



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO
CAMPINAS

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência



n. 46
2015

ISSN 1679-8694



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO
CAMPINAS**

**Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência**

Campinas

n. 46

p. 1 - 320

jan./jun.

2015

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Rua Barão de Jaguara, 901 - 13015-927 - Campinas/SP
Fones (19) 3731-1600 / (19) 3236-2100
www.trt15.jus.br

ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Rua Barão de Jaguara, 901 - 3º andar - 13015-927 - Campinas/SP
Fone (19) 3236-0585
e-mail: escolajudicial@trt15.jus.br

Catlogação na Fonte elaborada pela
Seção da Biblioteca/TRT 15ª Região

Emmannuela Freitas de Caldas - CRB 8-9565

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região / Escola
Judicial do TRT - 15ª Região ; n. 1, jul./dez. 1991-. Campinas/SP, 1991

Semestral

n. 46, jan./jun. 2015

ISSN 1679 - 8694

1. Direito do Trabalho - Brasil. 2. Direito Processual do Trabalho - Brasil.
3. Jurisprudência - Brasil. 4. Atos Normativos - Brasil. I.Brasil. Escola Judicial.

CDU - 34:331(81)
347.998.72(81)

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

Coordenação: Desembargadora Eleonora Bordini Coca
Capa: Marisa Batista da Silva

Colaboradores da organização desta edição:

Seção de Publicações Jurídicas

Transcrições para o inglês

Elizabeth de Oliveira Rei
Laura Regina Salles Aranha
Marcello Alexandre de Castro Moreira

Silvia Regina Guerino

A REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
é indexada nos seguintes órgãos, instituições e bibliotecas:

Supremo Tribunal Federal
Superior Tribunal de Justiça
Tribunal Superior do Trabalho
Superior Tribunal Militar
Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região
Biblioteca Nacional
Biblioteca do Centro de Estudos Judiciários - Conselho da Justiça Federal
Biblioteca do Senado Federal
Biblioteca da Câmara dos Deputados
Biblioteca da OIT - Brasília
Biblioteca do Ministério Público do Trabalho
Academia Nacional de Direito do Trabalho - ANDT
Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT
Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região - AMATRA XV
Biblioteca da Associação São Bento de Ensino de Araraquara - UNIARA
Biblioteca da Faculdade Adamantinense Integrada
Biblioteca da Faculdade Comunitária de Campinas - FAC
Biblioteca da Faculdade de Campinas - FACAMP
Biblioteca da Faculdade de Direito da Alta Paulista - FADAP - Tupã
Biblioteca da Faculdade de Direito da FAAP - São Paulo
Biblioteca da Faculdade de Direito da USP
Biblioteca da Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete - FDC
Biblioteca da Faculdade de Direito de Itu
Biblioteca da Faculdade de Direito de Marília - FADIMA
Biblioteca da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo
Biblioteca da Faculdade de Direito de São João da Boa Vista - Fundação de Ensino Octávio Bastos - UNIFEOB
Biblioteca da Faculdade de Direito e Administração de Barretos
Biblioteca da Faculdade de Direito Padre Anchieta de Jundiá
Biblioteca da Faculdade de Filosofia e Letras de Catanduva
Biblioteca da Faculdade de Minas - FAMINAS
Biblioteca da Faculdade Metropolitana de Campinas - METROCAMP
Biblioteca da Faculdade Módulo de Caraguatatuba
Biblioteca da Faculdade Municipal de Direito de Franca
Biblioteca das Faculdades Integradas “Antônio Eufrásio de Toledo” - UniToledo de Presidente Prudente
Biblioteca das Faculdades Claretianas - Rio Claro
Biblioteca das Faculdades Integradas Cantareira - São Paulo
Biblioteca das Faculdades Integradas - Guarulhos
Biblioteca das Faculdades Integradas - Itapetininga - F. Karnig Bazarian
Biblioteca das Faculdades Integradas - UPIS
Biblioteca das Faculdades Radial - São Paulo
Biblioteca das Faculdades Unificadas São Luís de Jaboticabal
Biblioteca da Fundação Educacional de Votuporanga
Biblioteca da Fundação Educacional Dr. Raul Bauab - UNIMAR-Jaú
Biblioteca da Fundação Educacional Sorocabana - FADI
Biblioteca da Ordem dos Advogados do Brasil - Subseção de Campinas
Biblioteca da Ordem dos Advogados do Brasil - Subseção de São Paulo
Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Biblioteca da Universidade Bandeirante de São Paulo
Biblioteca da Universidade Braz Cubas de Mogi das Cruzes - UBC
Biblioteca da Universidade Camilo Castelo Branco - UNICASTELO - Fernandópolis

Biblioteca da Universidade Camilo Castelo Branco - UNICASTELO - Descalvado
Biblioteca da Universidade Católica de Pelotas
Biblioteca da Universidade Católica de Santos
Biblioteca da Universidade Cidade de São Paulo
Biblioteca da Universidade Cruzeiro do Sul de São Paulo
Biblioteca da Universidade de Brasília - UNB
Biblioteca da Universidade de Franca - UNIFRAN
Biblioteca da Universidade de Guarulhos
Biblioteca da Universidade de Marília - UNIMAR
Biblioteca da Universidade de Mogi das Cruzes - UMC
Biblioteca da Universidade de Pernambuco - UPE
Biblioteca da Universidade de Ribeirão Preto - UNAERP
Biblioteca da Universidade de Santo Amaro - São Paulo
Biblioteca da Universidade de Sorocaba
Biblioteca da Universidade de Taubaté - UNITAU
Biblioteca da Universidade do Grande ABC - Santo André
Biblioteca da Universidade do Oeste Paulista - Presidente Prudente
Biblioteca da Universidade do Vale do Paraíba - UNIVAP - Jacareí
Biblioteca da Universidade do Vale do Paraíba - UNIVAP - São José dos Campos
Biblioteca da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho - UNESP - Franca
Biblioteca da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho - UNESP - São Paulo
Biblioteca da Universidade Federal de Juiz de Fora
Biblioteca da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG
Biblioteca da Universidade Federal de Pelotas
Biblioteca da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE
Biblioteca da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC
Biblioteca da Universidade Federal do Espírito Santo - UFES
Biblioteca da Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ
Biblioteca da Universidade Federal do Rio Grande - UFRG
Biblioteca da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS
Biblioteca da Universidade Ibirapuera de São Paulo
Biblioteca da Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP - Lins
Biblioteca da Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP - Piracicaba
Biblioteca da Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP - Santa Bárbara D'Oeste
Biblioteca da Universidade Metropolitana de Santos
Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP - Araçatuba
Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP - Campinas
Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP - Ribeirão Preto
Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP - São José dos Campos
Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP - São José do Rio Preto
Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP - São Paulo
Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP - Sorocaba
Biblioteca da Universidade Presbiteriana Mackenzie de Campinas
Biblioteca da Universidade Presbiteriana Mackenzie de São Paulo
Biblioteca da Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO - Salvador
Biblioteca da Universidade Santa Cecília de Santos
Biblioteca da Universidade São Francisco de Bragança Paulista
Biblioteca da Universidade São Judas Tadeu - São Paulo
Biblioteca do Centro de Ensino Superior de São Gotardo - CESH
Biblioteca do Centro Regional Universitário de Espírito Santo do Pinhal
Biblioteca do Centro Universitário Anhanguera de Leme
Biblioteca do Centro Universitário Capital São Paulo
Biblioteca do Centro Universitário Católico Auxilium - UniSalesiano
Biblioteca do Centro Universitário Claretiano de Batatais
Biblioteca do Centro Universitário Claretiano de Campinas
Biblioteca do Centro Universitário de Araras
Biblioteca do Centro Universitário de Rio Preto - UNIRP
Biblioteca do Centro Universitário do Cerrado Patrocínio - UNICERP
Biblioteca do Centro Universitário do Norte Paulista - UNORP - São José do Rio Preto

Biblioteca do Centro Universitário Faculdades Metropolitanas Unidas de São Paulo
Biblioteca do Centro Universitário FIEO de Osasco
Biblioteca do Centro Universitário Monte Serrat de Santos
Biblioteca do Centro Universitário Moura Lacerda de Ribeirão Preto
Biblioteca do Centro Universitário Nove de Julho - São Paulo
Biblioteca do Centro Universitário Salesiano de São Paulo - UNISAL - Americana
Biblioteca do Centro Universitário Salesiano de São Paulo - UNISAL - Campinas
Biblioteca do Centro Universitário Salesiano de São Paulo - UNISAL - Lorena
Biblioteca do Centro Universitário Toledo de Araçatuba - UniToledo
Biblioteca do Instituto de Ensino Superior COC - Ribeirão Preto
Biblioteca do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA
Biblioteca do Instituto Municipal de Ensino Superior de São Caetano do Sul - IMES
Biblioteca do Instituto Superior de Ciências Aplicadas - ISCA - Limeira
Biblioteca do Instituto Toledo de Ensino de Bauru - ITE
Biblioteca do TRT da 1ª Região
Biblioteca do TRT da 2ª Região
Biblioteca do TRT da 3ª Região
Biblioteca do TRT da 4ª Região
Biblioteca do TRT da 5ª Região
Biblioteca do TRT da 6ª Região
Biblioteca do TRT da 7ª Região
Biblioteca do TRT da 8ª Região
Biblioteca do TRT da 9ª Região
Biblioteca do TRT da 10ª Região
Biblioteca do TRT da 11ª Região
Biblioteca do TRT da 12ª Região
Biblioteca do TRT da 13ª Região
Biblioteca do TRT da 14ª Região
Biblioteca do TRT da 16ª Região
Biblioteca do TRT da 17ª Região
Biblioteca do TRT da 18ª Região
Biblioteca do TRT da 19ª Região
Biblioteca do TRT da 20ª Região
Biblioteca do TRT da 21ª Região
Biblioteca do TRT da 22ª Região
Biblioteca do TRT da 23ª Região
Biblioteca do TRT da 24ª Região
Editora Champanhath - Curitiba
Escola Judicial do TRT da 1ª Região
Escola Judicial do TRT da 2ª Região
Escola Judicial do TRT da 3ª Região
Escola Judicial do TRT da 4ª Região
Escola Judicial do TRT da 5ª Região
Escola Judicial do TRT da 6ª Região
Escola Judicial do TRT da 7ª Região
Escola Judicial do TRT da 8ª Região
Escola Judicial do TRT da 9ª Região
Escola Judicial do TRT da 10ª Região
Escola Judicial do TRT da 11ª Região
Escola Judicial do TRT da 12ª Região
Escola Judicial do TRT da 13ª Região
Escola Judicial do TRT da 14ª Região
Escola Judicial do TRT da 16ª Região
Escola Judicial do TRT da 17ª Região
Escola Judicial do TRT da 18ª Região
Escola Judicial do TRT da 19ª Região
Escola Judicial do TRT da 20ª Região
Escola Judicial do TRT da 21ª Região
Escola Judicial do TRT da 22ª Região

Escola Judicial do TRT da 23ª Região
Escola Judicial do TRT da 24ª Região
Escola Superior da Magistratura do Estado Ceará
Escola Superior de Direito Constitucional - ESDC
Escola Superior do Ministério Público - ESMP
Instituto Brasileiro de Ciências Jurídicas - IBCJ
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA
Tribunal Regional Federal da 2ª Região
Tribunal Regional Federal da 3ª Região

- Exterior

Argentina

Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires

China

Centro de Formação Jurídica e Judiciária de Macau

Espanha

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Carlos III de Madrid

Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid

Universidad Pablo de Olavide - Sevilla

Universidad de Sevilla

França

Département des Etudes Internationales, Européennes et Comparatives de L'Université Paris I -
Panthéon-Sorbonne - Paris

Université Cergy Pontoise - Cergy

Portugal

Consulado Geral do Brasil em Portugal

Departamento de Direito da Universidade Portucalense Infante Dom Henrique - Porto

Embaixada do Brasil em Lisboa

Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa de Lisboa

Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa do Porto

Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

Faculdade de Direito da Universidade do Minho - Braga

Faculdade de Direito da Universidade do Porto

Faculdade de Direito da Universidade Lusíada - Vila Nova Amalição

Faculdade de Direito da Universidade Lusíada de Lisboa

Faculdade de Direito da Universidade Lusíada do Porto

Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa

Faculdade de Direito Universidade Autónoma de Lisboa Luís de Camões

Ministério da Educação - Lisboa

Ordem dos Advogados - Lisboa

Uruguai

Facultad de Derecho de la Universidad de Montevideo

Universidad de la Republica - Facultad de Derecho - Montevideo

ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Des. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani - Diretor
Des. Manoel Carlos Toledo Filho - Vice-diretor

CONSELHO EDITORIAL

Des. Eleonora Bordini Coca - Editora-chefe

Des. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza

Des. José Otávio de Souza Ferreira

Juíza Rita de Cássia Scagliusi do Carmo

Juiz Firmino Alves Lima

Juiz Fabio Natali Costa

Juíza Daniele Comin Martins

Exterior:

Professor Jorge Miranda - Universidade Clássica de Lisboa - Portugal

Professor David Sanchez Rubio - Universidad de Sevilla - Espanha

Professor Doutor Rafael de Asís Roig - Universidad Carlos III de Madrid - Espanha

Professor Carlos Miguel Herrera - Université Cergy Pointoise - Cergy - França

Juiz Mauricio César Arese - Universidad de Cordoba - Argentina

Professor Mario Garmendia Arigón - Universidad de la Republica - Montevideo - Uruguai

CONSELHO TÉCNICO

PARECERISTAS NACIONAIS

Membros do TRT da 15ª Região

Des. Manuel Soares Ferreira Carradita
Des. Manoel Carlos Toledo Filho
Des. Roberto Nóbrega de Almeida Filho
Des. Carlos Alberto Bosco
Des. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo
Des. Fabio Allegretti Cooper
Juíza Olga Regiane Pilegis
Juiz Marco Antônio de Souza Branco
Juiz José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva
Juiz Flávio Landi
Juíza Eliana dos Santos Alves Nogueira
Juíza Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima
Juiz José Guido Teixeira Junior
Juíza Fernanda Cristina de Moraes Fonseca
Juíza Candy Florencio Thomé
Juíza Rosilene da Silva Nascimento

PARECERISTAS INTERNACIONAIS

Professor João Leal Amado - Universidade de Coimbra - Portugal
Professor Álvaro Sánchez Bravo - Universidade de Sevilla - Espanha
Professora Iciar Alzaga Ruiz - Universidade de Educação à Distância de Madrid - Espanha
Professor Miguel Cardenal Carro - Universidade de Extremadura - Espanha
Professor Alberto Levi - Universidade di Modena e Reggio Emilia - Itália
Professora Luísa Galantino - Universidade di Modena e Reggio Emilia - Itália
Professora Martha Elisa Monsalve Cuellar - Universidade La Gran Colombia - Colômbia
Professor Carlos Alberto Toselli - Universidade de Córdoba - Argentina
Professor Adrián Goldin - Universidad San Andres - Argentina

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL

PRESIDENTE

Lorival Ferreira dos Santos

VICE-PRESIDENTE ADMINISTRATIVO

Henrique Damiano

VICE-PRESIDENTE JUDICIAL

Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes

CORREGEDOR REGIONAL

Gerson Lacerda Pistori

VICE-CORREGEDOR REGIONAL

Manuel Soares Ferreira Carradita

OUVIDOR

José Otávio de Souza Ferreira

VICE-OUVIDORA

Ana Amarylis Vivacqua de Oliveira Gulla

DESEMBARGADORES

Em 11.3.2015

Olga Aida Joaquim Gomieri	Dagoberto Nishina de Azevedo
Eduardo B. de Oliveira Zanella	Thelma Helena M. de Toledo Vieira
Renato Buratto	Manoel Carlos Toledo Filho
Henrique Damiano	Antonio Francisco Montanagna
Flavio Allegretti de Campos Cooper	Rita de Cássia Penkal B. de Souza
Luiz Antonio Lazarim	Luiz José Dezena da Silva
José Pitas	Francisco A. da M. Peixoto Giordani
Luiz Roberto Nunes	João Alberto Alves Machado
Lorival Ferreira dos Santos	Claudinei Zapata Marques
Manuel Soares Ferreira Carradita	José Otávio de Souza Ferreira
Fernando da Silva Borges	Ana Paula Pellegrina Lockmann
Flavio Nunes Campos	Roberto Nóbrega de Almeida Filho
Gerson Lacerda Pistori	Helcio Dantas Lobo Junior
Mariane Khayat	Eder Sivers
Helena Rosa M. da Silva Lins Coelho	Antonia Regina Tancini Pestana
Gisela R. M. de Araujo e Moraes	Carlos Augusto Escanfella
Edmundo Fraga Lopes	Eleonora Bordini Coca
Tereza Aparecida Asta Gemignani	Carlos Alberto Bosco
Ana Amarylis V. de Oliveira Gulla	João Batista Martins César
Thomas Malm	Luiz Felipe P. da Luz Bruno Lobo
Susana Graciela Santiso	Fábio Allegretti Cooper
Samuel Hugo Lima	Maria Inês Corrêa de C. César Targa
Maria Cristina Mattioli	Edison dos Santos Pelegrini
Maria Madalena de Oliveira	Luciane Storel da Silva
Fabio Grasselli	Ricardo Antonio de Plato
Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi	Ricardo Regis Laraia
Valdevir Roberto Zanardi	Wilton Borba Canicoba

ÓRGÃO ESPECIAL

- Des. Lorival Ferreira dos Santos (Presidente)
- Des. Olga Aida Joaquim Gomieri
- Des. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella
- Des. Henrique Damiano
- Des. Flavio Allegretti de Campos Cooper
- Des. Luiz Antonio Lazarim
- Des. José Pitas
- Des. Manuel Soares Ferreira Carradita
- Des. Fernando da Silva Borges
- Des. Flavio Nunes Campos
- Des. Gerson Lacerda Pistori
- Des. Helena Rosa Mônaco da Silva Lins Coelho
- Des. Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes
- Des. Tereza Aparecida Asta Gemignani
- Des. Ana Amarylis Vivacqua de Oliveira Gulla
- Des. Susana Graciela Santiso
- Des. Manoel Carlos Toledo Filho
- Des. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza
- Des. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani
- Des. João Alberto Alves Machado
- Des. Claudinei Zapata Marques
- Des. José Otávio de Souza Ferreira
- Des. Helcio Dantas Lobo Junior
- Des. Fábio Allegretti Cooper
- Des. Edison dos Santos Pelegrini

SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS

- Des. Lorival Ferreira dos Santos (Presidente)
- Des. Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes
- Des. Flavio Allegretti de Campos Cooper
- Des. Fernando da Silva Borges
- Des. Flavio Nunes Campos
- Des. Tereza Aparecida Asta Gemignani
- Des. Samuel Hugo Lima
- Des. Maria Cristina Mattioli
- Des. Valdevir Roberto Zanardi
- Des. Antonio Francisco Montanagna
- Des. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani
- Des. João Alberto Alves Machado
- Des. Helcio Dantas Lobo Junior
- Des. Eder Sivers
- Des. João Batista Martins César

1ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

- Des. Gerson Lacerda Pistori (Presidente)
- Des. Luiz Antonio Lazarim
- Des. Luiz Roberto Nunes
- Des. Ana Amarylis Vivacqua de Oliveira Gulla
- Des. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi
- Des. Dagoberto Nishina de Azevedo
- Des. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira
- Des. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza
- Des. Luiz José Dezena da Silva
- Des. Claudinei Zapata Marques
- Des. Ana Paula Pellegrina Lockmann
- Des. Fábio Allegretti Cooper

2ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

- Des. Manuel Soares Ferreira Carradita (Presidente)
- Des. Renato Buratto
- Des. Mariane Khayat
- Des. Helena Rosa Mônaco da Silva Lins Coelho
- Des. Manoel Carlos Toledo Filho
- Des. José Otávio de Souza Ferreira
- Des. Roberto Nóbrega de Almeida Filho
- Des. Antonia Regina Tancini Pestana
- Des. Carlos Augusto Escanfella
- Des. Eleonora Bordini Coca
- Des. Luciane Storel da Silva
- Des. Ricardo Antonio de Plato
- Des. Ricardo Regis Laraia

3ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

- Des. Henrique Damiano (Presidente)
- Des. Olga Aida Joaquim Gomieri
- Des. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella
- Des. José Pitas
- Des. Edmundo Fraga Lopes
- Des. Thomas Malm
- Des. Susana Graciela Santiso
- Des. Maria Madalena de Oliveira
- Des. Fabio Grasselli
- Des. Carlos Alberto Bosco
- Des. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo
- Des. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa
- Des. Edison dos Santos Pelegrini
- Des. Wilton Borba Canicoba

1ª TURMA

Primeira Câmara

Des. Olga Aida Joaquim Gomieri (Presidente da 1ª Câmara)
Des. Tereza Aparecida Asta Gemignani
Des. Maria Cristina Mattioli
Des. Ricardo Antonio de Plato

Segunda Câmara

Des. Susana Graciela Santiso (Presidente da Turma e da 2ª Câmara)
Des. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella
Des. Helena Rosa Mônaco da Silva Lins Coelho
Des. José Otávio de Souza Ferreira
Des. Wilton Borba Canicoba

2ª TURMA

Terceira Câmara

Des. Edmundo Fraga Lopes (Presidente da 3ª Câmara)
Des. Mariane Khayat
Des. Ana Amarylis Vivacqua de Oliveira Gulla
Des. Helcio Dantas Lobo Junior
Des. Antonia Regina Tancini Pestana

Quarta Câmara

Des. Manoel Carlos Toledo Filho (Presidente da Turma e da 4ª Câmara)
Des. Dagoberto Nishina de Azevedo
Des. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza
Des. Luiz José Dezena da Silva
Des. Eleonora Bordini Coca

3ª TURMA

Quinta Câmara

Des. Samuel Hugo Lima (Presidente da Turma e da 5ª Câmara)
Des. Lorival Ferreira dos Santos
Des. Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes
Des. Maria Madalena de Oliveira
Des. Ana Paula Pellegrina Lockmann

Sexta Câmara

Des. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani (Presidente da 6ª Câmara)
Des. Henrique Damiano
Des. Fábio Allegretti Cooper
Des. Luciane Storel da Silva
Des. Ricardo Regis Laraia

4ª TURMA

Sétima Câmara

Des. Carlos Augusto Escanfella (Presidente da Turma e da 7ª Câmara)
Des. Renato Buratto
Des. Luiz Roberto Nunes
Des. Manuel Soares Ferreira Carradita
Des. Carlos Alberto Bosco

Oitava Câmara

Des. Flavio Allegretti de Campos Cooper (Presidente da 8ª Câmara)
Des. Thomas Malm
Des. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi
Des. Claudinei Zapata Marques
Des. Roberto Nóbrega de Almeida Filho

5ª TURMA

Nona Câmara

Des. Luiz Antonio Lazarim (Presidente da 9ª Câmara)
Des. José Pitas
Des. Gerson Lacerda Pistori
Des. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira
Des. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa

Décima Câmara

Des. João Alberto Alves Machado (Presidente da Turma e da 10ª Câmara)
Des. Fernando da Silva Borges
Des. Fabio Grasselli
Des. Valdevir Roberto Zanardi
Des. Edison dos Santos Pelegrini

6ª TURMA

Décima Primeira Câmara

Des. Antonio Francisco Montanagna (Presidente da Turma e da 11ª Câmara)
Des. Flavio Nunes Campos
Des. Eder Sivers
Des. João Batista Martins César
Des. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo

JUIZES TITULARES DE VARA DO TRABALHO

Em 11.3.2015

<u>Nome</u>	<u>Vara do Trabalho</u>	<u>Nome</u>	<u>Vara do Trabalho</u>
Paulo Augusto Ferreira	Batatais	Claudia Giglio Veltri Corrêa	1ª São Carlos
José Carlos Ábile	2ª Lençóis Paulista	Marco Antonio de Souza Branco	1ª Assis
Rosemeire Uehara Tanaka	Campo Limpo Paulista	Maurício Takao Fuzita	3ª Araçatuba
Jorge Luiz Souto Maior	3ª Jundiá	Luís Fernando Lupato	Ubatuba
João Batista da Silva	2ª Taubaté	Amauri Vieira Barbosa	Cajuru
Orlando Amâncio Taveira	Caçapava	Wellington César Paterlini	2ª Sertãozinho
Keila Nogueira Silva	2ª Marília	André da Cruz e Souza Wenzel	Aparecida
Larissa Carotta Martins da Silva Scarabelim	1ª Jundiá	Sérgio Milito Barêa	Taquaritinga
Mari Angela Pellegrini	Rancharia	Roberto Nicácio	Caragatatuba
Maria da Graça Bonança Barbosa	5ª São José dos Campos	José Roberto Dantas Oliva	1ª Presidente Prudente
Eliane de Carvalho Costa Ribeiro	2ª Campinas	Marcelo Carlos Ferreira	Salto
Renan Ravel Rodrigues Fagundes	Santa Bárbara D'Oeste	Renê Jean Marchi Filho	1ª Sertãozinho
Andrea Guelfi Cunha	4ª Jundiá	José Roberto Thomazi	1ª Jaú
Edna Pedroso Romanini	2ª Jundia	Hamilton Luiz Scarabelim	Itu
Regina Dirce Gago de Faria Monegatto	Atibaia	Wagner Ramos de Quadros	1ª Catanduva
Hélio Grasselli	1ª São José do Rio Preto	Jaide Souza Rizzo	Birigüi
Marcelo Garcia Nunes	4ª São José dos Campos	André Augusto Ulpiano Rizzardo	12ª Campinas
Marcos da Silva Pôrto	5ª Ribeirão Preto	Luiz Antonio Zanqueta	Lins
Rita de Cássia Scagliusi do Carmo	10ª Campinas	Luciana Moro Loureiro	Leme
Adriene Sidnei de Moura David Diamantino	2ª Piracicaba	Roberta Jacopetti Bonemer	3ª Ribeirão Preto
Marcelo Magalhães Rufino	3ª São José do Rio Preto	Robson Adilson de Moraes	5ª Campinas
Jorge Luiz Costa	1ª Franca	Dora Rossi Góes Sanches	2ª Jacaré
Margarete Aparecida Gulmaneli Solcia	2ª Catanduva	José Antonio Ribeiro de Oliveira Silva	6ª Ribeirão Preto
Antonia Sant'Ana	3ª São José dos Campos	Flávio Landi	Itapira
Ana Cláudia Torres Vianna	6ª Campinas	Marina de Siqueira Ferreira Zerbinnati	3ª Campinas
Scynthia Maria Sisti Tristão	Tanabi	Renato de Carvalho Guedes	1ª Limeira
Cinthia Maria da Fonseca Espada	Garça	Firmino Alves Lima	2ª Sorocaba
Mônica Aiex	1ª Marília	Inez Maria Jantália	Itanhaém
Renato Henry Sant'Anna	1ª Ribeirão Preto	Eliana dos Santos Alves Nogueira	2ª Franca
Carlos Eduardo Oliveira Dias	1ª Campinas	Sandra De Poli	1ª Jacaré
Adelina Maria do Prado Ferreira	Avaré	Guilherme Guimarães Feliciano	1ª Taubaté
Regiane Cecília Lizi	Pederneiras	Rosana Fantini	8ª Campinas
Maria de Fátima Vianna Coelho	9ª Campinas	Renata dos Reis D'Ávilla Calil	Capivari
Cláudia Cunha Marchetti	2ª Paulínia	Juliana Benatti	7ª Campinas
Olga Regiane Pilegis	11ª Campinas	Luciana Nasr	4ª Campinas
Julio Cesar Roda	Araras	Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima	1ª Bauru
Jorge Antonio dos Santos Cota	Itatiba	Alexandre Vieira dos Anjos	São José do Rio Pardo
Tárcio José Vidotti	4ª Ribeirão Preto	Gisele Pasotti Fernandes Flora Pinto	2ª Bauru
Oséas Pereira Lopes Junior	1ª Paulínia	Marcelo Schmidt Simões	Itapeva
Walney Quadros Costa	2ª Ribeirão Preto	Fernanda Cavalcanti Varzim Gaetano	Bebedouro
Ronaldo Oliveira Siandela	Piedade	Maria Cristina Brizotti Zamunêr	1ª Sorocaba
Wilson Pocioionio da Silva	Bragança Paulista	Mauro César Luna Rossi	Capão Bonito
Levi Rosa Tomé	Ourinhos	Walter Gonçalves	3ª Sorocaba

Nome	Vara do Trabalho	Nome	Vara do Trabalho
José Guido Teixeira Júnior	Itararé	Alcione Maria dos Santos Costa Gonçalves	2ª Araçatuba
Kátia Liriam Pasquini Braiani	2ª Presidente Prudente	Pedro Edmilson Pilon	1ª Lençóis Paulista
Cristiane Montenegro Rondelli	2ª Americana	Valdir Rinaldi Silva	4ª Sorocaba
Eliane Aparecida Aguado Moreno	Itapetininga	Isabela Tófano de Campos Leite Pereira	3ª Piracicaba
André Luiz Alves	3ª Bauru	Renato da Fonseca Janon	2ª São Carlos
Ismar Cabral Menezes	2ª Jaboticabal	Luciana Caplan de Argenton e Queiroz	Mogi Guaçu
Leandra da Silva Guimarães	Amparo	Márcia Cristina Sampaio Mendes	Orlândia
Patrícia Glugovskis Penna Martins	Mogi Mirim	Kathleen Mecchi Zarins Stamato	São João da Boa Vista
Lúcia Zimmermann	São Sebastião	Andréia Alves de Oliveira Gomide	São Joaquim da Barra
Luís Rodrigo Fernandes Braga	2ª Limeira	José Antônio Gomes de Oliveira	Votuporanga
Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues	Sumaré	Valéria Cândido Peres	1ª Piracicaba
Adriana Fonseca Perin	2ª São José do Rio Preto	Daniela Renata Rezende Ferreira Borges	Olimpia
Ana Paula Alvarenga Martins	1ª Americana	Alan Cezar Runho	Matão
Evandro Eduardo Maglio	Mococa	Eucymara Maciel Oliveto Ruiz	Adamantina
Júlio César Trevisan Rodrigues	4ª São José do Rio Preto	Fernanda Cristina de Moraes Fonseca	Santa Cruz do Rio Pardo
Pedro Marcos Olivier Sanzovo	Tupã	Daniela Macia Ferraz Giannini	Rio Claro
Alexandre Garcia Muller	José Bonifácio	Marcelo Bueno Pallone	Registro
Arilda Cristiane Silva de Paula Calixto	Cravinhos	Renato César Trevisani	Ituverava
Cássia Regina Ramos Fernandes	1ª São José dos Campos	Henrique Macedo Hinz	Tietê
Júlio César Marin do Carmo	4ª Bauru	Wilson Cândido da Silva	Lorena
José Eduardo Bueno de Assumpção	Pirassununga	Decio Umberto Matoso Rodovalho	3ª Araraquara
Denise Ferreira Bartolomucci	2ª São José dos Campos	Azael Moura Junior	Tatuí
Andréia de Oliveira	Guaratinguetá	Cleber Antonio Grava Pinto	Penápolis
Alzeni Aparecida de Oliveira Furlan	Indaiatuba	Afrânio Flora Pinto	Itápolis
Alessandro Tristão	Fernandópolis	Rosana Alves Siscari	Porto Ferreira
Alvaro dos Santos	Hortolândia	Ana Paula Silva Campos Miskulin	Jales
Sandro Valério Bodo	Botucatu	Rodarte Ribeiro	Barretos
Nelma Pedrosa Godoy Sant' Anna Ferreira	Presidente Venceslau	Mauricio de Almeida	2ª Araraquara
Marcus Menezes Barberino Mendes	São Roque	Ana Lucia Cogo Casari Castanho Ferreira	1ª Araraquara
Gislene Aparecida Sanches	Pindamonhangaba	Alexandre Alliprandino Medeiros	2ª Jaú
Adhemar Prisco da Cunha Neto	1ª Araçatuba	João Baptista Cilli Filho	Dracena
Tânia Aparecida Claro	Cruzeiro		

JUIZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Em 11.3.2015

<u>Nome</u>	<u>Circunscrição</u>	<u>Nome</u>	<u>Circunscrição</u>
Paulo César dos Santos	S.José dos Campos	Mauricio Bearzotti de Souza	Campinas
Fernando Lucas U.Martins dos Santos	S.José do Rio Preto	Salete Yoshie Honma Barreira	Campinas
Conceição A. Rocha de Petribu Faria	S.José do Rio Preto	Vinicius Magalhães Casagrande	Sorocaba
Mônica M. Barretto Volasco Foschi	Ribeirão Preto	Aparecido Batista de Oliveira	S.José dos Campos
Antonia Rita Bonardo	Campinas	André Luiz Tavares de Castro Pereira	Campinas
Marcos Roberto Wolfgang	Bauru	Leticia Gouveia Antonioli	Campinas
Carlos Eduardo Vianna Mendes	S.José dos Campos	Antonio Carlos C. de Oliveira	Araçatuba
Rodrigo Penha Machado	Ribeirão Preto	Mauro César Moreli	S.José do Rio Preto
Marcelo Siqueira de Oliveira	Bauru	Ricardo Luís Valentini	Ribeirão Preto
Candy Florencio Thomé	S.José dos Campos	Rogério Princivalli da Costa Campos	S.José dos Campos
Lucineide Almeida de Lima Marques	Bauru	Paulo Eduardo Belloti	Sorocaba
Sandra Maria Zironi	S.José do Rio Preto	Roberto dos Santos Soares	S.José dos Campos
Sidney Pontes Braga	S.José do Rio Preto	Sérgio Polastro Ribeiro	Bauru
Elen Zoraide Mólodo Jucá	Araçatuba	Rosana Nubiato Leão	Araçatuba
Ana Maria Eduardo da Silva	Sorocaba	Tony Everson Simão Carmona	Sorocaba
Cláudio Issao Yonemoto	Pres. Prudente	Rodrigo Adelio Abrahão Linares	S.José dos Campos
Regina Rodrigues Urbano	Campinas	Paulo Henrique Coiado Martinez	Ribeirão Preto
Manoel Luiz Costa Penido	S.José dos Campos	Eduardo Souza Braga	Ribeirão Preto
Paulo B. C. de Almeida Prado Bauer	Bauru	Mércio Hideyoshi Sato	Bauru
Déborah Beatriz O. Inocêncio Nagy	Sorocaba	Camila Moura de Carvalho	Campinas
Teresa Cristina Pedrasi	Campinas	Alexandre Klimas	S.José dos Campos
Diovana Bethania O. Inocêncio Fabreti	Sorocaba	Siumara Junqueira de Oliveira	S.José dos Campos
Priscila de Freitas Cassiano Nunes	S.José dos Campos	Carlos Alberto Frigieri	Ribeirão Preto
Ana Flávia de Moraes Garcia Cuesta	Campinas	Milena Casacio Ferreira Beraldo	Campinas
Ana Maria Garcia	Ribeirão Preto	Camila Ceroni Scarabelli	Campinas
José Antonio Dosualdo	Campinas	Thiago Henrique Ament	Campinas
Suzeline Longhi Nunes de Oliveira	Araçatuba	Fabio Natali Costa	Ribeirão Preto
Alexandre Chedid Rossi	Sorocaba	Newton Cunha de Sena	Campinas
Flávio Henrique Garcia Coelho	Bauru	Polyanna Sampaio C. da Silva Santos	Ribeirão Preto
Andréa Maria Pfrimer Falcão	Ribeirão Preto	Amanda Barbosa	Ribeirão Preto
Denise Santos Sales de Lima	Ribeirão Preto	Maria Teresa de Oliveira Santos	Ribeirão Preto
Maria Flávia R. de Oliveira Alaite	Campinas	Arthur Albertin Neto	Araçatuba
Sidney Xavier Rovida	Araçatuba	Marcelo Chaim Chohfi	Campinas
Wellington Amadeu	Campinas	Patricia Maeda	Campinas
Carlos Roberto F. de Oliveira Silva	Bauru	Edson da Silva Junior	Bauru
João Dionisio Viveiros Teixeira	Campinas	Renato Ferreira Franco	S.José do Rio Preto
Débora Wust de Prouença	S.José dos Campos	Mariângela Fonseca	Bauru
Cecy Yara Tricca de Oliveira	Campinas	Luciano Brisola	Sorocaba
Caro Antonio Folegatti de Rezende	S.José dos Campos	Rogério José Perrud	Pres. Prudente
Carmen Lucia Couto Taube	S.José dos Campos	Josué Cecato	Campinas
João Batista de Abreu	S.José dos Campos	Ludmilla Ludovico E. Matsuguma	Campinas
Clóvis Victório Júnior	Araçatuba	Rafael Marques de Setta	Campinas
André Luiz Menezes Azevedo Sette	Campinas	Érica Escarassatte	Campinas
Artur Ribeiro Gudwin	Campinas	Luís Augusto Fortuna	Ribeirão Preto
Cristiane Kawanaka de Pontes	Campinas	Ricardo Luís da Silva	Sorocaba
Lenita Aparecida Pereira Corbanezi	Campinas	Estefânia Kelly Reami Fernandes	Campinas
Christina Feuerharmel	Campinas	Marcelo Luís de Souza Ferreira	Campinas
Maurício Matsushima Teixeira	S.José dos Campos	Andréia Nogueira Rossillo de Lima	Pres. Prudente
Solange Denise Belchior Santaella	S.José dos Campos	Ana Missiato de Barros Pimentel	Campinas
Saint-Clair Lima e Silva	Campinas	Luís Furian Zorzetto	S.José do Rio Preto
Ronaldo Capelari	Campinas	Patricia Juliana Marchi Alves	Campinas

<u>Nome</u>	<u>Circunscrição</u>	<u>Nome</u>	<u>Circunscrição</u>
Cristiane Souza de Castro Toledo	Campinas	Daniele Fernandes dos Santos	Campinas
Luiz Roberto L. dos Santos Filho	Ribeirão Preto	Rafael de Almeida Martins	Campinas
Lays Cristina de Cunto	Campinas	Fábio Camera Capone	Campinas
Vanessa Cristina Pereira Salomão	Campinas	César Reinaldo Offa Basile	Campinas
Liana Maria Freitas de Sá Cavalcante	Campinas	Iuri Pereira Pinheiro	Sorocaba
Maria Lúcia Ribeiro Morando	S.José dos Campos	Lady Ane de Paula S. Della Rocca	Ribeirão Preto
Vanessa Maria S. Villanova Matos	Pres. Prudente	Gustavo Naves Guimarães	S. José do Rio Preto
Caio Rodrigues Martins Passos	Campinas	Valdir Barbieri Junior	Sorocaba
Roberta Confetti Gatsios Amstalden	Campinas	Maurício Graeff Burin	Sorocaba
Rosério Firmo	Campinas	Juliana Martins Barbosa	Campinas
Fernanda Amabile M. de S. Gomes	S.José do Rio Preto	Guilherme Camurça Filgueira	Sorocaba
Natália Scassiotta Neves Antoniassi	Campinas	Marcela Casanova Viana Arena	Ribeirão Preto
Francieli Pissoli	Ribeirão Preto	Maíra Guimarães Araújo de La Cruz	Campinas
Zilah Ramires Ferreira	Bauru	Bernardo Moré Frigeri	S.José dos Campos
Andressa Venturi da Cunha Weber	Ribeirão Preto	Cássia Ortolan Grazziotin	Ribeirão Preto
Elias Terukiyo Kubo	S.José dos Campos	Fred Morales Lima	Ribeirão Preto
Sofia Lima Dutra	Campinas	Rodrigo de Mattos Takayassu	Ribeirão Preto
Gothardo R. Backx Van Buggenhout	S.José dos Campos	Fernanda Frare Ribeiro	Ribeirão Preto
Luciene Pereira Scandiuci Ridolfo	Campinas	Mariana Cavarra Bortolon Varejão	Sorocaba
Alessandra Regina Trevisan Lambert	Campinas	Carolina Popoff Ferreira da Costa	Bauru
Breno Ortiz Tavares Costa	Bauru	Michele do Amaral	Bauru
Guilherme Alves dos Santos	Ribeirão Preto	José Bispo dos Santos	Bauru
Cláudia Bueno Rocha Chiuuzuli	Ribeirão Preto	Míla Malucelli Araujo	Ribeirão Preto
Danielle Guerra Florentino Lopes	S.José dos Campos	Marcel de Avila Soares Marques	S. José do Rio Preto
Erika Ferrari Zanella	Sorocaba	Maurício Brandão de Andrade	S. José do Rio Preto
Luciane Cristina Muraro de Freitas	Campinas	Marina dos Santos Ribeiro	Ribeirão Preto
Pablo Souza Rocha	Campinas	Alexandre Franco Vieira	Araçatuba
Karine Vaz de Melo Mattos Abreu	Campinas	Vinícius de Paula Loblein	Ribeirão Preto
Reginaldo Lourenço Pierrotti Junior	S.José dos Campos	Pedro Henrique B. S. de Oliveira	Ribeirão Preto
Daniele Comin Martins	Bauru	Mouzzart Luis Silva Brenes	Pres. Prudente
Gustavo Triandafelides Balthazar	Campinas	Eduardo Costa Gonzales	S. José do Rio Preto
Anderson Relva Rosa	Campinas	Érika de Franceschi	Campinas
Régis Antônio Bersanin Niedo	Pres. Prudente	Érika Rodrigues Pedreus	Presidente Prudente
Bárbara Baldani Fernandes Nunes	Pres. Prudente	José Rodrigues da Silva Neto	S. José do Rio Preto
Rosilene da Silva Nascimento	Ribeirão Preto	Leticia Helena Juiz de Souza	Ribeirão Preto
Karine da Justa Teixeira Rocha	Campinas	Rodrigo Fernando Sanitá	S. José do Rio Preto
Eliete Thomazini	S. José do Rio Preto	Pedro Figueiredo Waib	Campinas
Adriel Pontes de Oliveira	Ribeirão Preto	Ricardo Philipe dos Santos	Campinas
Mônica Rodrigues Carvalho	Ribeirão Preto	Renata Franceschelli de Aguiar Barros	Campinas
Vinícius de Miranda Taveira	Campinas	Edma Alves Moreira	Bauru
Camila Ximenes Coimbra	Campinas	Sheila dos Reis Mondin Engel	Campinas
Renato Clemente Pereira	Bauru	Otávio Lucas de Araújo Rangel	Ribeirão Preto
Veranici Aparecida Ferreira	Campinas	Marcio Cavalcanti Camelo	Ribeirão Preto
Leandro Renato Catelan Encinas	S.José do Rio Preto	Virgilio de Paula Bassanelli	S. José do Rio Preto
Karina Suemi Kashima	Bauru	Eduardo Alexandre da Silva	Campinas
Carolina Sfera Croffi	Campinas	Taísa Magalhães de Oliveira Santana Mendes	Campinas
Renata Carolina Carbone Stamponi	Bauru	Flavia Farias de Arruda Corseuil	Campinas
José Augusto de A. P. F. de Castilho	Bauru	Bruno da Costa Rodrigues	Campinas
Bruna Müller Stravinski	Campinas	Roselene Aparecida Taveira	Campinas
Gustavo Zabeu Vasen	Campinas	Diogo Guerra	Bauru
Grasiela Monike Knop Godinho	Campinas	Francina Nunes da Costa	Pres. Prudente
Adriane da Silva Martins	Sorocaba	Rômulo Tozzo Techio	Bauru
Christophe Gomes de Oliveira	S.José do Rio Preto	Jeferson Peyerl	Bauru
Amanda Sarmento Gakiya	Ribeirão Preto	Wilson Antonio Previde	À disposição do TRT
Renata Mendes Cardoso	Campinas	Érika Cristina Ferreira Gomes	À disposição do TRT
Cauê Brambilla da Silva	S.José do Rio Preto	Paula Araújo Oliveira Levy	À disposição do TRT
Ana Paula Sartorelli Brancaccio	Sorocaba	Daniel Rezende Faria	À disposição do TRT
Paula Rodrigues de Araujo Lenza	Ribeirão Preto		

SUMÁRIO

EDITORIAL

SEÇÃO ESPECIAL

Discurso de posse do Excelentíssimo Desembargador Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.....25
SANTOS, Lorival Ferreira dos

Psicologia do testemunho: técnicas de entrevista cognitiva.....31
AMBROSIO, Graziella

ARTIGOS

Doutrina Nacional

A prorrogação, por meio de norma coletiva, do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento e o meio ambiente de trabalho: possibilidades e condições, algumas considerações.....57
GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto

Transtornos do sono e segurança do trabalho.....85
MELLO, Marco Túlio de; NARCISO, Fernanda V.; MELLO, Andressa S. de; RUIZ, Francieli S.

Honorários advocatícios na Justiça do Trabalho: superação de uma injustiça histórica.....99
MALLMANN, Maria Helena; VARGAS, Luiz Alberto de; MATTOS, Vânia Cunha; PEDRA, Rejane Souza; GASTAL, Luís Carlos Pinto

Apontamentos sobre a redução de direitos previdenciários (MP n. 664/2014) e do seguro-desemprego (MP n. 665/2014).....107
SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira; SARDÁ, Sandro

Racionalização das execuções trabalhistas.....137
SANTOS, Guilherme Alves dos

A repressão dos atos antissindiciais na ótica da OIT.....145
LIMA, Firmino Alves

Breves considerações sobre a novel redação da Súmula n. 277 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.....	169
ALMEIDA FILHO, Roberto Nóbrega de	

Doutrina Internacional

La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: la ineptitud del trabajador.....	181
MONTOYA MEDINA, David	

Trabalhos do Meio Científico

A legislação aplicável ao contrato de trabalho do trabalhador fronteiriço.....	199
CHAGAS, Diego de Faria Braga; LIMA, Leonardo Tibo Barbosa de	

JURISPRUDÊNCIA

Direito Material.....	221
Direito Processual.....	265
Direito Rural.....	277
Execução.....	281

ATOS NORMATIVOS

Atos Normativos.....	289
----------------------	-----

ÍNDICE

Jurisprudência.....	293
Onomástico.....	309

Normas para Submissão e Publicação.....	319
---	-----

EDITORIAL

A Revista do TRT da 15ª Região chega ao seu número 46, sempre com intuito do aprendizado e do debate, apresentando aos senhores leitores artigos doutrinários de eminentes estudiosos.

A Seção Especial compartilha com o leitor o Discurso de Posse do Presidente do TRT da 15ª Região, Dr. Lorival Ferreira dos Santos, que nos enriqueceu com uma verdadeira aula de história do trabalho. Com muita sensibilidade, afirmou Sua Excelência: “Chego nessa fase da minha vida absolutamente convicto de que é o trabalho um dos grandes patrimônios da humanidade, e a história da sua evolução confunde-se com a aventura do homem na Terra”.

A mesma Seção traz a brilhante palestra da Mestre em Direito Graziella Ambrosio sobre a “Psicologia do testemunho: técnicas de entrevista cognitiva”, que explica os métodos da entrevista investigativa para auxiliar os operadores do Direito.

A Subseção de Doutrina Nacional apresenta texto que ressalta a necessária harmonização dos dispositivos constitucionais para a preservação da saúde dos trabalhadores de turnos ininterruptos de revezamento, intitulado “A prorrogação, por meio de norma coletiva, do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento e o meio ambiente de trabalho”, de Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. Em seguida, sob a ótica médica, apresenta artigo que trata do prejuízo à saúde do trabalhador que atua em regime de turnos noturnos, ressaltando os transtornos biológicos em estudo de Marco Túlio de Mello e outras três autoras, sob o título “Transtornos do sono e segurança do trabalho”. O texto seguinte, “Honorários advocatícios na Justiça do Trabalho”, de Maria Helena Mallmann e outros quatro autores, convida o leitor a refletir sobre o entendimento prevalecente na Justiça do Trabalho sobre o tema e suas implicações, considerando a necessidade da assistência jurídica no processo do trabalho. Em “Apontamentos sobre a redução de direitos previdenciários (MP n. 664/2014) e do seguro-desemprego (MP n. 665/2014)”, José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva e Sandro Sardá analisam as Medidas Provisórias n. 664 e n. 665, ambas publicadas no ano passado, enfatizando as precarizações e reduções de direitos que geraram. Ainda nesse mesmo espaço, há o estudo de Guilherme Alves dos Santos, “Racionalização das execuções trabalhistas”, no qual defende a efetividade na solução de processos quando se concentram todos os atos executórios

do mesmo credor. O artigo intitulado “A repressão dos atos antissindicais na ótica da OIT”, de Firmino Alves Lima, expõe as principais preocupações da OIT sobre os atos antissindicais, propondo medidas para a efetivação do direito brasileiro. Por fim, em suas “Breves considerações sobre a novel redação da Súmula n. 277 do C. Tribunal Superior do Trabalho”, Roberto Nóbrega de Almeida Filho analisa a insegurança jurídica criada pela nova redação da Súmula n. 277, que tem sentido oposto ao da redação anterior.

