substituição da penhora, equiparam-se a dinheiro a fiança bancária e o seguro garantia judicial, desde que em valor não inferior ao do débito constante da inicial, acrescido de trinta por cento”. De forma mais clara, a fiança bancária e o seguro garantia judicial constituem modalidade alternativa à penhora de dinheiro, servindo, pois, à garantia plena da execução, com o requisito, inclusive, do acréscimo de 30% do valor da execução. Não existe, pois, mesmo por meio da aplicação do § 11 do art. 899 da CLT, a possibilidade de o empregador apresentar um seguro judicial que meramente garanta o valor do depósito recursal. A garantia em questão, que, inclusive, deve ser ampliada, é a garantia da efetividade do processo. TRT 15ª Região 0011813-87.2017.5.15.0033 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Jorge Luiz Souto Maior. DEJT 21 jul. 2020, p. 4639.

HONORÁRIOS

1. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DEVIDOS PELO RECLAMANTE. INTERPRETAÇÃO DO ART. 791-A, § 4º, DA CLT. A exigibilidade dos honorários advocatícios segundo regra do § 4º da CLT está condicionada à capacidade econômica da parte, com a obtenção em Juízo, ainda que em outro processo, de créditos capazes de suportar a despesa ou a alteração superveniente da situação de insuficiência de recursos. Assim, se o reclamante, quando da propositura da reclamação, não tinha condições de custear eventuais despesas de seu processo, a exemplo de honorários advocatícios, agora, com a condenação da reclamada ao pagamento de várias verbas trabalhistas, passa a ter condições de arcar com a verba honorária. Portanto, até o julgamento definitivo da ADI 5766, considero razoáveis os limites fixados pelo Eminentíssimo Ministro Relator. Recurso parcialmente provido. TRT 15ª Região 0011202-60.2018.5.15.0111 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 30 jul. 2020, p. 4529.

2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS PELA PARTE RECLAMANTE. JUSTIÇA GRATUITA. INDEVIDOS. A gratuidade da justiça, garantia inculpada no art. 5º, inciso LXXIV, CR/1988, quando concedida à parte reclamante, deve ser integral e abarcar os riscos processuais

se a atuação estiver dentro da boa-fé, de modo que não poderá ser-lhe imposta a obrigação de pagar honorários advocatícios sucumbenciais ao advogado da parte contrária. De outra forma, o instituto seria utilizado para a transferência de recursos econômicos da parte mais fraca para a mais forte da relação contratual. A aplicação literal da lei pode gerar, inclusive, a insolvência civil do trabalhador, o que contraria os valores sociais do trabalho. Assim, entendo que não são devidos os honorários advocatícios em favor da parte reclamada. TRT 15ª Região 0013353-91.2019.5.15.0069 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. DEJT 28 fev. 2020, p. 9732.

3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. JUSTIÇA GRATUITA. SUSPENSÃO DA EXIGIBILIDADE. ART. 791-A, § 4º, DA CLT. Constatado que os pedidos iniciais foram julgados improcedentes, que foram deferidos à reclamante os benefícios da justiça gratuita, e que a condenação ao pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais ficou condicionada à regra prevista no § 4º do art. 791-A da CLT, tem-se que somente se a credora demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade é que os honorários advocatícios poderão ser executados. No caso vertente, contudo, ausente a referida prova, a reforma da r. decisão é medida que se impõe para determinar a suspensão de exigibilidade dos honorários advocatícios sucumbenciais devidos pela reclamante, pelo prazo de dois anos subsequentes ao trânsito em julgado, nos termos do art. 791-A, § 4º, da CLT. Agravo de petição provido. TRT 15ª Região 0010199-06.2019.5.15.0121 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 9 nov. 2020, p. 1403.

4. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. RENÚNCIA DAS PRETENSÕES. AÇÃO EXTINTA COM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. DEVIDOS. No caso dos autos, diante da renúncia do autor às pretensões iniciais, em audiência inaugural, a ação foi extinta com resolução do mérito. Considerando que tal ato é instituto de natureza material, cujos efeitos equivalem aos da improcedência da ação e, às avessas, ao reconhecimento do pedido pelo réu, tem-se por devidos os honorários advocatícios sucumbenciais. Recurso ordinário conhecido e provido, no aspecto. TRT 15ª Região 0010076-12.2019.5.15.0152 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 14 maio 2020, p. 4131.