Na Subseção de Doutrina Internacional o artigo “La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas”, de David Montoya Medina, fala que a rescisão contratual proveniente do empregador deve sempre ser fundamentada, pois na Espanha não existe a possibilidade de despedida imotivada.

Na Subseção de Trabalhos do Meio Científico, Diego de Faria Braga Chagas e Leonardo Tibo Barbosa de Lima elaboraram estudo sobre os trabalhadores estrangeiros num mundo globalizado no artigo “A legislação aplicável ao contrato de trabalho do trabalhador fronteiriço”.

Esta edição destaca, ainda, a seleção ementas inéditas deste Regional e os principais atos normativos publicados.

A todos uma boa leitura!

Eleonora Bordini Coca,
pelo Conselho Editorial



SEÇÃO ESPECIAL

DISCURSO DE POSSE DO EXCELENTÍSSIMO DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO*

Lorival Ferreira dos Santos**

Excelentíssimo Senhor Desembargador Flavio Allegretti Campos Cooper, Presidente do TRT da 15ª Região;

Excelentíssimo Senhor Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, Presidente do TST e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

Excelentíssimo Senhor Ministro Brito Pereira, Corregedor do TST;

Excelentíssimo Senhor Doutor Alessandro Tristão, Presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho da 15ª Região;

Ilustríssimo Senhor Jonas Donizette, Prefeito Municipal de Campinas;

Ilustríssimo Senhor Campos Filho, Presidente da Câmara Municipal de Campinas;

Excelentíssimo Senhor Doutor Eduardo Luís Amgarten, representando neste ato a Procuradora-Chefe do Ministério Público do Trabalho em Campinas;

Ilustríssimo Senhor Doutor Marcos da Costa, Presidente da Ordem dos Advogados Seção de São Paulo;

Senhores Presidentes de Tribunais;

Demais autoridades;

Senhores servidores;

Senhoras e senhores.

As minhas primeiras palavras são de agradecimento ao nosso Deus criador, pelo privilégio de estar nesta noite solene assumindo o maior desafio da minha vida: a Presidência do TRT da 15ª Região. Encaro esse desafio como uma missão.

O meu entusiasmo lembra os meus anos de juventude, a emoção é grande diante desta seleta plateia de familiares, amigos e ilustres convidados. É com esse entusiasmo da juventude e com a experiência dos anos de muito trabalho que enfrentarei a responsabilidade de dirigir o segundo maior tribunal trabalhista do nosso país.

Agradeço ao amigo Flavio Cooper pelas generosas palavras de apoio. Mais do que um excelente magistrado, Vossa Excelência é um ser humano especial. Durante o nosso convívio, aprendi muito com Vossa Excelência. Muito obrigado!

*Em discurso de posse em 5.12.2014.

**Desembargador do Trabalho do TRT da 15ª Região.

Ao amigo Fernando agradeço pelas palavras elogiosas. Vossa Excelência, como amigo de caminhada, sabe o longo caminho que percorremos para chegar até aqui. Muito obrigado!

HISTÓRIA DO TRABALHO

Ao assumir a presidência desta corte trabalhista, sinto-me na obrigação de convidá-los a uma breve visita e observação a algumas instituições humanas.

Chego nesta fase da minha vida absolutamente convicto de que é o **trabalho** um dos grandes patrimônios da humanidade, e a história da sua evolução confunde-se com a aventura do homem na Terra.

Há 2.500 anos, Heráclito dizia: “nada há de permanente, salvo as mudanças”.

Do momento em que os primeiros hominídeos desceram das árvores, puseram-se em pé e dispersaram-se por novos campos, a partir da África, nossa evolução é contada a partir de pequenas e grandiosas conquistas, **mudanças** capazes de empreender saltos quantitativos e qualitativos, ao longo de milhares de anos até chegarmos à era atual.

A sociologia observa que o homem, etapa após etapa, primeiro com a coleta de lascas naturais, em seguida com a fabricação de instrumentos multiuso e, depois ainda, com a produção de uma série de instrumentos para produzir outros instrumentos, conseguiu levar adiante a sua triunfante trajetória em direção às metas de sempre: **poupar cansaço e matéria-prima, reduzir a dor, incrementar o bem-estar e a segurança, e manter a morte à distância!**

As vertiginosas mudanças que observamos na passagem do Século 19 ao Século 20, inclusive, e especialmente nos dos tempos atuais, em todas as áreas e instituições humanas, muitas vezes nos levam ao grotesco equívoco de acreditar que sempre foi assim.

Não foi!

O antropólogo francês André Leroi-Gourhan demonstrou que **há dois milhões de anos**, lascando um quilo de seixos (pequenos pedregulhos) o homem conseguia obter uma única machadinha, com uma única borda cortante; **quatrocentos mil anos passados**, melhorando suas técnicas, podia obter lâminas de duas faces, com uma superfície de borda cortante de 120 centímetros; **há dez mil anos**, com tecnologia ainda mais sofisticada, já éramos capazes de fabricar dezenas de lâminas com uma superfície de corte bem mais extensa.

De outro lado, se em 1765 o aperfeiçoamento da máquina a vapor permitiu deflagrar a revolução industrial, do surgimento da primeira locomotiva, que igualmente revolucionou os transportes, precisamos

de apenas um século e meio para pisarmos na Lua e voltarmos à Terra com segurança.

Como disse, tivemos saltos quantitativos e qualitativos ao longo da nossa história, a exemplo de tantos quantos retrocessos em inúmeras áreas.

Entretanto, o represamento evolutivo da nossa tecnologia, especialmente após a queda do Império Romano, parece estar umbilicalmente ligado à absoluta precariedade das instituições estatais ao longo desta era, eis que impossível não perceber intrigante coincidência entre o avanço tecnológico observado, já a partir da segunda metade do Século 18, e o nascedouro dos pensamentos iluministas de igualdade, fraternidade e liberdade que idealizariam diversos estatutos sociais com vistas à proteção do indivíduo.

Vejamos.

Em 1709, surge o primeiro piano, na Itália.

Quase meio século mais tarde, Mozart escreve a sua primeira sinfonia.

Em 1762, Rousseau lança **Do Contrato Social**, clássico do iluminismo. Quatro anos depois é isolado o hidrogênio, possibilitando, adiante, a descoberta da composição da água.

Logo após, Adam Smith lança **A Riqueza das Nações**.

Em 1777, a humanidade testemunha a explosão da indústria têxtil inglesa e, então, um ano mais tarde, e certamente o grande marco do Século 18 para o mundo ocidental, temos a assinatura da Constituição americana, trazendo a divisão harmoniosa entre os poderes Judiciário, Executivo e Legislativo e buscando garantir a liberdade individual através do equilíbrio entre autoridade governamental e os direitos individuais.

De outro lado, há também intrigante tendência histórica em atribuir a qualquer avanço tecnológico humano um caráter belicista, como se fosse impossível creditar à nossa evolução outro interesse senão o da conquista.

Aqui, Senhores, vale lembrar que o arado, **certamente**, veio antes da espada, o que comprova que é a **ferramenta**, e não a arma, o símbolo que define a humanidade.

Vejam, então, que da aurora da civilização, passando pelas primeiras experiências de urbanização e atravessando a criação das primeiras cidades que culminariam com o nascimento do Estado, tal qual o conhecemos hoje.

Da escrita à primeira experiência legislativa, da consolidação dos primeiros princípios sociais e democráticos, teorizados na era clássica, à primeira Constituição.

Do influxo evolutivo que vivemos na era feudal até a eclosão da revolução industrial e o nascimento do capitalismo, observar nossa história é observar, sobretudo, de que forma, ao longo de todo o caminho, como descobrimos e produzimos novas fontes de riquezas, enfim, **como organizamos e dividimos o trabalho!**

Não nos enganemos, porém! Nossa história é também de sangue, suor e lágrimas.

A humanidade experimentou e, infelizmente, ainda testemunha a barbárie. Fomos capazes de conviver, em todos os aspectos, com o pior dos crimes, a escravidão, mas também fomos capazes de nos reinventar, de sonhar com um mundo melhor e jamais perder a esperança.

Cito um exemplo:

Todos sabemos as desumanas condições de trabalho a que eram expostos os operários, no auge da revolução industrial inglesa. O trabalho quase ininterrupto, em condições absurdamente insalubres, tornava-se ainda mais repugnante quando exercido por crianças de tenra idade.

No primeiro capítulo de **O Capital**, Karl Marx cita um processo de junho de 1836, movido contra alguns industriais de Yorkshire, que mantiveram crianças trabalhando das seis da manhã de uma sexta-feira até as seis horas da tarde do sábado, com apenas uma hora para refeição e descanso.

O trabalho infantil era comumente utilizado em tarefas extremamente perigosas e muito mais penosas do que a operação de um tear por horas a fio. Por seus diminutos tamanhos, crianças de pouco mais de cinco anos eram utilizadas na limpeza das chaminés das fábricas.

Mas eis que no meio de um ambiente tão sombrio surge um empresário, de origem galesa, capaz de romper com todas as regras da época e provar ser possível buscar o acúmulo de riqueza e dirigir uma fábrica têxtil sem espremer seus trabalhadores até a última gota de suor.

Em sua comunidade fabril, nas terras da Escócia, os operários não eram expostos a jornadas extenuantes, trabalhavam no máximo dez horas por dia e tinham disponibilidade para estudar ao final do trabalho na escola instalada na fábrica.

O trabalho infantil fora eliminado para todos os menores de 10 anos, e os filhos dos operários entravam na escola assim que começavam a andar.

Estamos testemunhando, Senhores, o surgimento da creche, **exatamente no epicentro da revolução industrial!**

Negligenciado pelos teóricos empresariais, o **industrial Robert Owen** é tido como o patriarca do movimento trabalhista, o pioneiro da administração pessoal e responsável por plantar a semente da integração industrial e social.

Suas ideias sobre educação e bem-estar percorreram o mundo e influenciaram não apenas movimentos sociais que se avizinham, mas a própria classe industrial.

Dizia ele: “O objetivo da existência humana, como o de tudo que vive, é ser feliz!”

Senhores, esse é apenas um de incontáveis exemplos a comprovar, como disse há pouco, a capacidade humana de enxergar além, de sonhar com um futuro melhor e de buscar recursos físicos e intelectuais para alcançar a prosperidade e o bem-estar social, mesmo nos seus mais tenebrosos momentos.

Negar esse fato é negar nossa própria existência. Equivale dizer que a humanidade haveria de sucumbir ainda na sua adolescência.

E é exatamente essa capacidade que nos trouxe esta era atual, não mais de teorização ou criação, **mas de concretização dos direitos individuais em todos os âmbitos da atuação humana!!!!**

Embora a busca pela concretude já se evidenciasse nos escritos do filósofo Francis Bacon - dizia ele: “aquilo que é mais útil na prática é mais justo na teoria” - sinto termos chegado num momento ímpar da nossa evolução, um momento em que o conhecimento humano, em todas as áreas, é suficientemente capaz de fazer convergir todas as nossas realizações em prol de um objetivo comum, o bem-estar social em escalas jamais vistas.

Nossas bases estão lançadas.

Ao longo dos anos, as Constituições asseguraram direitos aos cidadãos brasileiros.

A Constituição Federal Brasileira de 5 de outubro de 1988, fruto da democratização do país, a par de assegurar direitos e garantias individuais do cidadão, inseriu em seu texto outras garantias, a exemplo dos direitos sociais, dos direitos da família, dos direitos da criança e do adolescente, dos direitos dos idosos, do direito à saúde, do direito ao meio ambiente equilibrado, do direito do consumidor, além de outros.

A legislação trabalhista continua evoluindo, ao mesmo tempo em que novas práticas empresariais visam cada vez mais a busca da qualidade de vida de seus colaboradores.

Imbuído desse sentimento de esperança e de profunda crença nas nossas instituições democráticas, lanço meu compromisso de fazer uma gestão de pessoas e de processos, buscando, sobretudo, uma maior excelência na prestação jurisdicional com ênfase na conciliação entre as partes, **pois não podemos mais conviver com a ilusão de que resolveremos todos os conflitos através da sentença.**

Os processos de execução também deverão receber uma atenção especial com incentivo à conciliação e também à utilização das ferramentas de agilização colocadas à disposição dos magistrados, pois somente assim daremos concretude à almejada efetividade do processo.

Para consecução desse trabalho daremos todo o apoio aos magistrados e servidores do primeiro grau, não olvidando a necessidade do imprescindível apoio também aos servidores e magistrados do segundo grau, pois todos têm dado contribuição extraordinária para que a prestação jurisdicional seja feita dentro do prazo de duração razoável do processo.

O caminho a ser trilhado para a conquista dos nossos objetivos é aquele da dedicação ao trabalho e do aperfeiçoamento do conhecimento, acreditando na tolerância, na capacidade de compreender e respeitar o outro, sobretudo aquele que aparentemente é diferente da gente. É preciso compreender as diversidades existentes, as múltiplas raças, religiões, ideologias, situação econômica, enfim, são vários aspectos da vida humana de cada um. É natural que façamos as nossas escolhas, mas vamos também respeitar as escolhas de forma de vida alheias, é preciso que haja tolerância com as outras pessoas.

Dentro dessa perspectiva, não podemos jamais perder de vista o diálogo constante entre as pessoas, sobretudo para aqueles que têm a missão de mediar as partes com vistas à conciliação na busca da paz social.

Senhores, vejo a presença de muitos amigos, colegas de trabalho e familiares, ex-alunos que se deslocaram das mais diferentes regiões para nos prestigiar nesta noite; a todos, os nossos mais sinceros agradecimentos. Todos fazem parte da história da nossa vida.

Agradeço ao Ministro Barros Levenhagen pela presença e também pelo incentivo e apoio, aproveitando o ensejo para cumprimentá-lo pela excelente gestão à frente do Tribunal Superior do Trabalho.

Um agradecimento especial à minha querida esposa Maria Aparecida, que sempre esteve ao nosso lado apoiando e incentivando a nossa caminhada, com amor, carinho e dedicação ao trabalho. Agradeço também aos filhos Henrique, Otávio, Fabrício e Marcel, e aos netos João Gabriel, Felipe, João Vitor e Ana Laura, pelo amor e o carinho demonstrado durante esses anos.

Para finalizar, lembro aqui o pensamento de Mahatma Gandhi: “Se eu pudesse deixar algum presente a você, deixaria aceso o sentimento de amor à vida dos seres humanos. A consciência de aprender tudo o que foi ensinado pelo tempo afora. Lembraria os erros que foram cometidos para que não mais se repetissem. A capacidade de escolher novos rumos. Deixaria para você, se pudesse, o respeito àquilo que é indispensável. Além do pão, o trabalho. Além do trabalho, ação. E, quando tudo mais faltasse, um segredo: o de buscar no interior de si mesmo a resposta e a força para encontrar a saída.”

Muito obrigado!

PSICOLOGIA DO TESTEMUNHO: técnicas de entrevista cognitiva*

Graziella Ambrosio**

1 INTRODUÇÃO

A maneira de inquirir tem profundo impacto na exatidão do testemunho. Prova disso é o livro **Criminal Interrogations And Confessions** (Interrogatórios Criminais e Confissões), conhecido como *Manual Reid*, que ensina os policiais a conseguir uma confissão do suspeito. Esse famoso livro americano descreve nove passos, baseados no blefe, na mentira, na enganação, na pressão e na manipulação, que devem ser seguidos pelo entrevistador para influenciar as convicções dos suspeitos. Críticos da técnica afirmam que ela produz muito facilmente falsas confissões, especialmente com crianças. Por essa razão, o uso da técnica Reid sobre a infância e a juventude é proibido em vários países europeus por causa da incidência de falsas declarações e condenações injustas.

Assim, até meados dos anos 80, não existiam manuais, baseados em estudos científicos, que pudessem auxiliar os operadores do Direito na condução de uma entrevista investigativa com maior qualidade. Para atender a essa demanda pelo desenvolvimento de um método que melhorasse a técnica de entrevista, os psicólogos americanos Ronald P. Fisher e R. Edward Geiselman desenvolveram, em 1984, a chamada **entrevista cognitiva**. O fundamento básico desse método reside em estruturar a entrevista para ser mais compatível com a forma como o cérebro recupera memórias. O uso dessa técnica demonstrou um aumento de 45% em informações corretas. Embora a entrevista cognitiva tenha sido desenvolvida inicialmente para entrevistas relacionadas à investigação de crimes, é consenso na comunidade científica que sua estrutura básica pode ser aplicada a qualquer tipo de entrevista para ampliar a quantidade e a qualidade das informações obtidas.

Paralelamente aos estudos desenvolvidos nos Estados Unidos, as pesquisas também avançavam, no Reino Unido, em busca de um modelo de entrevista investigativa que pudesse afastar os erros do Poder Judiciário baseados em entrevistas inadequadas. Um exemplo desses erros é o caso conhecido como “Cardiff Three” em que três homens foram erroneamente condenados pela morte de uma prostituta em 1988.

*Palestra proferida no XVI Curso de Formação Inicial da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho - ENAMAT, no dia 28 de maio de 2014, em Brasília.

**Formada em Direito pela Universidade Estadual Paulista (UNESP), Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP) e Mestre em Direito das Relações Sociais, Subárea Direito do Trabalho, pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Trabalha como Chefe da Assessoria Jurídica do Banco do Brasil em Campinas (SP).

Neste caso, a entrevista com os suspeitos foi composta por uma longa e repetitiva série de perguntas, em tom coercitivo e opressivo, que levou à confissão do crime pelos entrevistados. A partir de então, produziu-se uma mudança de comportamento na polícia britânica que passou a ser direcionado à busca de informações de qualidade e à procura da verdade, ao invés da obtenção da confissão como propósito principal da entrevista.

Essa nova abordagem da entrevista policial, desprovida de táticas persuasivas e manipulativas, foi evoluindo até que, em 1993, foi implementado o modelo "PEACE" para as polícias da Inglaterra e País de Gales. A sigla "PEACE" representa as cinco etapas do método: *Planning and Preparation* (Planejamento e Preparação), *Engage and Explain* (Engajar e Explicar), *Account* (Relato), *Closure* (Fechamento) e *Evaluation* (Avaliação). Esse modelo surgiu como uma alternativa mais ética para as entrevistas investigativas. O modelo "PEACE" foi desenvolvido a partir da técnica da entrevista cognitiva, de modo que os princípios e etapas desses dois métodos podem ser apresentados de forma integrada. Assim, o conteúdo exposto a seguir representa a junção desses que são os mais importantes modelos de entrevista investigativa da atualidade.

2 CONCEPÇÃO PSICOLÓGICA DA TAREFA DE TESTEMUNHAR

Antes de adentrarmos ao estudo das técnicas de entrevista cognitiva, é fundamental compreender como se dá, em termos psicológicos, a tarefa de testemunhar. O testemunho de uma pessoa sobre qualquer acontecimento é composto de quatro fases: percepção, armazenamento, recuperação e expressão.

O testemunho começa com a **percepção** que é o processo pelo qual se atribui significado às informações captadas pelo sistema sensorial (AMBROSIO, 2011, p. 126). Assim, os órgãos dos sentidos captam as informações do ambiente que serão processadas e interpretadas pela percepção.

Vários fatores podem influenciar a percepção. O primeiro deles é a atenção. A grande maioria das pessoas não consegue se lembrar, por exemplo, o que comeu no almoço de ontem. E a justificativa é simples: porque não prestaram atenção. Assim, a atenção é o primeiro problema da percepção, pois só percebemos aquilo que prestamos atenção. Sem atenção não há percepção. Além disso, a natureza limitou nossa capacidade de atenção, para não sobrecarregar nosso cérebro. Se o ser humano possuísse recursos atencionais ilimitados, tendo a capacidade de perceber tudo o que se passa à sua volta, certamente ficaria louco. Assim, apenas uma parte das informações vivenciadas será percebida e armazenada na memória.

Outro fator que afeta a percepção é a afetividade. Para entendê-la, é preciso compreender, do ponto de vista neurofisiológico, onde ocorre a percepção no cérebro. De acordo com pesquisas mais recentes,

desenvolvidas na Universidade do México, a percepção ocorre no lóbulo frontal do cérebro, local onde também são processados os pensamentos complexos, a personalidade, a tomada de decisão, o planejamento dos comportamentos e a modulação dos comportamentos sociais. Disso resulta uma consequência muito interessante: a percepção se processa conjuntamente com essas outras funções cognitivas, tornando-se subjetiva, particular, individual. Assim, a percepção é processada unindo-se à história de vida, às memórias e às experiências do indivíduo.

Tudo o que percebemos encontra-se intimamente ligado com a nossa tonalidade afetiva. E ninguém consegue fugir a essa influência dominante a ponto de os pesquisadores dizerem que a percepção da realidade nada mais é do que uma **caricatura subjetiva** (MIRA Y LÓPEZ, 1967, p. 163). Não existe percepção neutra, ela é necessariamente deformada por nossa bagagem existencial, criando uma realidade única. Para se ter uma ideia de como a percepção varia de indivíduo para indivíduo, basta pedir para dois torcedores fazerem a interpretação de uma mesma jogada de futebol polêmica envolvendo, em polos opostos, seus times. Certamente, cada um deles sustentará um ponto de vista a propósito de uma mesma jogada, sem que nenhum deles esteja necessariamente mentindo. Assim, as coisas não são percebidas e julgadas como são, mas como gostaríamos que fossem.

Outro fator que influencia a percepção é o hábito. Pelo hábito nós completamos a percepção da realidade. Em outras palavras, basta uma mínima comprovação de um acontecimento para que a nossa percepção faça a formação mental da totalidade do evento (ERICKSEN; LYCURGO, 2011, p. 123-124). Pela atuação do hábito, as pessoas têm a tendência de descrever os fatos como costumam ocorrer, esquecendo-se de que eles podem se desenvolver de modo diverso. Por isso se diz que o passado intervém mais na percepção da realidade do que o presente (MIRA Y LÓPEZ, 1967, p. 164).

Esse fenômeno também é chamado de **sugestão da espera**, quando a consciência antecipa o tempo e dá por acontecido algo que não ocorreu ou ocorreu apenas em parte (MIRA Y LÓPEZ, 1967, p. 163). A natureza dotou os seres humanos dessa capacidade de percepção antecipada para que pudessem se precaver quanto aos acontecimentos futuros. Viver seria muito mais arriscado se o ser humano não tivesse a capacidade de prever o futuro, ou seja, de saber antecipadamente, com base nas experiências já vividas, que, por exemplo, uma substância pode lhe fazer mal, ou que um determinado comportamento pode colocar sua vida em risco, ou que certo alimento pode matá-lo. Assim, a percepção dá-se mais de acordo com uma lembrança de como eram as coisas do que de como elas são realmente.

Um exemplo clássico da atuação do hábito na percepção é o da mãe que não se deu conta de que o filho cresceu. Embora o filho seja adulto, a mãe continua a se preocupar como se ele fosse pequeno

e indefeso, necessitando dos cuidados típicos de uma criança de tenra idade. Por isso a mãe insiste em perguntar se o filho comeu, se está com frio, se tomou o remédio, como se ele não tivesse condições de se cuidar sozinho. Isso ocorre pelo hábito, ou seja, a mãe conviveu com esse filho como criança por muitos anos e é difícil, de uma hora para outra, desconstruir a imagem infantil e construir a imagem de adulto.

Outro exemplo da forte influência do hábito na percepção é o fato de que uma mudança de comportamento de uma pessoa pode ser mais facilmente notada por pessoas que não têm intimidade com ela do que por parentes próximos (ERICKSEN; LYCURGO, 2011, p. 124-125). Isso ocorre porque esses parentes próximos estão habituados a identificar essa pessoa de acordo com o conhecimento anterior que têm dela e levarão mais tempo para se desligar do conceito que dela formaram previamente. A percepção de mudanças de caráter ou de conduta depende de um complexo processo de desconstrução e reconstrução sobre aquele indivíduo.

A teoria da Gestalt¹ tem bons exemplos para ilustrar como a percepção varia de pessoa para pessoa, de ocasião para ocasião, pois ela é influenciada por muitos eventos e condições. Um exemplo de como a percepção ocorre pela organização dos elementos com os conhecimentos prévios é o nome da novela “G3R4Ç4O BR4S1L”. A quase totalidade das pessoas consegue ler o nome “GERAÇÃO BRASIL” porque já tiveram contato com as palavras Geração e Brasil. Em algum momento anterior, conheceram essas palavras e o cérebro, quando da percepção, fez um processo de contextualização com as vivências prévias do indivíduo no intuito de auxiliá-lo na interpretação da realidade.

Por fim, a fadiga psíquica também interfere na percepção. As pessoas responsáveis pela organização de congressos sempre têm o cuidado de colocar as palestras mais interessantes após o almoço. Caso contrário, os ouvintes dormiriam. Isso se dá porque a percepção diminui sob a influência da digestão. Quando o indivíduo está homeostático, com suas necessidades básicas plenamente satisfeitas, percebe melhor do que quando está com fome, sede, medo ou cansado.

O segundo componente do testemunho é o **armazenamento**. Uma vez armazenadas na memória humana, as informações estão sujeitas a serem fortalecidas, transformadas ou perdidas. O principal fator que interfere nesse armazenamento de informações é a passagem do tempo entre o fato e o seu relato. Outro fator que afeta a segunda etapa do testemunho é a frequência com que as informações são acessadas. Quanto mais o indivíduo se lembra do passado, menor é a chance de que as informações armazenadas sejam perdidas. Por fim, mudanças de crenças

¹A Teoria da Gestalt, cujos criadores foram os psicólogos alemães Köhler, Koffka e Wertheimer, está baseada na premissa de que a percepção é determinada pelo caráter do campo como um todo (TRINDADE, 2009, p. 257).

ou de expectativas também têm o condão de afetar o armazenamento das informações na memória. As pesquisas mostram que nossas lembranças tendem a se acomodar ao nosso sistema de crenças, de modo que alterações nas convicções levam a alterações nas memórias. Por isso os pesquisadores dizem que seria muito importante para a valoração do testemunho se o entrevistador tivesse acesso ao que aconteceu na vida do entrevistado no período que vai da presença do evento até o seu relato, pois os acontecimentos que implicam uma nova visão de mundo certamente interferem no relato de fatos anteriores.

O terceiro fator do testemunho envolve o processo de **recuperação** das informações armazenadas. Na memória humana, nem sempre os dados arquivados estão prontos e completos para serem recuperados. Em regra, quando restauramos uma lembrança, nem sempre conseguimos um restabelecimento total das informações. Essa falta de completude de dados, no entanto, é preenchida inconscientemente pelos indivíduos com representações estranhas ao acontecimento lembrado, mas que se adaptam logicamente às lacunas da memória.

Assim, quando falhamos em lembrar de um fato, nossa mente se encarrega de preencher os espaços em branco com fragmentos de experiências similares por nós já vividas. Em outras palavras, nossa mente preenche as lacunas do esquecimento com aquilo que acredita ser o mais provável de ter ocorrido, tomando por base nossa bagagem existencial. Esse processo de preenchimento é chamado de **conhecimento esquemático** ou **conhecimento baseado em *scripts*** e envolve aquilo que sabemos sobre o que acontece, normalmente, em uma dada situação. Esse processo é extremamente automatizado e mostra como nossas crenças e nossos conhecimentos têm grande influência quando nos lembramos do passado.

Um fator que interfere na recuperação das memórias é a intensidade emocional do evento presenciado. Em geral, acontecimentos altamente emocionais são bem retidos. Mas quando o fato testemunhado é muito violento, com uma carga emocional muito intensa, pode ocorrer o fenômeno da amnésia emocional (MIRA Y LÓPEZ, 1967, p. 165). Um exemplo desse tipo particular de amnésia emocional, também chamada de *red-outs* (TRINDADE, 2009, p. 281), é a do empregado que encontra um colega de trabalho morto no ambiente de trabalho. Dada a violência do acontecimento, é comum que esse empregado não consiga se lembrar de detalhes da cena.

Esse esquecimento forçado foi chamado por Freud de repressão. Em situações de forte impacto emocional, nosso sistema de defesa psíquica entra em ação e impõe o esquecimento involuntário da situação que traz um sentimento doloroso. A repressão, na grande maioria das vezes, não suprime a lembrança, mas dificulta a evocação das informações (ERICKSEN; LYCURGO, 2011, p. 127). Assim, as imagens surgem deformadas e misturadas com falsas lembranças. Freud se dedicava ao estudo dessas lembranças distorcidas. Por isso ele pedia para os seus

pacientes relataram livremente tudo o que vinha às suas mentes, sem nenhum tipo de censura, e ele tentava interpretar essas representações para descobrir o sentimento doloroso que estava vinculado a essas lembranças.

Nesses casos de *red-outs*, quanto mais o indivíduo se esforça para lembrar, mais a memória oculta o fato. Esse esforço para lembrar acaba por operar um efeito totalmente contrário chamado de inibição paradoxal. É o mesmo fenômeno que ocorre quando a uma pessoa deseja lembrar um nome que está na “ponta da língua”, mas não consegue. Esse nome só virá à mente mais adiante, num momento em que a lembrança não for mais importante, ou seja, quando a repressão não se fizer mais necessária.

Outro elemento que interfere na tarefa de recuperação é o estado psicológico da testemunha. Todas as pessoas já vivenciaram a experiência de estar em um momento relaxado, descontraído e, de repente, vir à mente uma ideia criativa. Isso ocorre porque tanto a memória quanto a criatividade precisam de um estado relaxado para se manifestar. Isso é chamado em Psicologia de *insight*. Assim, a testemunha deve estar o mais relaxada possível para facilitar o processo de recuperação das informações armazenadas na memória.

O último fator do testemunho é a **expressão**, compreendida como a capacidade de transformar uma lembrança em palavras. São poucas as pessoas que têm inteligência verbal suficiente para dar uma expressão exata de suas memórias. A testemunha tem uma dupla tarefa: compreender a pergunta e encontrar palavras que expressem com precisão e clareza as lembranças que possui do fato presenciado. Por isso, o entrevistador deve estar atento ao nível de desenvolvimento da linguagem da testemunha para formular perguntas que sejam compreensíveis a essa pessoa de acordo com a sua maturidade linguística.

Compreendidos os quatro fatores que compõem o testemunho, podemos passar à análise de cada uma das etapas da entrevista cognitiva.

3 PRIMEIRA ETAPA DA ENTREVISTA COGNITIVA: Planejamento e Preparação (*Planning and Preparation*)

A primeira etapa da entrevista cognitiva envolve o planejamento e a preparação. Nessa fase inicial, o entrevistador fará a logística da entrevista, examinando minuciosamente o caso e estabelecendo os objetivos do depoimento. O entrevistador deverá se assegurar de que todas as questões fundamentais do caso serão abordadas durante a coleta do testemunho. Quanto mais tempo o entrevistador puder dedicar a essa fase de definição de estratégia, melhores serão as chances de uma boa coleta de informações.

Essa etapa é fundamental para o sucesso da entrevista. Os psicólogos que desenvolveram a técnica da entrevista cognitiva aconselham aos entrevistadores realizar a fase de preparação e planejamento por escrito,

anotando as perguntas-chave que deverão ser feitas ao entrevistado, pois não é incomum que perguntas importantes sejam esquecidas pelo entrevistador durante a coleta do testemunho. Elaborar perguntas antecipadamente, no entanto, não significa estabelecer hipóteses antecipadas sobre a ocorrência dos fatos. Por isso, o entrevistador deve estar atento para examinar o caso com imparcialidade e não formular perguntas como forma de confirmar suas suposições sobre os acontecimentos.

Por fim, essa primeira etapa da entrevista cognitiva envolve a organização do ambiente físico da entrevista. O local onde o depoimento será prestado deve ser simples e sóbrio, com o menor número de estímulos que possam distrair a testemunha. Nem sempre isso é possível em uma sala de audiências, onde o entra e sai de pessoas é intenso, dada a publicidade dos atos judiciais. No entanto, na medida do possível, o entrevistador deve cuidar para que fatores ambientais não atrapalhem a testemunha, tirando seu foco do ato de testemunhar.

4 SEGUNDA ETAPA DA ENTREVISTA COGNITIVA: Engajar e Explicar (*Engage and Explain*)

A segunda fase da entrevista cognitiva envolve o engajamento e a explanação. A tarefa de prestar um depoimento perante uma autoridade não é comum para a maioria das pessoas. Consequentemente, a ansiedade nessas situações é muito grande. Engajar-se em uma tarefa em estado de ansiedade é difícil para qualquer indivíduo. Assim, a primeira atribuição do entrevistador é reduzir o nível de ansiedade da testemunha, o que será feito por intermédio do *rapport*.

O *rapport* é entendido como o estabelecimento de uma relação harmoniosa, empática e de conexão com o outro (BALLARDIN, 2010, p. 53). Para a construção do *rapport*, o entrevistador deverá utilizar-se do **princípio da sincronia** (WESTPHALEN, 2011, p. 37), segundo o qual, em uma relação interpessoal, as pessoas tendem a agir de maneira semelhante ao seu interlocutor. Assim, quando a testemunha que está ansiosa interage com o entrevistador que apresenta uma postura tranquila e segura, terá a tendência de se comportar de forma semelhante. Os médicos utilizam muito esse princípio para acalmar pacientes, assim como os operadores de *telemarketing* também o usam para tranquilizar clientes nervosos.

Outra forma de o entrevistador reduzir a ansiedade da testemunha é demonstrando preocupação com o seu bem-estar. Visando fazer com que o entrevistado se sinta seguro e confortável com o depoimento, o entrevistador deverá perguntar como ele está se sentindo, permitindo que ele expresse eventuais situações que estejam causando desconforto emocional. Essa abertura de espaço para a fala da testemunha possibilita a descarga emocional, fazendo com que ela se sinta aliviada por compartilhar

com outra pessoa aquilo que lhe causa aflição. Uma vez exteriorizadas as preocupações e as angústias, a testemunha terá condições de investir suas energias mentais para recordar e expor os fatos presenciados.

Na construção do *rapport*, o comportamento não verbal do entrevistador também causa impacto na construção de uma atmosfera psicológica favorável e, conseqüentemente, na qualidade do testemunho. Assim, se o entrevistador demonstrar ansiedade e tensão com o movimento de objetos, postura de aflição, impaciência, suspiros, fala agitada, atitudes bruscas, dentre outros, a testemunha absorverá essas informações e terá dificuldades para recuperar e expressar suas lembranças.

Para reduzir o estresse e a insegurança da testemunha, o entrevistador deve se apresentar para a testemunha, dizendo o seu nome. Afinal, o entrevistador é um estranho para o entrevistado. Além disso, deve o entrevistador perguntar o nome da testemunha e chamá-la pelo nome ao longo de toda a entrevista. A isso se dá o nome de **personalização da entrevista** (PERGHER; STEIN, 2005, p. 14), por meio da qual se evita que a testemunha perceba aquele momento como mais uma entrevista. Ao tratar a testemunha pelo nome, o entrevistador transmite a ideia de que o entrevistado é uma pessoa única e que a entrevista será conduzida de acordo com as suas particularidades e necessidades específicas. Essa postura de respeito e consideração do entrevistador estimula a testemunha a estabelecer um estado de cooperação durante todo o depoimento.

Na segunda etapa da entrevista cognitiva, é muito importante explicar à testemunha qual deverá ser a sistemática e os objetivos da entrevista. As pessoas, frequentemente, temem o inesperado. Portanto, explicitar as razões pelas quais a entrevista será necessária reduz a ansiedade da testemunha e estabelece a colaboração entre os envolvidos. Os médicos utilizam muito essa técnica quando explicam ao paciente como será o procedimento do exame, visando reduzir a ansiedade.

O entrevistador também estabelecerá algumas regras básicas (*ground rules*) com a testemunha. Deve o entrevistador enfatizar a importância de a testemunha dizer a verdade. Esse comando é fundamental para sensibilizar o espírito do entrevistado e ficará gravado em seu inconsciente durante toda a entrevista. O objetivo é que a intenção de mentir, existente em algumas testemunhas, entre em conflito com o comando recebido de dizer a verdade, cedendo à ordem da autoridade.

Em seguida, o entrevistador deve solicitar à testemunha que faça um esforço concentrado para se recordar dos fatos. Lembrar requer um empenho intenso por parte da testemunha, devendo o entrevistado ser estimulado a se engajar nesse processo de recordação. Após solicitar à testemunha que se dedique para evocar as informações armazenadas em sua memória, o entrevistador deve lhe pedir que relate tudo o que conseguir se lembrar em detalhes (NYGAARD, 2003, p. 66). O entrevistador deverá se valer da técnica conhecida como **transferência de controle**

(WESTPHALEN, 2011, p. 37). Por esse método, o entrevistador esclarece que tem o papel de facilitador, ou seja, como não presenciou os fatos, sua função é a de ajudar aquele que tem conhecimento do evento a realizar uma exposição pormenorizada como forma de possibilitar a qualquer pessoa que desconhece o caso a recriação mental da situação fática.

Na transferência de controle, o entrevistado alerta a testemunha de que ela é a única pessoa que possui as informações relevantes, daí a importância de descrever em detalhes o que vivenciou. Narrar os fatos em detalhes não é um comportamento habitual para a maioria das pessoas. Isso ocorre porque grande parte das perguntas do dia a dia não exige respostas ricas em detalhes. Por exemplo, quando perguntamos a uma pessoa “Tudo bem?”, não queremos saber em detalhes todas as coisas pelas quais ela está passando, mas sim uma ideia geral sobre o seu estado. Dessa forma, as testemunhas precisam receber instrução explícita para relatar tudo o que se lembram em detalhes. Mesmo coisas que possam parecer insignificantes para o entrevistado, podem ser muito importantes para o entrevistador no esclarecimento da verdade.

Ainda quanto à fixação das regras básicas da entrevista, o entrevistador deve alertar a testemunha para não fazer suposições, nem tentar adivinhar fatos de que não se recorda (PERGHER; STEIN, 2005, p. 15). O fato de ter que expor os fatos em detalhes não significa que a testemunha tenha a obrigação de saber tudo o que ocorreu. O entrevistador deve encorajar a testemunha a falar sobre tudo o que vem à sua mente, sem fabular acontecimentos.

O entrevistador também deve dizer à testemunha que não tenha vergonha de dizer “eu não sei” ou “eu não entendi”, assim como deve encorajá-la a corrigir-lhe caso ele cometa algum engano na interpretação da resposta dada. As testemunhas costumam ficar muito impressionadas com a autoridade e têm receio de frustrar as expectativas do entrevistador ao dizer que não sabem ou não se recordam de um fato. Por isso, compete ao entrevistador tranquilizar a testemunha de que o objetivo da entrevista é extrair o máximo de informações daquilo que ela presenciou e consiga se lembrar.

Por fim, nessa etapa ocorrerá a advertência do juiz, ou seja, ele alertará a testemunha que incorre em sanção penal quem faz afirmação falsa, cala ou oculta a verdade. É comum as autoridades acreditarem que quanto mais ameaçadora for a sua advertência, mais a testemunha irá se sensibilizar e dirá a verdade. As pesquisas mostram, no entanto, que a advertência com ameaça coloca a testemunha em estado de defesa psíquica e ativa a repressão que provoca amnésia emocional. A testemunha “trava” e fala muito pouco. Já a advertência com autoridade, transmitida na postura corporal, no contato visual e no tom de voz, afasta os fatores deformantes do depoimento, como a afetividade.

5 TERCEIRA ETAPA DA ENTREVISTA COGNITIVA: **Relato** (*Account*)

A terceira etapa da entrevista cognitiva é o relato propriamente dito da testemunha. Para essa etapa, os psicólogos orientam a utilização da técnica da **recriação do contexto** (WESTPHALEN, 2011, p. 38), a qual é baseada na **Teoria da Especificidade da Codificação** e na **Teoria dos Múltiplos Traços**. De acordo com essas teorias, as lembranças são formadas por uma rede de associações de modo que existem vários caminhos pelos quais uma recordação pode ser recuperada. Assim, muitas vezes, não nos esquecemos porque as lembranças foram apagadas, mas porque não fornecemos pistas adequadas para a memória recuperar essas informações. Baseadas nessa constatação as teorias postulam que o acesso às lembranças não depende apenas dos traços armazenados, mas também do contexto em que ocorre a recuperação (PERGHER; STEIN, 2005, p. 16). Assim, a restauração das informações pode ser facilitada se as circunstâncias da recuperação se assemelharem às circunstâncias da codificação. Em outras palavras, como as informações armazenadas na memória estão ligadas ao contexto no qual foram apreendidas, a recriação desse contexto facilita a recuperação das lembranças. Assim, se o entrevistador conseguir recriar, no momento do relato, o mesmo ambiente em que se deu a percepção dos fatos, serão fornecidas poderosas pistas à memória, favorecendo o acesso aos dados arquivados.

Por meio da técnica da recriação do contexto, o entrevistador solicita ao entrevistado que volte mentalmente ao ambiente em que ocorreu o evento em questão, recuperando o maior número de detalhes possíveis. Estimula-se o entrevistado a recordar-se de todas as informações, inclusive as aparentemente irrelevantes, sobre o fato que se está buscando lembrar. A partir da recriação do contexto, espera-se que a testemunha tenha o maior número de pistas possíveis à disposição da sua memória, maximizando a quantidade e a qualidade das informações recordadas (PERGHER; STEIN, 2005, p. 16).

Quando o entrevistado estiver conectado mentalmente ao contexto original dos fatos, o entrevistador deve solicitar que ele relate tudo o que conseguir se lembrar, sem fazer nenhuma restrição baseada em seu próprio julgamento sobre a importância das informações recordadas. O **relato livre** ou **relato espontâneo** tem, também, o condão de expor as crenças do indivíduo, seus preconceitos e esquemas de pensamento, que a liberdade propiciada pela exposição livre permite aflorar (FIORELLI; MANGINI, 2012, p. 352). O inconsciente manifesta-se quando não há censura que cerceie o pensamento. O preconceito, refreado pela consciência, manifesta-se em frases do tipo “só podia ter vindo desse tipo de gente...” ou “não me surpreende que uma empresa como essa tenha deixado de efetuar o pagamento...”. Essas frases afloram quando menos a testemunha espera, sendo fundamentais para a valoração do depoimento pelo juiz.

Após solicitar o relato livre, o entrevistador deve manter uma postura de **escuta ativa**. A escuta ativa envolve uma escuta atenta ao que a testemunha tem a dizer, transmitindo um grande interesse no depoimento (WESTPHALEN, 2011, p. 39). O entrevistado, ao perceber que está sendo ouvido com atenção e paciência, tende a expor uma maior quantidade de informações. Para demonstrar estar escutando ativamente, o entrevistador deve fazer uso de algumas estratégias. A primeira delas é a utilização da primeira pessoa (“eu”). Essa técnica humaniza a entrevista, na medida em que transmite a ideia de que o entrevistador está interessado em ouvir a testemunha. Assim, ao invés de o entrevistador questionar “qual sua função?”, é preferível que coloque a pergunta da seguinte maneira: “Sra. Maria, eu gostaria de saber qual é a sua função”.

Também faz parte da escuta ativa a postura do entrevistador de não interromper a testemunha (NYGAARD, 2003, p. 64). A interrupção da fala da testemunha pode transmitir a ideia de que aquilo que ela está dizendo é errado ou desnecessário, podendo levar o entrevistado a relatar menos informações voluntariamente. Além desse efeito inibitório sobre o relato livre dos fatos, as interrupções atrapalham o processo de recuperação de informações na memória, pois o entrevistado é mais demandado mentalmente na medida em que deve suspender o seu relato espontâneo para compreender e responder à nova pergunta do entrevistador.

Na escuta ativa, o entrevistador mantém contato visual frequente com a testemunha, mas sem olhar fixamente, o que pode intimidar o entrevistado. O entrevistador também deve permitir pausas no relato da testemunha. Durante o testemunho, é comum as testemunhas realizarem pausas entre suas frases. Com frequência, os entrevistadores interpretam essas pausas como sendo o término da narrativa. Mas a recordação de lembranças é um trabalho cognitivo árduo, de modo que as testemunhas precisam de tempo para fazê-lo. Portanto, se a testemunha fizer uma pausa, não é indicado preencher a lacuna com outra pergunta. Como regra prática, sugerem os psicólogos que o entrevistador espere 10 segundos de silêncio para considerar que a testemunha concluiu aquilo que tinha a dizer.

Os sinais de encorajamento e as frases de seguimento são elementos importantes na demonstração da escuta ativa. Os primeiros são comportamentos que transmitem à testemunha a ideia de que o entrevistador está realmente interessado no que ela tem a dizer. Esses sinais podem ser não verbais (por exemplo, expressões faciais, movimentos com a cabeça e postura) ou verbais (por exemplo, “ok”, “aham”, “entendo”). Já as frases de seguimento são aquelas que convidam a testemunha a continuar falando, como, por exemplo, “Conte-me mais sobre isso” ou “Eu gostaria de saber mais sobre esse fato”. A falta de sinais de encorajamento e de frases de seguimento pode significar desinteresse e, conseqüentemente, prejudicar o andamento de toda entrevista.

Para elucidar as lacunas deixadas no relato livre, a melhor estratégia é o entrevistador tomar notas breves sobre as dúvidas surgidas para investigá-las mais profundamente no momento seguinte da entrevista que é a **etapa de clarificação**. Esses registros devem ser sucintos, de modo que o entrevistador possa fazê-los sem perder o contato visual com a testemunha. Esgotadas as informações trazidas pelo relato livre, iniciam-se as perguntas sobre aqueles pontos que precisam ser mais bem investigados.

É essencial que o entrevistador, na fase de clarificação, use as mesmas palavras que a testemunha utilizou anteriormente, sem introduzir nenhum elemento que não tenha sido citado no testemunho (WESTPHALEN, 2011, p. 40). Essa abordagem é conhecida como **questionamento compatível com a testemunha** (FEIX; PERGHER, 2010, p. 219), pois cada testemunha tem uma representação mental particular dos fatos. É importante ter em mente que o saneamento das lacunas tem por objetivo esclarecer algum ponto obscuro no depoimento da testemunha e não induzi-la a uma determinada resposta.

Tanto no relato livre quanto na etapa de clarificação, o entrevistador deve fazer uso das chamadas **perguntas abertas**. As perguntas abertas incluem as perguntas “WH” (do inglês, *what, where, when, who, why, how*). Assim, utilizando-se dos pronomes o que, onde, quando, quem, por que e como, o entrevistador não insere previamente nenhuma informação na resposta da testemunha. Dessa maneira, as respostas dadas pelas testemunhas têm uma maior probabilidade de corresponderem com a verdade dos fatos, não sendo algo construído com a ajuda do entrevistador.

Para compreendermos melhor a razão da preferência pelas perguntas abertas, convém compará-las com outros tipos de perguntas como as fechadas, as múltiplas e as sugestivas. As perguntas fechadas são aquelas que contêm as alternativas de resposta como, por exemplo: “O senhor trabalha no térreo ou no primeiro andar?” ou “Sim ou não?”. As perguntas fechadas devem ser evitadas por três motivos. Em primeiro lugar, elas limitam a quantidade de informações prestadas pela testemunha, pois restringem o relato espontâneo (NYGAARD, 2003, p. 63). A testemunha só tem as opções de resposta ofertadas pelo entrevistador, estando impedida de expor os fatos em detalhes. Outro motivo pelo qual esse tipo de pergunta deve ser evitado é que ele pode levar o entrevistado a escolher aleatoriamente uma das alternativas, mesmo sem ter conhecimento dos fatos. Por fim, não se recomenda a utilização de perguntas fechadas, pois as alternativas de resposta podem não incluir a realidade dos acontecimentos. Ou seja, a resposta verdadeira pode não estar contida nas opções oferecidas pelo entrevistador e, mesmo assim, a testemunha seleciona uma das alternativas porque assim fora imposto pelo entrevistador. Porém, as perguntas fechadas podem ser úteis para a verificação de uma informação específica não trazida no testemunho.

As perguntas múltiplas são aquelas em que diversas questões são colocadas de uma só vez para a testemunha. Exemplo: “Ele assediou a senhora?”, “Quando aconteceu?”, “A senhora conversou com alguém?”. O entrevistador faz uma série de perguntas simultaneamente, sobrecarregando os recursos mentais da testemunha e deixando o entrevistado em dúvida sobre qual é o principal fato a ser esclarecido. Neste caso, o problema não reside em cada pergunta isolada, mas no fato de todas elas serem feitas ao mesmo tempo. Assim, é recomendado que cada pergunta seja feita de uma vez pelo entrevistador.

As perguntas sugestivas são as mais perigosas, pois contêm elementos não relatados pela testemunha. Exemplo: “O que você ouviu quando encontrou a empregada chorando em sua mesa de trabalho?”. Neste caso, a testemunha não disse que encontrou a empregada chorando em sua mesa de trabalho. Assim, as perguntas sugestivas conduzem a testemunha a uma determinada resposta, podendo produzir testemunhos falsos, motivo pelo qual não devem ser feitas pelo entrevistador (WESTPHALEN, 2011, p. 40).

Uma questão que merece a atenção dos entrevistadores diz respeito à sequência de perguntas. Recomenda-se que as perguntas sejam apresentadas de acordo com o processo de recuperação das memórias. Em outras palavras, a sequência de perguntas deve ser compatível com a mesma figura mental e somente após ter sido explorado todo o conteúdo dessa figura, é que perguntas sobre outra figura podem ser feitas. A troca constante de figuras mentais ao longo do depoimento exige um grande esforço cognitivo da testemunha, o que pode prejudicar significativamente a quantidade de dados evocados (NYGAARD, 2003, p. 63). Os pesquisadores também recomendam a utilização do esquema “**sequência em funil**” para a apresentação das perguntas, de maneira que o testemunho se inicie com perguntas abertas e, se for necessário, sejam feitas perguntas fechadas para o esclarecimento de fatos pontuais ou contradições.

No tocante à linguagem, a orientação é o uso da voz ativa e de palavras e frases simples. Já perguntas negativas e perguntas em ordem indireta ou inversa são mais confusas do que perguntas afirmativas, diretas e breves, razão pela qual devem ser evitadas. Da mesma forma, o uso de termos técnicos e de expressões rebuscadas, com figuras de linguagem ou perguntas acompanhadas de conteúdo gestual contraditório, induzem inconscientemente à não cooperação do entrevistado. Pelas mesmas razões, advérbios de modo (eventualmente, frequentemente, raramente, ocasionalmente etc.) são pouco precisos e muito subjetivos, devendo ser evitados em perguntas (TRINDADE, 2009, p. 291).

Um fenômeno interessante é aquele no qual as pessoas são muitas vezes incapazes de lembrar nomes (fenômeno conhecido como “na ponta da língua”). Para ajudar, o entrevistador deve solicitar ao entrevistado que pense sobre a frequência do nome (nome comum ou incomum), o tamanho do nome (curto ou comprido; número de sílabas) e

a letra inicial do nome conduzindo a uma procura alfabética. Essa técnica tem tido sucesso aproximadamente em dois terços das vezes em que é utilizada (NYGAARD, 2003, p. 66).

Quanto à memória temporal, as pessoas diferem enormemente entre si com relação à duração dos eventos no tempo, pois se trata de um dos processos psicológicos mais instáveis e influenciáveis (MIRA Y LÓPEZ, 1967, p. 178). Não raras vezes, as testemunhas são solicitadas a prestar informações sobre datas de acontecimentos e a duração no tempo dos eventos, mas tais dados são difíceis de satisfazer, ocasionando grande angústia nos entrevistados. Recomenda-se pedir às testemunhas de pouca cultura que calculem os intervalos cronológicos de forma concreta ao invés de relacioná-los em função do sistema horário. Exemplo: “Eu gostaria de saber quantas safras o senhor trabalhou para essa empresa?”.

Além disso, o entrevistador deve estar atento a alguns fatores que afetam a qualidade do testemunho. Um dele é o **hábito** que prejudica não só a testemunha, como o próprio entrevistador. O hábito no entrevistador pode ser notado quando ele formula prévias hipóteses sobre o caso e, como consequência, direciona as perguntas para produzir respostas que confirmem suas crenças. Quando o entrevistador elabora as perguntas para autenticar suas suposições e expectativas sobre o acontecimento, corre-se o risco de os entrevistados abandonarem suas ideias e confirmarem as hipóteses do entrevistador, produzindo falsos relatos. O hábito do entrevistador pode ser observado em comportamentos sutis como um sorriso, um movimento de cabeça ou o tom de voz. Quanto mais consciência o entrevistador tiver do seu hábito, mais ele poderá trabalhar para evitar a influência desse fator.

O entrevistador também deve estar atento à conhecida **indução de estereótipos**. Ela se refere à tentativa do entrevistador de transmitir à testemunha uma caracterização, negativa ou positiva, de uma pessoa ou evento. Quanto o entrevistador diz que “sabe que a empresa não respeita os direitos dos trabalhadores” ou “tem conhecimento de que o autor sofreu muitos abusos naquela empresa”, está aliciando a testemunha a confirmar esse padrão informativo. Poderia se pensar que o uso dessa técnica favoreceria a construção de um ambiente mais acolhedor e encorajador para a testemunha falar sobre o abuso ou sobre a ilegalidade. Mas os pesquisadores alertam que a indução de estereótipos pode ter um efeito negativo na exatidão dos testemunhos. Alguns entrevistados podem eventualmente começar a incorporar os estereótipos dos entrevistadores em seus próprios relatos. Assim, essa técnica pode criar revelações falsas, devendo ser repelida pelos entrevistadores.

Saliente-se que algumas testemunhas são sensíveis para o poder e o *status* de seus entrevistadores. Em decorrência disso, caso sejam pressionadas, podem alterar o teor do depoimento para concordar com a orientação implícita ou explícita dos entrevistadores. A orientação do entrevistador pode ser percebida pelo tom de voz, expressão e postura

facial e do corpo. O temor reverencial faz com que a testemunha se acanhe perante o juiz e responda do modo como a autoridade gostaria de escutar o depoimento. Afinal, na mentalidade comum, o juiz é uma figura de prestígio na sociedade à qual toda obediência deve ser dispensada, não podendo ser contrariado em uma entrevista.

Outra preocupação dos pesquisadores está relacionada com a possibilidade de modificação das declarações dos entrevistados com a repetição de uma mesma pergunta dentro de uma mesma entrevista. Vários estudos mostram que quando é feita mais de uma vez a mesma pergunta dentro de uma entrevista, o entrevistado tende a mudar sua resposta. A repetição de perguntas dá a entender para os entrevistados que sua primeira resposta era inaceitável para o entrevistador. Isso ocorre principalmente com as perguntas do tipo sim/não que são as que mais fazem os entrevistados mudarem suas respostas. Os entrevistados podem alterar sua resposta para agradar a autoridade que as interroga. Assim, perguntas repetidas dentro da entrevista podem diminuir a exatidão e aumentar o risco de distorções das declarações dos entrevistados.

Usada por alguns entrevistadores para obter informações dos entrevistados, a **pressão de pares** consiste em dizer ao entrevistado o que outras testemunhas supostamente reportaram. Quando o entrevistador diz que “outros empregados da empresa que prestaram depoimento confirmaram os abusos cometidos no ambiente de trabalho”, está pressionando a testemunha a seguir a opinião da coletividade da qual faz parte. O senso comum indica que o entrevistado acompanhará os iguais e as pesquisas sugerem que ele fornecerá uma resposta inexata apenas para poder ser igual ao grupo. Não é por outra razão que o art. 824 da CLT dispõe que o juiz providenciará para que o depoimento de uma testemunha não seja ouvido pelas demais que tenham de depor no processo. O objetivo da lei é assegurar a incolumidade da prova de modo que o depoimento de uma testemunha não influencie ou prejudique o depoimento de outra.

Outro fator que merece a atenção dos entrevistadores diz respeito à **intenção da testemunha**. Por que um filho tem dificuldades de mentir para a própria mãe? Porque a mãe conhece o filho e sabe identificar o propósito oculto na fala e nos gestos do filho. O maior desafio do entrevistador, portanto, é tentar conhecer a testemunha, descobrir os motivos que a levaram a depor. Quando se suspeita de parcialidade por compaixão ou afeto, os pesquisadores indicam aos entrevistadores convencerem a testemunha de que uma atuação parcial seria prejudicial, ao invés de favorável, à parte a quem ela pretende beneficiar com seu depoimento. Recomenda-se fazer com que a testemunha note que entre duas declarações diferentes, o mais provável é que o entrevistador opte por não dar crédito a nenhuma. Por outro lado, se uma testemunha declara uma grande parte de verdade e uma pequena parte de mentira,

corre o risco de que ao constatar-se esta se anule a outra (MIRA Y LÓPEZ, 1967, p. 173-174). Por isso, o melhor é dizer à testemunha parcial para se ater unicamente à verdade dos fatos, quando, então, ficará livre do compromisso assumido anteriormente de direcionar o seu testemunho.

Os psicólogos cognitivistas ensinam os entrevistadores que, diante da parcialidade da testemunha, o melhor é aplicar o **método centrípeto** de perguntas. Por esse método, as perguntas não são direcionadas à parte envolvida diretamente no processo, mas são questionadas informações sobre as reações secundárias à conduta que se deseja esclarecer. Quando as perguntas são relacionadas à atuação de uma pessoa neutra, ao invés de atinentes à parte a quem se deseja beneficiar, aumentam as chances de se obter uma declaração verdadeira. Desse modo, a testemunha não estabelece nenhuma associação entre seu depoimento e um perigo para quem deseja favorecer, concedendo, sem se dar conta, informações valiosas para o entrevistador chegar à conclusão sobre a verdade dos fatos.

Quando as perguntas são diretamente relacionadas às partes, fica mais fácil para a testemunha imbuída da intenção de alterar a verdade dos fatos (a favor ou contra o autor) compreender em que sentido orientar suas respostas. O método centrípeto dificulta essa manobra da testemunha, pois as perguntas se referem a questões muito afastadas das partes. A intenção da pergunta mostra-se tanto mais difícil de ser percebida quanto mais distante é sua relação com o fato que a testemunha tem interesse em distorcer. Caso se queira atingir um maior nível de sinceridade nas respostas, deve-se evitar perguntas que fomentem a insinceridade nas respostas das testemunhas (ERICKSEN; LYCURGO, 2011, p. 138).

Por fim, faz-se necessária uma breve abordagem sobre o tema mais controvertido na área da Psicologia do Testemunho: as **falsas memórias**. Uma das pioneiras no estudo das falsas memórias foi Elisabeth Loftus, que iniciou suas pesquisas na Universidade de Washington, Seattle, em 1970. As falsas memórias não são uma simulação, nem tampouco intencionais (NYGAARD, 2003, p. 51). A testemunha consegue se lembrar de fatos que nunca aconteceram.

Algumas falsas memórias são geradas espontaneamente como resultado de um processo interno de compreensão (STEIN; NYGAARD, 2003, p. 156). Com o passar do tempo, certos detalhes se apagam da memória. Então, a lembrança torna-se fragmentada e o indivíduo passa a se valer de fatos estranhos para restabelecer os acontecimentos, o que coloca em risco a fidelidade do testemunho. Outro tipo de falsas memórias pode resultar de sugestões externas, feitas de modo acidental ou deliberado. Nesse caso, as pessoas passam a recordar dos fatos sugeridos como se tivessem sido realmente vividos.

As pesquisas concluíram que pessoas com uma menor capacidade intelectual apresentam uma maior suscetibilidade para falsas memórias, já que os indivíduos com essa característica confiam menos em seus próprios julgamentos. No mesmo estudo, constatou-se que os indivíduos com tendência a agradar aos outros possuem maior propensão às falsas memórias tendo em vista que, por desejarem aceitação por parte das pessoas, acabam sendo mais suscetíveis a erros de memória (WESTPHALEN, 2011, p. 33-34).

As pesquisas apontam também que a ansiedade pode levar a uma maior probabilidade de uma pessoa apresentar falsas memórias, pois as pessoas ansiosas podem apresentar dificuldades em depositar certeza e confiança nas suas memórias, além de possuírem menor capacidade de atenção para tarefas. Assim, os ansiosos apresentam um pior desempenho em atividades que possuam uma demanda substancial de memória, ensejando as falsas memórias (WESTPHALEN, 2011, p. 34). A aplicação da técnica de entrevista adequada ajuda o entrevistador a controlar a ocorrência das falsas memórias.

As falsas memórias acarretam problemas para a acareação de testemunhas. As declarações das testemunhas sobre um mesmo fato nunca são, nem poderiam ser, idênticas. Depoimentos totalmente iguais são impossíveis e pequenas discrepâncias fazem parte da individualidade perceptiva, não significando falta de verossimilhança. Ao contrário, validam os depoimentos. Assim,

[...] no confronto dos depoimentos testemunhais, a uniformidade excessiva, até o ponto de serem repetidas as mesmas palavras e os mesmos detalhes, indica o testemunho 'preparado', isto é, previamente combinado, o que afasta o valor dessa prova, pois duas pessoas não podem ver e relatar os fatos de forma idêntica. (GIGLIO, 1997, p. 208).

6 QUARTA ETAPA DA ENTREVISTA COGNITIVA: Fechamento (Closure)

A última etapa da entrevista cognitiva é o fechamento e a avaliação. Antes de finalizar a entrevista, o entrevistador deve repetir resumidamente o testemunho, usando as mesmas palavras do entrevistado para transcrição em ata, possibilitando checar sua compreensão do testemunho e funcionar como uma nova oportunidade para o entrevistado recordar detalhes adicionais. Para isto ocorrer o entrevistador deve instruí-lo de que ele pode fornecer mais informações neste momento.

É importante que no final o entrevistador deixe a testemunha num estado emocional o mais positivo possível, pois ela pode ser requisitada para colaborar com o Poder Judiciário em outras oportunidades. Após, o entrevistador agradece a testemunha pelo seu empenho e cooperação.

7 QUINTA ETAPA DA ENTREVISTA COGNITIVA: Avaliação (Evaluation)

Os psicólogos que desenvolveram a técnica da entrevista cognitiva dizem que os entrevistadores, ao final de cada entrevista, devem avaliar o seu desempenho na função, levantando os pontos que merecem ser mantidos e os que necessitam de ajustes para as próximas entrevistas. Essa avaliação é fundamental para o processo de aprimoramento do entrevistador e do próprio método de entrevista.

A avaliação pode ser realizada pelo próprio entrevistador ou por outra pessoa que, por estar de fora, terá maior facilidade para detectar deficiências que precisem ser trabalhadas pelo entrevistador. Recomenda-se que a avaliação seja um processo contínuo, até para os entrevistadores mais experientes, pois as pessoas têm a tendência de incorporar hábitos os quais, com o passar do tempo, tornam-se mais resistentes à mudança.

8 A RELAÇÃO DA LINGUAGEM NÃO VERBAL COM A ENTREVISTA

Para encerrar a exposição sobre a técnica da entrevista cognitiva, breves comentários merecem ser feitos sobre a linguagem não verbal, muito citada pelos autores em geral quando o tema é a detecção de mentiras em depoimentos testemunhais. Em geral, tem-se a crença de que a mentira se expressa por meio de alguns sinais como: evitar olhar o interlocutor nos olhos; erros e hesitações na fala; fala mais lenta, pausas; engolir repetidamente em seco; redução dos movimentos corporais; comportamento rígido, sem espontaneidade; coçar a cabeça ou a orelha; recostar-se na cadeira; buscar, com o olhar, a parte ou o advogado; secura da boca ou salivação excessiva; retorcer os dedos, mãos, punhos e pés; palidez ou vermelhidão e suor frio (WESTPHALEN, 2011, p. 45-46).

Essas crenças sobre os sinais de mentir partem da premissa de que, quando as pessoas mentem, elas experimentam emoções (medo, culpa, excitação) e, em função disso, exteriorizariam uma linguagem não verbal.

No entanto, estudos mais recentes, realizados na Inglaterra por profissionais da Psicologia Forense, mostraram que não há sinais inequívocos da mentira, uma vez que os indícios sugestivos estão relacionados à ansiedade e ao nervosismo associados ao ato de mentir ou mesmo ao

ato de falar a verdade. Assim, esses supostos indicadores da mentira não são tão idôneos. Não existem pistas comportamentais perfeitamente confiáveis para detectar mentiras.

As testemunhas mais morais são precisamente as que costumam se impressionar mais diante do cerimonial que se desenvolve durante o depoimento. Psicopatas, indivíduos com transtorno de personalidade antissocial ou mentirosos compulsivos não costumam ficar ansiosos nem se desestabilizam perante a autoridade (TRINDADE, 2009, p. 302). Ao contrário, não possuem sentimento de culpa ou medo em desafiar e manipular os entrevistadores.

Os estudos demonstram que os entrevistadores têm dificuldades de detectar mentiras porque direcionam seus esforços na análise do comportamento da testemunha ao invés de atentarem para o conteúdo do discurso e em como as informações são ditas. Assim, os entrevistadores deveriam se preocupar mais em valorizar o relato do entrevistado do que supervalorizar os comportamentos não verbais (WESTPHALEN, 2011, p. 51-52).

9 CONCLUSÃO

A capacidade de explorar adequadamente uma prova testemunhal pode ser um dom inato do entrevistador, mas, na maioria das vezes, é treinamento na aplicação de uma técnica de entrevista correta. O bom entrevistador é aquele que consegue, sem se utilizar de meios coercitivos ou opressivos, estimular no entrevistado a vontade de falar espontaneamente, fornecendo a maior quantidade possível de informações verídicas sobre os fatos. O testemunho nada mais é do que um teste de memória para o indivíduo. Por isso, o entrevistador deve desenvolver a habilidade de fazer com que a testemunha se engaje no processo de busca de informações na memória.

A entrevista cognitiva surgiu em resposta a inúmeras demandas dos operadores do Direito pelo desenvolvimento de um método mais ético e eficaz de entrevista. Os fundamentos da entrevista cognitiva estão enraizados nas técnicas de recuperação de memória. Assim, o entrevistador eficaz faz todos os esforços para adaptar a entrevista para cada testemunha, tendo por objetivo maximizar a evocação das informações armazenadas. A aplicação da técnica da entrevista cognitiva pode levar mais tempo do que as entrevistas convencionais, mas os estudos científicos provam que ela tem o mérito de ampliar significativamente a quantidade e a qualidade das informações juridicamente relevantes em comparação com uma entrevista padrão.

10 REFERÊNCIAS

AMBROSIO, Graziella. Psicologia do testemunho. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, v. 37, ano 10, São Paulo: LTr, p. 125-132, 2011.

BALLARDIN, Maria da Graça. **A entrevista investigativa e o policial entrevistador**. Dissertação de Mestrado (Cognição Humana). Faculdade de Psicologia. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2010.

BARBOSA, Cláudia. **Estudo experimental sobre emoção e falsas memórias**. Dissertação de Mestrado (Psicologia social e da personalidade). Faculdade de Psicologia. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2002.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. A psicologia do testemunho no processo do trabalho. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, Brasília, ano 8, n. 30, p. 112-123.

ERICKSEN, Lauro; LYCURGO, Tassos. O processo psicológico e a obtenção da verdade judicial: o comportamento de partes e testemunhas. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, São Paulo: LTr, ano 10, n. 38, p. 112-141, 2011.

FEIX, Leandro da Fonte; PERGHER, Giovanni Kuckartz. Memória em julgamento: técnicas de entrevista para minimizar as falsas memórias. *In*: STEIN, Lilian Milnitsky *et al.* **Falsas memórias: fundamentos científicos e suas aplicações clínicas e jurídicas**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

FIORELLI, José Osmir; MANGINI, Rosana Cathya Ragazzoni. 4. ed. **Psicologia jurídica**. São Paulo: Atlas, 2012.

GIGLIO, Wagner D. **Direito processual do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

MESSA, Alcione Aparecida. **Psicologia jurídica**. São Paulo: Atlas, 2010.

MIRA Y LÓPEZ, Emílio. **Manual de psicologia jurídica**. São Paulo: Editora Mestre Jou, 1967.

NYGAARD, Maria Lúcia Campani. **Depoimentos testemunhais: a memória em julgamento**. Dissertação de Mestrado (Psicologia social e da personalidade). Faculdade de Psicologia. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2003.

NYGAARD, Maria Lúcia Campani; FÉLIX, Leandro da Fonte; STEIN, Lilian Milnitsky. Contribuições da psicologia cognitiva para a oitiva da testemunha: avaliando a eficácia da entrevista cognitiva. **Revista Brasileira de Ciências Criminais**, São Paulo, n. 61, 2006.

PERGHER, Giovanni Kuckartz; STEIN, Lilian Milnitsky. Entrevista cognitiva e terapia cognitivo-comportamental: do âmbito forense à clínica. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, dez. 2005, p. 11-20.

PISA, Osnilda. **Psicologia do testemunho**: os riscos na inquirição de crianças. Dissertação de Mestrado (Psicologia social e da personalidade). Faculdade de Psicologia. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2006.

ROVINSKI, Sônia Liane Reichert; CRUZ, Roberto Moraes (Org.). **Psicologia jurídica**: Perspectivas teóricas e processos de intervenção. São Paulo: Vetor, 2009.

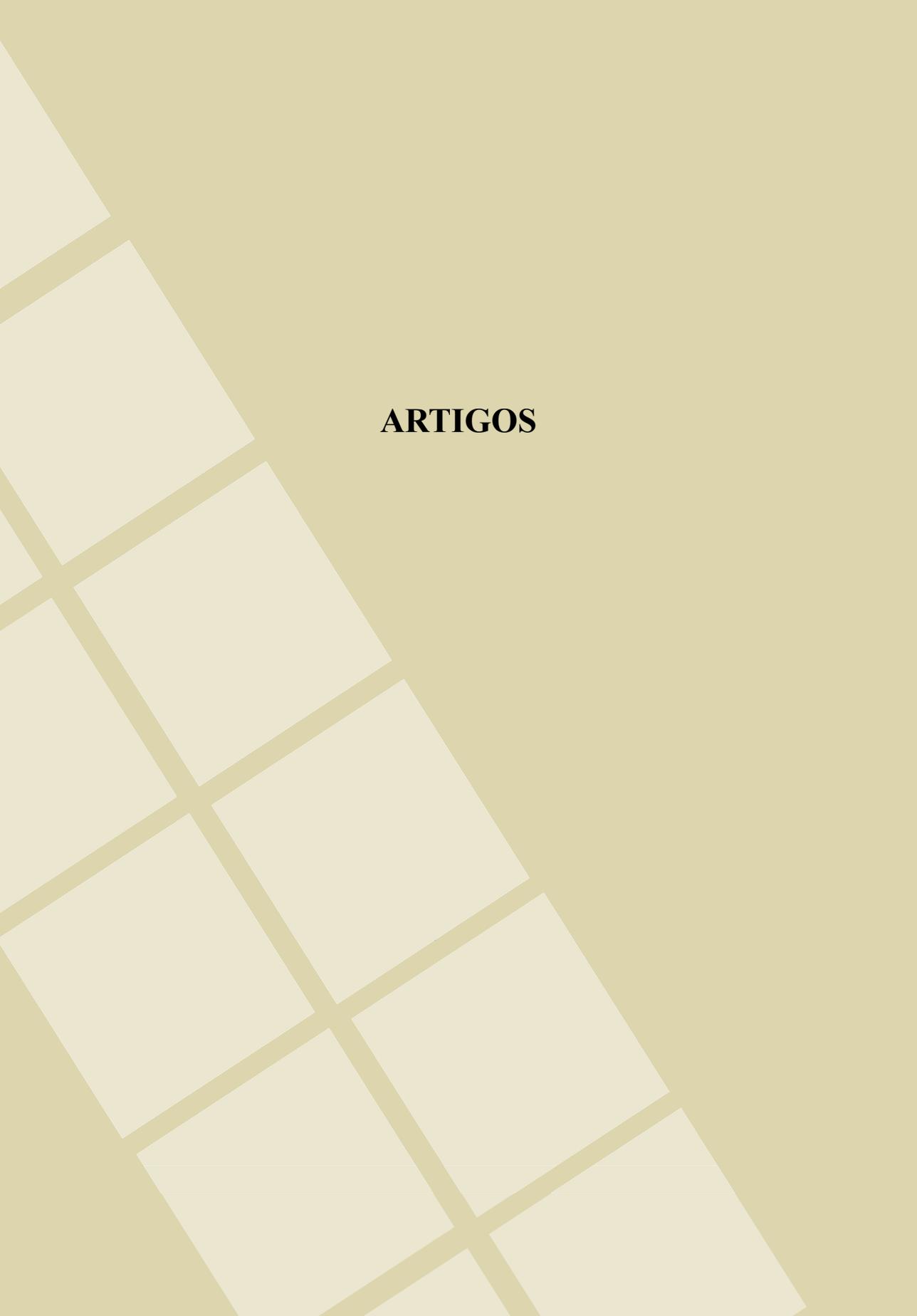
SANTOS, Renato Favarin dos. **Abordagem experimental no estudo das emoções e falsas memórias**. Dissertação de Mestrado (Psicologia social e da personalidade). Faculdade de Psicologia. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2006.

STEIN, Lilian Milnitsky; NYGAARD, Maria Lúcia Campani. A memória em julgamento: uma análise cognitiva dos depoimentos testemunhais. **Revista Brasileira de Ciências Criminais**, São Paulo, n. 43, 2003, p. 151-164.

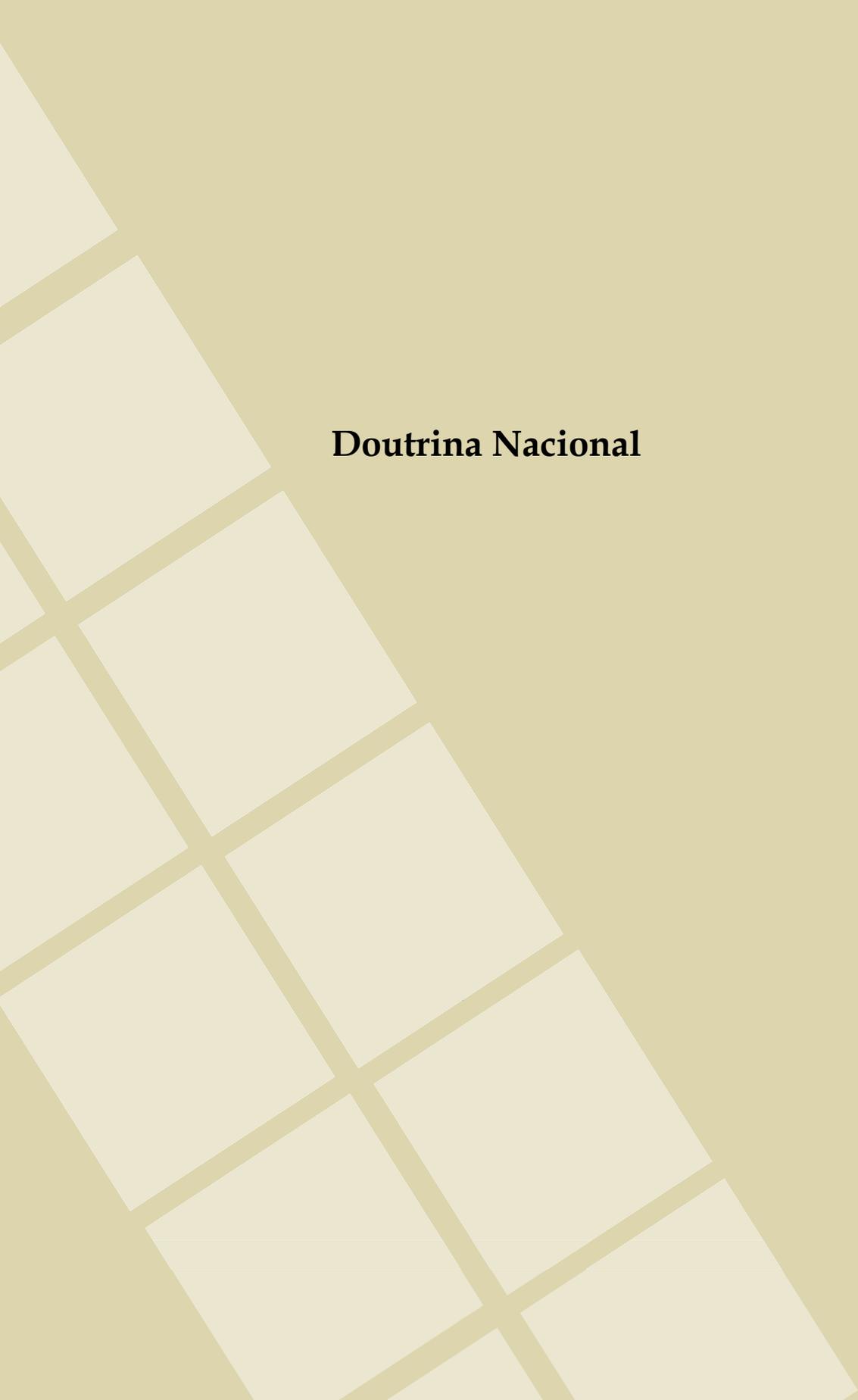
STEMBERG, Robert J. **Psicologia cognitiva**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.

TRINDADE, Jorge. **Manual de psicologia jurídica para operadores do direito**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

WESTPHALEN, Cristina Andersson. **A aplicação da entrevista cognitiva na investigação criminal**. Monografia do Curso de Especialização (Psicologia jurídica). Centro Cultural de Formação PROJECTO. Rio Grande do Sul, 2011.



ARTIGOS



Doutrina Nacional

**A PRORROGAÇÃO, POR MEIO DE NORMA
COLETIVA, DO TRABALHO EM TURNOS
ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO E O MEIO
AMBIENTE DE TRABALHO: possibilidades e
condições, algumas considerações**

**THE EXTENSION BY MEANS OF COLLECTIVE
RULE, OF THE WORK IN UNINTERRUPTED TURNS
SHIFTS AND WORK ENVIRONMENT: possibilities
and conditions, some considerations**

Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani*

Resumo: A partir de três citações, o presente artigo desenvolve importantes aspectos relativos à prática do turno ininterrupto de revezamento, situando-o como amplamente prejudicial, considerando o respectivo trabalhador juridicamente passível do valor cuidado, da garantia de preservação da sua saúde e do estabelecimento de um ambiente de trabalho equilibrado. Com incompatibilidades percebidas entre dispositivos constitucionais, aponta-se para uma necessária harmonização com ajustes e providências imprescindíveis, que vão muito além da simples compensação pecuniária.

Palavras-chave: Turno de revezamento. Ambiente de trabalho. Princípio Constitucional.

Abstract: Starting from three quotes, the present article develops important aspects related to the practice of continuous shift rotation, placing it as highly detrimental, considering the respective worker juridically liable for the care value, the warranty of the preservation of their health, and the establishment of a balanced work environment. With perceived incompatibilities between constitutional provisions, pointing to a necessary harmonization with adjustments and invaluable provisions, going far beyond simple monetary compensation.

Keywords: Shift rotation. Work environment. Constitutional Principle.

*Desembargador do Trabalho e diretor da Escola Judicial do TRT da 15ª Região.

Durante a noite os seres humanos devem descansar em seus leitos. A noite terrena pertence aos animais, às plantas e à água.
(Roselis Von Sass)

Quantos são os súditos que estão sujeitos ao superior, tantas são as almas de que está sujeito o superior a dar conta a Deus.
(Padre Antonio Vieira)

O que se visa com a tutela jurídica do meio ambiente é a preservação da qualidade da vida humana e, no caso específico do meio ambiente do trabalho, o bem jurídico a ser garantido é a saúde do trabalhador. Assim, os processos de degradação do meio ambiente devem ser eliminados, de forma a se atingir um meio ambiente sadio e ecologicamente equilibrado. (Antônio Gonçalves Pereira Júnior)

As citações acima, a meu aviso, bem apanham o que a respeito do labor em turnos ininterruptos de revezamento e sua prorrogação pretendo desenvolver neste singelo estudo.

Com efeito, em primeiro lugar, há lembrar, sempre, que o trabalho à noite não é saudável e/ou próprio para o ser humano, o que já se sabe, de há muito e muito; para não recuar excessivamente no tempo, embora fazendo-o um pouco, evoco as observações a esse respeito que alguns notáveis juslaboristas já fizeram em tempos idos.

Assim, embora reconhecendo-o que já acontecia à época em que o autor escrevia seu livro, há mais de meio século, que: “É notório que o trabalho noturno acha-se nos tempos atuais generalizado” (PRADO, 1963, p. 241), o preclaro Roberto Barretto Prado, ainda assim, advertia que:

O ideal seria que só em casos excepcionais houvesse o trabalho durante a noite. O trabalho noturno é fortemente prejudicial à saúde e ao bem-estar do trabalhador. A noite é sempre propícia ao repouso. A atividade nesse período é extenuante e priva o empregado dos lazeres mais corriqueiros e essenciais da vida social. (PRADO, 1963, p. 241)

E mais: Pérez Paton, também há décadas, já asseverava quanto ao trabalho noturno que:

[...] é antifisiológico, esgotador, perigoso para a saúde, quando praticado habitualmente. Requer um esforço

maior do que o realizado durante o dia, e o emprego da luz artificial faz o trabalho mais penoso e conclui por prejudicar a visão; só o labor jornalístico e o intelectual, dentro de limites moderados, é compatível com a utilização das horas noturnas, que normalmente deveriam ser aproveitadas para o descanso; ademais, é contrário às legítimas exigências familiares e sociais; o que trabalha à noite está habitualmente inabilitado para desfrutar dos prazeres brindados pelo dia. Por qualquer outro lado que se o considere, o trabalho noturno resulta prejudicial e contrário a toda razão. (PATON *apud* TEIXEIRA; SIMM, 1981, p. 259)

Curioso notar que três décadas antes o inesquecível Ministro Arnaldo Süssekind, em obra acerca da duração do trabalho, também reproduziu os mesmos ensinamentos de Pérez Paton, aqui mencionados (SÜSSEKIND, 1950, p. 224-225).

Em obra de vulto e atual, Jesús Cruz Villalón, assevera:

El trabajo nocturno se considera siempre más gravoso, por alterar los ritmos vitales del trabajador, por incidir negativamente sobre su salud y ocasionar perjuicios añadidos a su vida privada. Por ello, la Ley há procurado establecer un régimen singular del trabajo nocturno, a los efectos de asegurar un mayor control de su realización y compensar los perjuicios antes señalados. (CRUZ VILLALÓN, 2010, p. 249)

Parece que não exige maior demonstração a assertiva de que o trabalho em turno ininterrupto de revezamento entra nesse espaço/quadro de labor mais desgastante, dramático e altamente, prejudicial ao trabalhador.

Não vou abordar aqui, com a profundidade que deveria, embora seja um aspecto relevante - e muito, aliás -, pelo que provoca no íntimo do trabalhador essa situação, a circunstância de que, certamente com variações e exceções, o labor em turnos ininterruptos de revezamento não é, em um sem número de atividades, daqueles que apresentam interesse tal que ultrapassem o conceito de puro trabalho como meio de conseguir - o que o exerce - sua subsistência e a dos seus, problema esse que, décadas atrás, já era denunciado por Bertrand Russell:

Talvez o mais importante problema de uma sociedade industrial, e certamente um dos mais difíceis, seja o de tornar o trabalho interessante, no sentido de não ser mais um mero meio de conseguir o salário. É um

problema que se apresenta especialmente com relação ao trabalho não especializado. O trabalho difícil é capaz de empolgar os que podem fazê-lo. As palavras cruzadas e o xadrez são muito semelhantes a algumas espécies de trabalho especializado, e no entanto muitas pessoas despendem grandes esforços nêles, por mero prazer. Mas, com o incremento da maquinaria, há um incremento contínuo na proporção de assalariados cujo trabalho é completamente monótono e fácil. O Professor Abercrombie, no seu Greater London Plan, 1944, assinala, incidentalmente e sem ênfase, que a maioria das indústrias modernas não exigem aptidões especializadas e portanto não precisam ser situadas em locais onde existam habilidades tradicionais. Diz ele: 'A não dependência para com qualquer combinação de mão de obra é ainda acentuada pela natureza do trabalho moderno, que exige relativamente pouca habilitação, mas um alto grau de regularidade e segurança, e estas são qualidades que podem ser encontradas em quase toda parte, entre as classes trabalhadoras, hoje em dia.' (RUSSELL, 1956, p. 91-92)¹

Logicamente, como decorrência do próprio desenvolvimento tecnológico, as máquinas, nos dias que correm, têm um funcionamento mais complexo, que reclama um maior conhecimento/capacidade dos que operam-nas para poderem fazê-lo, mas, após adquiridos estes, grande a possibilidade de que se repita e/ou redesenhe o quadro descrito nas linhas transatas e que há cerca de 70 anos foi já detectado! E não há maior necessidade de encarecer o que esta situação pode provocar no espírito do trabalhador, pela "moderna monotonia" que provoca.

Especificamente, quanto ao trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, Ipojucan Demétrius Vecchi fere a questão de maneira superior, ao observar que:

Assim, é evidente que neste tipo de trabalho existem maiores dificuldades para o empregado, porque ele tem de se adaptar a constantes mudanças que afetam não só o seu relógio biológico, mas também atividades recreativas, culturais, educativas e sindicais, enfim, alteram seus hábitos de vida, razão pela qual houve uma diminuição do número de horas diárias de trabalho. (VECCHI, 2007, p. 98-99)

¹Sem dúvida, grande a "coincidência" entre o que disse o Professor Abercrombie e a facilidade com que as grandes empresas multinacionais, hodiernamente, se transferem de um país para outro, de um continente para outro, onde as garantias dos trabalhadores sejam menores e mesmo quase não existam e/ou, existindo embora, não são, na prática, respeitadas!

Na mesma linha e também de forma absolutamente clara, os eminentes Estevão Mallet e Marcos Fava, comentando o art. 7º, XIV, da Constituição Federal, dilucidam que:

O bem tutelado pela Constituição encontra-se identificado com a higidez física e social do trabalhador, que, submetido a constantes variações do turno do trabalho, tem seu relógio biológico afetado, assim como se prejudica nas atividades sociais, não lhe sendo possível frequentar cursos regulares de formação.²

Aliás, de notar que, esse ponto, o da frequência em cursos regulares de formação, a meu juízo, não recebe a atenção que possui e que foi muito bem realçada pelos notáveis juristas acima referidos, porquanto essa situação obsta, de maneira inapelável, a possibilidade de um trabalhador ir atrás de mais conhecimentos, para se preparar melhor e mais adequadamente, para progredir profissionalmente: acaba por ficar, “preso” a um mesmo e único mister, sem maiores condições de ascender a melhores e mesmo mais rentáveis atividades profissionais, o que, a seu turno (já que estamos a falar em turnos ininterruptos de revezamento), também é algo da maior seriedade e com sérios reflexos no íntimo do trabalhador, que vê, assim, seus horizontes e chances de “melhorar de vida”, extremamente reduzidos.

Pela sua autoridade, vale transcrever, ainda, os ensinamentos do grande juslaborista lusitano João Leal Amado que, ao abordar a questão do labor em turnos, anotou:

Trata-se, como é bom de ver, de uma forma de organização do trabalho particularmente desgastante para os trabalhadores, sobretudo na modalidade de turnos rotativos (estes perturbam o ritmo biológico da pessoa, os chamados ‘ciclos circadianos’). (AMADO, 2009, p. 268)

Penso que está justificada no nosso âmbito, o do Direito do Trabalho, o asserto de Roselis Von Sass quanto à circunstância de que a noite é para os homens descansarem, logo, não deveriam trabalhar, o que hoje é utopia para alguns, *rectius*, para muitos, muitíssimos trabalhadores!

Voltarei à questão do turno ininterrupto de revezamento mais adiante, pois agora é hora de procurar justificar o que disse o insuperável Padre Antonio Vieira, no excerto retrorreproduzido, ligando-o ao tema ora em foco, o que tentarei nas linhas imediatamente seguintes.

²Estevão Mallet e Marcos Fava, em seus escólios ao art. 7º, XIV, da Constituição Federal (MALLET; FAVA, 2013, p. 579).

Início observando que o ilustre padre, que tanto cultuou a língua materna, de certo modo ou sob certo aspecto até pressagiu e/ou se antecipou à preocupação hodierna com a função social da empresa, e até, avançando um pouco mais, com a responsabilidade social desta.

Em realidade, o padre Antonio Vieira ressaltou, empregando vocábulos em voga atualmente, o **valor cuidado**.

À partida, aqui, cumpre registrar que, se há algo que não é fácil estabelecer, com a desejável precisão, é o significado de valor, não obstante - desculpem, mas não resisto ao trocadilho, reconhecendo, embora, sua simplicidade - o seu valor e importância!

E já que de valor estou tratando, vale (outro simplório trocadilho, perdoem!) ceder o passo ao eminente Jacy de Souza Mendonça (2006, p. 260-261), para quem:

Conceituar valor tem representado gigantesco desafio para os filósofos, o que levou Hessen a afirmar que o valor não pode ser definido com precisão; pertence ao número daqueles conceitos supremos, como os de ser, existência etc., que não admitem definição. Tudo o que se pode fazer a respeito deles é simplesmente tentar uma classificação ou a revelação de seu conteúdo. Esta afirmação é bisada por De Finance, segundo o qual o bem, para Santo Tomás, como para Aristóteles, é um daqueles conceitos fundamentais que não se deixam definir em sentido estrito - por gênero próximo e diferença específica - mas somente apontar e caracterizar a partir de seus efeitos. Câmara, porém, ousou enfrentar a dificuldade conceitual e nos ensinou que o valor é o próprio ser, visionado racionalmente numa perspectiva teleológica, em livre posicionamento de conformidade dos seus dinamismos com seus fins. Destacou, de um lado, que é no ser que o pensamento humano vai encontrar o valor e é no ser (humano) que se dá a realização dos valores [...].

Na sequência, o renomado jurista declinou, ao menos para a obra em que mencionou, a dificuldade de “enfrentar a temática conceitual, e optar, apenas para fins deste trabalho, pela mera descritiva fenomenológica dos valores, ou seja, uma descritiva da forma como eles se dão em nossa vida” (MENDONÇA, 2006, p. 261), e com esse desiderato, asseverou que “o valor é o aspecto, a dimensão que nos atrai, como o pólo atrai a agulha da bússola e que pode-se dizer que o ser humano é axiográfico, porque busca, fareja valores. A vida humana é uma caminhada cuja bússola aponta permanente para este norte, que são os valores” (MENDONÇA, 2006, p. 261), e ainda que:

Somos feitos para os valores e nossa realização como seres correspondem ao modo como os buscamos na existência, a tal ponto que faz profundo sentido a advertência do puritano inglês Oliver Cromwell (1599-1658) de que, a partir do momento em que não aspiramos ser melhores, já deixamos de ser bons; ou seja, no momento em que deixamos ser atraídos pelos valores, não existimos mais. (MENDONÇA, 2006, p. 260)³

³A dificuldade de se conceituar valor fica, outrossim, muito nítida com um passar de olhos pelos léxicos, é conferir: “valor (lat. *valor*) Literalmente, em seu sentido original, ‘valor’ significa coragem, bravura, o caráter do homem, daí por extensão aquilo que dá a algo um caráter positivo. 1. A noção filosófica de valor está relacionada por um lado àquilo que é bom, útil, positivo; e, por outro lado, à de prescrição, ou seja, à de algo que deve ser realizado. 2. Do ponto de vista ético, os valores são fundamentos da moral, das normas e regras que prescrevem a conduta correta. No entanto, a própria definição desses valores varia em diferentes doutrinas filosóficas. Para algumas concepções, é um valor tudo aquilo que traz a felicidade do homem. Mas trata-se igualmente de uma noção difícil de se caracterizar e sujeita a divergências quanto à sua definição. Alguns filósofos consideram também que os valores se caracterizam por relação aos fins que se pretendem obter, a partir dos quais algo se define como bom ou mau. Outros defendem a idéia de que algo é um valor em si mesmo. Discute-se assim se os valores podem ser definidos intrínseca ou extrinsecamente. Há ainda várias outras questões envolvidas na discussão filosófica sobre os valores, p. ex., se os valores são relativos ou absolutos, se são inerentes à natureza humana ou se são adquiridos etc. 3. Juízo de valor. Juízo que estabelece uma avaliação qualitativa sobre algo, isto é, sobre a moralidade de um ato, ou a qualidade estética de um objeto, ou ainda sobre a qualidade estética de um objeto, ou ainda sobre a validade de um conhecimento ou teoria. Juízo que se estabelece se algo deve ser objeto de elogio, recomendação ou censura. 4. Valor de uso/valor de troca: em um sentido econômico, o trabalho humano produz um valor de uso, ou seja, um objeto que possui uma utilidade determinada. No entanto, a divisão social do trabalho introduz a noção de valor de troca, já que alguém pode produzir algo que é de utilidade para outro, e com isso pode trocar o objeto produzido por outro objeto que é, por sua vez, de utilidade para ele.” (JAPIASSU; MARCONDES, 2001, p. 268); “Valor. Reconhecer um certo aspecto das coisas como um valor consiste em levá-lo em conta na tomada de decisões ou, em outras palavras, em estar inclinado a usá-lo como um elemento a ter em consideração na escolha e na orientação que damos a nós próprios e aos outros. Os que vêem os valores como ‘subjetivos’ consideram essa situação em termos de uma posição pessoal, adotada como uma espécie de escolha e imune ao argumento racional (embora, muitas vezes, e curiosamente, merecedora de um certo tipo de reverência e respeito). Os que concebem os valores como algo objetivo supõem que por alguma razão - exigências da racionalidade, da natureza humana, de Deus ou de outra autoridade - a escolha pode ser orientada e corrigida a partir de um ponto de vista independente.” (BLACKBURN, 1997, p. 399); “Valor/Valores: no sentido mais antigo e comum do termo, valor é preço, sendo que esse sentido é primeiramente ligado aos bens materiais. Hobbes, muitos séculos depois, usa esse conceito para falar dos homens, afirmando que o valor de um homem é o seu preço, é aquilo que ele vale. Esse sentido, embora ainda usado, não é o que prevalece na filosofia, mas, sim, o sentido de valor como aquilo sobre o qual devemos pautar nossa existência (e assim dizemos valores morais, valores humanos e sociais etc.). Em termos especificamente morais, os valores são critérios de avaliação, ‘as tábuas’ com as quais julgamos o que é bom ou mau, belo ou feio, o que vale ou não vale. De fato, este conceito só começa a ser utilizado com relação à moral estóica, em que o bem é pensado de modo subjetivo. Nesse caso, o valor é apresentado como sinônimo de virtude e, assim, os valores seriam nossos bens morais mais preciosos. O ser virtuoso é, portanto, um ser valoroso, o que significa dizer, em outras palavras, que é um homem de valor ou, simplesmente, um homem de

De todo modo, creio que, como sugere José Carlos Bermejo (2008, p. 44),

[...] poderíamos dizer com Gevaert que valor é tudo o que permite dar um significado à existência humana, tudo o que permite ser verdadeiro homem [...]. As coisas adquirem valor na medida em que se inserem nesse processo de humanização do homem.