HORAS IN ITINERE

HORAS *IN ITINERE*. TRABALHADOR RURAL. REFORMA TRABALHISTA. As horas *in itinere*, nos estreitos limites fixados na Súmula n. 90 do C. TST, são devidas aos trabalhadores rurais mesmo após a edição da reforma trabalhista, pois: a) a CLT não se aplica, em princípio, aos trabalhadores rurais, conforme previsto no art. 7º, “b”; b) os rurícolas são regidos por lei especial (5.889/1973), que escancaradamente não quis importar as normas referentes à duração do trabalho dos urbanos (art. 4º); c) o lamentavelmente extinto Ministério do Trabalho, após a reforma trabalhista (ainda que não vigente à época), editou a Portaria n. 1.087, de 28.9.2017, que acertadamente ponderou que “as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017, por força de seu art. 7º, deixou de fora de seu objeto as importantes categorias dos empregados rurais”. Como se não bastasse, existe uma peculiaridade no transporte em geral pelo empregador de empregados rurais. Ao embarcar, o empregado sequer sabe o local exato em que vai trabalhar. Desde o embarque, portanto, o empregado rural já está aguardando ordens e à disposição do empregador. Assim, as horas *in itinere* continuam sendo devidas aos trabalhadores rurais mesmo após a edição da chamada “reforma trabalhista”. TRT 15ª Região 0010927-06.2019.5.15.0070 RORSum - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 18 maio 2020, p. 959.

INTERVALO DE TRABALHO

1. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO. PAGAMENTO. REFLEXOS. A supressão do intervalo intrajornada, ainda que parcial, defere ao trabalhador o pagamento integral do intervalo alimentar e seus reflexos. Súmula n. 437, I e III, do C. TST. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REFORMA TRABALHISTA. CABIMENTO. Os honorários advocatícios, nas ações ajuizadas após a vigência da Lei n. 13.4167/2017, são devidos pelo princípio da sucumbência, nos termos do art. 791-A da CLT.

Inaplicabilidade das Súmulas n. 219 e 329 do C. TST. TRT 15ª Região 0010217-42.2018.5.15.0095 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 20 ago. 2020, p. 5331.

2. PAUSAS PARA DESCANSO PREVISTAS NA NR-31, EXPEDIDA PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. PERTINÊNCIA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT. Diante do trabalho altamente penoso do trabalhador rural e face à ausência de normas que regulem as pausas obrigatórias previstas na Portaria n. 86, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego aos 3.3.2005, e, ainda, considerando-se os princípios constitucionais, em especial, da dignidade da pessoa humana, da tutela da saúde, da redução dos riscos inerentes ao trabalho, concluo pela aplicação analógica do disposto no art. 72 da CLT, fazendo jus o autor às pausas para descanso de 0h10min a cada 0h90min trabalhados. DIREITO DO TRABALHO. PROCESSO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. HORAS *IN ITINERE*. TRABALHADOR RURAL. CABIMENTO. Remanesce aplicável ao laborista rural o conteúdo da Lei n. 5.889/1973, regulamentada pelo Decreto n. 73.626/1974, o qual, em seu art. 4º, lista uma série de dispositivos celetistas aplicáveis ao rurícola, porém não a regra do art. 58 da CLT, em face das especificidades do trabalho no campo, que foram alteradas pela Reforma. TRT 15ª Região 0010178-65.2018.5.15.0056 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel. DEJT 21 ago. 2020, p. 4408.

JORNADA DE TRABALHO

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. CRIANÇA PORTADORA DE TRANSTORNO DE ESPECTRO AUTISTA. POSSIBILIDADE. Considerando os valores sociais que emanam da Constituição Federal, notadamente a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º), somados às disposições contidas no Estatuto da Criança e do Adolescente e nas Convenções Internacionais, das quais o Brasil é signatário, em especial a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgado por meio do Decreto n. 6.949, de 25.8.2009, o qual tem como propósito promover a efetiva integração da pessoa com deficiência à sociedade, norma esta que possui *status* de emenda constitucional, e uma vez evidenciada a necessidade da redução da jornada de trabalho da mãe, pai ou responsável pelos cuidados no acompanhamento do tratamento médico de criança com necessidades especiais, incontornável se torna o direito à jornada de trabalho reduzida do trabalhador responsável por estes cuidados. TRT 15ª Região 0010634-56.2019.5.15.0128 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 5 maio 2020, p. 5938.