Examinado o que seja um valor, há inferir que o cuidado é um valor que está presente - normalmente - em praticamente tudo o que uma pessoa faça, talvez mais apropriado afirmar que o cuidado está presente e direciona a vida de um homem, nos mais variados aspectos, seja quanto à sua sobrevivência, ao que lhe diz respeito, seja no seu relacionamento com o "outro", aí envolvendo a pessoa do "outro" e o seu modo de se relacionar com esse "outro", e daí possível afirmar que a Constituição e as demais leis de um país são dimensões do cuidado em relação a diversos fatos e situações, *verbi gratia*, o cuidado maior com a pessoa humana, sua vida e sua dignidade enquanto cidadão, ou trabalhador, ou integrando uma família, ou contribuinte, ou proprietário, ou empresário, cuidado com o meio ambiente e cuidado com outras facetas do mundo em que o homem se depara atualmente.

Um dos autores que mais se destaca quando de cuidado se cuida (olha o trocadilho aí de novo!), o culto Leonardo Boff, em bela passagem de uma de suas obras, diz:

O cuidado é exigido em praticamente todas as esferas da existência, desde o cuidado do corpo, dos alimentos, da vida intelectual e espiritual, da condução geral da vida até ao se atravessar uma rua movimentada. Como já observava o poeta romano Horácio, o cuidado é aquela sombra que sempre nos acompanha e nunca

valores superiores. No mundo contemporâneo, foi Nietzsche quem apontou a questão dos valores como um dos pontos mais fundamentais da filosofia, exatamente porque são eles que determinam nossa maneira de ser e de agir, são eles que nos constituem. Eis por que Deleuze afirma que a filosofia de Nietzsche é uma filosofia de valores ou, mais exatamente, uma filosofia crítica e criativa que se assenta na necessidade e tresvaloração ou transmutação de todos os valores. Afinal, para Nietzsche, o que até agora se chamou de homem e de virtude oculta a verdadeira face de uma doença chamada niilismo (cf. Niilismo), pois todos os valores dito eternos são, no fundo, uma ficção que tende a falsear a realidade: ficção esta criada por uma moral ressentida que há milênios governa o mundo humano (cf. Ressentimento e moral). Não se trata, como se pensa equivocadamente sobre a filosofia de Nietzsche, de simplesmente destruir a moral e cair num niilismo de valores. Muito pelo contrário: trata-se de criar novas tábuas de valores, novos modos de sentir e viver, trata-se de libertar a vida dos falsos valores e recuperar o 'sentido da Terra', o prazer de estar vivo, o prazer de existir." (SCHÖPKE, 2010, p. 242/243).

nos abandona porque somos feitos a partir dele.
(BOFF, 2012, p. 27)

Em outro livro seu, Leonardo Boff, com a simplicidade que só um grande conhecimento pode proporcionar, profere a seguinte sentença: “O cuidado entra na natureza e na constituição do ser humano” (BOFF, 2004, p. 34).

Outra grande pensadora que aborda o tema cuidado, também de forma brilhante, explica que:

Ser é cuidar, e as várias maneiras de estar-no-mundo compreendem diferentes maneiras de cuidar. Para se tornar um ser de cuidado, um cuidador, o ser precisa, primeiro, ter experienciado o cuidado, ou seja, ter sido cuidado. A capacidade de cuidar está, portanto, relacionada ao quanto e como o ser foi cuidado. Através do cuidado, percebe-se a existência de outros além do que se é; o outro dá o sentido do Eu. Segundo Mayeroff (1971), o cuidado qualifica nossos relacionamentos com os outros e, o que é mais importante, permite que o outro cresça e se desenvolva. (WALDOW, 2004, p. 19)

Para melhor expor seu sentir, a referida e ilustre Vera Regina cita o afamado filósofo alemão Heidegger, esclarecendo que:

Para Heidegger (1969), o cuidado é a essência do ser humano. O ser humano existe no mundo, através do cuidado. Ele inclui uma dimensão ontológica - é um modo de ser, sem ele, deixa-se de ser humano. O ser humano é um ser que deve cuidar de si e dos outros. Este mesmo autor também distingue o cuidado autêntico. Tal dimensão considera ajudar o outro ir além, ou seja, o outro é ajudado a cuidar de seu próprio ser. O oposto é o comumente ocorrido, em que há uso de poder, mantendo a dependência do outro. No caso, é fazer pelo outro quando este poderia fazer por si ou não prover meios para que isso ocorra. (WALDOW, 2004, p. 20)

Quanto à mais absoluta necessidade do cuidado para a vida (e não só da pessoa humana), de grande interesse a seguinte passagem da preclara Elma Zoboli (2011, p. 58):

Cuidar constitui ato de vida, pois a vida que não é cuidada morre; plantas, animais e pessoas. Também

as relações humanas, que constituem a própria vida humana, se não cuidadas fenecem: amizade, amor conjugal, relações familiares, relação entre profissional da saúde e paciente, relação de equipe multiprofissional.

Atento aos ensinamentos nas linhas transatas reproduzidos, quanto ao que seja valor e a relevância do cuidado para a vida, há inferir ser o cuidado um valor jurídico, o que foi bem apreendido e exposto por Jussara Maria Leal de Meirelles, *verbis*:

O cuidado expressa, sem dúvida, uma forma responsável de se relacionar. É nesse sentido que assume o seu valor jurídico. (MEIRELLES, 2009, p. 62)

Evidentemente, a passagem de um sistema que visava mais ao ter - e com isso sacrificava, em boa medida, o cuidado, em diversos de seus aspectos - para um que privilegie o ser, como se dá em terra pátria, confere uma maior relevância e/ou reconhecimento ao valor cuidado, como e enquanto valor jurídico, ou como superiormente dilucidado pela insigne Heloisa Carpena Vieira de Mello (2014, p. 196):

A passagem de um direito patrimonialista, formalista e liberal para o 'novo', comprometido com os valores constitucionais de realização da pessoa humana, realiza-se a partir do reconhecimento de novos valores jurídicos como o cuidado.

A visão de cuidado, com os seus contornos próprios e naturais, que o tornam de acrescida importância para e na sociedade hodierna (embora tenha sempre existido, em épocas mais remotas), sem dúvida conecta-o com os valores dignidade e solidariedade, que integram, enquanto princípios, a Magna Carta. Instigante a seguinte passagem:

[...] a vida não é um bem a ser privatizado, muito menos um problema a ser resolvido nos circuitos digitais e eletrônicos da informática, mas um 'mistério' e dom a ser vivido prazerosamente e partilhado solidariamente com os outros.⁴

Aliás, como tão bem salientado por Heloisa Carpena Vieira de Mello (2014, p. 196-197)⁵:

A 'reumanização' do direito privado pressupõe o reconhecimento de que todos os membros do grupo social

⁴Luciana Bertachini e Leo Pessini, em sua introdução ao livro que coordenam (BERTACHINI; PESSINI, 2011, p. 10).

⁵A reprodução feita pela autora é de trabalho de Edneia de Oliveira Matos (MATOS, 2012, p. 57).

possuem origem e destino comuns. Esta afirmação encontra eco em norma da Constituição Federal, em seu art. 225, a qual contempla a responsabilidade geracional. Nessa perspectiva, o princípio da solidariedade, compreendido no sentido de que somos todos responsáveis pelo bem-estar social, assume relevância. Um verdadeiro ressurgimento do princípio tem sido assim referido em doutrina: '[...] o princípio da solidariedade constitui um dos temas centrais para a elaboração de alternativas à nova conformação social, que vem ocorrendo neste milênio'. Assim, da obscuridade em que foi deixado por séculos ressurgiu, com força, o valor solidariedade para se tentar resolver mais esse impasse da história deste 'novo' capitalismo [...].

Acrescenta tão ilustre jurista que: "Agir de forma solidária significa cuidar" (MELLO, 2014, p. 197).

Ainda da eminente jurista Heloisa Carpena Vieira de Mello se colhe a lição de que:

Assim, contido na ideia de dignidade humana, princípio fundamental do ordenamento jurídico brasileiro, o cuidado como valor jurídico se apresenta como paradigma interpretativo, limite ao exercício de prerrogativas individuais e condicionante da intervenção do Estado, no sentido de proteção daqueles que dela necessitam: os vulneráveis. (MELLO, 2014, p. 198)

E, de fato, uma Constituição como a nossa, que põe como valor do maior realce a dignidade da pessoa humana, encarecendo, outrossim, sobremaneira, a solidariedade, fazendo-os princípios reitores seus, ligados ao valor cuidado, que deles não tem como dissociar-se, há voltar seus olhos de maneira direta e intensa às pessoas mais vulneráveis que compõem a sociedade, até como uma maneira de torná-la mais saudável e, com isso, viabilizar-se mais e de maneira consistente, lembrando que: "Ser humano e viver humanamente não são a mesma coisa" (BERMEJO, 2008, p. 117), cabendo recordar, aqui, a aguda observação de Torralba, no sentido de que: "quando a vida, a morte e o sofrimento do outro não me inspiram cuidado, então dificilmente se pode falar em humanidade" (TORRALBA *apud* BERMEJO, 2008, p. 36).

Em sendo assim, como parece irrecusável que é, há mesmo existir a preocupação e a atitude em prol dos vulneráveis, dos que têm menores condições de se manter, por si sós (ou nem isso têm), com a dignidade e consequentes condições de vida que se espera presentes na vida de um homem: os valores cuidado, dignidade e solidariedade, estes

presentes enquanto princípios constitucionais, todos, em uníssono, dão sustentação e mesmo reclamam que assim seja; vale reter: “a dignidade humana está em estreita relação com sua condição de vulnerabilidade” (BERMEJO, 2008, p. 65), e ainda que: “cuidar significa respeito pelas diferenças, contemplação das necessidades daqueles que, numa relação de poder, estão em desvantagem, em posição de submissão” (MELLO, 2014, p. 197), de modo que tudo isso resulta numa responsabilidade para com o “outro”, com aquele que se encontra limitado/ameaçado, pela vulnerabilidade que o ata, tolhe seus passos, é dizer, sua liberdade de escolher, de se posicionar⁶.

Acredito que essas lições emprestam uma robustez ímpar ao que disse o padre Antonio Vieira, em passagem que acima transcrevi; agora, à última das citações feitas no início deste singelíssimo estudo, a de Antônio Gonçalves Pereira Júnior.

Padecer dúvida não há como, de que as duas primeiras colocações que iniciaram este trabalho deságuam e/ou levam à terceira, no momento enfocada, atento aos ensinamentos referidos quando da abordagem de cada qual.

Com efeito, a incompatibilidade do mourejar noturno e a responsabilidade pelas “almas de que está sujeito o superior a dar conta a Deus”, levam, entre diversas outras obrigações, a que ora nos ocupa, que diz com a saúde do trabalhador que trabalha em turnos ininterruptos de revezamento e o meio ambiente do trabalho.

Nesse passo, útil evocar os ensinamentos de Marta Gueller (2012, p. 135), no sentido de que “saúde, é, portanto, vida sem a qual os demais direitos sociais nada valem”, bem como os da Professora Aldacy Rachid Coutinho, ao pontuar que:

O direito à saúde é direito de todos, revelado no bem-estar físico, mental e social. Segurança diz respeito à integridade física do trabalhador, à vida. Higiene visa o controle dos agentes nocivos à saúde no ambiente de trabalho, assim considerados os físicos, químicos, fisiológicos, psíquicos, de faceta individual e coletiva. Os interesses privados ou individuais dizem respeito aos trabalhadores considerados na sua esfera privada, na sua individualidade, ainda que tenha ganho o meio ambiente de trabalho ares de relevância social pela tutela consentânea com

⁶Daí a consistência da seguinte lição: “Responsabilidade é o cuidado reconhecido como dever pelo outro ser e que, devido à ameaça da vulnerabilidade, se converte em preocupação - Hans Jonas”. Luciana Bertachini e Leo Pessini, em sua introdução ao livro que coordenam (BERTACHINI; PESSINI, 2011, p. 9).

a sua expressão de um direito fundamental social à saúde e à vida saudável.⁷

Realmente, que pode esperar da vida aquele a quem falte saúde, no nosso caso, o trabalhador, que tanto depende de sua saúde para prover a sua existência e a dos seus, o que torna de uma clareza solar a importância de se preservar a sua saúde, o que compete tanto ao Estado, como ao seu empregador, e a ele próprio!

Daí a mais absoluta necessidade de que o labor seja desenvolvido em um meio ambiente adequado, equilibrado, para que seja evitado algum mal à saúde do trabalhador, o que bem justifica tenha o meio ambiente do trabalho sido incluído e tido como uma das expressões do meio ambiente ecologicamente equilibrado, de que cuida a Lei Maior.

Atento a que, no cenário pátrio, as questões acerca do meio ambiente do trabalho encontram excelentes reflexões nos estudos da Professora Norma Sueli Padilha, peço vênica para a transcrição das brilhantes ponderações com que a eminente lente brinda os estudiosos, em um dos seus notáveis desenvolvimentos sobre esse tema:

A Constituição Federal de 1988 consolidou um novo paradigma de proteção ao 'meio ambiente', termo sequer citado em qualquer outro texto constitucional brasileiro que a tenha antecedido. E ao se referir, em seu art. 225, ao direito de 'todos' ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, enquanto um bem jurídico diferenciado, de uso comum do povo, e essencial à sadia qualidade de vida não só das presentes, mas também das futuras gerações, albergou um direito fundamental, referido aos direitos de solidariedade, enquanto um direito humano de terceira dimensão.

Na leitura principiológica dos valores protegidos pelo art. 225 do texto constitucional, não resta dúvida que dentre 'todos' incluem-se o ser humano na sua qualidade de trabalhador, pois no exercício desta condição submete diariamente sua saúde e energia vitais a um ambiente, que embora artificialmente construído, deve também proporcionar-lhe sadia qualidade de vida, por meio de controle de agentes degradadores, que possam afetar a sua saúde em todos os seus múltiplos aspectos.

Portanto, a rede de proteção jurídica do ser humano trabalhador no seu ambiente de trabalho

⁷Aldacy Rachid Coutinho, em seus escólios ao art. 7º, XXII, da Constituição Federal (COUTINHO, 2013, p. 595).

foi sobremaneira ampliada pela Constituição Federal de 1988 e sua ampla abordagem do meio ambiente do trabalho. Desta forma, toda a sistemática de proteção da qualidade de vida decorrente da legislação ambiental incide hodiernamente sobre o meio ambiente do trabalho. (PADILHA, 2011, p. 246)

A Carta Política, em diversos artigos, cuida do meio ambiente do trabalho, seja de maneira direta ou indireta, tais como os arts. 6º, 7º, incisos XXII e XXIII, 170, 196, 200, inciso VIII e 225, e há também diversas convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, e a legislação infraconstitucional, tratando de tão relevante e fundamental questão, de modo que, como é bem de ver, nos estreitos limites de espaço e fins de um artigo como o que apresento, absolutamente inviável uma mais ampla investigação; atento a isso, procurei ajustar o desenvolvimento feito, realçando alguns pontos que tenho por relevantes para ingressar no âmago da questão que desejo enfrentar, e que pode ser resumida na seguinte indagação: considerando que o trabalho à noite não é apropriado para o ser humano, que há o valor cuidado em íntima conexão com outros valores, como a dignidade e a solidariedade, que se encontram em nossa CF como princípios da maior relevância a guiar os mais variados aspectos da vida em sociedade, mas que há a autorização constitucional para prorrogar a duração do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento no mesmo artigo que confere ao trabalhador o direito à redução dos riscos do trabalho, como compatibilizar tudo isso?

De forma mais sintética, a pergunta é: não destoam os incisos XIV e XXII do art. 7º da CF, este afinado com os objetivos e demais normas que cuidam do meio ambiente do trabalho - sendo mesmo uma delas -, atento ao mal que o labor em TIR⁸ pode ocasionar ao que assim se ativa, e aquele completamente descompromissado com tão elevados objetivos?

Essa a questão!

Como já dito linhas atrás, o labor noturno não é bom ao ser humano, sendo bem provável que agrida a saúde de quem labuta no respectivo período, e quanto ao TIR, tem elevadíssimo potencial para gerar, também, sérias agressões à saúde do trabalhador; apenas para reforçar o quanto já exposto acerca desse ponto e pela excelência das colocações, passo a transcrever ensinamentos do eminente Juiz do Trabalho José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva:

Por outro lado, os maiores problemas no trabalho em regime de turnos são os efeitos danosos que proporcionam aos trabalhadores que se ativam neste regime. Há prejuízos à saúde do trabalhador, efeitos

⁸Turnos ininterruptos de revezamento.

negativos sobre sua vida familiar, suas relações sociais e até mesmo suas atividades sindicais ou comunitárias. E há razões de peso para pensar que o trabalho em turnos de revezamento, particularmente quando o trabalhador está em turnos noturnos, pode produzir efeitos adversos para a saúde laboral. Existem diversos estudos sobre os problemas fisiológicos imputados a tal regime, sobretudo na perturbação dos ritmos biológicos normais da pessoa, sendo que isso pode ocasionar transtornos do aparelho digestivo, fadiga, irritabilidade, transtornos nervosos e, como se não bastasse, uma perturbação do sono.

Peter Knauth assevera que a maioria dos problemas de saúde que acometem as pessoas que trabalham no regime de turnos está associada à qualidade do sono de que desfrutam durante o dia, depois de um turno realizado durante a noite, ou pelo insuficiente descanso anterior ao início do turno da manhã. Com efeito, a luz natural pode perturbar o sono e, ademais, o nível de ruídos é muito maior durante o dia do que à noite. E há estudos concluindo que seis ou menos horas de sono são insuficientes para muitos seres humanos, sendo que jornadas consecutivas de trabalho noturno produzem um *deficit* acumulado de sono que tem repercussões tanto na produtividade quanto na vida social dos trabalhadores, bem como na possibilidade de um maior risco de acidentes do trabalho. (SILVA, 2013, p. 155)

A lição acima reproduzida deixa claro, fora de dúvidas (sérias), que o labor em TIR produz efeitos negativos na saúde do trabalhador sujeito a esse regime; se o nível de mal que pode provocar ou qual o tipo de agressão pode produzir estão sujeitos a variações: mais ou menos, neste ou naquele trabalhador, em um trabalhador alguma das possibilidades não chegue a afetá-lo, mas outra o atinja mais, essas e outras variações não abalam a conclusão de que, como asseverado, o labor em TIR é prejudicial à saúde de quem assim desenvolve suas atividades; ainda é o juslaborista que acabo de citar quem observa:

Se os efeitos do trabalho em turnos na saúde não são idênticos para todos os trabalhadores e se deve considerar que existem outros fatores que podem influir no aparecimento de problemas de saúde ou agravá-los, é certo que os trabalhadores em regime de turnos têm, amiúde, mais dificuldades para organizar sua vida

familiar e manter relações normais com seu cônjuge, seus pais e/ou seus filhos. (SILVA, 2013, p. 155)

Para reforçar o que vem de ser dito, socorrer-me-ei de ensinamentos de profissionais de outras áreas, diretamente ligadas à questão, aos aspectos da saúde de quem labuta em TIR; começo com o quanto apontado em artigo conjunto por Fernanda Veruska Narciso e Maria Christina Ribeiro Pinto (2013, p. 2-3). A transcrição é longa, mas com a sua leitura entender-se-á o porquê:

Portanto, estudos apontam inegáveis prejuízos ao trabalhador, especialmente para os que optam pelo trabalho por turno e noturno e, esses prejuízos, podem estar associados a problemas de saúde física e psicológica, mudanças biológicas, comportamentais e dificuldades sociais. Como consequência, a atenção, o sono, o desempenho, o comprometimento organizacional no trabalho, as relações sociais e familiares podem ser afetados. As causas dessas mudanças incluem uma combinação entre as alterações dos hábitos de vida, desequilíbrio do metabolismo corporal, dessincronização do ritmo biológico, privação de sono e inversão dos horários de vigília-sono promovidos pelas escalas de trabalho.

Alguns aspectos do sistema metabólico de trabalhadores por turnos que realizam o turno de madrugada foram estudados e apresentaram uma tendência para maior índice de HOMA-IR (marcador de resistência à insulina), e altos níveis de cortisol avaliado em um período de 24h. E ainda, todos os trabalhadores dos turnos de madrugada, manhã e noite apresentaram sobrepeso e circunferência abdominal (CA) aumentada. Da mesma forma, trabalhadores por turno apresentaram maior índice de massa corpórea (IMC) e maior CA (IMC = 29,22 kg/m²: 93,00 cm) comparados com os trabalhadores diurnos (IMC = 23,07 kg/m²: 77,00 cm). Portanto, os dois estudos apontam os fatores de risco para o desenvolvimento da síndrome metabólica em trabalhadores por turno e noturno.

Estudos apontam que o débito de sono provoca alterações na massa corporal, favorece a perda de massa muscular e desfavorece a perda de massa gordurosa. Dentro dos aspectos psicossociais, o humor, a cognição, o convívio familiar e em sociedade são prejudicados com o trabalho por turno e noturno. O estado de

humor de pilotos trabalhadores por turno durante a madrugada piora, ocorrendo um alto índice de fadiga e baixo vigor, sendo que eles iniciavam a jornada com alto nível de atenção. Os índices de humor nos horários de 00h00 a 05h59 encontravam-se debilitados e a cognição estava abaixo do normal.

Em um estudo, os autores avaliaram por meio do PVT (Psychomotor Vigilance Task) trabalhadores por turnos em uma escala de 12h e concluíram que os trabalhadores do período noturno tiveram acentuada diminuição do desempenho e aumento do número de lapsos na segunda parte do turno.

Diante do exposto, o trabalhador por turno e noturno inverte o horário convencional da convivência sócio familiar, ao qual afeta consideravelmente suas atividades laborais e pessoais. O lazer fica seriamente comprometido e esses desencontros tendem a restringir as oportunidades de participação nas atividades sociais e de família, com isso, o trabalhador pode enfrentar graves problemas psicossociais.

Alguns estudos destacam os conflitos sociais e familiares gerados pelas dificuldades de tempo disponível para os filhos e cônjuge, eventos sociais e de lazer. As dificuldades conjugais implicam desde a presença do trabalhador em casa até o comprometimento da vida sexual. As relações íntimas ficam prejudicadas e o isolamento social também está presente nesta população devido às restrições de convivência com o cônjuge, familiares e amigos.

Quando o trabalhador por turno sente a necessidade de utilizar seu tempo livre para se recuperar do cansaço do trabalho e percebe a dificuldade de conciliação de horários para maior aproximação com seus familiares, sua finalidade de vida e seu estado emocional ficam bastante prejudicados. O tempo disponível para o contato com os filhos é menor entre os trabalhadores por turnos, comparado ao trabalhador em horário convencional de trabalho. O tempo compartilhado pode ser determinado pela escala de trabalho e pelos horários das crianças.

A relação entre o trabalho do pai e autoconhecimento do filho pode afetar o fator positivo das diferentes etapas do desenvolvimento infantil, inclusive do autoconceito do filho. O autoconceito diz respeito ao conhecimento de si mesmo, às características ou atributos que se

utiliza para descrever a si próprio. O pai pode favorecer o desenvolvimento do autoconceito positivo, da autoconfiança e do bem-estar psicológico do filho. Os pais têm o papel de oferecer uma sustentação afetiva básica, sobre o qual se fundamenta em uma segurança psicológica para formação e crescimento dos filhos [...].

Precisa acrescentar algo mais? E vale observar que as autoras ainda apontam outros problemas decorrentes do trabalho em turnos!

Outros autores (SANTOS; ESTEVES; TEIXEIRA; MELLO, 2013, p. 13) também referem males que o trabalho em turnos podem provocar na saúde daqueles trabalhadores submetidos a esse regime, é conferir:

O trabalhador em turno sofre de inúmeras condições fisiopatológicas que levam à piora na qualidade de vida e instalações de doenças crônicas. Nesse contexto destaca-se que o trabalhador em turno caracteriza-se por apresentar: fadiga excessiva; ansiedade e depressão; distúrbios gastrointestinais; problemas ligados à maternidade; imunossupressão e aumento de incidência de infecções oportunistas; inflamação crônica de baixo grau; maior risco de desenvolvimento de vários tipos de câncer.

Referidos autores acrescentam ainda que:

O trabalho em turno induz um quadro de restrição do sono que em casos mais exacerbados pode progredir para privação do sono. Tem sido bem estabelecido que tanto a restrição quanto a privação do sono são capazes de influenciar uma importante rede de comunicação que existe entre o sistema imunológico com outros sistemas fisiológicos especialmente o sistema endócrino, o sistema muscular e o sistema nervoso. Em decorrência do desequilíbrio dessa relação o trabalhador passa a sofrer de um quadro crônico de imunossupressão, inflamação e doenças crônicas não transmissíveis. (SANTOS; ESTEVES; TEIXEIRA; MELLO, 2013, p. 13)

Em outras lições, envolvendo outros autores, ensina-se que:

As alterações orgânicas que acontecem ritmicamente ao longo do dia, analisadas por uma ótica temporal, podem expor o trabalhador a uma condição de risco, deixando-o mais vulnerável a fadiga e acidentes de

trabalho em determinados horários ao longo do dia.

O controle da maior parte dos ritmos biológicos é organizado por um conjunto de células localizadas no hipotálamo, formando um oscilador temporal biológico, que devido ao seu caráter regulável, recebeu a analogia de um 'relógio biológico'. Esse controle temporal central é responsável por orquestrar outras centenas de osciladores periféricos em células de diferentes tecidos, ajustando, portanto, os ritmos diários de diferentes variáveis fisiológicas.

Os ritmos que oscilam com frequência aproximada de um dia, chamados de circadianos, são expressos por oscilações nos sistemas fisiológicos (temperatura corporal, níveis hormonais) e por respostas internas orgânicas (neurotransmissores, substratos metabólicos) que são influenciados por estímulos externos (fatores ambientais, horários para o trabalho, alimentação, estresse). Sendo assim, várias funções orgânicas e suas respostas, como o estado de atenção e alerta, exibem valores máximos e mínimos em diferentes horários de um dia completo de 24h.

Estas alterações direcionam o melhor desempenho para o período diurno e de descanso para o período noturno, classificando a espécie humana em 'diurna para suas atividades'. Uma atividade laboral noturna, portanto, deve se constituir em maior risco para o trabalhador [...]. (FERNANDES JÚNIOR; MELLO, 2013, p. 29)

E quanto ao sono, ainda se observa que:

Sabe-se que a privação ou restrição de sono e a inadequada higiene de sono, em qualquer modelo de escala de trabalho, influenciarão diretamente no desempenho geral do trabalhador. Em outras palavras, as escalas de trabalho de turnos noturnos, sejam fixas ou rotativas, invertem os ritmos biológicos naturais e podem diminuir o tempo disponível para o sono e o descanso, expondo os trabalhadores a uma condição de desalinhamento dos ritmos circadianos, diminuindo o alerta, aumentando assim a fadiga e os riscos para acidentes. (FERNANDES JÚNIOR; MELLO, 2013, p. 30)

Sem dúvida, vários ensinamentos poderiam/podem ser mencionados, mas creio que os reproduzidos - e foram-no considerando a necessidade de se conhecer o que ensinam os que têm formação e estudo

para falar e se situar com maior autoridade sobre essa *quaestio* - já possuem força suficiente para demonstrar que o labor em TIR (mas não só, pois o noturno e os apenas em turnos também), que é o que se pretende examinar neste artigo, agride a saúde dos trabalhadores que, nesse regime, exercem seus misteres.

Entretanto, como salientado, há base (*rectius*: previsão) constitucional para se prorrogar a duração do labor em TIR, por meio de negociação coletiva, e nos pretórios trabalhistas é grande o número de reclamações que, entre os pedidos formulados, há o de recebimento de horas extras sob o argumento de que inválida aludida prorrogação, sendo que as defesas então apresentadas sustentam a legalidade do concerto havido, porquanto amparado no inciso XIV, do art. 7º, da Carta Política, tendo havido contrapartida, com efetiva compensação pela dilatação e, outrossim, normalmente lembrando o valor atribuído pela CF aos instrumentos coletivos.

Esse inciso parece opor-se, visceral e definitivamente, ao inciso XXII, do **mesmo** art. 7º, da **mesma** Constituição Federal, e isso, no corpo de uma Constituição, não pode se verificar, já que, como se não desconhece, uma Constituição há de ser interpretada de forma harmônica, sistemática, como uma unidade, de maneira que seus dispositivos não podem ser interpretados como se não se ligassem aos demais, de maneira isolada e sem consideração para com outros dispositivos, chegando mesmo, como na situação *sub examen*, a conflitar, contradizer, anular o que outros determinam, situação mais grave ainda quando o conflito, a contradição se dá entre incisos de um mesmo dispositivo, sucesso presente no quadro que ora se tem sob as vistas!

O que venho de asseverar está contido no posicionamento de grandes constitucionalistas, como se perceberá com a leitura dos excertos seguintes:

O eminente Dirley Cunha explica que:

A Constituição, portanto, é um sistema jurídico de normas, que se apresenta como uma unidade que reúne, de forma articulada e harmônica, um conjunto de normas.

Assim, compondo essa unidade, as normas constitucionais devem ser interpretadas como partes integrantes de um mesmo sistema, nunca como preceitos isolados ou dispersos. Não se interpreta a Constituição em tiras, ou aos pedaços, mas de forma coerente, confrontando a norma interpretada com as demais normas do mesmo sistema, com vistas a evitar resultados antagônicos.

Em razão deste princípio, a Constituição deve ser

interpretada de maneira a evitar contradições entre as suas normas, cabendo ao intérprete considerar a Constituição na sua globalidade, no seu conjunto, no sentido de buscar sempre harmonizar os espaços de tensão existentes entre as normas constitucionais a concretizar. Assim, jamais deve o intérprete isolar uma norma do conjunto em que ela está inserida, pois o sentido da parte e o sentido do todo são interdependentes. (CUNHA JÚNIOR, 2009, p. 222)

Para Vólia Bomfim Cassar (2010, p. 225),

[...] as normas constitucionais não podem ser interpretadas e consideradas isoladamente, abstraídas de seu sistema, mas sim integradas no conjunto, vistas de forma global, dentro de uma estrutura unitária de regras e princípios.

Já o preclaro Ministro Eros Roberto Grau afirma (GRAU, 2001, p. 189): “Não se interpreta a Constituição em tiras, aos pedaços”, ou, como dizem Luiz Alberto David Araujo e Vidal Serrano Nunes Júnior (2009, p. 85), **“a Constituição é um sistema integrado por diversas normas, reciprocamente implicadas, que, dessa feita, devem ser compreendidas na sua harmoniosa globalidade”**.

Por seu turno, Inocêncio Mártires Coelho ensina que:

[...] a Constituição só pode ser compreendida e interpretada corretamente se nós a entendermos como unidade, do que resulta, por outro lado, que em nenhuma hipótese devemos separar uma norma do conjunto em que ela se integra, até porque - lembre-se o círculo hermenêutico - o sentido da parte e o sentido do todo são interdependentes [...]. (MENDES; COELHO; BRANCO, 2009, p. 1365-1366)

Enquanto que, para o Ministro Luís Roberto Barroso (2011, p. 192),

[...] a Constituição não é um conjunto de normas justapostas, mas sim um sistema normativo fundado em determinadas idéias que configuram um núcleo irreduzível, condicionante da inteligência de qualquer de suas partes. O princípio da unidade é uma especificação da interpretação sistemática, e impõe ao intérprete o dever de harmonizar as tensões e contradições entre normas. Deverá fazê-lo guiado pela

grande bússola da interpretação constitucional: os princípios fundamentais, gerais e setoriais inscritos ou decorrentes da Lei Maior.

Há partir, por conseguinte, da realidade de que a prorrogação é possível, em decorrência, como salientado, de negociação coletiva, cumprindo, porém, como corolário dos assertos feitos e ensinamentos reproduzidos nas linhas imediatamente anteriores, harmonizar essa possibilidade com o estatuído no inciso XXII, do mesmo art. 7º, da Magna Carta.

Tenho por evidente que essa harmonização não passa pela concessão de alguma vantagem econômica, ou que nela possa ser convertida, direta ou indireta, pois que aqui da saúde do trabalhador se trata, de maneira que não há falar em compensação pecuniária que funcione e/ou possa ser apresentada como contrapartida a qualquer agressão à mesma (a saúde), seja com aumento do valor do adicional noturno ou de eventuais horas extras, seja com o fornecimento de alguma forma de transporte ou algo equivalente a estas supostas “compensações”.

Monto praça na ideia de que a adequada possibilidade de harmonização dos citados incisos do art. 7º da Lei Maior, que não faça soçobrar a unidade, a harmonia e a coerência do texto constitucional, será, uma vez ajustada por negociação coletiva, o aumento da duração do trabalho (já que a CF permite, de modo que estéril qualquer desenvolvimento maior, no particular), além da contrapartida econômica, à altura, eficaz e real, pelo labor a mais que, em decorrência do concerto, será aviado, o que diz com os contratos de trabalho dos empregados atingidos pelo respeitante instrumento coletivo, terão de ser estabelecidos em cláusulas estipuladas para esse fim, especificamente, procedimentos que disponham dos cuidados (lembra-se do quanto foi mencionado sobre o valor cuidado e sua íntima relação com a dignidade da pessoa humana e a solidariedade, e os respectivos princípios, neste trabalho?) a serem observados/tomados, em relação à saúde dos trabalhadores que se ativarem em TIR, cuidados com, *verbi gratia*, a informação (direito que os empregados têm) das possíveis consequências do trabalho realizado em tais condições, com instruções dadas por quem tem domínio na arte do que e como se pode tentar obstar as agressões à saúde, avaliações do local de trabalho, com mudanças ergonômicas sempre que novos estudos recomendarem, avaliações na própria residência de cada obreiro, se este aquiescer e/ou desejar, ou ao menos sejam-lhe passadas instruções de como deve proceder quando nela estiver quanto à iluminação, refrigeração, instalações dos cômodos e demais providências, para que tenha um sono reparador, efetivamente reparador e que reponha suas energias devidamente, exames médicos periódicos, para ver se os obreiros têm condições e podem trabalhar em TIR, maior comunicação empresa-empregado, suporte familiar, com estratégias para

ampliar a participação da família desses empregados em eventos, tanto sociais, como educacionais, treinamento físico moderado, cochilos em determinadas situações/ocasiões e pausas extras durante a duração do trabalho, criteriosa programação de descansos e folgas, e outros, como recomendam autores de escol (NARCISO; PINTO, 2013, p. 5-6) (SANTOS; ESTEVES; TEIXEIRA; MELLO, 2013, p. 15) (SILVA, 2013, p. 156).

De fixar que os cuidados aqui exemplificativamente apontados ultrapassam o âmbito dos contratos de trabalho dos trabalhadores envolvidos/representados, porquanto não se referem a questões apenas obrigacionais, privadas, antes, dizem com a saúde desses trabalhadores, com o que se ingressa no campo do meio ambiente do trabalho, que se faz acompanhar dos princípios e dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que disciplinam o meio ambiente, e que aqui não podem ser desenvolvidos por resultar, caso isso seja feito, em um transbordamento dos limites impostos a este modesto escrito, mas que, ao menos isso deve ser dito, não podem ser limitados por interesses de alguma forma privados, pelo caráter transindividual e também transgeracional que informa esse ramo do direito, que interessa a toda a coletividade e que essa mesma coletividade toda deve defender, observar e fazer cumprir (fácil inferir o quanto pode ser dito/escrito para justificar o quanto vem de ser dito! E também que essa empreitada não cabe, repiso, em singelo artigo de obra coletiva!), ou seja:

A concepção de meio ambiente do trabalho não pode ficar restrita à relação obrigacional, nem ao limite físico da fábrica, já que a saúde é tópico de direito de massa e o meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, é direito constitucionalmente garantido. (BESSA, 2013, p. 139)

De modo que, como salienta Guilherme José Purvin de Figueiredo (2007, p. 176), “impõe-se, portanto, afastar qualquer concepção de saúde e segurança do trabalhador como meros apêndices do Direito Individual do Trabalho, tópicos negociáveis em contratos de emprego”.

Argumentos do tipo: essas providências inviabilizariam o labor em TIR, por onerar excessivamente as empresas; são complicadas demais para serem todas cumpridas, e outros do gênero, não devem, não podem empolgar, por diversas razões, entre as quais porque, pelo texto constitucional, são providências que já deveriam estar sendo, desde sua promulgação, adotadas, atento ao disposto nos artigos que regulam os direitos fundamentais sociais, e considerando também o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, outrossim, não se sustenta, à evidência, a alegação de que, nesse caso, seriam impostos ônus excessivos para as empresas pela adoção de cuidados básicos para

a preservação da saúde daqueles que, colaborando para que as empresas consigam uma otimização de tempo e utilização de seu maquinário, labutem em condições sabidamente agressivas à sua saúde, esse raciocínio não significaria/significa um certo descaso para com a saúde desses trabalhadores e para com os mandamentos e elevados objetivos da vigente Constituição Federal?

E mais: complicado não seria, nem é, o atendimento desses cuidados mínimos para a situação, de resto infinitamente baixos, numa visão apenas econômica - o que, por si só, já seria algo incompleto/insuficiente, além de, sob o aspecto humano/social reprovável - se for considerado o retorno econômico que trazem/trarão, do contrário, teriam as empresas interesse em acordar a prorrogação do trabalho em TIR? Complicado seria/é pensar, admitir e nada fazer para evitar que os trabalhadores que labutam em TIR não sofram agressões à sua saúde, não tenham prejudicada e/ou percam sua saúde - bem maior - justamente por conta de estarem sujeitos a trabalhar nesse regime!

Complicado é ignorar os valores cuidado, dignidade e solidariedade, estes últimos também como princípios constitucionais norteadores do ordenamento jurídico pátrio, indissolúvelmente ligados ao valor cuidado, todos voltados para a vida, o que aconteceria/acontece/acontecerá, sempre que não houver a devida preocupação com a saúde dos trabalhadores, não só quanto aos que trabalham em TIR, o que foi, especificamente, objeto deste singelo estudo, mas de todos e sempre!

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: à luz do novo Código do Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2009.

ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

BERMEJO, José Carlos. **Humanizar a saúde**: cuidado, relações e valores. Petrópolis: Vozes, 2008.

BERTACHINI, Luciana; PESSINI, Leo (Coord). **Encontro e responsabilidade no cuidado da vida**: lidando com desafios éticos em situações críticas e de final de vida. São Paulo: Paulinas/Centro Universitário São Camilo, 2011.

BESSA, Leonardo Rodrigues Itacaramby. O direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado de forma plena, eficaz e efetiva. *In*: KÜLZER, José Carlos; CAVALIERI, Marianna Coutinho; HILLER, Neiva Marcelle; KROST, Oscar (Coord.). **Direito do Trabalho efetivo: homenagem aos 30 anos da Amatra 12**. São Paulo: LTr/ Amatra 12, 2013.

BLACKBURN, Simon. **Dicionário Oxford de Filosofia**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

BOFF, Leonardo. **O cuidado necessário**. Petrópolis: Vozes, 2012.

BOFF, Leonardo. **Saber cuidar: ética do humano e compaixão pela terra**. 10. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. Interpretação Constitucional do Direito do Trabalho. *In*: GOMES, Fábio Rodrigues (Coord.). **Direito Constitucional do Trabalho: o que há de novo?** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

COUTINHO, Aldacy Rachid. [Comentários ao] Art. 7º, XXII. *In*: CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio; LEONCY, Léo Ferreira (Coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/ Almedina, 2013.

CRUZ VILLALÓN, Jesús. **Compendio de Derecho del Trabajo**. 3. ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2010.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2009.

FERNANDES JÚNIOR, Sílvio de Araújo; MELLO, Marco Túlio de. A Saúde do Trabalhador. *In*: MELLO, Marco Túlio de (Coord.). **Trabalhador em turno: fadiga**. São Paulo: Atheneu, 2013.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **Direito Ambiental e a Saúde dos Trabalhadores**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2007.

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 6. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2001.

GUELLER, Marta. **Danos ao trabalhador decorrentes do ambiente de trabalho**. São Paulo: Edipro, 2012.

JAPIASSÚ, Hilton; MARCONDES, Danilo. **Dicionário básico de Filosofia**. 3. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

MALLET, Estevão; FAVA, Marcos. [Comentários ao] Art. 7º, XIV. *In*: CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio; LEONCY, Léo Ferreira (Coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

MATOS, Edneia de Oliveira. **Princípio da solidariedade**: estado, sociedade e direitos fundamentais. São Paulo: Academia Olímpia, 2012.

MEIRELLES, Jussara Maria Leal de. Ambiente propício a perturbações mentais: o valor jurídico do cuidado ante a vulnerabilidade social. *In*: PEREIRA, Tânia da Silva; OLIVEIRA, Guilherme (Coords.). **Cuidado & Vulnerabilidade**. São Paulo: Atlas, 2009.

MELLO, Heloisa Carpena Vieira de. Consumo e sustentabilidade. O cuidado com o superendividado idoso e a proteção da família. *In*: PEREIRA, Tânia da Silva; OLIVEIRA, Guilherme de; MELO, Alda Marina de Campos (Orgs.). **Cuidado e Sustentabilidade**. São Paulo: Atlas, 2014.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva/IDP, 2009.

MENDONÇA, Jacy de Souza. **Curso de Filosofia do Direito**: o homem e o Direito. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2006.

NARCISO, Fernanda Veruska; PINTO, Maria Christina Ribeiro. O trabalhador em turno e noturno na sociedade moderna. *In*: MELLO, Marco Túlio de (Coord.). **Trabalhador em turno**: fadiga. São Paulo: Atheneu, 2013.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental. **Revista do TST**, Brasília, v. 77, n. 4, out./dez. 2011.

PEREIRA JÚNIOR, Antônio Gonçalves. Saúde e meio ambiente do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**, ano V, n. 1, dez. 2002, p. 32-33.

PRADO, Roberto Barretto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1963.

RUSSELL, Bertrand. **A Autoridade e o Indivíduo**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1956.

SASS, Roselis von. **Sabá, o país das mil fragrâncias**. 4. ed. Embu, SP: Ordem do Graal na Terra, 1991, p. 48.

SANTOS, Ronaldo Vagner T. dos; ESTEVES, Andrea Maculano; TEIXEIRA, Cristiane Westin; MELLO, Marco Túlio de. A saúde do trabalhador. *In*: MELLO, Marco Túlio de (Coord.). **Trabalhador em turno**: fadiga. São Paulo: Atheneu, 2013.

SCHÖPKE, Regina. **Dicionário filosófico**: conceitos fundamentais. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. **A flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: Ltr, 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Duração do trabalho e repousos remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1950.

TEIXEIRA, João Régis Fassbender; SIMM, Zeno. **Teoria e prática do Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1981.

VECCHI, Ipojuca Demétrius **Noções de Direito do Trabalho**: um enfoque constitucional. v. II, Passo Fundo: UPF Editora, 2007.

VIEIRA, Padre Antonio. Sermão da Primeira Dominga do Advento. **Sermões**. [S.l.], 1984, p. 106-107. (Três Livros e Fascículos)

WALDOW, Vera Regina. **O cuidado na saúde**: as relações entre o eu, o outro e o cosmos. Petrópolis: Vozes, 2004.

ZOBOLI, Elma. O cuidado: no encontro interpessoal o cultivo da vida. *In*: BERTACHINI, Luciana; PESSINI, Leo (Coord.). **Encontro e responsabilidade no cuidado da vida**: lidando com desafios éticos em situações críticas e de final de vida. São Paulo: Paulinas/Centro Universitário São Camilo, 2011.

TRANSTORNOS DO SONO E SEGURANÇA DO TRABALHO

SLEEP DISORDERS AND WORK SAFETY

Marco Túlio de Mello*
Fernanda V. Narciso**
Andressa S. de Mello***
Francieli S. Ruiz**

Resumo: Sem deixar de reconhecer a importância do permanente funcionamento de alguns setores da sociedade, neste artigo mostram-se os diversos prejuízos sofridos notadamente pelos trabalhadores que atuam em regime de turnos e/ou noturnos. A atividade sob o padrão biológico natural invertido reflete diretamente na vida pessoal e na saúde física, psicológica e cognitiva do trabalhador, além de aumentar os riscos de acidentes e diminuir a produtividade. Para minimizar tais problemas, todas as possibilidades de ajuste e melhoria dessas condições devem ser consideradas pelas partes envolvidas.

Palavras-chave: Segurança do trabalho. Trabalho noturno. Turno de revezamento.

Abstract: Without failing to recognize the importance of the permanent operation of some sectors of society, in this article are shown the several losses suffered notably by the workers working in shifts and/or overnight. The activity under the inverted natural biological pattern reflects directly in the personal life and physical, psychological and cognitive health of the worker, besides increasing risk of accidents and decreasing productivity. To minimize said problems, all adjustment and improvement possibilities should be considered by the involved parties.

Keywords: Work safety. Night work. Shift rotation.

*Universidade Federal de São Paulo - UNIFESP; Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG.

**Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG.

***Universidade Federal de São Paulo - UNIFESP.

O homem é considerado um ser diurno por desenvolver suas atividades pessoais e profissionais durante o dia e dormir ou descansar no período noturno, entretanto, o estilo de vida e alguns modelos de distribuição do trabalho ou escalas de trabalho, especialmente as escalas de horários não convencionais, tendem a inverter esse padrão biológico natural inerente ao ser humano. Para tanto, essa inversão do ritmo biológico pode implicar em graves problemas como *deficits* cognitivos, motores e psicológicos, prejudicando, em geral, a saúde física, mental e social do trabalhador (JAMAL, 2004; KOYAMA *et al.*, 2012; VETTER *et al.*, 2012). Em termos mundiais, há um número bastante expressivo de profissionais trabalhadores em turnos devido ao grande avanço econômico, social e tecnológico. Em geral, em alguns países da Europa, nos Estados Unidos e no Brasil o número estimado de trabalhadores em turnos e noturno está entre 10 e 20% da população (PAOLI; MERLLIÉ, 2001; RAJARATNAM; ARENDT, 2001; MORENO *et al.*, 2003). Entretanto, é de suma importância destacar que no Brasil o trabalho noturno é proibido para menores de 18 anos (CLT, art. 404).

Atualmente, as indústrias e empresas oferecem com grande facilidade esses postos de trabalho em horários alternativos em busca do aumento da produtividade e do lucro. Além disso, o incremento financeiro de 20% no salário, definido como **adicional noturno** (Decreto-Lei n. 9.666, de 28 de agosto de 1946, DOU de 30.8.1946), desses trabalhadores do período noturno (22h00min às 05h00min), torna-se um atrativo econômico para ele e sua família. Dessa forma, de ambos os lados, o trabalhador e o empregador de vários setores da economia contribuem para a consolidação da moderna sociedade 24 horas.

Essa modernidade traz benefícios à população em geral, pois os todos os setores de trabalho disponibilizam serviços e atividades em todos os horários, proporcionando assim acessibilidade, conforto e praticidade a todos os indivíduos. Entretanto, o horário, o turno e as escalas de trabalho impactam de forma negativa na qualidade de vida, no convívio familiar, no lazer, nas horas de descanso e na saúde desses trabalhadores. De acordo com o art. 20 da Lei n. 8.213 de 1991, alterado pelo Decreto n. 6.957 de 2009, o trabalho em turnos e o noturno foram incluídos no Grupo V da CID-10 (Z 56.6), assim descrito:

Transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho, considerados como má adaptação à organização do horário de trabalho para o desenvolvimento de transtornos do ciclo vigília-sono devido a fatores não orgânicos. (Art. 20 da Lei n. 8.213, de 1991; Decreto n. 6.957, de 9 de setembro de 2009, DOU de 10.9.2009)

Adicionalmente, o manual de procedimentos de serviços de saúde descreve sobre os fatores de risco associados a esse tipo de trabalho,

especialmente os relacionados aos transtornos do ciclo vigília-sono (CID-10, F51.2) (BRASIL, 2001; BRASIL, 2005). Dessa forma, podemos observar que o período noturno é considerado prejudicial à saúde e potencialmente desgastante para o organismo humano.

Diante disso, diversos estudos comprovam que os trabalhadores que invertem seu ritmo biológico, seja na escala de trabalho fixa noturna ou rotativa, podem sofrer em curto e longo prazo com a falta de sono, distúrbios do sono, distúrbios metabólicos e nutricionais, imunossupressão, doenças crônicas, câncer, disfunções musculoesqueléticas, ansiedade, estresse e depressão, assim como, com a redução do alerta, do desempenho e com o aumento dos riscos de acidentes (Figura 1).

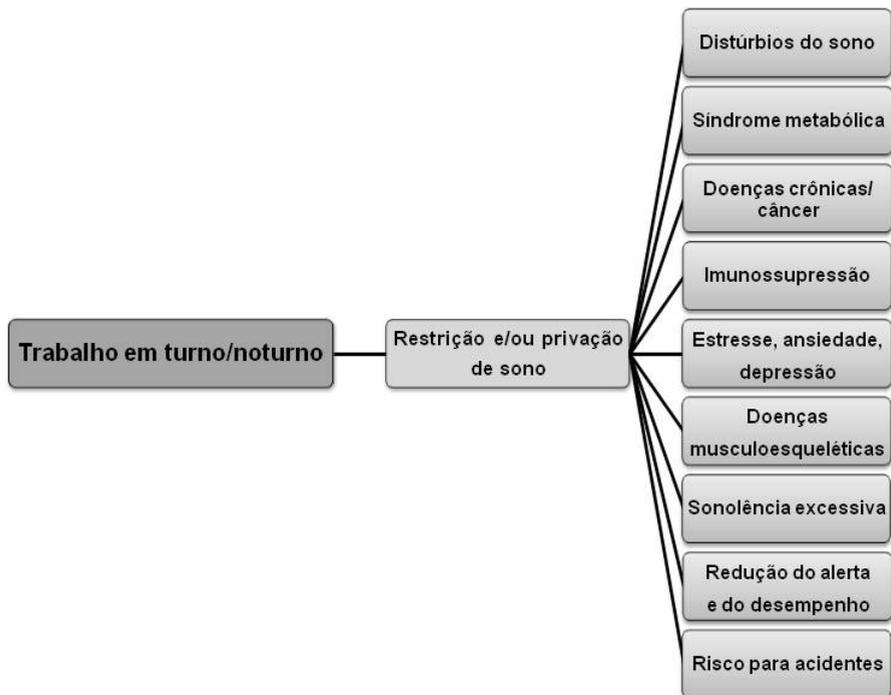


Figura 1 - O trabalho em turno e noturnos e suas consequências na saúde do trabalhador

1 A RESTRIÇÃO E/OU PRIVAÇÃO DE SONO, DISTÚRBIOS DO SONO, SONOLÊNCIA E A RELAÇÃO COM O TRABALHO EM TURNO/NOTURNO

A restrição e/ou privação de sono, assim como os distúrbios de sono são queixas frequentes dos trabalhadores em turno e noturno. Sintomas como cansaço, fadiga, desânimo e dores generalizadas fazem

parte do cotidiano daqueles que apresentam distúrbios do sono. Segundo a American Academy of Sleep Medicine (AASM, 2005) existem mais de 80 distúrbios do sono, e os mais frequentes e comuns na prática clínica são: síndrome da apneia obstrutiva do sono (SAOS), insônia, movimento periódico das pernas (MPP), síndrome das pernas inquietas (SPI), bruxismo, pesadelo e sonambulismo. Koyama e colaboradores observaram que 35% de maquinistas de trem brasileiros, trabalhadores em turno, em uma amostra de 261 apresentavam SAOS (KOYAMA *et al.*, 2012). No entanto, Nena e colaboradores, ao estudarem maquinistas de trem na Grécia, encontraram uma porcentagem menor de SAOS entre eles (11,5%), apesar de 69,9% deles ter admitido roncar durante o sono (NENA *et al.*, 2008). De acordo com o estudo epidemiológico realizado em 2009 na cidade de São Paulo, 32,9% da população apresentavam SAOS, 13,2% insônia, 23% síndrome das pernas inquietas (SPI), 5,1% movimento periódico das pernas (MPP), 10% bruxismo, 24% pesadelos e 8,6% tinham sintomas de sonolência excessiva (TUFIK *et al.*, 2010).

Sabe-se que a falta de sono e a má qualidade do sono podem resultar em sonolência excessiva. Em virtude disso, o estudo realizado por Santos e colaboradores avaliou o sono e a sonolência de 32 motoristas de ônibus, trabalhadores em turnos. Os autores observaram que os motoristas que dormiram durante o dia demonstraram menor tempo e eficiência do sono, ou seja, dormiram menos e com pouca qualidade. Quanto à sonolência, 42% dos motoristas que realizaram os testes durante o dia e 38% que realizaram o teste à noite apresentaram sonolência excessiva (média de latência < 5 minutos). De acordo com este estudo, essas medidas foram realizadas após um período de aproximadamente sete horas de sono, momento este em que eles deveriam se encontrar alertas para iniciarem a jornada de trabalho (SANTOS *et al.*, 2004). Em 2005, Souza e colaboradores avaliaram caminhoneiros que trabalhavam nas rodovias do Brasil e evidenciaram que 43,2% dirigiam mais que 16 horas por dia, dormiam em média seis horas e que 13,1% já tinham se envolvido em acidentes. Um achado importante foi que a sonolência excessiva associou-se de forma significativa à ocorrência de acidentes (SOUZA *et al.*, 2005).

Neste contexto, o estudo de Sallinen e colaboradores avaliou maquinistas e controladores de trem, trabalhadores em turno e de turno diurno. Em geral, encontraram maior prevalência (50,5%) de sonolência excessiva entre os trabalhadores em turno comparados aos trabalhadores diurnos (18%). E ainda, houve associação do risco de sonolência excessiva ao sono de curta duração, maior necessidade de dormir e maior tempo de exposição ao turno de trabalho, especialmente o noturno (SALLINEN *et al.*, 2005). No estudo de Stutts e colaboradores ficou evidente que os turnos rotativo e noturno, horas de trabalho acima de 60 horas semanais, dupla jornada de trabalho, dirigir mais que 20.000 milhas, mais que cinco horas por dia, mais que quinze horas acordado, dormir menos que cinco

horas, sono insuficiente, pior qualidade do sono e sonolência excessiva foram fatores associados a risco de acidentes causado pelo sono (STUTTS *et al.*, 2003).

Mais uma vez fica claro que a sonolência em consequência de uma má qualidade de sono e excesso de vigília prolongada, somados à inversão do ritmo biológico, podem afetar a produtividade no trabalho, a qualidade de vida e a saúde desses trabalhadores.

2 DISTÚRBIOS METABÓLICOS, NUTRICIONAIS, DOENÇAS CARDIOVASCULARES, IMUNOLÓGICAS, CÂNCER E SUAS CONSEQUÊNCIAS AO TRABALHADOR EM TURNO/NOTURNO

De acordo com a literatura, o trabalhador em turno, ou do turno noturno, pode desenvolver, ao longo do tempo, alguns distúrbios metabólicos, tais como as dislipidemias, o sobrepeso e a obesidade, diabetes, resistência à insulina, problemas gastrointestinais e as doenças crônicas associadas. A dessincronização do ritmo biológico, os hábitos nutricionais incorretos, privação e/ou restrição de sono e o sedentarismo são fatores causadores desses problemas. Para tanto, o estudo de Morikawa e colaboradores em 2007 observou elevado índice de massa corporal (IMC) entre trabalhadores em turnos (MORIKAWA *et al.*, 2007). Sabe-se que a alteração circadiana do metabolismo associada à restrição ou à falta de sono pode gerar diminuição da sensibilidade à insulina, aumento de massa corporal, da concentração do hormônio grelina e redução do hormônio leptina, aos quais estão envolvidos na regulação endócrina do apetite e da saciedade (MORGAN *et al.*, 2003; SPIEGEL *et al.*, 2004; TAHERI *et al.*, 2004).

Além disso, estudos demonstram uma preferência alimentar inadequada entre os trabalhadores em turno e noturno, eles comumente ingerem alimentos mais calóricos e gordurosos quando estão restritos de sono e os alimentos como frutas e vegetais não são prioridade durante as refeições (SPIEGEL *et al.*, 2004; COSTA, 2010), implicando assim em desequilíbrio entre ingestão de energia e gasto energético. Essas condições podem alterar todo o metabolismo, levando a desajustes da ingestão alimentar, além de provocar doenças crônicas como obesidade, diabetes e hipertensão arterial, doenças cardiovasculares e gastrointestinais assim como, a síndrome metabólica. Diante deste cenário, alguns estudos encontraram associação entre doenças coronarianas, aumento dos fatores pró-trombóticos e trabalho em turnos e noturno (FUJINO *et al.*, 2006; VIRKKUNEN *et al.*, 2006; LAVIE; LAVIE, 2007). Outros dois estudos com trabalhadores japoneses constataram aumento do risco de desenvolver hipertensão arterial e doenças cardiovasculares em trabalhadores em turno e do turno noturno comparados aos diurnos (OISHI *et al.*, 2005; SUWAZONO *et al.*, 2006). E mais, alguns estudos com trabalhadores

européus demonstraram que o tempo (>10 anos) e exposição ao trabalho em turno foram associados à presença de síndrome metabólica, ou seja, elevadas taxas de colesterol e triglicérides, obesidade, hiperglicemia e hipertensão arterial (BIGGI *et al.*, 2008; DE BACQUER *et al.*, 2009; TUCKER *et al.*, 2012). Diante do exposto, evidenciamos que o trabalho em turno e noturno, hábitos alimentares incorretos e a restrição de sono podem prejudicar a saúde e provocar a instalação de doenças crônicas no organismo do trabalhador.

Estudos recentes demonstram ainda que o débito ou restrição de sono podem afetar o sistema de defesa do nosso organismo, acarretando um aumento da suscetibilidade às diversas doenças, à responsividade às vacinas e em alterações da resposta imunológica (LANGE *et al.*, 2011; RUIZ *et al.*, no prelo). Recentemente, Cohen e colaboradores demonstraram que o sono com menor eficiência e duração foi associado com menor susceptibilidade ao desenvolvimento do resfriado comum. Estes resultados sugerem de maneira significativa danos à imunidade decorrentes da falta de sono (COHEN *et al.*, 2009).

Neste aspecto, outros achados importantes em relação ao risco de câncer em trabalhadores em turno e noturno têm sido bem discutidos na literatura (MOSER *et al.*, 2006; HANSEN; LASSEN, 2011; BONDE *et al.*, 2012). Diversos autores reportam que as exposições sucessivas ao turno noturno e à luz artificial, a supressão da melatonina, redução da vitamina D, a dessincronização do ritmo circadiano, estilo de vida e a privação do sono são considerados fatores determinantes para o aumento do risco de câncer, especialmente o câncer de mama (STEVENS *et al.*, 2007; ERREN *et al.*, 2008; FRITSCHI *et al.*, 2011). Um estudo realizado na Dinamarca verificou um aumento da chance de enfermeiras que trabalhavam no turno noturno (turno após 00h00min), em dias consecutivos de exposição ao turno noturno e nos turnos rotativos de desenvolver câncer de mama (HANSEN; STEVENS, 2012). Diante destes complexos fatores que podem causar o câncer, podemos dizer que a sua relação com o trabalho em turnos é bem estreita, entretanto, necessita ser mais investigada.

3 ESTRESSE, ANSIEDADE E DEPRESSÃO RELACIONADOS AO TRABALHO EM TURNO/NOTURNO

Essa tríade é bem discutida nos estudos e está associada ao aparecimento de doenças e altas taxas de absenteísmo de trabalhadores em turno e noturno. Um estudo canadense realizado com 376 trabalhadores de diversos tipos e turnos de trabalho reportou que os indivíduos que trabalhavam em turno ou em turno irregular e aos finais de semana apresentaram maior exaustão emocional, estresse e problemas de saúde em relação àqueles que trabalhavam durante a semana e em horários fixos (JAMAL, 2004). O estudo de Licati e colaboradores avaliou o estado

de humor de pilotos, trabalhadores do turno noturno de uma empresa aérea brasileira e demonstrou que ao longo da jornada de trabalho, especialmente durante a madrugada, os pilotos apresentaram elevado índice de fadiga, redução do vigor e da cognição e índices de humor debilitados (LICATI *et al.*, 2008). Outro estudo realizado com pilotos de avião no Brasil confirmou que o período da madrugada (00h00min e 05h59min) representa maior risco de fadiga e erros durante a jornada de trabalho, aumentando, assim, a probabilidade para o risco de acidentes (MELLO *et al.*, 2008).

Ainda neste contexto, Silva Junior e colaboradores constataram que 13,6% dos 300 motoristas de caminhão avaliados apresentaram depressão e este sintoma foi altamente associado ao baixo nível educacional, trabalho autônomo e uso de estimulantes (SILVA JUNIOR *et al.*, 2009). Em 2004, nos Estados Unidos, foram avaliadas 473 enfermeiras quanto aos sintomas de ansiedade e depressão. Os autores revelaram que distúrbios depressivos foram altamente associados ao trabalho em turno, dupla jornada de trabalho por mês e jornada de 50 horas semanais. A ansiedade foi associada com alta demanda de trabalho, caracterizada por trabalhar mais do que dois finais de semana por mês, mais que 50 horas de jornada semanal e dupla jornada de trabalho mensal (GEIGER-BROWN *et al.*, 2004). Dessa forma, torna-se evidente que o trabalho em turno e o excesso de horas de jornada podem desencadear não somente problemas físicos, mas também, problemas psicossomáticos e cognitivos.

4 REDUÇÃO DO ALERTA, DO DESEMPENHO PSICOMOTOR E AUMENTO PARA O RISCO DE ACIDENTES OCUPACIONAIS

Já está bem estabelecido na literatura que a exposição ao turno noturno de trabalho, longa duração da jornada, horas extras, trabalho em turno rotativo e vigília prolongada são fatores contribuintes para sonolência excessiva, redução do alerta e do desempenho no trabalho, assim como para erros e acidentes ocupacionais. É descrito em alguns estudos que a maioria dos trabalhadores em turno, especialmente dos turnos rotativos, irregulares e do turno noturno, dormem pouco e não apresentam sono restaurador. Sabe-se que a maioria deles dorme pouco e, assim, finaliza a jornada de trabalho com mais de dezesseis horas de vigília prolongada (SANTOS *et al.*, 2004; SOUZA *et al.*, 2005; INGRE *et al.*, 2008; ARENDT, 2010; OHAYON, 2010; OHAYON *et al.*, 2010). Estudos demonstraram que indivíduos com tempo de vigília acima de dezesseis horas apresentam baixo desempenho psicomotor e podem ser comparados a indivíduos que apresentam altos níveis de álcool no sangue (DAWSON; REID, 1997; WILLIAMSON; FEYER, 2000).

Nesse sentido, Vetter e colaboradores avaliaram trabalhadores em turnos (diurno, vespertino e noturno) e observaram uma correlação

significativa entre a diminuição do desempenho, avaliada por meio da mediana do tempo de reação (*Psychomotor VigilanceTask* - PVT) e o tempo acordado (a partir de nove horas). Porém, em relação aos trabalhadores dos turnos diurno e vespertino, esse dado não apresentou correlação significativa (VETTER *et al.*, 2012). Outro estudo com um grupo de enfermeiras que trabalhavam em uma jornada de doze horas demonstrou que as enfermeiras do turno noturno estavam mais sonolentas ao final do turno de trabalho comparado ao início do turno e erraram mais no PVT durante o turno consecutivo de trabalho (GEIGER-BROWN *et al.*, 2012).

Baulk e colaboradores utilizaram um simulador de condução e o PVT para avaliar o desempenho de motoristas ao volante ao longo de 26 horas e reportaram aumento da média do tempo de reação e do número de lapsos, bem como aumento de incidentes ao volante a partir de 24 horas de vigília prolongada (BAULK *et al.*, 2008). Com base no estudo desenvolvido por Lombardi e colaboradores em 2010, no qual foi constatado que os riscos de lesões e acidentes ocupacionais aumentam exponencialmente ao longo das horas de jornada de trabalho, podemos supor que uma jornada acima de 40 horas semanais triplica esses riscos e implica em consequências graves à saúde do trabalhador (LOMBARDI *et al.*, 2010).

Alguns dos estudos desenvolvidos por nosso grupo com trabalhadores em turnos têm reportado presença de distúrbios do sono, obesidade, sintomas de fadiga física e mental, alto consumo de álcool e drogas, excesso de horas extras de trabalho, sonolência excessiva e acidentes (MELLO *et al.*, 2000; PINHO *et al.*, 2006; CRISPIM *et al.*, 2007; SILVA JUNIOR *et al.*, 2009; PADILHA *et al.*, 2010; KOYAMA *et al.*, 2012). Portanto, com o intuito de reduzir o número de acidentes em decorrência da sonolência, em 2008 no Brasil foi aprovada uma resolução (Resolução CONTRAN 267/2008) que enfatiza o critério **diagnóstico da síndrome da apneia obstrutiva do sono** (SAOS) como requisito para habilitar os condutores profissionais. Portanto, atualmente são necessários exames de aptidão física e mental para habilitação ou renovação da carteira de motorista, assim como avaliação da SAOS para todos os motoristas brasileiros das categorias C, D e E (MC/CONTRAN/DENATRAN, 2007). Essa avaliação é composta por mensuração da pressão arterial sistêmica, do índice de massa corporal, da circunferência cervical, da classificação de Mallampati modificado e da aplicação do questionário de sonolência excessiva. Por meio dessas avaliações, estima-se substancial redução do número de acidentes e mortes em consequência da falta de sono, fadiga, redução da atenção e das alterações do ritmo biológico (MELLO *et al.*, 2009).

Assim, fica clara a importância do trabalho 24 horas em diversos setores laborais, mesmo entendendo que há, sim, prejuízos para a saúde do trabalhador e maior risco na operação durante as atividades no trabalho desenvolvidas em sistema de turnos e no período noturno. Entende-se

que ao compararmos a mesma atividade profissional realizada em turno fixo diurno ao turno rotativo e/ou noturno, há maior prejuízo para o trabalhador dos turnos rotativos e noturnos, seja quanto à propensão de um maior risco para o acidente, como também um maior prejuízo para a saúde desse trabalhador. Assim, negociações quanto ao tempo da jornada de trabalho e também para os dias concomitantes dessas jornadas devem ser diferentes, mesmo executando a mesma tarefa. Dessa forma, deve haver uma maior compreensão por parte das empresas, funcionários e da Justiça do Trabalho na observação de algumas premissas para atuação desse trabalhador, não importando se haverá um maior custo financeiro para empresa ou um menor rendimento salarial para o funcionário. O foco a se observar é a segurança durante a jornada de trabalho para evitar acidentes e incidentes, visando como consequência a maior produtividade e também a manutenção da saúde do trabalhador como principal patrimônio da empresa e do funcionário. Assim, observações simples como as citadas neste texto são fundamentais, podendo ser associadas ainda: ao máximo de quatro noites de jornadas de trabalho consecutivas em turnos de doze horas de trabalho; a não aceitar o acréscimo de horas extras em cada jornada e a não permanência do trabalhador ao final do turno de trabalho com mais de dezenove horas acordado, assim como a rotação da escala de trabalho deve ser preferencialmente no sentido horário e não anti-horário.

Assim, espera-se minimizar as consequências do trabalho em turno ou noturno, porém essas ações nunca irão zerar o risco para acidente/incidente e os prejuízos para a saúde do trabalhador. Com isso, é importante que as empresas, trabalhador e Justiça do Trabalho estejam atentos a estas considerações e entendam que, quando possível, é de suma importância a parceria com instituições de pesquisa nesta área para que as descobertas científicas possam sempre estar presentes no dia a dia das empresas e assim minimizar os problemas para a mesma e para os trabalhadores.

5 REFERÊNCIAS

AASM. American Academy of Sleep Medicine. **International Classification of Sleep Disorders**. v. Second Edition (ICSD-2), 2005.

ARENDDT, J. Shift work: coping with the biological clock. **Occup Med (Lond)**, v. 60, n. 1, p. 10-20, jan. 2010.

BAULK, S. D. *et al.* Chasing the silver bullet: measuring driver fatigue using simple and complex tasks. **Accid Anal Prev**, v. 40, n. 1, p. 396-402, jan. 2008.

BIGGI, N. *et al.* Metabolic syndrome in permanent night workers. **Chronobiol Int**, v. 25, n. 2, p. 443-454, apr. 2008.

BONDE, J. P. *et al.* Work at night and breast cancer-report on evidence-based options for preventive actions. **Scand J Work Environ Health**, v. 38, n. 4, p. 380-390, jul. 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde/Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho**: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Brasília: MS, 2001, 580 p. (Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114).

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. **Legislação em saúde**: caderno de legislação em saúde do trabalhador. 2. ed. Brasília: MS, 2005, 380 p. (Série E. Legislação de Saúde).

COHEN, S. *et al.* Sleep habits and susceptibility to the common cold. **Arch Intern Med**, v. 169, n. 1, p. 62-67, jan. 12 2009.

COSTA, G. Shift work and health: current problems and preventive actions. **Saf Health Work**, v. 1, n. 2, p. 112-123, dec. 2010.

CRISPIM, C. A. *et al.* [Relation between sleep and obesity: a literature review]. **Arq Bras Endocrinol Metabol**, v. 51, n. 7, p. 1041-1049, oct. 2007.

DAWSON, D.; REID, K. Fatigue, alcohol and performance impairment. **Nature**, v. 388, n. 6639, p. 235, jul. 17 1997.

DE BACQUER, D. *et al.* Rotating shift work and the metabolic syndrome: a prospective study. **Int J Epidemiol**, v. 38, n. 3, p. 848-854, jun. 2009.

ERREN, T. C. *et al.* Chronodisruption and cancer. **Naturwissenschaften**, v. 95, n. 5, p. 367-382, may 2008.

FRITSCHI, L. *et al.* Hypotheses for mechanisms linking shiftwork and cancer. **Med Hypotheses**, v. 77, n. 3, p. 430-436, sep. 2011.

FUJINO, Y. *et al.* A prospective cohort study of shift work and risk of ischemic heart disease in Japanese male workers. **Am J Epidemiol**, v. 164, n. 2, p. 128-135, jul. 15 2006.

GEIGER-BROWN, J. *et al.* Nurses perception of their work environment, health, and well-being: a qualitative perspective. **AAOHN J**, v. 52, n. 1, p. 16-22, jan. 2004.

GEIGER-BROWN, J. *et al.* Sleep, sleepiness, fatigue, and performance of 12-hour-shift nurses. **Chronobiol Int**, v. 29, n. 2, p. 211-219, mar. 2012.

HANSEN, J.; LASSEN, C. F. Occupation and cancer risk by use of Danish registers. **Scand J Public Health**, v. 39, n. 7 Suppl, p. 136-140, jul. 2011.

HANSEN, J.; STEVENS, R. G. Case-control study of shift-work and breast cancer risk in Danish nurses: impact of shift systems. **Eur J Cancer**, v. 48, n. 11, p. 1722-1729, jul. 2012.

INGRE, M. *et al.* Sleep length as a function of morning shift-start time in irregular shift schedules for train drivers: self-rated health and individual differences. **Chronobiol Int**, v. 25, n. 2, p. 349-358, apr. 2008.

JAMAL, M. Burnout, stress and health of employees on non-standard work schedules: a study of Canadian workers. **Stress and Health**, v. 20, p. 113-119, 2004.

KOYAMA, R. G. *et al.* Prevalence of and risk factors for obstructive sleep apnea syndrome in Brazilian railroad workers. **Sleep Med**, v. 13, n. 8, p. 1028-1032, sep. 2012.

LANGE, T. *et al.* Sleep after Vaccination Boosts Immunological Memory. **J Immunol**, jun. 1 2011.

LAVIE, L.; LAVIE, P. Elevated plasma homocysteine in older shift-workers: a potential risk factor for cardiovascular morbidity. **Chronobiol Int**, v. 24, n. 1, p. 115-128, 2007.

LICATI, P. R. *et al.* Efeitos da jornada de trabalho nos estados de humor de pilotos comerciais. **Sitraer** v. 7, p. 858-869, 2008.

LOMBARDI, D. A. *et al.* Daily sleep, weekly working hours, and risk of work-related injury: US National Health Interview Survey (2004-2008). **Chronobiol Int**, v. 27, n. 5, p. 1013-1030, jul. 2010.

MELLO, M. T. de *et al.* Relationship between Brazilian airline pilot errors and time of day. **Braz J Med Biol Res**, v. 41, n. 12, p. 1129-1131, dec. 2008.

MELLO, M. T. de *et al.* Sleep and transit in Brazil: new legislation. **J Clin Sleep Med**, v. 5, n. 2, p. 164-166, apr. 15 2009.

MELLO, M. T. de *et al.* Sleep patterns and sleep-related complaints of Brazilian interstate bus drivers. **Braz J Med Biol Res**, v. 33, n. 1, p. 71-77, jan. 2000.

MORENO, C. R. C.; FISCHER, F. M.; ROTENBERG, L. A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. **São Paulo em perspectiva**, v. 17, n. 1, p. 34-46, 2003.

- MORGAN, L. *et al.* Circadian aspects of postprandial metabolism. **Chronobiol Int**, v. 20, n. 5, p. 795-808, sep. 2003.
- MORIKAWA, Y. *et al.* Effect of shift work on body mass index and metabolic parameters. **Scand J Work Environ Health**, v. 33, n. 1, p. 45-50, feb. 2007.
- MOSER, M. *et al.* Cancer and rhythm. **Cancer Causes Control**, v. 17, n. 4, p. 483-487, may 2006.
- NENA, E. *et al.* Sleep-disordered breathing and quality of life of railway drivers in Greece. **Chest**, v. 134, n. 1, p. 79-86, jul 2008.
- OHAYON, M. M. Nocturnal awakenings and difficulty resuming sleep: their burden in the European general population. **J Psychosom Res**, v. 69, n. 6, p. 565-571, dec. 2010.
- OHAYON, M. M.; SMOLENSKY, M. H.; ROTH, T. Consequences of shiftworking on sleep duration, sleepiness, and sleep attacks. **Chronobiol Int**, v. 27, n. 3, p. 575-589, may 2010.
- OISHI, M. *et al.* A longitudinal study on the relationship between shift work and the progression of hypertension in male Japanese workers. **J Hypertens**, v. 23, n. 12, p. 2173-2178, dec. 2005.
- PADILHA, H. G. *et al.* Metabolic responses on the early shift. **Chronobiol Int**, v. 27, n. 5, p. 1080-1092, jul. 2010. ISSN 1525-6073 (Electronic). 0742-0528 (Linking).
- PAOLI, P.; MERLLIÉ, D. **Third European survey on working conditions 2000**. CONDITIONS, E. F. F. T. I. O. L. A. W. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communitie, 2001, 86 p.
- PINHO, R. S. de *et al.* Hypersomnolence and accidents in truck drivers: a cross-sectional study. **Chronobiol Int**, v. 23, n. 5, p. 963-971, 2006.
- RAJARATNAM, S. M.; ARENDT, J. Health in a 24-h society. **Lancet**, v. 358, n. 9286, p. 999-1005, sep. 22 2001.
- RUIZ, F. S. *et al.* Immune alterations after selective rapid eye movement or total sleep deprivation in healthy male volunteers. **Innate Immun**, nov. 18, no prelo.
- SALLINEN, M. *et al.* Sleepiness in various shift combinations of irregular shift systems. **Ind Health**, v. 43, n. 1, p. 114-122, jan. 2005.

SANTOS, E. H. *et al.* Sleep and sleepiness among Brazilian shift-working bus drivers. **Chronobiol Int**, v. 21, n. 6, p. 881-888, 2004.

SILVA JUNIOR, F. P. da *et al.* Risk factors for depression in truck drivers. **Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol**, v. 44, n. 2, p. 125-129, feb. 2009.

SOUZA, J. C.; PAIVA, T.; REIMAO, R. Sleep habits, sleepiness and accidents among truck drivers. **Arq Neuropsiquiatr**, v. 63, n. 4, p. 925-930, dec. 2005.

SPIEGEL, K. *et al.* Leptin levels are dependent on sleep duration: relationships with sympathovagal balance, carbohydrate regulation, cortisol, and thyrotropin. **J Clin Endocrinol Metab**, v. 89, n. 11, p. 5762-5771, nov. 2004.

STEVENS, R. G. *et al.* Meeting report: the role of environmental lighting and circadian disruption in cancer and other diseases. **Environ Health Perspect**, v. 115, n. 9, p. 1357-1362, sep. 2007.

STUTTS, J. C. *et al.* Driver risk factors for sleep-related crashes. **Accid Anal Prev**, v. 35, n. 3, p. 321-331, may 2003.

SUWAZONO, Y. *et al.* Long-term longitudinal study on the relationship between alternating shift work and the onset of diabetes mellitus in male Japanese workers. **J Occup Environ Med**, v. 48, n. 5, p. 455-461, may 2006.

TAHERI, S. *et al.* Short sleep duration is associated with reduced leptin, elevated ghrelin, and increased body mass index. **PLoS Med**, v. 1, n. 3, p. e62, dec. 2004.

TUCKER, P. *et al.* Shiftwork and metabolic dysfunction. **Chronobiol Int**, v. 29, n. 5, p. 549-555, jun. 2012.

TUFIK, S. *et al.* Obstructive sleep apnea syndrome in the Sao Paulo Epidemiologic Sleep Study. **Sleep Med**, v. 11, n. 5, p. 441-446, may 2010.

VETTER, C.; JUDA, M.; ROENNEBERG, T. The influence of internal time, time awake, and sleep duration on cognitive performance in shiftworkers. **Chronobiol Int**, v. 29, n. 8, p. 1127-1138, oct. 2012.

VIRKKUNEN, H. *et al.* The triad of shift work, occupational noise, and physical workload and risk of coronary heart disease. **Occup Environ Med**, v. 63, n. 6, p. 378-386, jun. 2006.

WILLIAMSON, A. M.; FEYER, A. M. Moderate sleep deprivation produces impairments in cognitive and motor performance equivalent to legally prescribed levels of alcohol intoxication. **Occup Environ Med**, v. 57, n. 10, p. 649-655, oct. 2000.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO: superação de uma injustiça histórica

ATTORNEY FEES IN THE LABOR COURT: overcoming a historical injustice

Maria Helena Mallmann*
Luiz Alberto de Vargas**
Vânia Cunha Mattos**
Rejane Souza Pedra**
Luís Carlos Pinto Gastal**

Resumo: Mesmo prevista na Constituição Federal, a assistência jurídica integral não é assegurada a todos no processo trabalhista, preso que está à antiga prática baseada numa simplicidade que hoje não mais se verifica, assim como a um modelo corporativo e a uma interpretação restrita dos beneficiários da gratuidade. Sendo imprescindível a assistência de um advogado para o acesso ao Judiciário Trabalhista, acaba-se por recorrer a outro ramo da Justiça para que as despesas com os respectivos honorários sejam ressarcidas pela parte vencida.

Palavras-chave: Assistência judiciária. Honorários de advogado. Justiça do Trabalho.

Abstract: Even foreseen in the Federal Constitution, the integral judicial assistance is not assured to all in the labor proceedings, trapped as it is to an ancient practice based on a simplicity today unseen, as well as to a corporative model and to a restricted interpretation of the beneficiaries of gratuity. Being indispensable the assistance of a lawyer for the access to the Labor Court, one ends up recurring to another branch of the Court for that the costs with the respective fees be reimbursed by the losing party.

Keywords: Judicial Assistance. Attorney Fees. Labor Court.

Como se disse em outro momento (VARGAS; FRAGA, 2003), cada vez tem-se entendido como primeiro dever das instituições sociais

*Ministra do Tribunal Superior do Trabalho.

**Desembargadores integrantes da 10ª Turma do TRT da 4ª Região.

garantir a todos os cidadãos a fruição de um conjunto amplo de direitos assegurados na Constituição, nas leis nacionais e nos tratados internacionais. Em conceito cada vez mais aceito, o progresso de um país deve ser medido não pela riqueza que acumula, mas pela apropriação do conjunto dos direitos humanos por parte da maioria da população¹.

Embora não se possa reduzir toda a efetividade dos direitos fundamentais - e dos direitos sociais em particular - à sua judiciabilidade (COMPARATO, 2001, p. 25), não resta dúvida de que incumbe ao Estado, através do Poder Judiciário, tutelar os interesses protegidos contidos nas normas legais, assegurando sua efetiva realização.

Em tal contexto, crescem de importância as chamadas “garantias”, ou seja, os meios processuais (judiciais, administrativos ou mesmo materiais) adequados para a defesa dos direitos (ROCHA, 1995, p. 60). O amplo acesso ao Judiciário representa uma das principais garantias, sem a qual tornam-se inefectivos os direitos previstos no ordenamento jurídico. Conforme Capeletti:

[...] o acesso não é apenas um direito social fundamental, crescentemente reconhecido; ele é, também, necessariamente, o ponto central da moderna processualística. Seu estudo pressupõe um alargamento e aprofundamento dos objetivos e métodos da moderna ciência jurídica. (CAPPELLETTI; GARTH, 1998, p. 13)

Por sua vez, Boaventura Souza Santos aponta, entre os principais obstáculos do acesso à Justiça, a insuficiência da assistência judiciária, que não deveria se limitar ao patrocínio gratuito e à dispensa das despesas processuais, mas abarcar:

[...] toda a assistência jurídica pré-processual, a começar pela informação, com a correlata tomada de consciência, passando pela orientação jurídica (complementada, quando necessário, por outros tipos de orientação), pelo encaminhamento aos órgãos competentes e culminando finalmente, na assistência judiciária propriamente dita. (ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS, 1996, p. 406)

De fundamental importância, em decorrência, o papel do advogado, imprescindível à Justiça como prevê o art. 113 da Constituição. No processo do trabalho, tendo em conta suas características de especialização, a existência de um profissional qualificado e motivado para patrocinar a causa é fator decisivo para viabilizar ao trabalhador real acesso à Justiça.

¹Como é exemplo o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH).

1 A PROMESSA CONSTITUCIONAL NÃO CUMPRIDA DE ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA INTEGRAL

A Constituição consagra o direito à assistência jurídica integral (art. 6º, LXXIV), que certamente inclui o direito de todo cidadão carente demandar sem que tenha de suportar os custos de seu advogado.

Dois pontos, aqui, merecem ser destacados: primeiro, a norma do art. 5º constitui-se uma garantia constitucional prevista no capítulo dos direitos individuais, verdadeiro “direito subjetivo público”, que se fundamenta nos princípios da solidariedade social e da isonomia, ambos agasalhados pela Carta Magna. Segundo, o texto constitucional destaca a assistência jurídica integral, claramente situando-se em um conceito mais moderno que, como já se fez referência, não se limita ao simples apoio judiciário.

Apesar de tão clara disposição constitucional, justamente o jurisdicionado trabalhista - provavelmente o mais carente entre todos -, não goza de suficiente assistência judiciária, o que representa uma anomalia grave do sistema que insiste em se prolongar no tempo.

Ainda em vigor, a Lei Federal n. 1.060 de 5.2.1950 assegura assistência judiciária ao necessitado, assim considerado “aquele cuja situação econômica não lhe permita pagar as custas do processo e os honorários de advogado, sem prejuízo do sustento próprio ou da família” (art. 2º).

Entretanto, ainda que se tenha apontado a incompatibilidade da Lei n. 5.584/1970 com o texto constitucional, a doutrina e a jurisprudência entenderam majoritariamente pela sua aplicabilidade estrita ao processo do trabalho, inclusive afastando uma interpretação extensiva das disposições da Lei n. 1.060/1950. Assim, limita-se o benefício da assistência judiciária gratuita aos jurisdicionados assistidos por sindicato profissional e, assim, apresentam credencial sindical. Além disso, pela letra fria da lei, a assistência judiciária se restringe aos que ganham até dois salários mínimos.

A lei sequer menciona a expressão “honorários advocatícios”, mas fala em “honorários assistenciais”. Não se trata, em verdade, de uma assistência jurídica, mas uma verdadeira assistência política. É de se lembrar que, por herança do modelo corporativo, a legislação atribuía ao sindicato um caráter de colaboração com o poder público, o que sintonizava com o espírito conciliador com que se originou a Justiça do Trabalho.

Além disso, a lei assegura tal assistência apenas ao trabalhador inquestionavelmente pobre². A gratuidade limita-se, na lei, a trabalhadores que não ganham mais do que dois salários mínimos ou que demonstrem a impossibilidade de demandar sem prejuízo do sustento

²Ou miserável, como parte da doutrina costumava destacar, acrescentando “miserável jurídico” - talvez para diferenciar da acepção literária como na imortal obra de Vitor Hugo!

próprio ou de sua família. Curiosamente, não se fala no “ganho atual” do demandante, ou seja, nas condições econômicas presentes ao tempo da demanda. Sabendo-se que a esmagadora maioria de trabalhadores demanda exatamente quando fica desempregado, certamente não se poderia falar no nível salarial do demandante antes da demissão. Portanto, quando se fala em “trabalhador que perceba até dois salários mínimos”, o que se pretende é identificar um “certo tipo de trabalhador”, de ganhos baixos, em uma clara indicação que se trata de uma justiça que se propõe a albergar demandas de trabalhadores de baixa remuneração, sendo os demais vistos como verdadeiros intrusos.

A doutrina e a jurisprudência, mesmo após a Constituição de 1988, seguiram na mesma direção - a de reservar a assistência judiciária apenas a uma pequena parcela dos que dela necessitavam e, ainda assim, limitando tal assistência à que puder ser oferecida pelos sindicatos. A Súmula n. 329 do TST continua em vigor: “Mesmo após a promulgação da Constituição da República de 1988, permanece válido o entendimento consubstanciado no Enunciado 219 do TST”³.

2 JUSTIÇA DO TRABALHO: das causas pequenas à justiça de massas

A Justiça do Trabalho e as relações laborais no Brasil do Século XXI não são as mesmas de cinquenta anos atrás, o que, por si só, recomendaria o reexame do tema honorários advocatícios na Justiça Trabalhista.

Desde sua criação a Justiça do Trabalho constantemente evoluiu, julgando por ano quase quatro milhões de processos, com um orçamento anual de cerca de doze bilhões de reais⁴. Ao longo desses anos, assistimos a muitas mudanças, como a extinção dos juízes classistas, a ampliação considerável de competência material, a extensão da jurisdição a todos os pontos do território nacional (praticamente extinguindo a competência residual das Justiças Estaduais), a criação de um Tribunal do Trabalho em cada estado da Federação, o aumento vertiginoso das demandas e a implantação do processo eletrônico.

Sem dúvida estamos longe dos primórdios de uma Justiça eminentemente conciliatória, para processos de grande simplicidade, com poucas questões de direito a serem enfrentadas, com matérias de fato a serem dirimidas quase sempre através de prova oral. Em uma jurisdição limitada e de pequenos conflitos parecia fazer pouco sentido a presença

³(Enunciado 219:12.93). Enunciado n. 219, do TST: Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios, nunca superiores a 15%, não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal, ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

⁴Dados do Relatório Justiça em números, CNJ, 2012.

de advogados e, por isso, adotou-se o *jus postulandi*, ou seja, admitiu-se que as partes demandassem sem o patrocínio de advogados, tidos como desnecessários - em certa medida até mesmo "inconvenientes".

Em realidade, a ideia central era de uma justiça em que os conflitos fossem resolvidos preferencialmente por transação em um contexto de harmonia entre o capital e o trabalho. Em tal contexto, os profissionais do direito eram, muitas vezes, vistos como intransigentes, belicosos e formalistas.

Provavelmente por isso, desde o início tradicionalmente sempre se prestou pouca atenção à assistência judiciária. Embora se assegurasse a gratuidade, típica de justiça de pequenas causas, a assistência do trabalhador em juízo foi confiada ao sindicato (não ao advogado), em uma obsolescência que persiste através da Lei n. 5.584/1970. No modelo idealizado de um procedimento simples, informal e eminentemente conciliatório, competiria às partes trazer seus "depoimentos orais" e ao juiz "dizer o direito", sem a intermediação de advogados e, por isso, claramente não se estimulava (ao contrário, se restringia) que estes participassem do processo trabalhista.

3 JUSTIÇA DO TRABALHO: uma justiça sem advogados?

A Justiça do Trabalho é a única que ainda não assegura o pagamento de honorários assistenciais a todos os que nela demandam, obrigando, na maior parte dos casos, o trabalhador a pagar de seu bolso os honorários do seu advogado. Na maior parte dos casos isso é feito sob a forma de uma autorização ao advogado para descontar os honorários dos ganhos que tiver no processo.

Por razões históricas que hoje, em absoluto, se justificam no Judiciário Trabalhista na maior parte dos processos não reconhecer o direito aos chamados "honorários sucumbenciais", o que importa em significativa dificuldade para que o jurisdicionado trabalhista encontre advogado para patrocinar sua causa.

Não há qualquer justificativa para que, em processos trabalhistas, os vencedores não tenham direito a que os custos com advogado sejam atribuídos à parte vencida, enquanto que, em outros ramos do Judiciário, esse direito é pacificamente reconhecido. Tanto assim que a partir da migração para a Justiça do Trabalho dos processos em que se discutem indenizações por dano moral e acidente do trabalho passou-se a conceder, na Justiça do Trabalho, honorários sucumbenciais em "processos que não versem em relação de emprego", criando-se um paradoxo dificilmente justificável do ponto de vista da equidade⁵.

⁵O art. 5º da Instrução Normativa n. 27/2005 do TST que dispõe sobre as normas

O processo trabalhista hoje é cada vez mais exigente e complexo, não sendo possível demandar sem o concurso de um advogado. Mesmo nos poucos locais onde ainda subsiste o *jus postulandi*⁶, este se resume à fase inicial do processo e, mesmo assim, porque a inicial é feita por funcionários da própria justiça, que funcionam como se advogados fossem (a quase folclórica “termação” onde, na prática, funcionários públicos são involuntariamente utilizados para “adiantar” o trabalho de confecção das iniciais para advogados que não querem ou não saber fazer seu trabalho).

O rigor processual, o fim da oralidade, a exigência de manifestação por escrito, a não aceitação de recursos orais, tudo está em completa desarmonia com a suposta simplicidade do processo trabalhista e a prescindibilidade do advogado.

A implementação irreversível do processo eletrônico na Justiça do Trabalho sepulta definitivamente qualquer possibilidade de sobrevivência do *jus postulandi*, o que por si só já exigiria uma revisão dos critérios de concessão da assistência judiciária, bem como da própria persistência da arraigada tradição de se recusar o deferimento de honorários de sucumbência no processo do trabalho.

Mesmo em face de tudo que foi dito, teima-se em fechar os olhos à realidade e prossegue-se agindo como se o *jus postulandi* ainda existisse⁷, como se fosse possível ao jurisdicionado demandar sem advogado.

4 O DIREITO DO TRABALHADOR RECONHECIDO POR OUTRO RAMO DA JUSTIÇA

Ante a insuficiência do Judiciário Trabalhista em assegurar aos seus jurisdicionados o direito de amplo acesso, outro caminho foi encontrado pelo trabalhador, que foi buscar em outro processo o ressarcimento das despesas com os honorários de seu advogado. Assim, processos postulando a restituição por perdas e danos passaram a ser uma saída para o impasse de uma Justiça que precisa de advogados, mas se recusa a estabelecer uma forma adequada de remunerar o trabalho destes profissionais. Tais processos se apoiam em entendimento firme do STJ de que, pelo princípio da reparação integral e pelas regras dos arts. 389, 395 e 404 do Código Civil, os honorários advocatícios integram

procedimentais aplicáveis ao processo do trabalho em virtude da ampliação da competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional n. 45/2004, estabelece que, exceto nas lides decorrentes da relação de emprego, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência.

⁶Art. 791 da CLT.

⁷Para Jorge Luiz Souto Maior, inclusive, o art. 791 da CLT já estaria formalmente revogado em face da edição da Lei n. 10.537, de 27 de agosto de 2002. A esse respeito, Souto Maior (2003).

os valores devidos a título de reparação por perdas e danos. Assim, como os honorários convencionais são retirados do patrimônio da parte lesada - para que haja reparação integral do dano sofrido - aquele que deu causa ao processo deve restituir os valores despendidos com os honorários contratuais⁸.

Sem dúvida, trata-se de correção mais que bem-vinda, ainda que se possa questionar a competência da Justiça Comum para tais demandas que, salvo melhor juízo, competiriam à Justiça do Trabalho.

De fato, o novo Código Civil Brasileiro (Lei n. 10.406/2002) veio a positivar no sistema jurídico pátrio a ideia da reparação integral dos prejuízos advindos tanto da inexecução do contrato como da responsabilidade civil extracontratual (art. 944). O CCB/2002 trata de regramento geral, aplicado como tal a todas as relações jurídicas de direito privado, incluindo o contrato de emprego (art. 8º da CLT). Em especial, indicam os arts. 389 e 404 do CCB que a restituição do prejuízo pela inexecução contratual será paga com atualização monetária, abrangendo juros, custas, pena convencional e honorários de advogado. Ou seja, a condenação em honorários advocatícios não decorre do princípio processual de sucumbência, mas do princípio de direito material da restituição integral do prejuízo.

Mais claro ainda o que prevê o art. 87 do projeto de lei do novo Código Civil, em vias de aprovação na Câmara dos Deputados, que determina que a sentença condene o vencido a pagar honorários ao advogado do vencedor (PL n. 8.046/2010).

Conclui-se, assim, com base no disposto nas referidas normas, que a restituição integral dos prejuízos advindos ao trabalhador demandante pela inexecução parcial do contrato de emprego apenas pode ocorrer com a indenização, também, dos valores despendidos por conta dos honorários a seu procurador.

5 REFERÊNCIAS

CAPPELLETTI, M.; GARTH, B. **Acesso à Justiça**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

COMPARATO, Fábio Konder. O papel do juiz na efetivação dos Direitos Humanos. **AJD Associação Juízes para a Democracia**. Direitos Humanos. Visões contemporâneas. São Paulo: AJD, 2001.

⁸”Os honorários convencionais integram o valor devido a título de perdas e danos, nos termos dos arts. 389, 395 e 404 do CC/2002. O pagamento dos honorários extrajudiciais como parcela integrante das perdas e danos também é devido pelo inadimplemento de obrigações trabalhistas, diante da incidência dos princípios do acesso à justiça e da restituição integral dos danos e dos arts. 389, 395 e 404 do CC/2002, que podem ser aplicados subsidiariamente no âmbito dos contratos trabalhistas, nos termos do art. 8º, parágrafo único, da CLT.” (STJ, 3ª Turma, RE 1.027.797-MG, relatora Ministra Fátima Nancy Andrihgi, julgado em 17 fev. 2011)

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Honorários advocatícios no processo do trabalho: uma reviravolta imposta também pelo novo Código Civil. **Revista TST**, v. 69, n. 1, Brasília, jan./jun. 2003.

ROCHA, José de Albuquerque. **Estudos sobre o Poder Judiciário**. São Paulo: Malheiros Editores, 1995.

SANTOS, Boaventura Souza. O Acesso à Justiça. *In*: ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS (Org.). **Justiça**: promessas e realidade. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1996. p. 403-412.

VARGAS, Luiz Alberto. FRAGA, Ricardo Carvalho. O papel da assistência judiciária na efetivação dos direitos fundamentais. **Revista da Ajuris**, v. 30, n. 92, Porto Alegre: Ajuris, dez./2003.

APONTAMENTOS SOBRE A REDUÇÃO DE DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS (MP N. 664/2014) E DO SEGURO-DESEMPREGO (MP N. 665/2014)

NOTES ABOUT THE REDUCTION OF THE SOCIAL SERVICE LAWS (PROVISIONAL EXECUTIVE ACT N. 664/2014) AND OF THE UNEMPLOYMENT INSURANCE (PROVISIONAL EXECUTIVE ACT N. 665/2014)

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva*
Sandro Sardá**

Resumo: As Medidas Provisórias n. 664 e n. 665/2014 são analisadas neste artigo considerando-se as inconstitucionalidades formais e materiais que apresentam, assim como as precarizações e reduções de direitos que geram. A economia de custos pretendida, na verdade atinge diretamente uma população já vulnerável, impondo-lhe, além da perda de benefícios previdenciários, o atraso nas regulamentações que efetivamente poderiam solucionar problemas.