MANDADO

1. MANDADO DE SEGURANÇA. DECADÊNCIA. A contagem do prazo decadencial para a impetração de mandado de segurança inicia-se com o primeiro ato coator e não se renova com a reiteração do ato. TRT 15ª Região 0008649-48.2019.5.15.0000 MSCiv - Ac. PJe 1ª SDI. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 11 jun. 2020, p. 790.

2. MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA EM DINHEIRO. TITULARIDADE DE TERCEIROS. ILEGITIMIDADE DE PARTE. Tratando-se a conta penhorada de bem de titularidade de terceiros, não é o exequente da ação principal legitimado a defender direito alheio. TRT 15ª Região 0005657-80.2020.5.15.0000 MSCiv - Ac. PJe 1ª SDI. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 14 maio 2020, p. 733.

3. MANDADO DE SEGURANÇA. SALÁRIO. PENHORA. NOVO CPC. LEGALIDADE. Proferida a decisão que determinou a penhora sobre salário sob a égide do novo CPC, aplicam-se suas disposições, com destaque para o § 2º do art. 833, que excepciona a impenhorabilidade aos casos de pagamento de pensão alimentícia, independente de sua origem. TRT 15ª Região 0009147-13.2020.5.15.0000 MSCiv - Ac. PJe 1ª SDI. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 10 dez. 2020, p. 23.

MANICURE

SERVIÇOS DE MANICURE PRESTADOS A SALÃO DE BELEZA. RELAÇÃO DE EMPREGO NÃO RECONHECIDA. Havendo nos autos prova robusta de que a reclamante auferia 70% pelos serviços

prestados como manicure, ficando o empregador com apenas 30% dos valores auferidos, foge à razoabilidade reconhecer a relação de emprego entre as partes, mesmo porque é cediço que o empregador deve arcar com os riscos do negócio, além de arcar com os custos do empreendimento, como, por exemplo, energia elétrica, água, equipamentos, utensílios, móveis, telefone, espaço físico, limpeza e manutenção do local, conforme aponta o § 4º do art. 1º-A da Lei n. 12.592/2012, aliás, essa lei veio em boa hora para disciplinar essa difícil relação entre os parceiros. Ainda que os serviços de cabeleireiro fossem prestados nas dependências da reclamada, normalmente no horário comercial, das 8h às 18h, de terça a sábado, isso não significa a existência de subordinação jurídica, pois obviamente a reclamante teria que observar os horários de funcionamento do salão de beleza se quisesse ter clientela. Dou provimento para julgar improcedente a reclamação. TRT 15ª Região 0010051-65.2019.5.15.0130 RORSum - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 7 maio 2020, p. 2926.

MONITOR

MONITOR. PARTICIPAÇÃO NO RECEBIMENTO DE BÔNUS PROVENIENTES DO FUNDEB. INDEVIDO. A legislação municipal é bastante clara ao estabelecer os cargos que compõem o quadro do Magistério Público do Município, conforme Anexo I da Lei Complementar Municipal n. 344/2007, tais como titulares dos empregos de Professor de Educação Básica I, Professor de Educação Básica II, Coordenador Pedagógico e os em comissão, Supervisor de Ensino, Orientador Pedagógico, Diretor de Escola, Assistente de Diretor de Escola, Coordenador Pedagógico do ensino público municipal. O art. 20 da referida lei estabelece como requisito a formação em nível superior em curso de licenciatura de graduação plena. Já os Monitores, com previsão na Lei Complementar Municipal n. 399/2009, têm atuação “na área da educação, desenvolvendo atividades de apoio e desenvolvimento da proposta pedagógica, nos termos do Anexo IV”, o qual estabelece as atribuições ao Monitor. Dessarte, a legislação municipal não incluiu o Monitor no quadro de profissionais do Magistério, portanto não faz jus ao recebimento dos recursos previstos no art. 22 da Lei Federal n. 11.494/2007. Mantém-se. TRT 15ª Região 0010296-03.2020.5.15.0143 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 10 nov. 2020, p. 871.