Palavras-chave: Direitos fundamentais. Benefício previdenciário. Medida Provisória. Inconstitucionalidade.

Abstract: The Provisional Executive Acts n. 664 and n. 665/2014 are analysed in this article considering the formal and material inconstitucionalities presented, as well as the precariousness and reductions of rights generated. The economy of costs required, in fact reaches directly an already vulnerable population, imposing on them, besides the loss of welfare benefits, the delay in the regulations that could effectively solve problems.

Keywords: Fundamental Rights. Social security benefit. Provisional Executive Act. Inconstitutionality.

Eu vejo o futuro repetir o passado. Eu vejo um museu de grandes novidades. O tempo não para. (Cazuza)

*Juiz Titular da 6ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto/SP. Gestor Regional (1º grau) do Programa de Prevenção de Acidentes do Trabalho instituído pelo TST. Mestre em Direito das Obrigações pela UNESP/SP. Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidad de Castilla-La Mancha (Espanha). Membro do Conselho Técnico da Revista do TRT da 15ª Região e Professor da Escola Judicial do TRT da 15ª Região.

**Procurador do Trabalho em Santa Catarina. Coordenador Nacional do Projeto de Adequação das Condições de Trabalho em Frigoríficos.

1 INTRODUÇÃO

Aos 17.8.2014, em plena campanha eleitoral, a Presidente Dilma Rousseff garantiu em seu *site* oficial que não pensava em mudanças nos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras deste país. “Nem que a vaca tussa”, afirmou categoricamente a candidata à reeleição, ressaltando que jamais mexeria em direitos assegurados desde a era Vargas (ROUSSEFF, 2014).

No entanto, diferentemente do anunciado, as Medidas Provisórias de n. 664/2014 e n. 665/2014, editadas pelo Executivo Federal em 30.12.2014, fizeram a vaca não somente tossir alto, como ir ao “brejo” das inconstitucionalidades, das graves precarizações e da retirada substancial de direitos constitucionais.

Para o Ministro da Casa Civil Aloizio Mercadante (JORNAL O CORREIO, 2015), trata-se de mera correção de distorções “[...] e, por isso, não vão de encontro a promessas feitas pela presidente Dilma Rousseff durante a campanha”. Segundo Mercadante “os direitos estão sendo mantidos. Estamos dando isonomia [aos trabalhadores] e alguns programas precisam de correção”.

Colocando os números sobre a mesa, verifica-se que o governo pretende economizar, em 2015, R\$ 66,3 bilhões, sendo R\$ 55,3 bilhões por parte da União e o restante da parte de Estados e Municípios, o equivalente a 1,2% do PIB.

As medidas anunciadas nas medidas provisórias referidas resultarão na economia de R\$ 18 bilhões ao ano, correspondendo a 0,3% do PIB de 2015. Isoladamente, somente o pacote de final de ano vai garantir 32,54% do *superavit* das contas públicas da União, prometidas pelo Ministro da Fazenda Joaquim Levy (calculados sobre R\$ 55,3 bilhões). De se destacar: os R\$ 18 bilhões que **serão retirados dos trabalhadores** correspondem a 70% do gasto com o Bolsa Família em 2014.

Transcorridos apenas dois dias da edição das referidas medidas provisórias, em seu discurso de posse a Presidente insistia em sua malfadada tese, tentando convencer a si própria ou a algum desavisado de que nenhum direito havia sido retirado, bradando em alto e bom tom: “nenhum direito a menos, nenhum passo atrás”.

Entretanto, o jornalista Ricardo Melo (2015) bem destaca que,

[...] com uma tesoura na mão e a ideia fixa na cabeça, a equipe econômica pretende defender o programa neoliberal ortodoxo. Não lhe cabe culpa: é isso o que ela aprendeu. O problema está em quem a contratou. A *troika* trabalha como aquelas consultorias que todo mundo já viu nas empresas do dia a dia. Ao primeiro sinal de dificuldade, a providência automática é cortar ‘custos’, diga-se, empregos e salários. Desde que, bem

entendido, resguardado o quinhão dos controladores e acionistas majoritários.

Cabe questionar: **a quem se destinam essas duras medidas?** Não há dúvidas de que o segmento social que será mais atingido é o dos **que recebem benefícios previdenciários** que serão objeto de “corte”. Contudo, dados do Anuário do INSS comprovam que o valor médio dos benefícios previdenciários concedidos no ano de 2013 gira em torno de R\$ 987,54 ao mês. Pois bem, são exatamente estas pessoas que “pagarão” 25% dos valores necessários para a efetivação desse “ajuste fiscal”, que seria necessário para que o país continue a crescer, desenvolver-se e gerar riqueza.

Verifica-se, ainda, que as precarizações resultantes dessas medidas também afetam os direitos dos servidores públicos, especialmente em relação à pensão por morte.

Nessa perspectiva, o presente artigo pretende demonstrar as inconstitucionalidades e graves precarizações dos direitos (sociais) constitucionais, decorrentes das MPs n. 664/2014 e n. 665/2014, medidas adotadas com o intuito exclusivo de reduzir gastos governamentais, na ordem de R\$ 18 bilhões de reais, sem a menor preocupação com a **dignidade humana** de um relevante segmento populacional **em situação de vulnerabilidade social**, em virtude de doenças, desempregos involuntários e mortes de entes familiares.

Ressalta-se que a brevidade destas mal traçadas linhas as torna, imediatamente, merecedoras de reflexões e estudos mais aprofundados. Sem embargo, é preciso dar o primeiro passo.

2 PRINCIPAIS PRECARIZAÇÕES E REDUÇÕES DE DIREITOS FUNDAMENTAIS

As precarizações mais significativas previstas nas MPs n. 664/2014 e n. 665/2014 são as que seguem:

I - exigência de 24 meses de casamento ou de união estável para recebimento de pensão por morte;

II - redução do valor da pensão por morte de 100% para 50%, acrescido de 10% por dependente;

III - redução do tempo de duração do benefício de pensão por morte, de acordo com a expectativa de vida do cônjuge;

IV - carência de 24 meses para pensões por morte;

V - alteração da base de cálculo do auxílio-doença, observando-se a média das 12 últimas contribuições;

VI - ampliação de 15 para 30 dias do período pago pela empresa, na hipótese de incapacidade para o trabalho, pois apenas após

o período de trinta dias é que o trabalhador deverá ser encaminhado ao INSS para realização de perícia;

VII - possibilidade de realização de perícias médicas por empresas, mediante acordo de cooperação técnica;

VIII - alteração das carências para requerimento de seguro-desemprego, de 6 meses para 18 meses na 1ª solicitação, de 6 para 12 meses na 2ª, mantendo-se o período de 6 meses apenas a partir da 3ª solicitação.

3 AS INCONSTITUCIONALIDADES DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS N. 664/2014 E N. 665/2014

3.1 Ausência dos requisitos de relevância e urgência para edição de medida provisória (art. 62 da CF)

As Medidas Provisórias n. 664/2014 e 665/2014 não se encontram revestidas dos requisitos da relevância e urgência, preconizados no art. 62 da Constituição brasileira.

Pelo contrário, redundam na redução de direitos sociais decorrentes da construção histórica do **Estado Social e Democrático de Direito**, bem como de **patamares civilizatórios mínimos** que asseguram a dignidade humana.

Inexistente, portanto, o estado de absoluta necessidade (urgência), que justificaria o recurso do Poder Público à adoção imediata de providências de caráter legislativo, inalcançáveis segundo as regras ordinárias do devido processo legislativo, diante do *periculum in mora* consubstanciado no provável atraso na concretização da prestação legislativa.

Ao contrário, as medidas provisórias editadas colocam em grave risco social trabalhadores em **situação de vulnerabilidade** decorrente de adoecimento, desemprego involuntário e morte de ente familiar, o que, por si só, já afastaria os requisitos autorizadores da edição de medida provisória.

Eventual relevância sob o prisma do ajuste fiscal seria facialmente suplantada pela relevância de se manter na íntegra direitos sociais constitucionais até que, mediante democrático processo legislativo, subsidiado pelo debate dos atores dos segmentos políticos, econômicos e sociais envolvidos, se decidisse pela supressão ou redução de tais direitos.

Sobre a matéria, assim já decidiu o E. STF:

A edição de medidas provisórias, pelo presidente da República, para legitimar-se juridicamente, depende, dentre outros requisitos, da estrita observância dos pressupostos constitucionais da urgência e da relevância (CF, art. 62, *caput*). Os pressupostos da urgência e da relevância, embora conceitos jurídicos

relativamente indeterminados e fluidos, mesmo expondo-se, inicialmente, à avaliação discricionária do presidente da República, estão sujeitos, ainda que excepcionalmente, ao controle do Poder Judiciário, porque compõem a própria estrutura constitucional que disciplina as medidas provisórias, qualificando-se como requisitos legitimadores e juridicamente condicionantes do exercício, pelo chefe do Poder Executivo, da competência normativa primária que lhe foi outorgada, extraordinariamente, pela CR. [...] A possibilidade de controle jurisdicional, mesmo sendo excepcional, apoia-se na necessidade de impedir que o presidente da República, ao editar medidas provisórias, incida em excesso de poder ou em situação de manifesto abuso institucional, pois o sistema de limitação de poderes não permite que práticas governamentais abusivas venham a prevalecer sobre os postulados constitucionais que informam a concepção democrática de Poder e de Estado, especialmente naquelas hipóteses em que se registrar o exercício anômalo e arbitrário das funções estatais. (ADI 2.213-MC, Rel. Min. Celso de Mello, julgamento em 4.4.2002, Plenário, DJ de 23.4.2004)

Portanto, sob o aspecto formal, são inconstitucionais as Medidas Provisórias n. 664/2014 e 665/2014, posto que ausentes os requisitos previstos no art. 62 da CF.

3.2 Vedação da edição de medida provisória para a regulamentação de matéria previdenciária

Como sabido, o art. 246 da CF veda a edição de medida provisória para a regulamentação de artigo da Constituição cuja redação tenha sido alterada por meio de emenda promulgada entre 1º de janeiro de 1995 e a data da promulgação da EC n. 32, de 2001.

Considerando-se que a EC n. 20, de 15 de dezembro de 1998, versa sobre o sistema de previdência social, não resta dúvida quanto à impossibilidade de regulamentação da matéria por meio de medida provisória, razão pela qual resta configurada outra inconstitucionalidade formal da MP n. 664/2014.

Imperioso concluir que somente por meio de lei ordinária poderá o Executivo federal regulamentar ou mudar os critérios definidos em lei para a concessão de benefícios previdenciários.

Trata-se de inconstitucionalidade de natureza formal e insuperável.

3.3 Pensão por morte. Requisito de 24 meses de casamento ou união estável. Inconstitucionalidade por violação ao princípio da igualdade (*caput* do art. 5º da CF). Pensão por morte de empregados celetistas e servidores públicos

Ninguém respeita a Constituição, mas todos acreditam no futuro da nação (Renato Russo)

O art. 1º da MP n. 664/2014, alterando o § 2º do art. 74 da Lei n. 8.213/1991, assim estabeleceu:

O cônjuge, companheiro ou companheira não terá direito ao benefício da pensão por morte se o casamento ou o início da união estável tiver ocorrido há menos de dois anos da data do óbito do instituidor do benefício, salvo nos casos em que:

I - o óbito do segurado seja decorrente de acidente posterior ao casamento ou ao início da união estável; ou
II - o cônjuge, o companheiro ou a companheira for considerado incapaz e insuscetível de reabilitação para o exercício de atividade remunerada que lhe garanta subsistência, mediante exame médico-pericial a cargo do INSS, por doença ou acidente ocorrido após o casamento ou início da união estável e anterior ao óbito.

A mesma precarização acometeu as pensões por morte de servidores públicos, por força do art. 3º da MP n. 664/2014, que procedeu à alteração dos arts. 215 e 217 da Lei n. 8.213/1991.

Ora, a instituição do requisito de período mínimo de 24 meses de casamento ou união estável para fins de percepção de pensão por morte é flagrantemente inconstitucional, por violar o princípio da igualdade. Por que 24 meses? Quais dados históricos ou estatísticos justificam esse prazo? O casamento ou a união estável somente se “aperfeiçoam” após o decurso desse prazo?

A MP n. 664/2014, ao assim proceder, institui no mundo jurídico distinções arbitrárias e sem a devida razoabilidade fática ou jurídica, ou ainda pautada em condições objetivas, criando, assim, **graus distintos de uniões matrimoniais**.

Haveria de se reconhecer, se acolhida como constitucional a norma em comento, matrimônios de **primeira categoria** com pleno usufruto de todos os direitos, inclusive os de natureza previdenciária, e de outra banda uniões de segunda categoria, sem o pleno exercício de todos os direitos, como os de índole previdenciária.

Afasta-se, portanto, a medida provisória do princípio da igualdade, posto que institui diferenciações abusivas, arbitrárias, sem

qualquer finalidade lícita - sob o aspecto do respeito aos direitos fundamentais -, residindo justamente aí sua inconstitucionalidade.

Sobre o conteúdo jurídico do princípio da igualdade, assim doutrina Alexandre de Moraes (2008, p. 37):

A desigualdade na lei se produz quando a norma distingue de forma não razoável ou arbitrária um tratamento específico a pessoas diversas. Para que as diferenciações normativas possam ser consideradas não discriminatórias, torna-se indispensável que exista uma justificativa objetiva e razoável, de acordo com critérios e juízos valorativos genericamente aceitos, cuja exigência deve aplicar-se em relação à finalidade e efeitos da medida considerada, devendo estar presente por isso uma razoável relação de proporcionalidade entre os meios empregados e a finalidade perseguida, sempre em conformidade com os direitos e garantias constitucionalmente protegidos.

A jurisprudência do E. STF vem se pronunciando sobre o conteúdo jurídico do princípio insculpido no art. 5º da CF desse modo:

A lei pode, sem violação do princípio da igualdade, distinguir situações, a fim de conferir a uma tratamento diverso do que atribui a outra. Para que possa fazê-lo, contudo, sem que tal violação se manifeste, é necessário que a discriminação guarde compatibilidade com o conteúdo do princípio. A CB exclui quaisquer exigências de qualificação técnica e econômica que não sejam indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações. A discriminação, no julgamento da concorrência, que exceda essa limitação é inadmissível. (ADI 2.716, Min. Eros Grau, julgamento em 29.11.2007, Plenário, DJE de 7.3.2008)

O princípio da isonomia, que se reveste de auto-aplicabilidade, não é - enquanto postulado fundamental de nossa ordem político-jurídica - suscetível de regulamentação ou de complementação normativa. Esse princípio - cuja observância vincula, incondicionalmente, todas as manifestações do Poder Público - deve ser considerado, em sua precípua função de obstar discriminações e de extinguir privilégios (RDA 55/114), sob duplo aspecto: a) o da igualdade

na lei, e b) o da igualdade perante a lei. A igualdade na lei - que opera numa fase de generalidade puramente abstrata - constitui exigência destinada ao legislador que, no processo de sua formação, nela não poderá incluir fatores de discriminação, responsáveis pela ruptura da ordem isonômica. A igualdade perante a lei, contudo, pressupondo lei já elaborada, traduz imposição destinada aos demais poderes estatais que, na aplicação da norma legal, não poderão subordiná-la a critérios que ensejem tratamento seletivo ou discriminatório. A eventual inobservância desse postulado pelo legislador imporá ao ato estatal por ele elaborado e produzido a eiva de inconstitucionalidade. (MI 58, Rel. p/ o ac. Min. Celso de Mello, julgamento em 14.12.1990, Plenário, DJ de 19.4.1991)

Na doutrina, Celso Antônio Bandeira de Mello (2000, p. 17) assevera que:

[...] as discriminações são recebidas como compatíveis com a cláusula igualitária apenas e tão somente quando existe um vínculo de correlação lógica entre a peculiaridade diferencial acolhida por residente no objeto, e a desigualdade de tratamento em função dela conferida, desde que tal correlação não seja incompatível com interesses prestigiados na Constituição.

Daí que a mera alegação de possibilidade de fraude no exercício de um direito fundamental, sem dados concretos, não pode embasar a discriminação violadora do princípio da igualdade.

Até porque são evidentes as possibilidades de fraudes diante das graves distorções criadas pela MP n. 664/2014. De modo que, para se combater uma alegada fraude, podem ser criadas situações de cometimento de outras fraudes.

A título exemplificativo, observe-se que a medida em comento prevê, como exceção à condição de 24 meses de casamento ou de união estável, a ocorrência de acidente de qualquer natureza. Bastaria então, ao segurado à beira da morte, para que seus dependentes pudessem usufruir o benefício, forjar um acidente doméstico ou de trânsito, para fins de recebimento da pensão por morte pelos dependentes, após a morte daquele.

Sob qualquer ângulo que se possa analisar a matéria, trata-se de norma eivada de inconstitucionalidade, por afronta ao princípio da igualdade.

O mesmo raciocínio relativo à violação do princípio da igualdade aplica-se no tocante à limitação temporal prevista no art. 1º

da MP n. 664/2014, que deu nova redação ao § 5º do art. 77 da Lei n. 8.213/1991, assim dispendo:

§ 5º O tempo de duração da pensão por morte devida ao cônjuge, companheiro ou companheira, inclusive na hipótese de que trata o § 2º do art. 76, será calculado de acordo com sua expectativa de sobrevida no momento do óbito do instituidor segurado, conforme tabela abaixo:

Expectativa de sobrevida à idade x do cônjuge, companheiro ou companheira, em anos ($E(x)$)	Duração do benefício de pensão por morte (em anos)
$55 < E(x)$	3
$50 < E(x) \leq 55$	6
$45 < E(x) \leq 50$	9
$40 < E(x) \leq 45$	12
$35 < E(x) \leq 40$	15
$E(x) \leq 35$	Vitalícia

Novamente, a referida norma viola o princípio da igualdade por instituir no mundo jurídico **distinções arbitrárias** e sem a mínima razoabilidade fática ou jurídica, a não ser com o intuito de reduzir gastos governamentais, sem o devido amparo constitucional.

Outrossim, observados os termos da MP, salvo melhor juízo, uma viúva com 39 anos de idade faria jus ao benefício tão somente por 15 anos, cessando sua pensão por morte aos 54 anos de idade, justamente na idade em que mais precisaria de proteção social por meio de benefícios previdenciários.

3.4 Inconstitucionalidade por violação ao princípio da vedação do retrocesso social

Por força do art. 201 da CF, a Previdência Social deve assegurar a cobertura dos eventos de doença, invalidez por morte e idade avançada. São **direitos humanos fundamentais**.

Nesse prisma, a minirreforma da previdência não somente configura grave precarização de direitos previdenciários, mas, o que é mais grave, em diversos casos acaba por obstar o exercício de direitos fundamentais previstos no art. 201 e seguintes da CF, violando, assim, o **princípio da proibição do retrocesso social**.

Inúmeras hipóteses normativas previstas na MP n. 664/2014 configuram verdadeira **supressão** de direitos previdenciários, como

no caso da “carência matrimonial” como requisito para a concessão de pensão por morte, dentre outras.

Sobre o princípio da proibição (ou da vedação) do retrocesso social, assim doutrina Luis Roberto Barroso (*apud* GARCIA, 2010):

[...] o princípio da proibição de retrocesso decorre justamente do princípio do Estado Democrático e Social de Direito; do princípio da dignidade da pessoa humana; do princípio da máxima eficácia e efetividade das normas definidoras dos direitos fundamentais; do princípio da proteção da confiança e da própria noção do mínimo essencial.

Caso se resolva alterar a lei posta pelo Estado, tal mudança não pode ser radical para fins de restringir direitos e garantias, por exemplo, mas terá de ser apresentada uma [nova] lei com caráter deveras ampliativo, para fins de manter a paz social e resguardar o direito adquirido do cidadão, as garantias e direitos fundamentais previstos na Carta Política do país.

[...]

Para J. J. Gomes Canotilho: ‘O princípio da proibição do retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efetivado através de medidas legislativas deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas que, sem a criação de esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam na prática em uma anulação, revogação ou aniquilação pura e simples desse núcleo essencial. A liberdade do legislador tem como limite o núcleo essencial já realizado.’

Logo, em face do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que os Estados-partes (dentre eles o Brasil), no livre e pleno exercício de sua soberania, ratificaram, há que se observar o princípio da aplicação progressiva dos direitos sociais, o que, por si só, implica no princípio da proibição do retrocesso social.

José Afonso da Silva (*apud* GARCIA, 2010) propõe a seguinte definição para o referido princípio:

[...] princípio que se encontra inserido implicitamente na Constituição brasileira de 1988, decorrendo do sistema jurídico-constitucional, com caráter retrospectivo, tendo como escopo a limitação da liberdade de conformação

do legislador infraconstitucional, impedindo que este possa eliminar ou reduzir, total ou parcialmente, de forma arbitrária e sem acompanhamento de política substitutiva ou equivalente, o nível de concretização alcançado por um determinado direito fundamental social.

Na prática, as medidas tomadas em prol dos direitos sociais devem ser mantidas e aprimoradas, nunca restringidas. O progresso se dará a partir de parâmetros mínimos estipulados por tratados internacionais.

Esses parâmetros seriam elevados na medida em que os Estados-membros desses tratados publicassem leis e estabelecem políticas públicas que defendessem níveis cada vez mais altos de proteção em relação aos direitos sociais fundamentais: educação, saúde, moradia, proteção aos desempregados, previdência social, notadamente em relação à cobertura nos casos de morte e adoecimento, dentre outros.

A progressividade da implantação dos direitos sociais deve ser observada como uma constante evolução e nunca um retrocesso; outrossim, essa progressividade evita até mesmo que normas ditas programáticas possam implicitamente violar tal princípio; isso porque elas abrem espaço para a implementação dos direitos sociais por meio da imposição de programas a serem implantados posteriormente.

Assim se manifestou o Ministro Celso de Mello (*apud* GARCIA, 2010) sobre o princípio em tela, no julgamento das ADIs n. 3.105-8/DF e 3.128-7/DF:

Refiro-me, neste passo, ao princípio da proibição do retrocesso, que, em tema de direitos fundamentais de caráter social, e uma vez alcançado determinado nível de concretização de tais prerrogativas (como estas reconhecidas e asseguradas, antes do advento da EC n. 41/2003, aos inativos e aos pensionistas), impedem que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive (Gilmar Ferreira Mendes, Inocêncio Mártires Coelho e Paulo Gustavo Gonet Branco, *Hermenêutica Constitucional e Direitos Fundamentais*, 1. ed., 2. tir. 2002, Brasília Jurídica, p. 127-128; J. J. Gomes Canotilho, *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 1998, Almedina, item n. 03, p. 320-322; Andreas Joachim Krell, *Direitos Sociais e Controle Judicial no Brasil e na Alemanha*, 2002, Sergio Antonio Fabris Editor, 2002, p. 40; Ingo W. Sarlet, *Algumas considerações em torno do conteúdo, eficácia e efetividade do direito*

à saúde na Constituição de 1988, *in* Revista Interesse Público, n. 12, 2001, p. 99).

De se verificar que no julgamento da ADI n. 1.946/DF, o Plenário do STF, por unanimidade, decidiu “dar ao art. 14 da Emenda Constitucional n. 20, de 15.12.1998, interpretação conforme à Constituição, excluindo-se sua aplicação ao salário da licença gestante, a que se refere o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal”. É que, não tendo sido revogado por norma constitucional derivada, o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal não poderia perder sua aplicabilidade “pela mera aplicação do art. 14 da Emenda Constitucional n. 20/1998, sob pena de se incorrer em retrocesso histórico” (GARCIA, 2010).

Pautadas as noções fundamentais sobre o referido princípio, na sequência se pretende demonstrar como as multimencionadas medidas provisórias violam o princípio da vedação do retrocesso social, além de outros princípios constitucionais.

3.4.1 Pensão por morte. Redução do valor para 50% do salário de benefício, acrescido de 10% para cada dependente. Desproporcionalidade.

A MP n. 664/2014, alterando o art. 75 da Lei n. 8.213/1991, assim dispôs:

Art. 75. O valor mensal da pensão por morte corresponde a cinquenta por cento do valor da aposentadoria que o segurado recebia ou daquela a que teria direito se estivesse aposentado por invalidez na data de seu falecimento, acrescido de tantas cotas individuais de dez por cento do valor da mesma aposentadoria, quantos forem os dependentes do segurado, até o máximo de cinco, observado o disposto no art. 33.

Revelando o caráter absolutamente precarizante da MP n. 664/2014, a medida em comento trata-se - somando-se as alterações no seguro-desemprego, promovidas pela MP n. 665/2014 - do **maior retrocesso social** contido nas medidas anunciadas pelo Executivo federal nos últimos anos.

Na prática, a imensa maioria das pensões por morte no Brasil terá o seu valor limitado a um salário mínimo, ainda que se trate de famílias com elevado número de dependentes, posto que o valor médio de pagamento dos benefícios no Brasil gira em torno de R\$ 987,54.

Segundo os dados constantes do anuário do INSS de 2013,

[...] o valor médio dos benefícios apresentou um crescimento de 8,0% no ano, passando de R\$ 914,28

em 2012 para R\$ 987,54 em 2013. O valor médio dos benefícios urbanos foi 56,97% maior que o dos benefícios rurais, respectivamente, R\$ 1.064,52 e R\$ 678,19. (BRASIL)

Sendo assim, na imensa maioria dos casos o que o governo federal fez foi limitar todos os benefícios de pensão por morte ao valor do salário-mínimo.

Evidente, portanto, a **inconstitucionalidade da MP n. 664/2014**, também em relação às alterações relativas à pensão por morte, em face da violação dos princípios da vedação do retrocesso social e da proporcionalidade, além de afrontar de forma grave toda a racionalidade do sistema previdenciário brasileiro.

Ressalte-se que o **mandamento da proporcionalidade** decorre dos próprios direitos fundamentais. Pelo menos desde o século passado o STF utiliza a regra da proporcionalidade como parâmetro para o controle de constitucionalidade.

Daí que não há absoluto poder discricionário por parte do legislador, pois os direitos fundamentais, enquanto direitos de hierarquia constitucional, somente podem ser limitados por expressa disposição constitucional - ao que se chama de restrição imediata - ou mediante lei ordinária, mas desde que promulgada esta com alicerce **imediato** na própria Constituição - a restrição mediata, que, portanto, não pode violar a Constituição. Se o legislador se afastar dessa premissa, incorrerá em **excesso de poder legislativo**.

Conforme doutrina o (atual) Ministro do STF, Gilmar Mendes (2001):

A doutrina identifica como típica manifestação do excesso de poder legislativo a violação do princípio da proporcionalidade ou da proibição de excesso (*Verhältnismässigkeitsprinzip; Übermassverbot*), que se revela mediante contraditoriedade, incongruência, e irrazoabilidade ou inadequação entre meios e fins. [...] No Direito Constitucional alemão, outorga-se ao princípio da proporcionalidade (*Verhältnismässigkeit*) ou ao princípio da proibição de excesso (*Übermassverbot*) qualidade de norma constitucional não escrita, derivada do Estado de Direito. [...] Uma lei será inconstitucional, por infringente ao princípio da proporcionalidade ou da proibição de excesso, diz o *Bundesverfassungsgericht*, se se puder constatar, inequivocamente, a existência de outras medidas menos lesivas. [...] No Direito português, o princípio da proporcionalidade em sentido amplo, também

conhecido como princípio da proibição de excesso (*Übermassverbot*), foi erigido à dignidade de princípio constitucional [...], consagrando-se, no art. 18, 2, do Texto Magno, que ‘a lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos’. O princípio da proibição de excesso, tal como concebido pelo legislador português, afirma Canotilho, ‘constitui um limite constitucional à liberdade de conformação do legislador’.

Com efeito, a doutrina constitucional contemporânea enfatiza que, “em se tratando de imposição de restrições a determinados direitos, deve-se indagar não apenas sobre a admissibilidade constitucional da restrição eventualmente fixada (reserva legal)”, mas também (e igualmente importante) sobre a **compatibilidade das restrições estabelecidas pela lei nova com o princípio da proporcionalidade**. E conclui Gilmar Mendes (2001):

[...] Essa orientação, que permitiu converter o princípio da reserva legal (*Gesetzesvorbehalt*) no **princípio da reserva legal proporcional** (*Vorbehalt des verhältnismässigen Gesetzes*) [...], pressupõe não só a legitimidade dos meios utilizados e dos fins perseguidos pelo legislador, mas também a adequação desses meios para consecução dos objetivos pretendidos (*Geeignetheit*) e a **necessidade** de sua utilização (*Notwendigkeit oder Erforderlichkeit*).

Em suma: o poder estatal de proceder à alteração da legislação previdenciária não pode chegar à desmedida do poder de obstar ou limitar excessivamente os benefícios previdenciários, de forma a agredir a dignidade humana e outros valores constitucionais, gerando graves distorções no próprio sistema, afetando os **princípios da vedação do retrocesso social e da proporcionalidade**.

Enfim, as inconstitucionalidades decorrentes do retrocesso social e da violação do princípio da proporcionalidade se aplicam não somente aos valores da pensão por morte, mas também às seguintes alterações: a) estabelecimento de carência de 24 meses para a pensão por morte; b) ausência de previsão de dispensa de carência no caso de acidentes de qualquer natureza e de doenças previstas na listagem do SUS e do MTE; c) redução do período de pagamento das pensões por morte em razão da idade do cônjuge sobrevivente; d) alteração, de 6 para

18 meses, do período de vínculo de emprego para efeitos de recebimento do seguro-desemprego (primeira solicitação).

Em relação ao seguro-desemprego, a violação dos princípios da adequação e da proporcionalidade é ainda mais grave, posto que a Constituição previu, expressamente, a exigência de regulamentação da vedação de dispensa arbitrária (art. 7º, I, da CF), bem como a necessidade de instituição de tributação adicional das empresas cujo índice de rotatividade seja superior ao índice médio (art. 239 da CF), como se verá mais adiante.

3.4.2 Realização de perícia previdenciária por empresa privada. Inconstitucionalidade do cometimento, a entidade privada, de atividade típica de Estado

O art. 1º da MP n. 664/2014, dando nova redação ao § 5º do art. 60 da Lei n. 8.213/1991, assim estabeleceu:

O INSS a seu critério e sob sua supervisão, poderá, na forma do regulamento, realizar perícias médicas:

I - por convênio ou acordo de cooperação técnica com empresas; e

II - por termo de cooperação técnica firmado com órgãos e entidades públicos, especialmente onde não houver serviço de perícia médica do INSS.

A prestação de serviços relacionados à avaliação pericial médica, para fins de concessão de benefícios previdenciários, com avaliação da incapacidade e do nexo causal entre as condições de trabalho e os agravos à saúde, é **atividade típica de Estado**, não sendo passível de delegação a empresas privadas, que não raramente se omitem na adoção de proteção eficaz à saúde dos trabalhadores e na adequação do meio ambiente laboral.

Resta, portanto, amplamente configurada a inconstitucionalidade da MP n. 664/2014, nesse aspecto.

O STF já decidiu, em sede de ação direta de inconstitucionalidade, quanto à **absoluta impossibilidade de delegação**, a entidade privada, de atividade típica de Estado, o que configuraria grave ruptura do modelo constitucional, podendo gerar graves transtornos à administração pública e aos próprios segurados.

Assim decidiu o E. STF no julgamento da ADI n. 1.717-DF:

Isso porque a interpretação conjugada dos artigos 5º, XIII, 22, XVI, 21, XXIV, 70, parágrafo único, 149 e 175 da Constituição Federal, leva à conclusão, no

sentido da indelegabilidade, a uma entidade privada, de atividade típica de Estado, que abrange até poder de polícia, de tributar e de punir, no que concerne ao exercício de atividades profissionais regulamentadas, como ocorre com os dispositivos impugnados. (ADI 1.717-6, Rel. Min. Sidney Sanches, julgamento em 22.9.1999, Plenário, DJ de 25.2.2000)

Ao deferir a medida cautelar, assim consignou o STF:

Também está presente o *periculum in mora*, pois a ruptura do sistema atual e a implantação do novo, trazido pela Lei impugnada, pode acarretar graves transtornos à Administração Pública e ao próprio exercício das profissões regulamentadas, em face do ordenamento constitucional em vigor.

A flagrante inconstitucionalidade da previsão contida na MP n. 664/2014 não causa espécie somente pela impossibilidade formal de delegação, a entidade privada, de atividade típica de Estado, mas também pela **absoluta inconveniência** de realização de perícias por empresas que, na grande maioria das vezes, são direta e deliberadamente responsáveis pelos agravos à saúde gerados nos trabalhadores e trabalhadoras, o que viola de forma flagrante os princípios da moralidade e da eficiência da administração pública.

A Constituição Federal não acolhe o “princípio” de “botar a raposa para cuidar do galinheiro”; ao contrário, foram alçados como valores fundantes da sociedade brasileira os princípios e valores da dignidade da pessoa humana, da vida digna, da proteção à saúde, do trabalho decente, da redução dos riscos inerentes ao trabalho, bem como da moralidade e da eficiência da administração pública, todos eles violados com a fantástica e mirabolante proposta do Executivo federal, contida na malfadada e famigerada MP n. 664/2014.

Ressalte-se que, por força da MP n. 664/2014, também foi alterada a Lei n. 10.876/2004, com a supressão do termo “exclusivamente”, contido no art. 1º da referida lei.

O efeito jurídico daí decorrente é indelével e inexorável, qual seja, a partir do dia 30.12.2014 subsistem **peritos do INSS e médicos de empresas**, ambos com atribuições para as seguintes atividades periciais: I) emissão de parecer conclusivo quanto à capacidade laboral para fins previdenciários; II) inspeção de ambientes de trabalho para fins previdenciários; III) caracterização da invalidez para benefícios previdenciários e assistenciais.

Ocorre que, no âmbito do serviço público, além de não poder ensejar a delegação de atividades típicas - e, por isso, exclusivas do

Estado -, a terceirização não pode servir de instrumento à violação do preceito constitucional que exige a realização de concurso público, por força de inúmeros dispositivos constitucionais, dentre os quais os arts. 23, II, 175 e 201 e seguintes da CF.

Outrossim, a MP n. 664/2014 viola a dicção do art. 175 da CF, ao prever convênios ou termos de cooperação técnica com empresas para a realização de perícias médicas, quando a norma constitucional exige, para a realização de atividades típicas do Estado, a prestação de serviços de forma direta, cabendo a execução por particulares apenas no caso de atividades econômicas passíveis de concessão e delegação, mediante licitação.

Paradoxalmente, um dos argumentos do Executivo federal para justificar a trágica minirreforma é justamente a existência de distorções no modelo.

Ocorre que, sob o prisma exclusivamente econômico e financeiro, recente relatório do TCU apontou que a **terceirização das perícias médicas foi uma das causas de ampliação dos gastos previdenciários** nas últimas décadas, situação que começou a ser regularizada com o advento da Lei n. 10.876/2004, que criou a carreira de Perícia Médica da Previdência Social (BRASIL, 2010).

Eivada, assim, de flagrante inconstitucionalidade a medida provisória que visa **privatizar** a perícia médica do INSS, delegando tal atividade típica e exclusiva de Estado às próprias empresas.

3.4.3 Ampliação do prazo de 15 para 30 dias para recebimento de benefícios previdenciários. Efeitos jurídicos decorrentes. Estabilidade Acidentária. Precarização dos direitos dos trabalhadores. Retrocesso social

Inovando na ordem jurídica vigente há décadas no Brasil, a MP n. 664/2014, alterando o art. 60 da Lei n. 8.213/1991, assim dispôs:

Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado que ficar incapacitado para seu trabalho ou sua atividade habitual, desde que cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei:

I - ao segurado empregado, a partir do trigésimo primeiro dia do afastamento da atividade ou a partir da data de entrada do requerimento, se entre o afastamento e a data de entrada do requerimento decorrerem mais de quarenta e cinco dias;

[...]

§ 3º Durante os primeiros trinta dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença ou de acidente de trabalho ou de qualquer natureza, caberá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

A ampliação de 15 para 30 dias do período de custeio, pelas empresas, da remuneração integral dos trabalhadores, conquanto implique em redução significativa de gastos previdenciários, de outra banda **precariza** o quadro de direitos trabalhistas no tocante à estabilidade acidentária, prevista no art. 118 da Lei n. 8.213/1991, que tem como **requisito** o recebimento de auxílio-doença, a saber:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, **após a cessação do auxílio-doença acidentário**, independentemente de percepção de auxílio-acidente. (destacou-se)

Não havendo a percepção de auxílio-doença acidentário ou não havendo a percepção de auxílio-doença comum, com posterior demanda judicial visando o reconhecimento da natureza ocupacional da doença ou do acidente, a única conclusão possível é a da **ausência** do preenchimento dos requisitos previstos no art. 118 da Lei n. 8.213/1991, ensejadores do direito à estabilidade acidentária.

A partir da edição da MP n. 664/1995, somente serão detentores de estabilidade acidentária os empregados que, acometidos de doenças ocupacionais ou acidentes do trabalho, forem **afastados do emprego por período superior a 30 dias**.

O elastecimento do prazo de 15 para 30 dias para pagamento da remuneração em caso de afastamentos, a cargo da empresa, amplia, e muito, as possibilidades de dispensas discriminatórias de trabalhadores adoentados, precarizando a tutela jurídica aos empregados acometidos de doenças ocupacionais sem que sequer se possa questionar eventual estabilidade acidentária, que somente será devida no caso de recebimento de benefício previdenciário.

Outrossim, a medida afeta negativamente as notificações de doenças ocupacionais.

A partir do ingresso no mundo jurídico do nexo técnico epidemiológico, ampliaram-se as notificações de doenças ocupacionais, notadamente em relação a transtornos mentais e comportamentais e distúrbios osteomusculares, ressaltando-se que até a edição da MP n. 664/2014, a partir dos 15 dias de afastamento incumbia aos peritos do INSS avaliar a incapacidade e o nexo causal entre os agravos à saúde e as condições de trabalho.

Com a edição da medida provisória em comento somente nos afastamentos **superiores** a 30 dias será avaliado, pelos peritos do INSS, o nexo causal entre as patologias que acometem os trabalhadores e as condições de trabalho, o que evidentemente representa grave retrocesso social.

A MP n. 664/2014, ao dispor que o auxílio-doença somente será devido após 30 dias de afastamento, com ampliação da responsabilidade das empresas pelo pagamento do período inicial, traz como efeito jurídico decorrente a **limitação** do instituto da estabilidade acidentária, prejudicando, ainda, os esforços da sociedade para fomentar a notificação de doenças ocupacionais.

3.4.4 Carência de 24 meses para a percepção de pensão por morte

A MP n. 664/2014, além de instituir, de forma inconstitucional, o requisito de 24 meses de matrimônio ou união estável, alterou o art. 25 da Lei n. 8.213/1991, estabelecendo carência de 24 meses para o recebimento de pensão por morte, salvo nos casos em que o segurado esteja em gozo de auxílio-doença ou de aposentadoria por invalidez.

Trata-se de grave retrocesso social, precarizador dos direitos fundamentais dos trabalhadores que se encontram em situação de **vulnerabilidade social** pela perda de um ente querido.

Entretanto, visando à conservação da norma (inconstitucional) constante da medida provisória em comento, a partir de um grande esforço hermenêutico e com recurso à técnica da interpretação conforme à Constituição, poder-se-á admitir as seguintes conclusões: a alteração do art. 25 da Lei n. 8.213/1991 somente pode ser tida como constitucional na hipótese de **redução** do período de carência de 24 para 12 meses, instituindo-se a dispensa da carência nas hipóteses de acidente de qualquer natureza ou causa, bem como nas hipóteses de acometimento de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e do Trabalho e Emprego.

Tal entendimento decorre da interpretação do art. 196 da CF, o qual determina que a Previdência Social deve assegurar cobertura dos eventos doença e invalidez, morte e idade avançada, além de uma interpretação sistêmica da Lei n. 8.213/1991.

Outrossim, a Lei n. 8.213/1991 prevê, para o recebimento de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, **carência de doze meses**, salvo na hipótese de acidentes de qualquer natureza, *verbis*:

Art. 25. A concessão das prestações pecuniárias do Regime Geral de Previdência Social depende dos seguintes períodos de carência, ressalvado o disposto no art. 26:

I - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez: 12 (doze) contribuições mensais;
[...]

Art. 26. Independe de carência a concessão das seguintes prestações:

[...]

II - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e do Trabalho e da Previdência Social a cada três anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência, ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado.

Ressalte-se que a supremacia das normas constitucionais no ordenamento jurídico e a presunção de constitucionalidade das leis e atos normativos exigem que seja sempre concedida preferência ao sentido da norma que seja adequado (conforme) à CF.

Destarte, a partir da técnica de interpretação em conformidade com a Constituição somente será possível admitir como constitucional a instituição da carência para recebimento de pensão por morte quando fixada em 12 meses, posto que em harmonia com os demais prazos de carência previstos para benefícios similares, como auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, bem como quando acompanhada da previsão de dispensa de carência nas mesmas hipóteses previstas no art. 26 da Lei n. 8.213/1991.

3.5 Alteração das carências para seguro-desemprego de 6 meses para 18 meses na 1ª solicitação e para 12 meses na 2ª, admitindo-se o prazo de 6 meses apenas a partir da 3ª habilitação

Sobre o tema, assim dispõe o art. 7º da CF:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário.

Reza ainda o § 4º do art. 239 da CF:

§ 4º O financiamento do seguro-desemprego receberá uma contribuição adicional da empresa cujo índice de rotatividade da força de trabalho superar o índice médio da rotatividade do setor, na forma estabelecida por lei.

Com efeito, **desde 1988**, aguarda-se a **regulamentação** da proteção contra as despedidas arbitrárias e o financiamento complementar do seguro-desemprego por empresas com alto índice de rotatividade, medidas que representariam um **caminho seguro e justo** à redução da rotatividade de mão de obra, bem como a adoção de critérios adequados de financiamento ao programa do seguro-desemprego.

Ora, como considerar constitucional tamanha flexibilização desse direito humano fundamental se passados mais de 26 anos ainda não houve nem sequer a regulamentação efetiva desse direito?

E agora, seguindo caminho totalmente diverso, o Executivo federal, ao editar a MP n. 665/2014, afasta-se do modelo constitucional consagrado, adotando medidas precarizadoras dos direitos dos trabalhadores em situação de **vulnerabilidade social em razão de desemprego involuntário**, com a ampliação dos requisitos para recebimento do direito em comento.

A MP n. 665/2014, alterando o art. 3º da Lei n. 7.998/1989, assim dispôs sobre os **requisitos** para a concessão do seguro-desemprego:

Art. 3º [...]

I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos:

- a) a pelo menos dezoito meses nos últimos vinte e quatro meses imediatamente anteriores à data da dispensa, quando da primeira solicitação;
- b) a pelo menos doze meses nos últimos dezesseis meses imediatamente anteriores à data da dispensa, quando da segunda solicitação; e
- c) a cada um dos seis meses imediatamente anteriores à data da dispensa quando das demais solicitações.

Ao assim proceder o Executivo federal incorreu em outra flagrante inconstitucionalidade.

A rigor, é facultado à legislação infraconstitucional a possibilidade de alteração dos requisitos de concessão do seguro-desemprego.

Todavia, sua validade constitucional encontra-se limitada ao princípio da proibição do retrocesso social, de forma que a nova legislação

não pode promover a drástica redução ou o completo esvaziamento da norma constitucional.

O debate sobre a redução do direito fundamental dos trabalhadores à proteção contra o desemprego involuntário está diretamente relacionada à elevada rotatividade da mão de obra no Brasil.

A obra **Rotatividade e políticas públicas ao mercado de trabalho**, editada pelo DIEESE (2014, p. 98) aborda os problemas da proteção ao desemprego involuntário nos seguintes termos:

O mercado de trabalho brasileiro sempre se caracterizou por elevadas taxas de rotatividade, o que revela que há extrema flexibilidade para o empregador promover o rompimento do vínculo de emprego. A inexistência de mecanismos que limitem a demissão imotivada; a baixa preocupação do empresariado com o investimento em qualificação para expressivos segmentos da força de trabalho; a disponibilidade de uma vasta oferta de mão de obra desempregada ou ocupada de maneira precária e sem proteção laboral e social; a baixa escolaridade e a insuficiente formação profissional; a ocupação como meio de seleção; a substituição como meio de reduzir o custo do trabalho são alguns dos fatores que explicam esta dinâmica do mercado de trabalho nacional.

No tocante ao impacto da medida adotada pelo Governo federal em relação aos **jovens**, parcela bastante vulnerável do mercado de trabalho, assim consignam os autores do citado estudo:

A baixa qualidade dos postos de trabalho no Brasil, em grande quantidade oferecida aos jovens, com condições de trabalho ruins e baixo rendimento, jornadas amplas e inadequadas para combinar com estudos, não só não incentiva a continuidade no posto de trabalho, como acelera o seu rompimento. (DIEESE, 2014, p. 97)

Para se ter ideia do impacto sobre os jovens, de se notar que o levantamento realizado pelo Dieese relaciona a distribuição dos desligamentos segundo as faixas de tempo de emprego no Brasil, da seguinte maneira:

Dispensas sem justa causa

Faixa etária x tempo de empresa	10 a 14 anos	15 a 17 anos	18 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 49 anos	50 a 64 anos	65 ou mais	Total por tempo de empresa
Até 2,9 meses	41	16.876	422.058	281.185	366.447	169.382	78.920	3.483	1.338.392
3,0 a 5,9 meses	48	18.040	508.100	374.578	504.788	246.283	117.702	5.311	1.774.850
6 a 11,9 meses	30	28.276	870.977	654.932	896.797	450.291	220.897	9.855	3.132.055
12 a 17,9 meses	9	7.758	403.271	332.398	453.705	223.069	109.891	5.263	1.525.364
18 a 23,9 meses	7	2.017	258.195	237.899	334.649	166.023	83.016	4.212	1.086.018
24 a 59,9 meses	8	365	381.535	508.929	797.670	419.280	221.534	13.161	2.342.482
60 a 119,9 meses	2	9	18.636	110.773	255.465	157.602	93.770	7.575	643.832
120 meses ou mais	0	0	51	3.048	62.617	75.512	75.546	9.541	226.315
N. class	0	66	1.822	1.625	2.458	1.380	713	82	8.146
Total	145	73.407	2864705	2505367	3.674.596	1.908.822	1.001.989	58.483	12.087.514

Fonte: RAIS/2013 - Ministério do Trabalho e Emprego

A partir da MP n. 665/2014, o número de benefícios não elegíveis para o recebimento do seguro-desemprego será **em torno de 64% das rescisões sem justa causa que ocorrem no país**, residindo justamente neste aspecto fático a grave inconstitucionalidade da norma que **reduz de forma substancial** o direito humano fundamental previsto no art. 7º, II, da CF.

Vale dizer, aproximadamente 64% dos trabalhadores dispensados sem justa causa não terão direito a receber o benefício do seguro-desemprego, garantido inclusive pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, com a vigência da abominável regra da medida provisória em estudo.

A inconstitucionalidade decorrente da violação do princípio da vedação do retrocesso social resulta, pois, cristalina.

Não se trata de vedar de forma absoluta eventuais alterações legislativas em relação ao seguro-desemprego - que são, em princípio, lícitas e amparadas constitucionalmente -, mas de anunciar a inconstitucionalidade de norma que obsta o exercício de um direito constitucional à imensa maioria dos trabalhadores, notadamente em relação aos jovens desempregados.