MULTA

MULTA À TESTEMUNHA. INCABÍVEL. IMPROPRIEDADE TÉCNICA DO ART. 793-D DA CLT. PRESERVAÇÃO DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO. Condenar a testemunha, que **não é** parte no processo e que, por isso mesmo, não teve oportunidade de oferecer defesa a respeito da imputação que lhe fora feita, é uma ofensa à presunção de inocência, pedra fundamental no Estado Democrático de Direito. A condenação em questão se pronuncia com supressão da fase de acusação, sem oportunidade de defesa, sem contraditório e ainda se processa sem o crivo do duplo grau de jurisdição, ou seja, com trânsito em julgado automático. Não há como aplicar um absurdo jurídico como este, pelo qual o juízo acusa, condena e executa. Isso remete ao tempo em que não se concebia a existência de um Estado Democrático de Direito, mas, enfim, é esse mesmo o estágio de sociabilidade ao qual a Lei n. 13.467/2017 tenta nos remeter, e os litigantes no processo do trabalho, trabalhadores e empregadores, já estão sentindo os efeitos desse autêntico experimento “legislativo”. Veja que, no caso, a testemunha da reclamada foi condenada a pagar multa de R\$ 20.000,00 em um processo no qual o dano estético no braço da reclamante proveniente de queimadura foi avaliado em R\$ 20.000,00. ILEGITIMIDADE DA LEI N. 13.467/2017. A Lei n. 13.467/2017 seria apenas mais uma lei dentre tantas outras que compõem o Direito, que também é integrado por princípios, conceitos e institutos, não fossem os seus insuperáveis, vez que reais e insofismáveis, problemas de elaboração, que conduzem, inevitavelmente, ao reconhecimento de sua ilegitimidade, sendo essa declaração um dever funcional da magistratura, do qual não se pode fugir. Acima da Lei n. 13.467/2017 estão a Constituição Federal, as Convenções da OIT - ratificadas pelo Brasil (e mesmo as não ratificadas, sobretudo aquelas que são consideradas fundamentais pela Organização) - e os Tratados Internacionais de Direitos Humanos. Sobre a ilegitimidade da

Lei n. 13.467/2017, os juízes do trabalho se manifestaram neste sentido, conforme Enunciado n. 1 da 2ª Jornada da Anamatra: “A Lei 13.467/17 é ilegítima, nos sentidos formal e material”. TRT 15ª Região 0010571-27.2017.5.15.0152 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Jorge Luiz Souto Maior. DEJT 28 maio 2020, p. 2276.

RECURSO

ARGUIÇÃO DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO SOB ALEGAÇÃO DE NÃO CONTRARIEDADE DOS FUNDAMENTOS DA SENTENÇA. Se através dos termos recursais é possível extrair que a parte *ex adversa* ataca os fundamentos da r. sentença para que a matéria fosse devolvida ao órgão *ad quem*, não demonstrando ignorar o que foi decidido na origem, tampouco violando o princípio da dialeticidade, segundo o qual se exige “que todo recurso seja formulado por meio de petição pela qual a parte não apenas manifeste sua inconformidade com ato judicial impugnado, mas, também e necessariamente, indique os motivos de fato e de direito pelos quais requer o novo julgamento da questão nele cogitada” (Fredie Didier Jr., **Curso de Direito Processual Civil**, vol. 3, 8. ed., Salvador: JusPodivm), não há como acolher as contrarrazões. Assim sendo, postos em razões recursais os motivos pelos quais entende que a r. sentença impugnada deverá ser reformada, permitindo que a parte adversa aduza suas razões de contrariedade, não há que se falar em não conhecimento do apelo com base na Súmula n. 422 do C. TST, revelando-se impertinentes as contrarrazões. Rejeito. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DEVIDOS PELO RECLAMANTE. INTERPRETAÇÃO DO ART. 791-A, § 4º, DA CLT. A exigibilidade dos honorários advocatícios segundo regra do § 4º da CLT está condicionada à capacidade econômica da parte, com a obtenção em juízo, ainda que em outro processo, de créditos capazes de suportar a despesa ou a alteração superveniente da situação de insuficiência de recursos. Assim, se o reclamante, quando da propositura da reclamação, não tinha condições de custear eventuais despesas de seu processo, a exemplo de honorários advocatícios, agora, com a condenação da reclamada ao pagamento de várias verbas trabalhistas, passa a ter condições de arcar com a verba honorária. Portanto, até o julgamento definitivo da ADI 5766, considero razoáveis os limites fixados pelo Eminentíssimo Ministro Relator. TRT 15ª Região 0010476-40.2018.5.15.0094 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 9 nov. 2020. p. 2693.

REMUNERAÇÃO

1. DIREITO DO TRABALHO. REMUNERAÇÃO. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. REQUISITO ESSENCIAL. CARÁTER TRANSITÓRIO DA MUDANÇA. Somente faz jus ao recebimento do adicional de transferência previsto no art. 469, § 3º, da CLT, o empregado que é transferido em caráter provisório e, assim, deve receber a majoração enquanto perdurar essa situação, caso que não se observa nos autos. TRT 15ª Região 0010851-64.2018.5.15.0054 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel. DEJT 2 out. 2020, p. 4397.

2. DIREITO DO TRABALHO. REMUNERAÇÃO. CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. IMPOSSIBILIDADE. Indevida, por encontrar óbice na expressão dos art. 7º, XXIII, da CF/1988 e 193, § 2º, da CLT, a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, cabendo, no entanto, ao empregado optar pelo que lhe for mais benéfico, em sede de liquidação de sentença, assegurada a dedução do título até então recebido, a fim de se evitar o enriquecimento sem causa. TRT 15ª Região 0012064-07.2015.5.15.0056 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Marcelo Magalhães Rufino. DEJT 23 set. 2020, p. 8116.

RESPONSABILIDADE

1. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA OU SUBSIDIÁRIA. INEXISTÊNCIA. DONO DA OBRA. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 191 DA SBDI-1 DO C. TST. O dono da obra não pode ser responsabilizado solidária ou subsidiariamente por eventuais créditos decorrentes de demanda envolvendo a empresa contratada e seu empregado. O contrato firmado entre as empresas para

realização de obra certa possui natureza estritamente civil, assunto alheio a esta Justiça Especializada, que em nenhum momento se confunde com o contrato de trabalho que se estabelece entre a empresa fornecedora dos serviços e seus empregados. Mantém-se. DIFERENÇAS SALARIAIS. ACÚMULO DE FUNÇÕES. INDEVIDAS. Dispõe o art. 456, parágrafo único, da CLT, que, à falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado obrigou-se a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. O exercício de atividades diversas, compatíveis com a condição pessoal do trabalhador, não enseja o pagamento de acréscimo salarial por acúmulo de funções e são remuneradas pelo salário todas as tarefas desempenhadas dentro da jornada de trabalho. Mantém-se. DANO MORAL. ATRASO/INADIMPLEMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. O não cumprimento de direitos trabalhistas, por si só, de forma alguma enseja a possibilidade de caracterização de fato ilícito, nos termos do inciso I do art. 188 do Código Civil Brasileiro. Assim o fosse, o inadimplemento de qualquer obrigação implicaria numa pena acessória, a indenização por dano moral. Dessarte, uma vez que não se pode imputar ao reclamado qualquer ato ilícito ensejador de dano à honra ou à dignidade do reclamante, é indevida a indenização por danos morais. Mantém-se. TRT 15ª Região 0011782-82.2017.5.15.0125 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 27 jul. 2020, p. 858.

2. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. SUCESSÃO DE EMPREGADORES. Conforme exegese que se extrai dos arts. 10 e 448 da CLT, a sucessão transfere ao sucessor a responsabilidade pelos encargos trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho, salvo se comprovada a fraude no negócio jurídico ou situação equivalente, que evidencie o comprometimento das garantias empresariais conferidas aos empregados, hipótese em que sucessora e sucedida devem responder solidariamente pelos créditos trabalhistas reclamados - art. 942 do CC. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CAUSALIDADE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. CABIMENTO. Comprovado que as atividades laborais atuaram como fator determinante para o desencadeamento da doença que acometeu o empregado, exsurge ao empregador a obrigação de indenizar os danos daí decorrentes. TRT 15ª Região 0001417-08.2012.5.15.0007 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 29 set. 2020, p. 7069.

3. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA INEXISTENTE. CELEBRAÇÃO DE CONVÊNIO ADMINISTRATIVO. MUNICÍPIO DE CAMPINAS E ESTADO DE SÃO PAULO. ENTES INTEGRANTES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA. EXEGESE DO ART. 71, § 1º, DA LEI N. 8.666/1993. Esta Relatora sempre se mostrou reticente em imputar responsabilidade subsidiária aos entes públicos, chegando, no entanto, a acolher tal possibilidade, em face da jurisprudência majoritária da Corte Trabalhista Superior, exarada em sua Súmula n. 331, no então item IV (Resolução n. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.9.2000). Entretanto, indevida a responsabilização subsidiária dos entes públicos, diante da clareza solar do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993, que regulamenta o processo de licitação pública, dispondo que “a inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis”. Tal artigo foi considerado constitucional pelo Plenário do STF, na ADC 16, pelo que tal decisão deve ser obedecida por todos. Aliás, redundou na alteração da Súmula n. 331, IV, do C. TST, acrescentando-lhe os incisos V e VI. Por fim, houve repercussão geral dessa tese de inexistência da responsabilidade subsidiária, sob o Tema 246 do C. STF. Reforma-se. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO. AFASTADA. EXCLUSÃO DA LIDE. TEMA N. 246 DO STF. O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993. Reforma-se. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO. AFASTADA. EXCLUSÃO DA LIDE. TEMA N. 246 DO STF. Trago ao voto as pertinentes considerações do Ministro Luís Roberto Barroso no voto que proferiu no RE 760.931/DF, com repercussão geral, que igualmente se aplicam ao caso: “**O Poder Público, ao fiscalizar, tem uma obrigação de meio - ele tem que fiscalizar -, mas não de resultado**, a significar que ele seja responsável sempre que haja algum tipo de inadimplemento. Porque, se for assim, a responsabilização volta a ser automática, em violação ao decidido na ADC 16. Portanto, eu acho que é preciso dizer onde

a Administração falhou na fiscalização. E aqui é que vem a dificuldade e, talvez, uma divergência de fundo com a prática do TST. É que o TST considera como fiscalização adequada aquela que se baseia em instruções normativas do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. São instruções normativas que têm mais de 120 páginas, extremamente prolixas, extremamente complexas e, em alguns casos, com todo o respeito, um pouco confusas. Mas, na verdade, o que decorre das instruções do Ministério do Planejamento, como regra geral, é que o Poder Público tem o dever de fiscalizar 100% dos contratos trabalhistas da terceirizada. **Ora, se o Poder Público tiver que fiscalizar 100% das obrigações da terceirizada, a terceirização simplesmente perde qualquer tipo de racionalidade econômica, porque paga-se e tem-se que montar uma estrutura para fazer a mesma coisa. Portanto, a exigência de fiscalização de 100% é, a meu ver, uma forma oblíqua de não aceitar a terceirização.** E, portanto, eu acho que o cumprimento rigoroso das instruções... O que o Ministério do Planejamento fez? Como o Poder Público vinha sendo condenado reiteradamente pela Justiça do Trabalho, eles fizeram um manual exaustivo para evitar a condenação. Mas, ao evitar a condenação, mata o doente, porque não há a alternativa de utilizar o remédio da terceirização. Se e quando ela é cabível e legítima, nós vamos discutir em outro momento. Mas a terceirização, em si, é uma categoria admitida pelo direito vigente, e, portanto, qualquer solução que a inviabilize eu acho que é uma intervenção indevida na liberdade de contratar. **As instruções normativas do Ministério do Planejamento não preveem o que eu acho que é a única possibilidade legítima de fiscalização, que é a fiscalização por amostragem, em que o poder público tem o dever de verificar, dentro de uma amostra razoável, se os contratos estão ou não sendo cumpridos**". Reforma-se. TRT 15ª Região 0011609-46.2018.5.15.0053 RemNecRO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 21 out. 2020, p. 951.

SINDICATO

ENQUADRAMENTO SINDICAL. CARACTERIZAÇÃO. ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPRESA. O enquadramento sindical do empregado, nos termos do art. 570 da CLT, decorre da atividade preponderante da empregadora, salvo nos casos de categoria profissional diferenciada, que não é o caso dos autos. Mantém-se. TRT 15ª Região 0011114-90.2019.5.15.0077 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 21 ago. 2020, p. 459.