Estima-se que, com a MP n. 665/2014, **aproximadamente 80% dos jovens deste país não terão mais acesso ao benefício do seguro-desemprego.**

A projeção consta da avaliação de estudo formulado pelo Prof. Hélio Zylberstajn, professor de economia das relações de trabalho da USP, em matéria publicada do *site* Conjur, *verbis*:

Retrocesso Social. Mudança na Previdência tira seguro-desemprego de 80% dos jovens, diz economista. Quatro em cada cinco trabalhadores jovens deverão ficar sem acesso ao seguro-desemprego a partir da Medida Provisória que propõe mudanças no regime previdenciário e de direitos trabalhistas do país. Segundo Hélio Zylberstajn, professor de economia das relações de trabalho da USP, a nova regra - que ainda deve passar pela validação do Congresso, por se tratar de Medida Provisória - 'vai limar o acesso dos jovens ao seguro-desemprego'. De acordo com Zylberstajn, os números do Ministério do Trabalho mostram que 80% dos trabalhadores jovens não completam 18 meses ininterruptos no mesmo emprego - condição imposta pela proposta do governo para que o trabalhador tenha acesso ao auxílio. (FACCIOLLA, 2014)

Com efeito, os termos da MP n. 665/2014, que **triplicaram** de 6 para 18 meses o requisito de vínculo de emprego para fins de recebimento do seguro-desemprego, configuram evidente **discriminação indireta** contra jovens trabalhadores.

Sobre a conceituação de **discriminação indireta**, assim tem se pronunciado a doutrina:

[...] a discriminação indireta engendra seus efeitos por meio de previsões, critérios ou práticas aparentemente neutros, mas que sejam suscetíveis de colocar em situação de desvantagem uma proporção substancial de membros que atendam aos aludidos critérios constitucionais defesos de discriminação, descontados os casos em que tais previsões, critérios ou práticas se mostrem apropriados e necessários, além de justificáveis por fatores objetivos legítimos. [...]

Originária dos Estados Unidos dos anos setenta do século passado, costuma-se empregar a teoria do impacto desproporcional como suporte à impugnação de medidas públicas ou privadas, aparentemente neutras quanto ao gênero ou raça, mas que detenham potencial para resultar em discriminação indireta contra minorias vulneráveis. Consiste ela na ideia de que:

[...] toda e qualquer prática empresarial, política governamental ou semigovernamental, de cunho legislativo ou administrativo, ainda que não provida de intenção discriminatória no momento de sua concepção, deve ser condenada por violação do

princípio constitucional da igualdade material, se em consequência de sua aplicação resultarem efeitos nocivos de incidência especialmente desproporcional sobre certas categorias de pessoas.[...]

Ainda que essa teoria não apareça com frequência na jurisprudência constitucional brasileira, Daniel Sarmento observa que nossos tribunais vêm se mostrando cada vez mais abertos aos argumentos por ela formulados, acerca do real impacto de certas medidas sobre grupos estigmatizados, '[...] independentemente da comprovação de qualquer intenção discriminatória'. (RODRIGUES, 2013, p. 64)

Demonstrado, portanto, que a MP n. 665/2014 **triplicou**, de 6 para 18 meses, a condição de existência de vínculo de emprego para fins de recebimento do seguro-desemprego - obstando o benefício a cerca de 80% dos jovens trabalhadores deste país, grupo social com grande vulnerabilidade no mercado de trabalho, em geral submetido a condições de trabalho bastante precárias -, não resta dúvida quanto à inconstitucionalidade da norma em face dos princípios da vedação do retrocesso social e da vedação de conduta discriminatória indireta, a qual afrontaria o art. 5º da CF.

A vulnerabilidade de jovens no mercado de trabalho, sobretudo daqueles com menor grau de escolaridade, já foi referida neste artigo.

Sobre a relação entre vulnerabilidade social e desemprego involuntário assim restou consignado na obra do DIEESE (2014, p. 45):

[...] Os dados do Gráfico 15 também demonstram que, entre os vínculos rompidos, há uma prevalência de trabalhadores com menor escolaridade, apontando que a rotatividade atinge mais os que têm escolaridade mais baixa. Os dados da Tabela 8 (p. 47) confirmam que os desligados têm, em média, menor escolaridade, observando que o percentual de trabalhadores desligados com até o ensino médio incompleto é geralmente superior ao dos trabalhadores que continuam ativos.

Para os autores desse estudo, as soluções a serem adotadas não passam pela precarização de direitos sociais, mas pela redução da rotatividade no mercado de trabalho por meio de políticas públicas instituidoras de direitos, como a regulamentação do art. 7º, I, da CF ou a ratificação da Convenção Coletiva n. 158 da OIT, *verbis*:

A rotatividade é um fenômeno que revela a alta flexibilidade existente para a contratação e demissão dos trabalhadores por parte dos empregadores privados e públicos, quando estes contratam celetistas. A primeira medida, mais estruturante e com outra concepção e política de relações de trabalho, seria a ratificação da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata de colocar limites à demissão imotivada. Não se trata de proibir a demissão, mas de colocar regras e limites, invertendo a lógica pela qual a força de trabalho - o ser humano - é um recurso ajustado segundo a necessidade exclusiva da produção e dos resultados operacionais das empresas. Essa ratificação e a necessária regulamentação em lei abriria o debate sobre um novo patamar para as relações sociais de produção no Brasil. (DIEESE, 2014, p. 126)

Sobre os problemas afetos ao financiamento do seguro-desemprego, sugerem os autores as seguintes medidas:

[...] a promoção de um debate público sobre a regulamentação do 'adicional de rotatividade', conforme previsto no art. 239 da Constituição Federal. Neste sentido, cabe ressaltar que o estudo, além de mostrar a diferenciação setorial da rotatividade, também revelou forte concentração da rotatividade em um pequeno número de estabelecimentos que informam a Rais. Além disso, cerca de 53% dos desligamentos ocorridos no decorrer dos últimos anos concentraram-se em 20 famílias ocupacionais, praticamente as mesmas. A segunda alternativa aqui apresentada refere-se à eliminação da DRU como forma de aportar a parte dos recursos da arrecadação do PIS/Pasep que tem sido destinada ao Tesouro Nacional. A continuidade do crescimento das despesas, ainda que o forte impacto deste crescimento tenha ocorrido na década passada, pode colocar em risco a função constitucional de financiar o desenvolvimento através dos aportes ao BNDES, bem como limitar o papel do MTE na promoção de políticas públicas voltadas para a qualificação, intermediação e geração de renda, ou seja, de suporte e de melhoria do mercado de trabalho brasileiro. E, por último, causa preocupação o impacto da desoneração fiscal promovida pelo Simples Nacional, sobre a base de arrecadação do PIS/Pasep,

ampliando a perda de receita já imposta pela DRU. A mensuração dos impactos desta desoneração na receita do FAT depende de entendimentos com os órgãos responsáveis pelo controle e pela arrecadação fiscal. (DIEESE, 2014, p. 74)

No tocante à existência de fraudes na concessão do seguro-desemprego, anotam corretamente os autores:

Resta saber se a elevação da rotatividade, indicada anteriormente, deve-se ao aumento da fraude no seguro-desemprego - estimulando uma saída oculta do posto de trabalho para acumular o benefício - ou se, de fato, reflete uma dinâmica ocupacional que afeta prioritariamente alguns segmentos do mercado de trabalho. Ou seja, é o trabalhador conivente com a rotatividade, ou ele surge como 'vítima' de uma dinâmica que caracteriza algumas ocupações e trabalhadores com alguns atributos específicos? Os dados apresentados nos outros estudos indicados e resumidos acima indicam que a segunda hipótese se aproxima mais da realidade social brasileira. (DIEESE, 2014, p. 110)

Para finalizar, a terceirização também contribuiu para o desemprego (rotatividade), sendo de todos conhecida a precarização das condições de trabalho por ela proporcionada. Veja-se:

De todo modo, a rotatividade nessas empresas é alta (setor de serviços), assim como é elevado o número de trabalhadores que nelas atuam: estima-se que 12 milhões é o universo de trabalhadores que podem ter vínculo com uma empresa prestadora de serviços terceirizados. Existem ainda indicações de que há crescimento do total de empresas prestadoras de serviço, bem como do trabalho autônomo para uma ou mais empresas. Esse fenômeno desloca empregos dos demais setores, principalmente industrial, para o setor de serviço. (DIEESE, 2014, p. 101)

4 VIGÊNCIA DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS

As medidas provisórias estabeleceram para as diversas alterações, períodos de vigência distintos, a saber:

a) período de vigência a partir da publicação, em relação à possibilidade de realização de perícias previdenciárias por empresas privadas, por meio de convênio ou termo de cooperação técnica;

b) período de vigência de 15 dias para o requisito de 24 meses de casamento ou união estável para fins de pensão por morte;

c) 1º de março de 2015 para os demais dispositivos.

5 CONCLUSÕES

A partir das inúmeras incongruências das medidas provisórias, apontadas de modo sintético neste artigo, podem ser extraídas as seguintes conclusões:

I - as alterações realizadas por meio de medidas provisórias configuram um grave retrocesso social e precarização dos direitos fundamentais dos trabalhadores, notadamente aqueles em situação de vulnerabilidade social em razão de desemprego involuntário, morte de ente familiar e doenças ocupacionais. Dos 55 bilhões de reais previstos para o ajuste fiscal, os trabalhadores arcarão com 18 bilhões (cerca de 32%), um alto custo pela retirada de direitos sociais;

II - as medidas provisórias contêm inconstitucionalidades formais: a) relativa à ausência de urgência e relevância, requisitos constitucionais previstos no art. 62 da CF, mormente em se tratando de direitos fundamentais que vigoram durante décadas no país; b) por força do art. 246 da CF, é imperioso concluir que somente por meio de lei ordinária poderá o Executivo federal regulamentar ou mudar os critérios definidos em lei para a concessão de benefícios previdenciários;

III - as medidas provisórias também são eivadas de inconstitucionalidades materiais decorrentes da violação aos princípios da proibição do retrocesso social, da igualdade, do princípio da proporcionalidade ou da proibição de excesso, da indelegabilidade da atividade típica de Estado, em relação aos benefícios de auxílio-doença e pensões por morte de empregados celetistas e servidores públicos;

IV - mantidos os termos da MP n. 665/2014, cerca de 65% dos trabalhadores dispensados sem justa causa não serão abrangidos pelo benefício do seguro-desemprego;

V - a redução da alta rotatividade de trabalhadores depende da regulamentação do art. 7º, I, da CF, por meio da ratificação da Convenção n. 158 da OIT e da eliminação ou pelo menos regulamentação restritiva das terceirizações no Brasil, e não da edição de medida provisória inconstitucional, que apenas posterga a solução do problema.

6 REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **AEPS 2013** [Anuário]. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/aeaps-2013-secao-i-beneficios-subsecao-a/>>. Acesso em: 16 jan. 2015.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. Concessão e manutenção dos benefícios do auxílio-doença. **Relatório de Auditoria Operacional**, Relator Ministro Augusto Nardes, Brasília, 2010. Disponível em: <http://portal2.tcu.gov.br/portal/page/portal/TCU/comunidades/programas_governo/areas_atuacao/previdencia_social/Relat%C3%B3rio_Aux%C3%ADlio%20Doen%C3%A7a.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2015.

DIEESE. **Rotatividade e políticas públicas para o mercado de trabalho**. São Paulo, 2014. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/livro/2014/livroRotatividade.pdf>>. Acesso em: 18 jan. 2015.

FACCIOLLA, Alexandre. Retrocesso social: mudança na previdência tira seguro-desemprego de 80% dos jovens, diz economista. **Consultor Jurídico**, 31 dez. 2014. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2014-dez-31/mudanca-previdencia-tira-segura-desemprego-80-jovens>>. Acesso em: 18 jan. 2015.

GARCIA, Sérgio Renato Tejada. O princípio da vedação de retrocesso na jurisprudência pátria: análise de precedentes do Supremo Tribunal Federal, dos Tribunais Regionais Federais e da Turma Nacional de Uniformização. **Revista de Doutrina da 4ª Região**, Porto Alegre, n. 36, 30 jun. 2010. Disponível em: <http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/index.htm?http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao036/sergio_tejada.html>. Acesso em: 15 jan. 2015.

JORNAL O CORREIO. Governo muda benefícios como pensão por morte e seguro-desemprego. **O Correio News**, Chapadão do Sul-MS, 4 jan. 2015. Disponível em: <http://www.ocorreionews.com.br/novo/index.php?option=com_k2&view=item&id=9164:governo-muda-benef%C3%ADcios-como-pens%C3%A3o-por-morte-e-seguro-desemprego&Itemid=143>. Acesso em: 15 jan. 2015.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

MELO, Ricardo. Chama o síndico. **Contexto Livre**, ano VI, 5 jan. 2015. Disponível em: <<http://www.contextolivres.com.br/2015/01/chama-o-sindico.html>>. Acesso em: 15 jan. 2015.

MENDES, Gilmar. O princípio da proporcionalidade na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: novas leituras. **Revista Diálogo Jurídico**, ano I, v. I, n. 5, Salvador-BA, ago. 2001. Disponível em: <http://www.direitopublico.com.br/pdf_5/dialogo-juridico-05-agosto-2001-gilmar-mendes.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2015.

MORAIS, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

RODRIGUES, João Augusto. **Discriminação indireta no trabalho por motivo de raça e gênero: um enfoque a partir das teorias da justiça distributiva e da economia da discriminação**. Dissertação (Mestrado). Programa de Mestrado e Doutorado em Direito, Brasília: Centro Universitário de Brasília, 2013. Disponível em: <<http://www.uniceub.br/media/188729/JoaoAugustoDiscriminacaoIndiretaNoTrabalho.pdf>>. Acesso em: 19 jan. 2015.

ROUSSEFF, Dilma. **Coligação COM A FORÇA DO POVO** [site oficial]. Disponível em: <<http://www.dilma.com.br/>>. Acesso em: 17 ago 2014.

RACIONALIZAÇÃO DAS EXECUÇÕES TRABALHISTAS

RATIONALIZATION OF THE LABOUR EXECUTIONS

Guilherme Alves dos Santos*

Resumo: A unificação dos créditos liquidados de diversos trabalhadores referentes a um mesmo credor concentra todos os atos executórios, propiciando ampla efetividade na solução dos processos, com menor ônus, melhor identificação de eventuais procedimentos fraudulentos e maior número de credores satisfeitos. A implementação de tal sistemática encontra justificativa em diversos princípios relacionados direta ou indiretamente à execução, norteando a atuação estatal diferenciada.

Palavras-chave: Execução Trabalhista. Unidade de processos. Prestação jurisdicional.

Abstract: The unification of the liquidated credits from several workers referred to the same lender concentrates all executory acts, providing ample effectiveness in the solution of the processes, with minor onus, better identification of eventual fraudulent procedures and a greater number of satisfied lenders. The implementation of said systematics finds justification in several principles directly or indirectly related to the execution, directing the differentiated state action.

Keywords: Labor Execution. Unity of Processes. Jurisdictional Provision.

1 INTRODUÇÃO

O processo de execução se constitui em um instrumento processual destinado a dar atuação prática e efetividade à lei. A execução trabalhista, por sua vez, possui características singulares a fim garantir o resultado favorável do que foi decidido na sentença por meio de medidas que proporcionam ao processo ser mais ágil e eficiente, como a possibilidade de se promover *ex officio* a execução, fundamentalmente em virtude da natureza alimentar do crédito perseguido.

*Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 15ª Região.

Fato notório são as manobras utilizadas por alguns devedores a fim de se eximirem do cumprimento das execuções. Assim, empregam uma série de artifícios que dificultam a prestação jurisdicional, como retirar sócios da sociedade, ocultar bens das empresas e dos sócios, forjar documentos e relações comerciais, enfim, diversas estratégias para frustrar o processo e fraudar a execução.

O Judiciário possui então a função de dar efetividade ao comando legal através de medidas que impossibilitem essas ações reconhecidamente ilegais que são reiteradamente praticadas.

Por outro lado, constata-se que determinadas reclamadas estão presentes em diversas ações, distintas, porém com sentenças transitadas em julgado, com os créditos liquidados e homologados, devendo a execução recair sobre bens comuns.

Assim, com o desígnio de efetivação do processo e com a necessidade de otimizar os procedimentos e os atos processuais, emerge como prática necessária à efetividade da prestação jurisdicional a reunião dos créditos já liquidados e homologados em um processo principal no qual são realizados todos os atos executórios, de forma única.

A análise dessa forma de atuação jurisdicional e a necessidade de integração de alguns princípios que são norteadores, dos quais passo a tratar, caminham juntas.

2 PRINCÍPIOS NORTEADORES

Os princípios podem ser entendidos como balizadores da sistemática jurisdicional e, portanto, devem ser observados por todos os que participam do processo. Alguns princípios possuem íntima relação com a execução e com a nova forma de racionalizar a execução.

Inicialmente cita-se o Princípio da Primazia do Credor Trabalhista, que de acordo com Mauro Schiavi (2010, p. 816),

[...] na execução, o presente princípio se destaca em razão da natureza alimentar do crédito trabalhista e da necessidade premente de celeridade do procedimento executivo.

Na execução o crédito trabalhista constitui-se de certeza e liquidez, devendo ser satisfeito em um breve tempo. Para tanto deverá a Justiça do Trabalho utilizar-se de todas as medidas cabíveis, afinal, é o trabalhador quem está em situação de necessidade, pois sua inferioridade econômica não lhe permite aguardar por longos anos as manobras empresariais, muitas vezes desleais.

Não obstante a aplicação do Princípio da Primazia do Credor Trabalhista, deve-se observar que, se possível, a execução deve ser feita de forma menos onerosa ao executado, havendo a necessidade de adequação em cada caso concreto.

Outro princípio que merece destaque é o Princípio da Efetividade ou Resultado. Nesse contexto afirma-se que a execução deve ser efetiva, tendo como resultado a satisfação da prestação jurisdicional e do crédito do exequente.

Neste sentido, Araken de Assis define o princípio do resultado:

Toda execução, portanto, há de ser específica. É tão bem sucedida, de fato, quando entrega rigorosamente ao exequente o bem perseguido, objeto da prestação inadimplida, e seus consectários, ou obtém o direito reconhecido no título executivo. Este há de ser o objetivo fundamental de toda e qualquer reforma da função jurisdicional executiva, favorecendo a realização do crédito. (ASSIS, 2009, p. 109)

Aliado ao Princípio da Efetividade, o Princípio da Função Social da Execução Trabalhista possui extrema relevância neste trabalho. Isso se dá pelo caráter social do processo do trabalho, que visa outorgar direitos que são necessários à vida do trabalhador e de sua família.

Evidente que a execução trabalhista tem um caráter eminentemente social e deve garantir ao credor trabalhista a satisfação de seus créditos no menor tempo possível.

O Princípio da Responsabilidade contextualiza-se diante da racionalidade que o magistrado deve perquirir em sua atividade, tendo em vista as cautelas necessárias que devem ser adotadas em relação aos direitos assegurados ao executado.

Diretamente do âmbito constitucional se aplicam os Princípios da Celeridade, Razoável duração do processo e da Eficiência - este aplicável a todos os órgãos públicos, inclusive do Poder Judiciário (art. 37 da CF/1988)

Desse modo, está o Poder Judiciário obrigado - pela força normativa dos princípios - a entregar a prestação jurisdicional de forma célere, racional e justa.

Todas essas circunstâncias exigem uma atuação diferenciada e estratégica a fim de que sejam adotadas com celeridade as medidas necessárias para a solução mais justa e equilibrada dos conflitos sociais e individuais, em razão dos princípios aqui apresentados.

Justifica-se nesse contexto a implementação da unificação das execuções.

3 UNIFICAÇÃO DAS EXECUÇÕES COMO MEDIDA DE EFETIVIDADE

A reunião de processos na fase de execução é um procedimento relativamente novo, que consiste em unificar os atos executórios contra um mesmo devedor a fim de saldar todos os credores trabalhistas, visando a concentração de atos com a finalidade de propiciar maior efetividade na solução da lide, evitando atuações repetitivas através de medidas individualizadas e planejadas.

No âmbito do TRT da 15ª Região esta iniciativa veio dar cumprimento às disposições do Provimento GP n. 2, de 27 de fevereiro de 2013 (BRASIL, 2013), que determinou a criação de Núcleos de Gestão de Processos e de Execução nas oito circunscrições do Regional, como forma de buscar solucionar os processos em fase de execução.

Recentemente, o referido Provimento foi alterado pelo Provimento GP-CR n. 8/2014, que modificou a redação dos arts. 2º, 3º e 4º do anterior, explicitando-se, no atual art. 4º, que além de:

[...] a atuação em processos isolados, mediante solicitação ou delegação das Varas do Trabalho, o Núcleo poderá, por iniciativa própria ou a requerimento de qualquer das partes, solicitar a reunião, nele próprio, de processos na fase de execução, contra um mesmo devedor ou grupo econômico. (BRASIL, 2014)

Ressalta-se que a unificação das execuções difere das execuções coletivas em sentido estrito. Pode-se entender como execuções coletivas aquelas reguladas pelas Leis n. 7.347/1985 e n. 8.078/1990, que conferem um instrumento processual aos entes legitimados para a tutela e responsabilização de eventuais danos morais e patrimoniais causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico ou a qualquer outro interesse difuso ou coletivo.

Observa-se, neste quadro, que a execução coletiva assemelha-se à unificação das execuções em relação ao objetivo de propiciar maior efetividade e o menor ônus possível. Contudo, não há dúvida que se tratam de institutos distintos.

Nesse contexto, importante ressaltar os instrumentos legitimadores do procedimento de unificação das execuções trabalhistas. Inicialmente relaciona-se a Lei n. 11.101/2005, que regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária, na medida em que é o diploma que disciplina de forma mais minuciosa a execução em concurso de credores (BRASIL, 2005).

Outrossim, visualiza-se possível a utilização do art. 28 da Lei n. 6.830/1980, *in verbis*:

Art. 28. O Juiz, a requerimento das partes, poderá, por conveniência da unidade da garantia da execução, ordenar a reunião de processos contra o mesmo devedor. Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, os processos serão redistribuídos ao Juízo da primeira distribuição. (BRASIL, 1980)

A aplicação analógica destes institutos permite concluir que existem instrumentos legais que autorizam expressamente a reunião dos processos.

Na prática, a unificação é precedida de um amplo estudo da realidade das executadas, a fim de identificar a situação para aplicação deste modelo de execução. Pensamos que a execução deve prosseguir no feito mais adequado dentre aqueles em tramitação, análise que depende de diversas circunstâncias, em especial a regularidade dos atos processuais anteriores (notadamente quanto às penhoras) e a constituição de advogados pelos devedores.

Outro aspecto que justifica esse procedimento é o de que a satisfação individualizada das execuções, sem observância da proporção dos créditos dos trabalhadores, pode acarretar o desaparecimento do potencial patrimônio garantidor, contemplando alguns poucos em prejuízo da maioria.

Ocorre, por exemplo, de apenas um credor obter a penhora em um processo e receber sozinho totalidade do produto da arrematação, quitando seu crédito, enquanto outras dezenas ficaram sem nada; a jurisdição não pode prestar esse desserviço, potencializando o sentimento de injustiça que inevitavelmente abala aqueles que tiveram seus créditos alimentares sonegados.

Anoto, entretanto, que a insuficiência patrimonial a partir das ferramentas eletrônicas disponíveis não significa insolvência real do devedor.

Inúmeras são as manobras utilizadas pelos devedores, como alienar ou onerar os bens penhorados (fraude à execução, prevista no art. 593 do CPC), falsificar transações comerciais, dentre outras.

Como a unificação da execução permite também a adequada visualização do conflito social estabelecido, um dos benefícios do procedimento está na perfeita identificação deste processo de blindagem patrimonial mediante análise do histórico do patrimônio das empresas e dos sócios, o que na prática tem coibido fraudes e tornado eficaz a prestação jurisdicional.

4 EXEMPLOS PRÁTICOS DA EFICIÊNCIA DA EXECUÇÃO UNIFICADA

RRD R. de R. D. Indústria Ltda.

Iniciamos a abordagem prática de nossa experiência com a unificação de execuções com um caso absolutamente singelo.

Certa feita fui procurado em meu gabinete pelos advogados dos credores trabalhistas da empresa RRD R. de R. D. Indústria Ltda. e também pelos advogados do devedor.

Fiquei surpreso quando disseram que a reclamada possuía patrimônio para quitar a execução e interesse em entregá-lo para alienação judicial, que inclusive havia um comprador interessado neste patrimônio, mas que embora tentassem há meses, não conseguiam resolver aquele que, para mim, sequer parecia um problema (haja vista a complexidade dos casos em que atuamos diariamente no Núcleo).

A dificuldade decorria do fato de que a sede da executada era formada por vários lotes, onde se havia montado uma unidade constituída por estruturas metálicas.

Analisando os processos individuais percebi que as Varas Trabalhistas costumeiramente penhoravam apenas o lote "1", cujo valor, em tese, era suficiente para quitar as ações individualmente consideradas, mas não para o todo. Ou seja, todos os processos visavam a constrição de um mesmo bem, cujo valor, entretanto, não pagaria a dívida, embora houvesse patrimônio para tanto. O potencial arrematante, por sua vez, somente tinha interesse na aquisição da área como um todo, e não nos lotes, pois pretendia continuar a atividade.

Em questão de dias reunimos todos os créditos, apuramos o total da dívida, realizamos a penhora e a avaliação de todos os lotes para em seguida submetemos aos credores a proposta de aquisição da área realizada pelo interessado, que foi aceita de forma unânime.

Embora o caso tivesse uma certa complexidade - que não tinha como ser visualizada sob a perspectiva da ação individual - as execuções se arrastavam há anos (algumas há mais de uma década - o processo mais antigo habilitado foi ajuizado em 5.5.2004) sem que sequer houvesse conflito real.

Condomínio J. P.

Gostaríamos de tratar, na verdade, de todos os avanços que fizemos na desconstituição de fraudes, blindagem patrimonial, identificação de patrimônio oculto (inclusive através da utilização de empresas *Offshore*) e de "laranjas", mas os casos em que matérias deste jaez estão envolvidas encontram-se ainda em tramitação, com resistência dos executados, de modo que neste momento não se revela adequada esta incursão.

A atuação exclusiva em execuções fez com que os Juízes dos Núcleos de Execução se tornassem especialistas não apenas em execução, mas sobretudo no processo de identificação das razões pelas quais uma execução contra um devedor notoriamente solvente não produz resultado útil.

Ora, a forma de funcionamento das ferramentas eletrônicas é conhecida pelo devedor, e se este tiver a intenção de não pagar uma dívida, obviamente não tornará tão simples a tarefa do Poder Judiciário.

Como forma de demonstrarmos que pensar a execução - e não simplesmente cumprir etapas e protocolos - é essencial para a efetividade da prestação jurisdicional, citamos também um caso bastante simples.

O Condomínio Residencial J. P. é o maior de Ribeirão Preto, com mais de 6,5 mil habitantes e 1.248 apartamentos.

Também nos surpreendemos quando percebemos que um devedor que recebe pagamentos mensais de um número bastante expressivo de pessoas (condôminos) não pagava as execuções, e que todas as tentativas através do sistema Bacenjud pelas Varas eram infrutíferas.

Raciocinamos, pois, que os pagamentos em um Condomínio como este necessariamente demandam a emissão de boletos, pelo que identificamos, inicialmente, a conta que os recebia e o respectivo titular, que no caso era uma empresa administradora de condomínios, mas que tinha como sócia a própria síndica. Não se tratava, portanto, de uma administradora de fato, mas de uma pessoa jurídica criada exclusivamente para movimentação dos valores pagos pelos condôminos.

Incluímos então esta empresa no polo passivo, com fundamento no art. 2º, §§ 2º e 9º, ambos da CLT, procedendo, ato contínuo, ao arresto dos valores através do sistema Bacenjud, o que, no curto prazo, resultou em solução da execução unificada que nas unidades de origem demandava exaustivas diligências na fase executória.

Providência similar, por sinal, também nos permitiu identificar a formação de grupo econômico em outra execução unificada, na medida em que verificamos que pessoas ligadas aos proprietários da empresa recebiam os pagamentos pelos produtos produzidos pela executada, que se apresentava como insolvente, uma vez evidenciada, neste quadro, a confusão patrimonial e coordenação empresarial.

5 CONCLUSÃO

Em regra o sistema jurídico brasileiro prestigia a busca individual da satisfação do crédito constante em título executivo (judicial ou extrajudicial). Contudo, formas coletivas de atuação tem ganhado destaque pelos resultados apresentados.

Apesar de suas dificuldades práticas, a reunião da execução contra um mesmo devedor possibilita ampliar o rol dos credores a serem satisfeitos (ainda que parcialmente) bem como ampliar acervo patrimonial sobre o qual recairão os atos de expropriação por meio de uma atuação estatal mais célere, coordenada e inteligente.

6 REFERÊNCIAS

ASSIS, Araken de. **Manual da Execução**. 12. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

BRASIL. Lei n. 6.830, de 22 de setembro de 1980. Dispõe sobre a cobrança judicial da Dívida Ativa da Fazenda Pública, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 set. 1980. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6830.htm>. Acesso em: 25 set. 2014.

BRASIL. Lei n. 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 fev. 2005, Edição extra. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm>. Acesso em: 25 set. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas, SP). Provimento GP n. 2/2013, de 27 de fevereiro de 2013. Cria Núcleos de Gestão de Processos e de Execução e dá outras providências. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT)**, 28 fev. 2013. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/web/presidencia/provimentos-2013>>. Acesso em: 25 set. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas, SP). Provimento GP-CR n. 8/2014, de 17 de dezembro de 2014. Altera a redação dos arts. 2º, 3º e 4º do Provimento GP n. 2/2013. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT)**, 18 dez. 2014. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/web/presidencia/provimentos-2014>>. Acesso em: 19 dez. 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2010.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

A REPRESSÃO DOS ATOS ANTISSINDICAIS NA ÓTICA DA OIT

THE ENFORCEMENT OF THE ANTI-UNION ACTS IN THE OPTICAL OF THE ILO

Firmino Alves Lima*

Resumo: O artigo procura expor as principais preocupações da Organização Internacional do Trabalho sobre os atos antissindicais. O texto apresenta, inicialmente, uma breve explanação sobre a liberdade sindical e as medidas mais comuns para sua proteção, bem como o conceito de ato antissindical. Posteriormente, aponta as principais situações relatadas pela referida organização e suas preocupações sobre este importante direito. Ao final, o texto propõe urgentes medidas que devam ser tomadas no direito brasileiro para sua efetivação.

Palavras-chave: Direito sindical. Direito Internacional. Direito do Trabalho. Liberdade Sindical.

Abstract: The article presents the main concerns of the International Labour Organization on the anti-union acts. The text begins with a brief explanation about the freedom of association and the most common measures for their protection, as well as the concept of anti-union act. Later, points out the main situations reported by that organization and their concerns about this important right. Finally, the text proposes urgent measures to be taken in Brazilian law for their enforcement.

Keywords: Union laws. International Law. Labor Law. Union Freedom.

1 INTRODUÇÃO

Um sistema eficiente contra a prática de atos antissindicais constitui um dos pilares da ordem democrática: a liberdade sindical.

*Juiz do Trabalho Titular da 2ª Vara de Sorocaba no TRT da 15ª Região, Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Ex-Presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região, membro da Comissão de Direitos Humanos da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, autor de livros e artigos, foi colaborador da OIT na implantação do programa de combate ao trabalho infantil daquela entidade no Estado da Bahia.

Importante será compreender o que ela significa e por qual motivo deve receber uma proteção tão enérgica, qual o seu alcance e a sua importância. Após esta rápida passagem sobre a liberdade sindical, será importante definir o que é o ato antissindical e suas diversas facetas.

Feitas tais considerações preliminares, será necessário relatar alguns mecanismos de repressão aos atos antissindiciais reconhecidos pela Organização Internacional do Trabalho, as diversas formas de proteção da liberdade sindical erigidas por aquela entidade, bem como de que forma ela vem sendo analisada dentro do órgão responsável pelas violações das normas da organização: o Comitê de Liberdade Sindical.

Por fim, em face da notória deficiência de nossos sistemas de proteção da liberdade sindical, caberá enumerar quais os princípios que deverão nortear a construção de mecanismos contra atos antissindiciais no direito brasileiro e como este importante direito de natureza fundamental pode ser melhor protegido na complexa realidade nacional.

2 A LIBERDADE SINDICAL

A liberdade sindical é um dos princípios fundamentais do direito coletivo do trabalho, junto com a autonomia coletiva dos particulares. Helios Sarthou, importante juslaborista uruguaio, afirmou claramente que a magia da liberdade sindical nasceu nas entranhas vivas dos acontecimentos sociais, e não no gabinete asséptico e formal do jurista, ela foi obtida através de lutas e deverá ser defendida a cada instante, frente à constante repressão, principalmente aquela promovida pelo subdesenvolvimento (SARTHOU, 2004, p. 15). A liberdade sindical foi conquistada como importante instrumento de defesa da classe trabalhadora, vindo a ser reconhecida efetivamente no início do Século XX como norma de direito fundamental, e incorporada na sua segunda metade aos tratados de direitos humanos. Ao lado dos demais direitos econômicos e sociais, ela possui um papel de extrema importância na edificação de uma ordem jurídica mais justa.

Arnaldo Sússekind (2001, p. 348) destaca que a liberdade sindical adquiriu no direito comparado, especialmente na Convenção 87 da OIT e no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, um tríplice aspecto: o primeiro fundado na **liberdade sindical coletiva**, que corresponde ao direito dos trabalhadores e empresários constituírem um sindicato, unidos por uma atividade comum, similar ou conexas. O segundo é a **liberdade sindical individual**, que é o direito de cada trabalhador ou empresário de filiar-se ao sindicato de sua preferência, e dele desligar-se. O terceiro é a **autonomia sindical**, à qual concerne a liberdade de organização interna e funcionamento da associação sindical e suas entidades correlatas.

Por seu turno, o jurista lusitano Mario Pinto define que a liberdade sindical possui como seu conteúdo a liberdade individual positiva (liberdade de constituição de sindicatos e adesão a sindicatos já constituídos), liberdade sindical negativa (liberdade de organização interna dos sindicatos, autogoverno dos sindicatos, direito de contratação coletiva, direito de organização na empresa, direito de participação e direito de greve) (PINTO, 1996, p. 181).

Arion Sayão Romita (1976, p. 40) já definiu a liberdade sindical como um “feixe de liberdades”, que tanto procura assistir o indivíduo ao lhe conferir uma faculdade, como também proteger o grupo, ao estabelecer garantias voltadas para condutas hostis dos grupos contrários aos propósitos associativos (empregadores, sindicatos rivais ou terceiros interessados) (ROMITA, 2007, p. 342-343). Já Amauri Mascaro Nascimento define os múltiplos vetores da liberdade sindical, apontando cinco: a liberdade de associação, a liberdade de organização, a liberdade de administração, a liberdade de exercício das funções e a liberdade de filiação sindical (NASCIMENTO, 2008, p. 40).

Como já foi possível afirmar em outro texto, todos esses aspectos podem ser reunidos em dois grandes grupos característicos (SILVA; LIMA, 2010, p. 68-69): o primeiro constituído pelas liberdades consistentes na proibição de impedimento e de não constricção, tratando-se de **liberdades negativas**, ou seja, aquelas que asseguram uma possibilidade de agir baseada em uma norma de caráter fundamental que não proíbe determinada ação, a permissão para deixar de agir, eis que inexistente norma que imponha determinada conduta. Já o segundo é formado pelos aspectos que importam em **liberdades positivas**, como aquelas em que o homem não está obrigado a agir senão em conformidade com sua própria vontade na definição de Kant (1964, p. 96) ou, como complementa mais adiante, como uma “autonomia, ou seja, na propriedade que o querer tem de ser para si mesmo sua lei” (KANT, 1964, p. 111-112).

Tais aspectos são interligados e interdependentes, pois só haverá verdadeira liberdade sindical se todas as suas dimensões forem respeitadas. Não há efetividade da liberdade sindical como direito fundamental se todos os aspectos mencionados não forem respeitadas. Como direito humano, dentro das suas características autônomas e totalmente distintas do direito de associação no campo civil ou comercial, implica em estrita observância e proteção de todos os seus aspectos como pilas essenciais para que a liberdade sindical atinja seus objetivos dentro do contexto de uma ordem democrática. A natureza de direito humano traz à liberdade sindical, em relação a todos os seus aspectos, o critério de interdependência característico deste grupo de direitos, segundo a Resolução n. 32/120 da Assembleia Geral das Nações Unidas: “todos os direitos humanos, qualquer que seja o tipo a que pertencem, se inter-relacionam necessariamente entre si, e são

indivisíveis e interdependentes”. Do mesmo modo entendeu a Declaração e Programação de Viena aprovada pela Conferência Mundial de Direitos Humanos em 25.6.1993, em seu item 5, quando menciona que “todos os direitos humanos são universais, indivisíveis e interdependentes e estão relacionados entre si”.

Assim, fica bastante claro que a liberdade sindical deve ser defendida em todos os seus aspectos. Se for ameaçado um singelo aspecto tão somente, toda a liberdade sindical deixa de existir. Como direito fundamental, deve alcançar sua plena efetividade na sua irradiação dentro do ordenamento jurídico, para que este direito fundamental seja exercido em sua maior intensidade. O escólio de Pérez Luño ao afirmar que o princípio da irradiação, lastreado nos ensinamentos de C. Graf Von Pestalozza (PÉREZ LUÑO, 2001, p. 315), confere a esta gama de direitos uma força expansiva integrada por normas finalistas com vocação irradiadora para todo o ordenamento jurídico, uma vez que estabelecem uma continuidade entre o princípio protetor da liberdade e o da efetividade dos direitos fundamentais. Não seria diferente para a liberdade sindical.

A liberdade sindical tem outras características importantes, assinaladas por Helious Sarthou (2004, p. 22), em especial a sua existência como instituto autônomo em face do direito geral de associação. Conjuntamente com a autonomia coletiva, permite criar direitos, possuindo um efeito extrassubjetivo fundamental para os representados pela entidade sindical. O autor uruguaio também afirma o aspecto sistêmico-democrático da liberdade sindical, ao trazer a necessária complementação instrumental dos direitos fundamentais da pessoa humana, que montado sobre o tripé essencial dos direitos humanos (liberdade física e moral, liberdade de expressão e liberdade de reunião), traduz-se em uma liberdade complexa, e que requer a instrumentalidade de outras liberdades civis e políticas para sua existência. E ainda o célebre autor afirma que a liberdade sindical é profundamente solidária com as demais liberdades que integram o sistema de direitos humanos reconhecidos, possuindo tal liberdade um objetivo essencialmente humanista.

Como menciona Peter Häberle, a cláusula do Estado social possui uma conexão importante com o significado institucional das liberdades, onde a garantia do Estado social demonstra ser uma exigência da ideia de liberdade e da visão institucional dos direitos fundamentais, em uma relação de recíproco condicionamento (HÄBERLE, 1997, p. 209-210).

Desta forma, por ser um dos pilares do Estado Democrático de Direito, trata-se de um direito fundamental que deve ser garantido na sua mais alta potencialidade, pois, uma vez ameaçada, limitada ou suprimida, concretiza-se uma grave ofensa à ordem democrática como um todo, e uma gravíssima ameaça à efetividade dos direitos laborais, que também são direitos fundamentais.

Os direitos laborais são enumerados na nossa Carta Política como direitos que visam à melhoria da condição social dos trabalhadores para atingir o estágio de amplo desenvolvimento da personalidade humana mediante uma norma introdutória constante no *caput* do art. 7º. Portanto, realizam o princípio central da dignidade da pessoa humana que também os compreende. Por tal motivo, Robert Alexy assevera que os direitos trabalhistas integrantes dos direitos sociais em nossa carta política assumem clara identidade de direitos fundamentais (ALEXY, 1999, p. 72). Assim, não restam dúvidas de que a liberdade sindical é reconhecida na nossa Carta Política como um dos direitos sociais fundamentais no *caput* do art. 8º da Carta Política, integrando o título II, relativamente aos direitos e garantias fundamentais. Porém, no caso brasileiro, a liberdade garantida pela Constituição Federal de 1988 é uma liberdade relativa, pois se encontra restrita por diversos aspectos constitucionalmente previstos, entre eles, e com maior destaque, a unicidade sindical (LIMA, 2009, p. 177-205).

No plano internacional, a liberdade sindical é assegurada como um dos mais importantes direitos humanos. A Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, adotada na 86ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 18 de junho de 1998, reconhece a liberdade sindical como um dos princípios e direitos fundamentais. A referida declaração afirma que ela é um de seus princípios fundamentais, gozando de apoio e reconhecimento universais, como princípios fundamentais a todos os membros da organização, ainda que não tenham ratificado a respectiva declaração aprovada, com obrigação de respeitá-los, promovê-los e torná-los efetivos (OIT, 1998). A proteção da liberdade sindical é estabelecida em duas convenções entre as oito da organização reconhecidas como convenções básicas aprovadas pela entidade, as Convenções n. 87, de 1948, e 98, de 1949.

Importante é destacar um aspecto fundamental da referida Declaração. Mario Pasco Cosmópolis destaca que a mencionada declaração da OIT constitui um ponto histórico e implica em uma quebra formal com os critérios que eram observados para a adoção de convenções internacionais de trabalho. Tais direitos são reconhecidos com uma natureza anterior e superior a qualquer normativa, de tal importância, pois não estão sujeitos ao reconhecimento ou adoção por cada Estado, através do processo de ratificação de convenções, mas sim, possuem efeito vinculante por si mesmos (PASCO COSMÓPOLIS, 2008). Já por seu turno, o saudoso Oscar Ermida Uriarte apontava claramente a natureza de *jus cogens* da referida Declaração como o “coração do sistema jurídico dos direitos humanos”, Declaração dotada das seguintes características: a) obriga a todos os estados, independentemente de ratificações ou qualquer outra forma de reconhecimento nacional; b) tem efeito *erga omnes*, enquanto não se dirigem só aos governos, mas também

aos indivíduos; c) podem ser reclamados por qualquer pessoa ou Estado, mesmo à margem de todo vínculo convencional ou ratificação; d) são universais e não internacionais no sentido tradicional dessa expressão, e e) possuem multiplicidade de fontes (ERMIDA URIARTE, 2001). O notável autor uruguaio ainda ia mais além, e anunciava que a posição da OIT oferece à comunidade internacional uma espécie de **cláusula social universal**, a qual pode ser referência a diversos acordos, organismos e países que se ocupem do comércio nacional.

E essa natureza de valor universal vem sendo paulatinamente reconhecida desde o Tratado de Versailles, que instituiu a OIT e consagrou como um de seus valores, na Parte XIII, que expressamente reconhece o princípio de liberdade sindical. O reiterado reconhecimento em diversos documentos internacionais, de cunho geral ou específico, vem colocar a liberdade sindical no rol de direitos que integram uma **consciência jurídica universal**. A qualificação estabelecida por Antonio Cançado Trindade significa um novo paradigma que abandona o conceito “estatocêntrico” e situa o ser humano como o centro da atenção de uma ordem jurídica internacional que se volta para o valor da solidariedade (TRINDADE, 2006, p. 91), pois nenhum Estado poderia estar acima deste corpo de direitos pertencentes à humanidade. André Carvalho Ramos destaca que pelo menos parte dos direitos humanos já foi considerada *jus cogens*, ainda que os direitos sociais enfrentem essa dificuldade, diversamente dos direitos de primeira dimensão, já reconhecidos com tal característica pela Comissão de Direitos Humanos da ONU (CARVALHO RAMOS, 2005, p. 173-175). O mesmo autor, no entanto, deixa claro que diversos procedimentos dentro das Nações Unidas vieram a ordenar padrões de conduta aos Estados fora de uma base convencional, afirmando, portanto, o caráter de *jus cogens* do Direito Internacional dos Direitos Humanos, utilizando todo o arsenal de normas protetivas e de responsabilidade internacional do Estado por violação de direitos humanos como costume internacional, devendo ser obedecido por todos (CARVALHO RAMOS, 2002, p. 160).

A liberdade sindical também não deixa de ser referida como direito humano pelo art. XXII da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e pelo art. 16 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos de San José de Costa Rica¹. O art. 9º da Declaração Sociolaboral do Mercosul prevê a proteção contra todo ato discriminatório que pretenda menoscabar a liberdade sindical.

Igualmente, e com maior intensidade, a liberdade sindical é enunciada como direito humano no art. 8º, § 1º, itens 1 e 3, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado

¹Adotada e aberta à assinatura na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José de Costa Rica, em 22 de novembro de 1969 e ratificada pelo Brasil em 25 de setembro de 1992.

pela Resolução n. 2.200-A da Assembleia Geral das Nações Unidas em 16 de dezembro de 1966, aprovado pelo Decreto Legislativo n. 226, de 12.12.1991, e assinado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992, com vigência a partir de 24.2.1992, conforme Decreto n. 591, de 6.7.1992. Possui, portanto, a teor do art. 5º, § 2º, do texto constitucional, antes da EC n. 45/2004, força de norma constitucional, por integrar tratado de direitos humanos do qual o Brasil fez parte.

Não paira qualquer dúvida que a liberdade sindical é um direito humano fundamental e, como liberdade, um direito de grande importância não somente para a pessoa do trabalhador, como também para a instituição sindical, assim como para manutenção da ordem democrática frente a diversos outros atores sociais, inclusive o próprio Estado. A liberdade sindical é um direito em si mesmo e um direito de caráter instrumental para a concretização de outros direitos fundamentais. Por tal motivo ela deve ser assegurada por meios enérgicos, para que não seja direito existente apenas em caráter formal, devendo ser protegido para que a sua fundamentalidade seja plena, tal qual um direito deste quilate pede. Uma vez ameaçada, não é somente uma liberdade colocada em risco, mas muitos outros direitos também passam a ser ameaçados ou mesmo fulminados.

3 CONCEITO DE ATO ANTISSINDICAL

Inicialmente, cabe ponderar que a palavra **antissindical** possui um prefixo “anti” que pressupõe contrariedade, oposição ou resistência. Ou seja, um ato antissindical pressupõe como ideias elementares uma atitude que visa promover algum resultado contrário aos interesses da instituição sindical, ou uma atitude que age contrariamente aos propósitos de um sindicato, ou mesmo contra os interesses de seus integrantes. Se anteriormente foi possível entender que a liberdade sindical possui diversos aspectos, não é difícil concluir que os atentados contra ela se externalizem por diversas condutas. Uma definição de ato antissindical deve albergar o reconhecimento de muitas condutas ativas ou passivas que, direta ou indiretamente, atentem contra a liberdade sindical. Assim, o ato antissindical possui diversas definições.

Mario Ghidini afirma que a conduta antissindical possui definição ampla e envolve todo o comportamento, comissivo ou omissivo por parte do empregador, que possa interromper, atrapalhar ou desviar as atividades dos sindicatos, independentemente de provocar um dano econômico aos trabalhadores individualmente (GHIDINI, 1985, p. 134). Esta é uma visão restrita aos atos antissindicais promovidos pelos empregadores, mormente quando muitos atos antissindicais podem advir de terceiros.

Por seu turno, Luís Enrique de La Villa Gil, Gabriel Garcia Becedas e Ignacio Garcia-Perrote Escartin (1993, p. 378) afirmam que o ato

antissindical é um elenco de condutas que tenha por objeto causar alguma espécie de discriminação ou lesão aos direitos da liberdade sindical por motivo de filiação ou da atividade sindical.

Já Oscar Ermida Uriarte (1989, p. 10) definiu atos antissindicais como:

[...] aqueles que prejudicam indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva.