TERCEIRIZAÇÃO

TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA TOMADORA DOS SERVIÇOS. A inexistência de vínculo de emprego diretamente com a tomadora não é circunstância que a exime do adimplemento dos créditos trabalhistas devidos ao trabalhador. A Súmula n. 331, item IV, do TST traz entendimento jurisprudencial no sentido de que "o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial". Verificado o inadimplemento por parte do empregador formal, empresa contratada pela tomadora, esta é a responsável por todas as obrigações laborais decorrentes da terceirização. O STF, no julgamento em que reconheceu a licitude da terceirização de serviços, inclusive na atividade fim das empresas tomadoras, ressaltou a possibilidade da responsabilização destas pelas obrigações trabalhistas decorrentes da contratação, em qualquer modalidade de terceirização, além da responsabilidade pelas contribuições previdenciárias pertinentes (ADPF n. 324/MG). A Lei n. 13.467/2017 também estabeleceu a responsabilidade subsidiária da tomadora (denominada de "empresa contratante") pelas parcelas inadimplidas pela prestadora de serviços (art. 5º-A, § 5º, da Lei n. 6.019/1974, com a redação dada pela Lei n. 13.429/2017). Não há condição suplementar de culpa ou afins. Logo, a responsabilidade subsidiária do ente particular tomador de serviços é consequência imediata e automática da terceirização, abrangendo qualquer atividade que envolva a utilização da força de trabalho humano, inclusive nos casos de transporte de mercadoria, serviços de telecomunicações, energia elétrica e *call center*, por exemplo. Recurso não provido. TRT 15ª Região 0010418-59.2018.5.15.0119 RORSum - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. DEJT 26 ago. 2020, p. 8956.

TRABALHO RURAL

DIREITO DO TRABALHO. PROCESSO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. HORAS *IN ITINERE*. TRABALHADOR RURAL. CABIMENTO. Remanesce aplicável ao laborista rural o conteúdo da Lei n. 5.889/1973, regulamentada pelo Decreto n. 73.626/1974, o qual, em seu art. 4º, lista uma série de dispositivos celetistas aplicáveis ao rurícola, porém não a regra do art. 58 da CLT, em face das especificidades do trabalho no campo. TRT 15ª Região 0010477-29.2019.5.15.0146 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel. DEJT 19 out. 2020, p. 5759.

Índice do Ementário

ACORDO

- Acordo judicial. Ordem de bloqueio de valores emanada de outro Juízo 241

ADICIONAL

- Adicional de periculosidade. Vigilante. Exigência legal de aprovação em curso de formação específica e de registro da função perante a Receita Federal. Exegese da Lei n. 7.102/1983. Requisitos não comprovados nos autos. Improcedência do pedido 241

AGRAVO

- Agravo de petição. Penhora de bem imóvel. Alienação fiduciária 241
- Agravo de petição. Penhora em conta-corrente. Alegação de violação às regras dos arts. 848 e 850 do CPC. Inexistência de indicação explícita de alternativas menos gravosas para a execução. Violação do dever processual recíproco de auxílio, ínsito ao princípio da cooperação processual (art. 6º do CPC). Manutenção da constrição patrimonial 242
- Agravo regimental em correição parcial. Decisão que fixa prazo para apresentação de defesa independentemente da realização de audiência. Previsão expressa no Ato n. 11 da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Inexistência de erro de procedimento. Tumulto processual não verificado. Possibilidade de revisão pela via recursal. Agravo não provido 242
- Agravo regimental em correição parcial. Decisão que inverte a ordem de oitiva das testemunhas. Ato jurisdicional. Inexistência de erro procedimental. Possibilidade de reexame pela via recursal. Agravo a que se nega provimento 242

ASSÉDIO

- Assédio moral no trabalho em face da orientação sexual da trabalhadora 242

CERCEAMENTO DE DEFESA

- Cerceamento do direito de defesa. Omissão da parte. Não caracterização 243

COMPETÊNCIA

- Conflito de competência. Rejeição de prevenção. Não cabimento 243

CONTRATO

- Unicidade contratual. Descaracterização. Validade dos contratos de safra. Prazo determinado 243

DANO

- Dano moral. Atraso/inadimplemento de obrigações trabalhistas. Indenização indevida..... 251
- Danos morais e materiais decorrentes de alegada doença ocupacional. Ausência de nexo de causalidade entre o labor e a patologia. Indenização indevida 244
- Danos morais e materiais decorrentes de alegada doença ocupacional. Ausência de nexo de causalidade entre o labor e a patologia. Culpa exclusiva do autor. Indenização indevida 244
- Danos morais. Atraso no pagamento dos haveres rescisórios. Não caracterizado 244

DEMISSÃO

- Pedido de demissão. Reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho. Cabimento 243

DIFERENÇA SALARIAL

- Diferenças salariais. Acúmulo de funções. Indevidas..... 251

DOENÇA

- Doença ocupacional. Nexo de causalidade. Indenização por danos morais e materiais. Cabimento 251

EMBARGOS

- Embargos de terceiro. Herdeiros. Penhora sobre imóvel objeto de partilha. Possibilidade 244

ENTE PÚBLICO

- Ente público. Responsabilidade subsidiária. Não cabimento 244

ESTABILIDADE

- Estabilidade convencional. Pedido de 2ª reintegração. Garantia de emprego prevista nas Cláusulas 27 e 28 da CCT da categoria dos metalúrgicos. Excludente: alcance da aposentadoria, em seus prazos máximos. Art. 373, II, do NCPC. Improcedência 245

EXECUÇÃO

- Execução. Coisa julgada. Ofensa. Caracterização. Observância dos limites e alcance em que o título executivo foi constituído..... 245
- Execução. Penhora de créditos. Legalidade 245
- Execução. Responsabilidade subsidiária. Benefício de ordem. Não cabimento..... 245

FÉRIAS

- Direito do trabalho. Férias. Aviso. Inobservância do prazo legal. Pagamento em dobro indevido 245
- Férias. Pagamento extemporâneo. Dobra. Arts. 137 e 145 da CLT. Súmula n. 450 do TST 246

GARANTIA

- Fiança bancária e seguro judicial. Garantias da efetividade do processo e não meras alternativas ao depósito recursal, sem contrapartidas 246

HONORÁRIOS

- Honorários advocatícios devidos pelo reclamante. Interpretação do art. 791-A, § 4º, da CLT246, 246, 250
- Honorários advocatícios sucumbenciais pela parte reclamante. Justiça gratuita. Indevidos....246
- Honorários advocatícios sucumbenciais. Justiça gratuita. Suspensão da exigibilidade. Art. 791-A, § 4º, da CLT247
- Honorários advocatícios. Reforma trabalhista. Cabimento247
- Honorários sucumbenciais. Renúncia das pretensões. Ação extinta com resolução do mérito. Devidos.....247

HORAS *IN ITINERE*

- Horas *in itinere*. Trabalhador rural. Reforma trabalhista.....247

INTERVALO DE TRABALHO

- Intervalo intrajornada. Supressão. Pagamento. Reflexos247
- Pausas para descanso previstas na NR-31, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Pertinência. Aplicação analógica do art. 72 da CLT.....248

JORNADA DE TRABALHO

- Redução da jornada de trabalho. Criança portadora de Transtorno de Espectro Autista. Possibilidade.....248

LEI

- Ilegitimidade da Lei n. 13.467/2017249

MANDADO

- Mandado de segurança. Decadência248
- Mandado de segurança. Penhora em dinheiro. Titularidade de terceiros. Ilegitimidade de parte248
- Mandado de segurança. Salário. Penhora. Novo CPC. Legalidade.....248

MANICURE

- Serviços de manicure prestados a salão de beleza. Relação de emprego não reconhecida.... 248

MONITOR

- Monitor. Participação no recebimento de bônus provenientes do Fundeb. Indevido249

MULTA

- Direito do trabalho. Rescisão contratual. Multa do art. 477, CLT. Depósito bancário in-controverso, tempestivo e nos valores corretos. Homologação rescisória a destempo. Descabimento da multa246
- Multa à testemunha. Incabível. Impropriedade técnica do art. 793-D da CLT. Preservação do Estado Democrático de Direito249
- Multa do art. 467 da CLT. Não cabimento244

RECURSO

- Arguição de não conhecimento do recurso sob alegação de não contrariedade dos fundamentos da sentença250

REMUNERAÇÃO

- Direito do trabalho. Remuneração. Adicional de transferência. Requisito essencial. Caráter transitório da mudança.....250
- Direito do trabalho. Remuneração. Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Impossibilidade.....250

RESPONSABILIDADE

- Responsabilidade solidária ou subsidiária. Inexistência. Dono da obra. Orientação Jurisprudencial n. 191 da SBDI-1 do C. TST250
- Responsabilidade solidária. Sucessão de empregadores.....251
- Responsabilidade subsidiária do ente público. Afastada. Exclusão da lide. Tema n. 246 do STF251
- Responsabilidade subsidiária inexistente. Celebração de convênio administrativo. Município de Campinas e Estado de São Paulo. Entes integrantes da administração pública direta. Exegese do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993251

SINDICATO

- Enquadramento sindical. Caracterização. Atividade preponderante da empresa252

TERCEIRIZAÇÃO

- Terceirização. Responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços.....252

TRABALHO RURAL

- Direito do trabalho. Processo interposto na vigência da Lei n. 13.467/2017. Horas *in itinere*. Trabalhador rural. Cabimento248, 253