E o notável jurista Luciano Martinez, que escreveu uma magnífica obra sobre o tema, define o ato antissindical como:

[...] a conduta de quem obstaculiza os direitos de liberdade sindical - individuais ou coletivos; positivos ou negativos; organizacionais ou acionais - e que, mesmo sem se dar conta disso, turba, por ação reflexiva, a progressividade de tantos outros direitos humanos. (MARTINEZ, 2013, p. 411)

São muitas as possibilidades de definição de atos antissindicais, pois o número de condutas assim qualificadas tende ao infinito, por ser a criatividade ilimitada para condutas de tal espécie, mormente quando podem atingir diversos aspectos da liberdade sindical. Por tal motivo, é bastante difícil elaborar um conceito fechado ou típico, sendo certo que o conceito deve ser aberto e apto a receber diversas atitudes que tenham por finalidade prejudicar a liberdade sindical nos seus mais diversos aspectos, como ocorrem nos conceitos que envolvam definições de condutas violadoras de direitos humanos. Lembrava Oscar Ermida Uriarte (1989, p. 59) que:

[...] o alcance objetivo ou âmbito de aplicação objetiva da proteção da atividade sindical deve ser amplo e incluir todo ato ou conduta que prejudique a causa da atividade sindical ou que a limite além daquilo que surge do jogo normal das relações coletivas de trabalho.

A Convenção 98 da OIT é um marco importante na caracterização dos atos antissindicais, na medida em que a referida norma internacional os reconhece e os classifica em dois grandes grupos, conforme duas tradições jurídicas distintas no mesmo diploma: a tradição codificadora romano-germânica e a tradição consuetudinária do *common law*.

O referido documento foi aprovado na 32ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 1º de julho de 1949, e visa proteger os direitos de sindicalização e de negociação coletiva. É uma das oito convenções fundamentais da entidade e define em seus arts. 1º e 2º duas naturezas de atos que passaremos a tratar com maior profundidade. Essa Convenção foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 49, de 27.8.1952, ratificada em 18 de novembro de 1952, promulgada pelo Decreto n. 33.196, de 29.6.1953, portanto vigente no país desde 18.11.1953.

A referida convenção, albergando duas tradições jurídicas distintas (romano-canônica e *common law*), enuncia dois grupos de condutas antissindicais principais. O primeiro é aquela conduta contra o indivíduo propriamente dito, ou seja, proteger o trabalhador de atitudes que lhe venham a prejudicar seus direitos, aí incluído o dirigente sindical. O segundo protege contra os atos que ameaçam, senão inviabilizam, a instituição sindical, também conhecido como atos de ingerência ou **práticas desleais**.

Em relação ao primeiro grupo, a norma da OIT conduz à noção do *fuero sindical*, que é a mais antiga e difundida proteção na América Latina. Rodolfo Napoli (1962) aponta que a expressão acima foi utilizada pela primeira vez em uma norma positivada no direito argentino como uma proteção contra o dirigente sindical, estando vinculado a uma doutrina do direito do trabalho como um direito protetor e que basicamente pretende defender o trabalhador dirigente sindical ou atuante em termos sindicais, principalmente contra a dispensa imotivada. Ermida Uriarte (1989, p. 9) mencionava o surgimento do *fuero sindical* como uma garantia “maliciosamente restringida”, configurando a proteção do dirigente sindical contra a dispensa injustificada. Entretanto, a noção de foro sindical vem sendo ampliada nas legislações latino-americanas de modo a abranger os trabalhadores em geral e qualquer ato que vise restringir ou impedir o exercício de direitos sindicais. Amauri Mascaro Nascimento critica a expressão foro sindical, que considera imprópria, pois não fornece uma ideia precisa de seu significado: *fuero* vem do latim *forum*, o que não se ajusta à figura (NASCIMENTO, 2008, p. 129). Possui uma característica muito voltada à proteção da discriminação contra o dirigente sindical e, posteriormente, restou estendida a todos os demais trabalhadores que tenham sofrido consequências prejudiciais de uma atitude, por motivo ligado à liberdade sindical.

O art. 1º da Convenção 98 da OIT estabelece que os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego. A proteção deve estar voltada a defender o trabalhador contra comportamentos que submetam um empregado à condição de ser ou deixar de ser filiado a um sindicato ou, de algum modo, que prejudiquem um trabalhador, restando aí incluída a proteção contra a dispensa imotivada em função de sua filiação a um sindicato ou participação em atividades sindicais.

O termo discriminação não é expressamente utilizado na referida norma, aliás, em 1949 pouquíssimos documentos internacionais empregavam-no. No entanto, fica claro que a referida norma também visa proteger os empregados contra atitudes discriminatórias promovidas por empregadores e sindicatos. Trata-se de uma proteção derivada dos ordenamentos advindos da tradição romano-germânica, claramente derivada do foro sindical. Sua proteção é essencialmente voltada ao trabalhador contra atitudes discriminatórias, sendo uma esfera de proteção da liberdade sindical na expressão individual do trabalhador.

Neste particular, é obrigatória uma análise da Convenção 111 OIT, pois, sem sombra de dúvidas, é a mais importante norma antidiscriminatória nas relações do trabalho atualmente vigente no plano internacional, bem como no plano interno brasileiro. Ela socorre bastante a Convenção 98 na proteção contra atitudes antissindicais que venham prejudicar o trabalhador, pois qualifica o ato discriminatório como uma prática prejudicial contra um trabalhador ou um grupo de trabalhadores.

A Convenção 87 da OIT, de 17 de junho de 1948, já prevê um princípio antidiscriminatório implícito para o exercício do direito de constituir organizações sindicais. Em seu art. 2º, a referida convenção menciona que:

[...] os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha. (OIT, 2013)

A Convenção 98 da OIT passou a tratar da discriminação em um princípio genérico, porém sabidamente voltado para a proteção dos direitos de sindicalização e negociação coletiva.

A Convenção 111, aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra no ano de 1958, teve sua vigência iniciada no plano internacional em 15.6.1960. Foi a primeira norma internacional a definir o que era uma prática discriminatória, e seu conceito não se encontra tão defasado. No Brasil, ela foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 104, de 24 de novembro de 1964, ratificada em 26 de novembro de 1965, promulgada pelo Decreto n. 62.150, em 19 de janeiro de 1968, e vigente no território nacional desde 26 de novembro de 1966 (SÜSSEKIND, 1994, p. 243). Assim define a prática discriminatória:

Art. 1 [...]

1. Para os fins da presente convenção o termo 'discriminação' compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional

ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras 'emprego' e 'profissão' incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego. (SÜSSEKIND, 1994, p. 244)

A definição de discriminação adotada para os efeitos da referida convenção é apontada para as situações que venham a destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Aliada com a proteção dada pelo art. 1º da Convenção 98, é perfeitamente aplicável para a defesa de atos antissindicais voltados contra o trabalhador. Trata-se de uma conceituação bastante ampla e que vem buscar a defesa da igualdade de oportunidades ou de tratamento, sendo a igualdade o objeto da proteção antidiscriminatória que, conjugada com a proteção do art. 1º da Convenção 98, fornece proteção não somente contra a dispensa, como também contra qualquer atitude prejudicial ao trabalhador ou mesmo à liberdade sindical. Sua proteção está voltada para todas as situações que envolvem o trabalho humano, incluindo qualquer atitude que promova distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Claro que uma atitude antissindical não está somente restrita à dispensa imotivada, mas prejuízos designados contra o trabalhador relativamente à jornada de trabalho, períodos de descanso, descansos semanais remunerados, saúde e segurança do trabalho, benefícios, seguridade social e prestações sociais relacionadas ao emprego, entre tantas outras possibilidades que um ato discriminatório possa atacar.

É oportuno, importante lembrar o conceito de discriminação nas relações de trabalho, conceito este defendido por este autor e que define o ato discriminatório como:

[...] o tratamento diferenciado menos favorável que o dispensado a outra pessoa ou grupo, em decorrência

de uma relação de trabalho, praticado por qualquer pessoa ou resultante de uma situação de afinidade pessoal de qualquer natureza, antes de sua celebração, durante seu transcurso ou depois de seu término, por qualquer motivo que não possa ser justificado mediante os critérios de proporcionalidade e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos laborais ou os direitos humanos e liberdades fundamentais de qualquer natureza, em qualquer campo e aspecto da vida laboral, privada ou pública. (LIMA, 2011, p. 311)

Em especial, o conceito de discriminação permite albergar como ato antissindical, entre tantas outras condutas, o assédio moral praticado contra o dirigente sindical e seus assemelhados, situação extremamente comum nos dias atuais, como forma de inibir o dirigente sindical em sua atuação. Por outro lado, permite assim reconhecer as condutas antissindicais que possam atingir o trabalhador antes, durante e depois do contrato de trabalho.

O segundo grupo de condutas antissindicais estabelecido pela Convenção 98 da OIT é aquele que tem origem na *common law*, mais precisamente nos EUA nos anos 1930, e que também é uma situação muito comum. O art. 2º da referida norma aponta que as organizações de trabalhadores e empregadores deverão gozar de proteção adequada contra atos de ingerência de umas sobre as outras, seja diretamente, seja por meio de seus agentes ou membros, tanto na formação como no funcionamento e administração.

E o referido artigo classifica como atitudes de ingerência as seguintes medidas:

- a) provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores;
- b) manter organizações de trabalhadores, com meios financeiros ou outras formas de apoio, submetendo-as ao controle de empregadores ou organizações de empregadores.

Tais atitudes são claramente classificáveis como atos de ingerência, ou seja, a interferência na livre organização sindical, por empregadores, organização de empregadores, ou organizações de trabalhadores rivais. Tais atitudes vinculam-se à noção de **práticas desleais**, especialmente nos Estados Unidos da América e no Reino Unido.

São conhecidas como **práticas laborais desleais**, assim expressamente reconhecidas pelo ordenamento federal dos Estados Unidos da América, (*unfair labor practice*), conforme o art. 8º da Lei Federal *National*

Labor Relations Act, de 1935, com alterações posteriores, especialmente a alteração ocorrida em 1947. Essa norma prevê um extenso rol de ações e comportamentos que podem ser considerados desleais, portanto expressamente proibidos, tanto para sindicatos de empregados, quanto para empregadores.

Merecem destaque entre as condutas previstas no art. 8º, seção “a” (itens de 1 a 5), a interferência do empregador no exercício das liberdades sindicais dos empregados estipuladas no art. 7º do mesmo diploma; dominação ou interferência de entidades sindicais ou mesmo contribuição financeira; discriminação por encorajar ou desencorajar a sindicalização por meio de contratação de empregados; dispensa por reclamações apresentadas perante a autoridade administrativa competente (*National Labor Relations Board*) ou testemunho em procedimento instaurado e recusa na negociação com representantes sindicais assim escolhidos pelos empregados.

Por outro lado, a recusa do empregador para sentar-se de boa-fé diante dos representantes dos empregados em uma mesa de negociação coletiva, cumpridos os requisitos legais, é considerada uma prática desleal pelo *National Labor Relations Act* de 1935 (art. 8º, alínea 1-5). A reforma do aludido diploma pelo *Taft-Hartley Act* de 1947 passou a impor igual obrigação de negociação de boa-fé ao sindicato dos trabalhadores, de modo que a recusa à negociação pelos representantes sindicais também constitui prática desleal (art. 8º, alínea b-3). Igualmente são reconhecidas como práticas desleais dos sindicatos, restringir ou coagir empregados ao exercício dos direitos legalmente garantidos. Assim, ficam proibidas as ameaças, o uso da violência, o oferecimento de benefícios para o ingresso no sindicato e a realização de pressão econômica para obrigar o empregado a eleger o sindicato como seu representante.

Os dois grupos de proteção não são antagônicos, mas complementares, na afirmação de Osvaldo Mantero de San Vicente, apontando o autor uruguaio que em diversos países da América Latina coexistem os regimes de *fuero sindical* (com esta ou outra denominação, como no caso do Brasil) com a instituição de práticas desleais (MANTERO DE SAN VICENTE, 2006, p. 57).

Como já foi possível vislumbrar, os atos antissindicais estão divididos em dois grandes grupos, o dos atos discriminatórios e o dos atos de ingerência na organização sindical. Oscar Ermida Uriarte aponta algumas diferenças existentes entre eles: o primeiro é essencialmente unilateral, beneficiando exclusivamente o empregado, enquanto o segundo é bilateral, pois se apresenta como mecanismo de garantia da ética no livre jogo (*fair play*) dos atores sociais (ERMIDA URIARTE, 1989, p. 11-12). Nos atos discriminatórios de natureza sindical, verifica-se a existência de violações da liberdade individual de filiar-se, não se filiar ou de engajar-se em atividades sindicais. Já no caso das práticas desleais, verifica-se o atentado contra a liberdade de organização e ação sindical independente.

Uma das mais importantes características dos atos antissindiciais é que tais ações ou omissões venham a demonstrar motivação antissindical, ainda que não exclusivamente, ou seja, um dos focos da atitude está voltado a destruir, mitigar ou tornar sem efeito a liberdade sindical em uma das expressões anteriormente apontadas.

No caso de práticas discriminatórias, nem mesmo a intencionalidade é necessária, quando reconhecida a discriminação **não intencional**, conhecida no ambiente jurídico europeu como **discriminação indireta**, ou **discriminação por impacto adverso** pela terminologia norte-americana. Trata-se de uma prática ou regra aparentemente neutra, que traz consequências adversas injustificáveis para determinada pessoa ou grupo de pessoas, e independe de intencionalidade por parte do praticante da conduta. Tão somente é necessária a comprovação que a conduta tenha gerado impacto adverso para determinado segmento, no caso o trabalhador envolvido com a atividade sindical.

Assim, é possível concluir que os atos antissindiciais são comportamentos ativos ou omissivos, com ou sem intencionalidade por parte do empregador ou de outros grupos interessados na relação, que venham a destruir, mitigar ou tornar sem efeito a liberdade sindical em suas diversas formas de expressão.

4 MEIOS DE DEFESA CONTRA ATOS ANTISSINDICAIS

Diversos são os meios de defesa contra atos antissindiciais previstos em diversos ordenamentos internacionais e internos atualmente vigentes. Claramente, é possível vislumbrar a existência de diversos mecanismos de efetivação da garantia de proteção contra atos antissindiciais, todos buscando a melhor eficácia da liberdade sindical em face da inequívoca importância de tal direito dentro da manutenção da ordem democrática. Será feita doravante uma rápida análise nas modalidades de mecanismos de efetivação da proteção da liberdade sindical. No entanto, antes de tal análise, importante constatar quais os efeitos de uma conduta antissindical.

Luciano Martinez (2013, p. 240) aponta que uma conduta antissindical, na condição de ilícito civil-trabalhista, pode produzir efeitos **indenizantes**, **caducificantes**, **invalidantes** e **autorizantes**. Indica o notável autor que o ilícito é **indenizante** quando produzir como eficácia o dever de reparar ou compensar as violações aos patrimônios material ou imaterial dos ofendidos. Seria **caducificante** quando a conduta produzisse a perda de determinado direito. **Invalidante** seria a eficácia pela qual o ato antissindical perde completamente os efeitos que o ato produziria, traduzindo-se em uma eficácia negativa, principalmente quando implica em nulidades dos atos praticados contrários à liberdade sindical. E **autorizante** seria a eficácia pela qual o ordenamento estaria

por garantir ao ofendido, ou mesmo ao responsável pela tutela do direito ou, até mesmo ao magistrado, a liberdade de praticar determinado ato.

Feitas tais considerações sobre as eficácias dos atos antissindicais na esfera civil-trabalhista, abre-se um caminho mais compreensível para entender os diferentes mecanismos contra atos antissindicais.

O primeiro mecanismo a ser discutido é o das medidas administrativas, assim consideradas como os procedimentos não judiciais movidos por autoridades governamentais. Tal sistema é verificado nos Estados Unidos da América, eis que, antes da discussão judicial sobre atos antissindicais, um procedimento administrativo deve ser instaurado no escritório regional da organização nacional de relações do trabalho (*National Labor Relations Board*) por qualquer pessoa, segundo Robert A. Gorman (1976, p. 7 e ss.). Uma vez recebida a queixa, passa a ser investigada pela mencionada autoridade administrativa na forma de um processo administrativo. Concluída a investigação, a autoridade profere uma decisão com caráter determinante para a parte faltosa, sem força executiva. Esta somente pode ser adquirida, em caso de recalitrância da parte vencida, mediante pedido judicial ajuizado perante a corte federal de apelações ou o juízo distrital federal cabível, pelo próprio órgão ou qualquer pessoa lesionada objetivando seu cumprimento (GORMAN, 1976, p. 10).

Também é possível adotar medidas judiciais de natureza civil-trabalhista na defesa contra atos antissindicais, inclusive alguns ordenamentos prevêem remédios judiciais específicos para tal finalidade. Em outros sistemas jurídicos, como o espanhol, por se tratar de liberdade constitucionalmente prevista, qualquer atentado à liberdade sindical permite seu enfrentamento por um **recurso de amparo**, remédio judicial para a proteção das liberdades e garantias fundamentais. Já na Itália, o art. 28 da referida Lei n. 300/1970 dispõe de um rito e medidas especiais para que o Juiz possa determinar a cessação dos atos antissindicais, possuindo um prazo de dois dias para despachar o pedido formulado, com vigência até que seja pronunciada sentença definitiva pelo Juiz do Trabalho. Importante aqui destacar o escólio de Gino Giugni (1991, p. 89), que a celeridade do rito processual que conclui a tramitação em dois dias, “foi inspirada na necessidade de garantir a tempestividade da intervenção jurisdicional pois, em matéria de relações sindicais, tempestividade é sinônimo de efetividade”.

O rito especial italiano deixa claro que o Juiz da localidade, caso não haja Juiz do Trabalho, é provocado por recurso dos organismos locais dos sindicatos nacionais, podendo o recurso ser instruído com “informações sumárias” e com possibilidade de concessão de liminar mediante despacho motivado. Esse tem efeito executivo imediato, visando a cessação do comportamento ilegítimo e a remoção de seus efeitos².

²RIVISTA Telematica di Diritto del lavoro. Disponível em: <<http://www.di-elle.it/Leggi/70-300.htm#28>>. Acesso em: 31 mar. 2004.

O despacho pode ser enfrentado por contestação do empregador a ser apresentada no prazo de 15 dias contados da comunicação.

Claramente, dentro do campo das medidas judiciais cabíveis, é possível vislumbrar a prática de atos que busquem os efeitos acima descritos por Luciano Martinez, desde indenizações para reparar danos materiais e morais, inclusive de ordem coletiva e/ou em favor do sindicato vitimizado pela conduta, a declaração judicial da perda da capacidade sindical de determinada entidade que tenha sido vítima de interferência sindical, a declaração judicial da nulidade de atos antissindicais praticados, especialmente a nulidade de dispensas, e a autorização judicial para impingir determinada prática não realizada por sindicato que tenha sido vítima da interferência externa, seja governamental ou do empregador.

Por fim, devemos entender como plenamente cabível e recomendável a adoção de medidas de cunho criminal em face dos praticantes de atos antissindicais. Esta criminalização é prevista em vários ordenamentos como forma de constrição do empregador faltoso, ou mesmo de terceiros, ao respeito da liberdade sindical. Vários ordenamentos assumem tal posição, para desencorajar comportamentos lesivos à liberdade sindical, uma tendência necessária no ordenamento brasileiro.

Feitas tais considerações, agora deve ser analisada a atuação da Organização Internacional do Trabalho na proteção da liberdade sindical.

5 A ATUAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho tem buscado implementar a liberdade sindical com as proteções devidas ao seu exercício, por diversos meios. O Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (OIT, 2008b), sobre a liberdade sindical, aprovado pela 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, aponta, em seu item 42, que as queixas que a organização recebeu sobre discriminação antissindical e atos de ingerência revelam a necessidade de serem estabelecidas sanções e vias de recurso suficientemente dissuasórias de tais atos. E no item 43, o referido relatório menciona que as regulamentações que proíbem atos de discriminação antissindical são inadequadas quando não acompanhadas de procedimentos que garantam uma proteção efetiva.

O último Relatório Global sobre o tema, publicado em 2008, intitulado “Liberdade sindical na prática: lições aprendidas” (OIT, 2008a), nos traz importantes considerações sobre a liberdade sindical no quadriênio anterior à sua publicação. No entanto, devem ser observadas algumas reservas sobre o tema, uma vez que no segundo semestre de 2008 houve o desencadeamento da grave crise financeira que assolou os países centrais, com reflexos nos países periféricos, e com graves

repercussões até a presente data. Inegavelmente, tal cenário acentua a prática de condutas antissindicais.

Segundo o relatório, foram incrementados os direitos de proteção das liberdades individuais se comparados com os problemas surgidos da aplicação de direitos e princípios fundamentais. O reconhecimento da importância desses direitos aparentemente foi fortalecido, mas os problemas das suas garantias persistiam, com casos de dispensas em larga escala, assédio, prisões e violência, incluindo o assassinato de sindicalistas. Entidades sindicais obreiras e patronais continuam enfrentando obstáculos em suas atividades rotineiras, com problemas típicos como o estabelecimento de tais organizações e a liberdade de adesão, interferência de governos e outros atores no funcionamento de entidades sindicais profissionais e patronais, restrições à negociação coletiva, discriminação contra membros sindicais e restrições severas ao direito de greve.

A OIT vem recebendo um número crescente de queixas envolvendo atos antissindicais de discriminação e interferência no quadriênio reportado, com alegações de atos prejudiciais como dispensas, rebaixamentos, transferências e recusas de contratação contra dirigentes e membros de sindicatos.

Importante destacar que a intervenção de governos, segundo a Organização, é um problema recorrente, com restrições menos visíveis à liberdade sindical, porém não menos prejudiciais, onde o direito de associação sindical é negado ou desencorajado, como resultado de pressões ou interferências nas atividades sindicais. Sistemas de registro de entidades sindicais ainda permitem às autoridades exercer discricionariedade indevida nas respectivas atividades, principalmente com exigências excessivamente altas de representatividade ou mesmo autorizações prévias para funcionamento. Muitos países têm efetivamente abandonado a legislação ou práticas administrativas que garantem a posição dominante ou mesmo a unicidade sindical, ainda que algumas significantes exceções persistam.

A restrição imposta por alguns países à negociação coletiva ou à representatividade sindical a diversos grupos ainda persiste, mesmo que reconhecido algum progresso em favor dos servidores públicos e trabalhadores na agricultura. Em alguns casos os governos interferem nas negociações coletivas ao sujeitar os acordos a aprovações conforme políticas econômicas, mesmo introduzindo arbitragem obrigatória ou encerrando disputas coletivas ou, até mesmo, ao promover contratações individuais de trabalho.

A realidade da globalização, segundo o referido relatório, tem resultado em competitividade mais intensa, com desafios jamais vistos impostos pelas alterações estruturais e tecnológicas da atividade produtiva, colocando em cheque métodos tradicionais de representação e negociação coletiva, tanto para trabalhadores como para empregadores. Vários estudos demonstram que o respeito à liberdade sindical e

negociação coletiva tem um impacto positivo na competitividade e no desempenho econômico. Segundo a OIT, novas estratégias negociais valorizam a eficiência e a produtividade. Por seu turno, exemplos mais recentes confirmam o poder da negociação coletiva como uma ferramenta adaptável para necessidades emergentes, capaz de responder eficientemente a novas exigências da produção. Eles surgem dentro das novas formas de trabalho e novos tipos de relações trabalhistas, os quais dividem a força de trabalho em trabalhadores “essenciais” e “eventuais” dentro do mesmo setor, indústria ou local de trabalho. A precariedade resultante de relações de emprego atípicas pede dos sindicatos, especialmente, uma nova e inovadora forma de aproximação para assegurar a cobertura dos interesses dos trabalhadores. Alterações estruturais no emprego, em particular daquelas resultantes de privatizações, novas tecnologias, terceirização e a extensão de cadeias produtivas, como também novas modalidades de relação empregatícia afetam duramente o exercício dos princípios e direitos envolvidos na liberdade sindical e negociação coletiva.

O interesse da OIT em efetivar os princípios da liberdade sindical e proteção da pessoa exige que a entidade não deixe de discutir, no plano internacional, casos que possam mitigar substancialmente as suas finalidades e objetivos. As matérias tratadas pela OIT sobre a liberdade sindical não correspondem ao domínio reservado dos Estados, bem como a ação que a entidade empreende não pode ser considerada uma intervenção em assuntos internos, pois adentra ao núcleo do marco do mandato que a organização recebeu de seus membros, procurando alcançar os objetivos que sejam assinalados.

O Comitê de liberdade sindical da OIT promove o respeito dos direitos sindicais em situações de fato e de direito. O propósito dos procedimentos especiais do Comitê não é promover críticas ou castigos, mas sim, estabelecer um diálogo tripartite construtivo para promover o respeito dos direitos sindicais. As queixas ante o Comitê podem ser apresentadas com independência sem intervenção do Estado-membro, desde que ele tenha ratificado as convenções sobre liberdade sindical. Cabe ao Comitê examinar a proporção de afetação do exercício dos direitos sindicais nos casos denunciados. Tal exame envolve a situação do país em questão, o histórico das relações de trabalho e a administração pública, o contexto social e econômico, e como os princípios são aplicados a diversos países.

A ocorrência de violações dos princípios da liberdade sindical por meio de leis nacionais, inclusive com interpretação dos tribunais superiores, autoriza o Comitê a examinar as referidas leis, emitir orientações e oferecer a assistência técnica da OIT para harmonizar as leis com os princípios da liberdade sindical definidos na Constituição da OIT ou nas convenções aplicáveis. São elas as Convenções 87, 98 e 135, a última que reconhece estabilidade provisória aos representantes de empregados nas empresas, além da Recomendação 143, que consagra o princípio da liberdade sindical.

O Comitê já estabeleceu uma série de precedentes em forma de enunciados. Alguns merecem destaque ao reconhecer diversas modalidades de atos antissindiciais, desde aqueles praticados de forma discriminatória contra o trabalhador envolvido com atividades sindicais, assim como os atos de ingerência (OIT, 2006), cujos precedentes são abaixo apresentados de forma reduzida:

- dispensa de trabalhadores em uma greve como ato antissindical discriminatório;
- medidas prejudiciais contra a constituição ou reconstituição de organizações de trabalhadores fora da organização sindical;
- discriminação no emprego por causa de sua atividade ou filiação sindical legítima, presente ou passada;
- existência de remédios específicos para dispensas em massa quando podem inviabilizar a atividade sindical;
- proteção contra trabalhadores em atividade sindical, ainda que o respectivo sindicato não seja reconhecido pelo empregador como representante da maioria dos empregados;
- a discriminação antissindical como todo ato que tenha por objeto despedir um trabalhador ou prejudicá-lo de qualquer forma por conta de sua filiação sindical ou sua participação sindical fora do lugar do trabalho, ou dentro dele e no horário de trabalho, quando houver consentimento do empregador;
- a proteção contra os atos de discriminação antissindical deve atuar na contratação, na dispensa ou mesmo contra qualquer medida discriminatória que seja adotada durante o emprego e, em particular, medidas que envolvam transferências, postergação de promoções ou outros atos prejudiciais;
- a legislação deve proteger contra a discriminação, inclusive com medidas judiciais, no momento da contratação, devendo ser protegidos os candidatos como se fossem empregados;
- são atos antissindiciais os atos de assédio e intimidação perpetrados contra os trabalhadores por motivo de filiação sindical ou de suas atividades sindicais legítimas, ainda que não impliquem necessariamente em prejuízos em seu emprego;
- atos que possam desencorajar a filiação a organizações de sua escolha, constituindo uma violação ao direito de sindicalização;
- a subcontratação acompanhada de dispensas de dirigentes sindicais;
- o protegido não possui imunidade contra dispensa quando esta tiver uma justa causa;
- transferências frequentes de pessoas que desempenham cargos sindicais;
- estabelecer “listas negras” de dirigentes sindicais e sindicalistas é considerada uma grave ameaça, suscitando dos governos medidas enérgicas para combatê-las;

- não pode haver dispensa por apresentar requerimentos ao empregador;
- a dispensa de dirigente sindical é ato contrário à Convenção 98;
- devem ser criados pelas legislações nacionais recursos e sanções contra atos de discriminação antissindical para eficácia do art. 1º da Convenção 98, assim como dispor de remédios rápidos, econômicos e imparciais, inclusive com sanções civis e penais, multas severas e possibilidade de reintegração ou compensação adequada quando não seja possível;
- necessidade de justificação dos atos que levem prejuízo ao empregado, devendo provar tais necessidades;
- fomentar o empregador à constituição de uma junta diretiva em um sindicato, interferir na correspondência do sindicato, suborno de dirigentes, fomentar desfiliações ou renúncias à tutela sindical, criar sindicatos “fíteres”, são atos contrários ao art. 2º da Convenção 98;
- as normas que proíbem ingerência devem ser acompanhadas de sanções eficazes e suficientemente inibidoras contra os atos de ingerência;
- negociações coletivas não podem ser conduzidas por organizações dirigidas por representantes designados ou controlados pelos empregadores ou suas organizações.

Os entendimentos da OIT deixam bem claro que nos casos de proteção contra a discriminação de dirigentes sindicais ou trabalhadores que tenham atividade sindical, diversos institutos do direito antidiscriminatório são adotados, especialmente a inversão do ônus da prova e a consideração de probabilidade acentuada de atos persecutórios contra dirigentes e militantes sindicais. Diante de tais possibilidades, os entendimentos do Comitê são claros em apontar que a ocorrência de prejuízos de qualquer espécie, ainda que não financeiros, ensejam justificativa razoável e plena prova da necessidade de tais atos.

6 CONCLUSÃO

Como foi possível depreender dos aspectos acima expostos, a liberdade sindical é um direito humano fundamental de grande importância para a manutenção do Estado Democrático de Direito. Possui alta relevância dentro do rol de direitos sociais, econômicos e culturais, bem como no rol de direitos civis e políticos, considerando-se ainda a fragilidade que os detentores de tais direitos estão submetidos perante o poder de empregadores, grupo de empregadores, entidades sindicais rivais e até mesmo entes governamentais. Somente mediante uma proibição efetiva e uma tutela ágil dotada de punições severas contra os atos atentatórios da liberdade sindical pode ser assegurada uma liberdade essencial para uma sociedade democrática.

A adoção de mecanismos de efetividade contra atos antissindiciais, tanto de natureza administrativa como trabalhista, civil e até mesmo de natureza penal, é utilizada em diversos ordenamentos jurídicos nacionais, até mesmo estimulados pela OIT.

Traçando-se uma comparação entre os exemplos expostos e o panorama brasileiro atual, a apatia e miopia legislativa são reveladas com inegável clareza nesse campo do ordenamento nacional. Considerando-se que possuímos parcas proteções contra alguns dirigentes sindicais e membros da CIPA, fica evidente o nosso atraso diante até mesmo na América Latina. Se não dispomos de estruturação capaz de proteção da liberdade sindical, nossas normas penais ainda estão voltadas para tempos do corporativismo fascista que dominou o cenário brasileiro por várias décadas, e com a ausência de procedimentos processuais específicos de urgência e imediata eficácia para solução de tais violações.

O ordenamento jurídico brasileiro clama, com a máxima urgência, ou como afirma o jargão popular “para ontem”, uma profunda revisão dos sistemas de proteção da liberdade sindical, observando-se os seguintes princípios extraídos dos exemplos citados:

- a) proteção contra atos discriminatórios que venham a prejudicar a pessoa do trabalhador;
- b) proteção contra atos de ingerência sindical, diretos ou indiretos, que venham a mitigar a liberdade sindical constitucionalmente assegurada;
- c) adoção de medidas de cunho administrativo, civil, trabalhista e penal para proteção da liberdade sindical, que propiciem uma defesa efetiva da liberdade sindical em nosso país contra atos das mais diversas origens, desde a empresa até mesmo contra o próprio governo, e também por outros trabalhadores e entidades sindicais em disputa;
- d) adoção de normas penais contra práticas antissindiciais;
- e) adoção de um procedimento especial e célere para a defesa da liberdade sindical, em especial um procedimento de natureza sumaríssima, com cognição rápida e decisão imediata de natureza irrecorrível, que possua métodos de prova capazes de albergar a defesa de direitos fundamentais, entre eles a inversão do ônus da prova.

7 REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. Colisão de direitos fundamentais e realização de direitos fundamentais no Estado democrático. Palestra proferida na sede da Escola Superior de Magistratura Federal no dia 7 set. 1998. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro: Renovar, n. 217, jul./set. 1999.

CARVALHO RAMOS, André de. **Processo internacional de direitos humanos**: análise dos sistemas de apuração de violações de direitos humanos e implementação das decisões no Brasil. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

CARVALHO RAMOS, André de. **Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

ERMIDA URIARTE, Oscar. **A proteção contra os atos anti-sindicais**. Trad. Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 1989.

ERMIDA URIARTE, Oscar. **Derechos Laborales y Comercio Internacional**. Ponencia presentada al V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de la República. Facultad de Derecho, Instituto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Lima, 2001. Disponível em: <http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/derlabermida.htm>. Acesso em: 23 nov. 2008.

GHIDINI, Mario. **Diritto del Lavoro**. 9. ed. Padova: Cedam, 1985.

GIUGNI, Gino. **Direito sindical**. Com a colaboração de Pietro Curzio e Mario Giovanni Garofalo. Trad. de Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991.

GORMAN, Robert A. **Labor law: unionization and collective bargaining**. St. Paul: West Publishing, 1976.

HÄBERLE, Peter. **La libertad fundamental en el Estado constitucional**. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 1997.

KANT, Immanuel. **Fundamentos para a metafísica dos costumes**. Trad. António Pinto de Carvalho. São Paulo: Nacional, 1964.

LIMA, Firmino Alves. O conflito entre o princípio da unicidade sindical previsto no art. 8º, II, da Constituição Federal de 1988 e o princípio internacional da liberdade sindical. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, São Paulo, n. 34, 2009.

LIMA, Firmino Alves. **Teoria da Discriminação nas Relações do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo *et al.* **Protección y Promoción de La Libertad Sindical**. Curso Sobre la Ley 17.940. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2006.

MARTINEZ, Luciano. **Condutas Antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013.

NAPOLI, Rodolfo A. **Manual de Derecho Sindical**. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 1962.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento**. Tradução de Edílson Alkmin Cunha. Brasília: Escritório da OIT, 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of association in practice: lessons learned**. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration, INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 97th Session 2008, Report I (B), 2008a. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096122.pdf>. Acesso em: 4 maio 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Freedom of Association**. International Labour Office. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition. Geneva. 2006. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf>. Acesso em: 4 maio 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ILOLEX**. Base de dados sobre as normas internacionais do trabalho. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/portug/docs/convdisp1.htm>>. Acesso em: 1º maio 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Liberdade sindical na prática: lições a retirar**. Relatório do Diretor-Geral, Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, 2008b. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/download/relatorioglobal2008_portuguesportugal.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2008.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. **Tendências Constitucionais em Matéria Trabalhista**. Sítio da Associação de Magistrados da Justiça do Trabalho da 4ª Região, AMATRA IV. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/Comunicacao/Artigos/1460>>. Acesso em: 23 nov. 2008.

PESTALOZZA, C. Graf von. **Kritische Bemerkungen zu Methoden und Prinzipien der Grundrechtsauslegung in der Bundesrepublik Deutschland em Der Staat 2**, p. 230-231, 1963, *In*: PÉREZ LUÑO, Antonio E. Derechos humanos, Estado de derecho e constitución. 7. ed. Madrid: Tecnos, 2001.

PINTO, Mário. **Direito do Trabalho**. Lisboa: Editora Universidade Católica, 1996.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito sindical brasileiro**. Rio de Janeiro: Brasília, 1976.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SARTHOU, Helious. **Trabajo, Derecho y Sociedad**. Montevideo: Fundación de cultura universitária, Tomo I, 2004.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da; LIMA, Firmino Alves. Repressão Penal dos Atos Antissindicais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, São Paulo, n. 37, jul./dez. 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. **A humanização do direito internacional**. Belo Horizonte: Ed. Del Rey, 2006.

VILLA GIL, Luís Enrique de la; GARCIA BECEDAS, Gabriel; GARCIA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio. **Instituciones de derecho del trabajo**. 2. ed. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramon Areces, 1993.

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A NOVEL REDAÇÃO DA SÚMULA N. 277 DO COLENDO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

BRIEF OBSERVATIONS ABOUT THE NOVEL WRITING OF THE ABRIDGMENT N. 277 OF THE HIGH SUPERIOR LABOR COURT

Roberto Nóbrega de Almeida Filho*

Resumo: A redação da citada Súmula n. 277, alterada pela Resolução n. 185, de 14 de setembro de 2012, do Pleno do TST, em sentido diametralmente oposto ao da sua antiga versão, conferiu ultratividade às normas coletivas, colhendo de surpresa o jurisdicionado, que depositava confiança justificada na jurisprudência consolidada sobre o tema em questão. Indiscutível que a imperatividade dos precedentes dos Tribunais Superiores é imprescindível para a estabilidade da ordem jurídica, bem como para a observância da previsibilidade e da confiança depositada nos atos do Poder Judiciário. Este artigo objetiva analisar a insegurança jurídica criada por essa guinada jurisprudencial.

Palavras-chave: Súmula. Acordo coletivo. Princípio da Segurança Jurídica.

Abstract: The redaction of the said Abridgment n. 277, altered by the Resolution n. 185, of September 14 of 2012, of the Plenum of the TST, in a diametrically opposite direction from its old version, conferred proactivity to the collective norms, surprising the claimants, who deposited justified trust in the jurisprudence of the theme in question. Unquestionable that the imperative of precedents of the Superior Courts is indispensable to the stability of the legal system, as well as the observance of foreseeability and trust deposited in the acts of the Judicial Power. This article aims to analyse the judicial uncertainty created by this jurisprudential turn.

Keywords: Abridgment. Collective Agreement. Principle of Legal Security.

Inicia-se com um breve esboço histórico da Súmula n. 277 do TST.

Editado pelo TST originalmente em março de 1988 (Resolução n. 10/1988), o mencionado verbete preconizava o seguinte:

*Desembargador do Trabalho do TRT da 15ª Região.

As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.

Como se vê, tal entendimento referia-se, unicamente, à sentença normativa, em conformidade, aliás, com o parágrafo único do art. 868 da CLT, que estabelece a obrigatoriedade de o Tribunal fixar o prazo de vigência das sentenças proferidas nos dissídios coletivos.

Sobreveio a Lei n. 8.542/1995 - de natureza efêmera, pois logo revogada pela Medida Provisória n. 1.079, de 28 de julho de 1995, sucessivamente reeditada até sua conversão na Lei n. 10.192/2001 - que tratava da política nacional de salários, e cujo art. 1º assim dispunha:

§ 1º As cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho.

Por meio da Resolução n. 161/2009, o TST alterou o teor da Súmula n. 277, nela incluindo a alusão a acordos e convenções coletivas, que não eram mencionados na redação anterior, além de ressaltar o período de vigência da Lei n. 8.542/1995:

I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

II - Ressalva-se da regra enunciada no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.7.1995, em que vigorou a Lei n. 8.542, revogada pela Medida Provisória n. 1.709, convertida na Lei n. 10.192, de 14.2.2001.

O item I desse verbete encontrava fundamento no inciso II do art. 613 da CLT (obrigação de os acordos e convenções estabelecerem o seu prazo de vigência), e também no § 3º do art. 614 (que veda a estipulação de acordo ou convenção com prazo de vigência superior a dois anos).

Enquanto prevaleceram essas duas redações, o TST prestigiou o entendimento sobre a eficácia da sentença normativa, convenção ou acordo coletivo apenas durante o seu prazo de vigência.

Todavia, em setembro de 2012, por meio da Resolução n. 185, o TST veio a alterar, significativamente, a redação da Súmula n. 277, adotando a seguinte posição:

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais

de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

A partir de então, o Colendo Tribunal perfilhou-se à teoria da ultra-atividade condicionada da norma coletiva - tese essa referida pelo ilustres Ministros Augusto César Leite de Carvalho, Kátia Magalhães Arruda e Maurício Godinho, no artigo intitulado **A Súmula 277 e a defesa da Constituição** (2012), do qual extraio o seguinte trecho:

A norma coletiva é ultra-ativa, ou reveste-se de ultra-atividade, quando continua eficaz após o seu termo final de vigência. [...] a ultra-atividade da cláusula resultante da negociação coletiva está condicionada à inexistência de norma coletiva posterior que a revogue, ou seja, a cláusula normativa pode ser suprimida ou quiçá ter o seu alcance reduzido mediante norma coletiva superveniente, imunizando-se o seu conteúdo somente quanto à incidência das alterações individuais do contrato de trabalho.

Os insignes ministros sustentam que a ultra-atividade da norma coletiva encontra fundamento no § 2º do art. 114 da Constituição, tanto em sua redação original, quanto naquela alterada pela Emenda Constitucional n. 45/2000, pois ambos os textos determinam que sejam respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

As críticas de que a alteração do discutido verbete foi editada sem a existência de precedentes, na forma exigida pelo Regimento Interno do TST (arts. 164 e 165), foram assim rebatidas pela eminente trinca de ministros:

[...] a Seção de Dissídios Individuais tem atribuído ultra-atividade inclusive às sentenças normativas. Esse novo entendimento tornou-se pacífico naquela Seção Especializada do TST desde o mês de abril de 2008, portanto mais de quatro anos antes do estabelecimento da nova redação à Súmula n. 277 da Corte Superior. Essa sequência jurisprudencial consistente foi sufragada pelo Tribunal Pleno em maio de 2011, quando o TST aprovou o novo Precedente Normativo n. 120 da SDC, que expressava o entendimento já solidificado em uma de suas seções especializadas.

Ora, mesmo tratando da ultra-atividade, é certo que o tal Precedente Normativo não deixou de preconizar sobre a necessidade de se respeitar o “prazo máximo de quatro anos de vigência”.

Portanto, entende-se que esse precedente não pode servir como fundamento para uma ultra-atividade sem limites.

Por outro lado, também não poderia deixar de referenciar e invocar a tese exposta pelo preclaro Desembargador Doutor Júlio Bernardo do Carmo, do Eg. TRT da 3ª Região - publicada na Revista n. 85 do mencionado Tribunal (p. 75-84) - que, com sapiência jurídica, sustenta que a novel Súmula n. 277 ofende o princípio da legalidade,

[...] ao extrair do § 2º do artigo 114 da Constituição Federal com a redação imprimida pela Emenda Constitucional n. 45/2004, uma interpretação usurpadora da atuação do legislador positivo infraconstitucional.

Endossando tal entendimento, é válido salientar que a Lei n. 8.542/1992 - que estabelecia a ultra-atividade das convenções e acordos coletivos - foi expressamente revogada pelo legislador.

Diante disso, com a nova redação da Súmula n. 277, questiona-se se o Colendo TST não estará a caminhar na contramão da *mens legis*?

Prossegue o Exmo. Desembargador da 3ª Região:

O texto constitucional em epígrafe (§ 2º do art. 114 da Constituição Federal de 1988) em nenhum momento contempla, ainda que de forma meramente implícita, a ultra-atividade condicionada das cláusulas coletivas, já que não se enveredou a pronunciar sobre a extensão ou prazo de duração da sentença normativa, tarefa que é normatizada no plano infraconstitucional.

Ora, não tendo a norma constitucional em epígrafe disposto sobre a natureza continuativa ou episódica das cláusulas conferidas na sentença normativa, já que nada rezou sobre seu prazo de vigência, soa, no mínimo, desarrazoado inferir que a *Lex Legum* tenha consagrado a teoria da ultra-atividade condicionada das cláusulas normativas.

A interpretação consentânea com o direito posto, logo de *lege lata*, é aquela que se restringe a captar o conteúdo normativo teleológico da norma constitucional interpretada e não extrair desse conteúdo um novo comando constitucional que jamais esteve no espírito do legislador constituinte.

Para ser mais claro, o fato de o § 2º do art. 114 da Constituição Federal de 1988, com a redação imprimida pela Emenda Constitucional n. 45/2004, ter estatuído que, ao editar a sentença normativa, a Justiça do Trabalho tem que respeitar disposições mínimas legais de proteção

ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente, não implica dizer que, uma vez conferidas pelo Poder Judiciário trabalhista, as cláusulas da sentença normativa continuariam em plena vigência até que outra sentença normativa viesse a ser editada.

Essa exegese, como enfatizado alhures, cria uma nova regra constitucional dissociada do espírito ou da *mens legis* do dispositivo legal que se quer interpretar, e o que é pior, conspurcando-se o que estava na vontade explícita do legislador constituinte.

Mas, voltando ao que afirmamos alhures, não tendo a Constituição Federal se ocupado desta tarefa, o problema relacionado não só à vigência de normas coletivas *lato sensu*, como também à de sua possível ultra-atividade, depende sim de previsão expressa no plano legislativo infraconstitucional.

E as coisas se passam exatamente assim.

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe no art. 613, inciso II, que as convenções e acordos coletivos de trabalho deverão conter obrigatoriamente, dentre outros requisitos, o respectivo prazo de vigência, completando, nesse exato sentido, o § 3º do art. 614 do mesmo diploma consolidado que 'Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a dois anos'.

A respeito da incorporação definitiva da cláusula mais favorável, o ilustre desembargador alerta:

No plano do direito individual do trabalho, em face do dirigismo estatal, e da natureza de ordem pública e de irrenunciabilidade dos preceitos que outorgam direitos sociais aos trabalhadores, a regra é a de que a norma mais favorável adere sempre ao contrato de trabalho, não mais podendo ser suprimida em seu prejuízo.

Já no plano do direito coletivo a norma mais favorável ao trabalhador não decorre de ato legislativo típico e sim da autonomia privada coletiva, mesmo considerando-se que esta última pode não vingar, ocupando-se o Estado-Juiz de dar prosseguimento normatizado à negociação coletiva malograda.

A singularidade permanece porque, mesmo no âmbito do poder normativo, o Judiciário trabalhista não edita lei abstrata e válida para todos e sim uma norma específica que vai reger a situação de trabalhadores que

estão inseridos em determinada categoria profissional. Ou seja, uma coisa é invocar a inalterabilidade de uma cláusula mais favorável ao trabalhador quando oriunda de uma lei trabalhista cogente, imperativa e inalterável *ad libito* das partes; outra bem diversa é invocar a inalterabilidade ou perpetuidade de uma cláusula favorável ao trabalhador quando advinda, não de lei imperativa e categórica, mas sim da autonomia privada coletiva de que desfrutam os entes sindicais quando celebram um acordo ou uma convenção coletiva de trabalho. Ou mesmo quando a norma coletiva, como é curial, provém de uma sentença normativa, que substitui a autonomia privada coletiva malograda pela imposição da vontade do Estado-Juiz.

No plano individual trabalhista, o contrato de trabalho tende para a indeterminação de prazo e, mesmo nos chamados contratos por prazo determinado, a inalterabilidade da cláusula mais favorável decorre diretamente da lei, muito embora transite antes pela vontade manifesta do empregador que cogita a benesse, a exterioriza no mundo físico e torna-a realidade imutável no mundo do direito do trabalho.

Ou seja, no plano do direito individual do trabalho a inalterabilidade da cláusula mais favorável, decorrendo diretamente de uma lei imperativa e categórica, está totalmente dissociada da noção de prazo do contrato de trabalho; ela é atemporal, e, uma vez reconhecida pelo Estado-Juiz, a situação de inalterabilidade da cláusula mais favorável ao trabalhador é irreversível e imodificável.

As normas coletivas, por outro lado, todas, sem exceção, têm prazo de vigência determinado, imposto por lei e suas cláusulas são frutos da autonomia privada coletiva ou de um ato heterônomo estatal que a substitui.

Tendo prazo de vigência imperativa delineado na lei, as cláusulas coletivas não podem viver de forma atemporal, cessando sua eficácia com o exaurimento do prazo de vigência da norma coletiva.

Como a ultra-atividade, como é irrefutável, depende de comando normativo expresso, e como já ressaltado alhures, inexistindo tal comando normativo no plano do direito positivo brasileiro, ressalvada a vigência efêmera da Lei n. 8.542/1992, não há como sustentar que a cláusula coletiva continue surtindo efeito após a caducidade do instrumento normativo que a contempla.

Outro aspecto preocupante da alteração da Súmula n. 277 do TST diz respeito ao princípio da segurança jurídica.

Ao discorrer sobre a segurança nas relações jurídicas, o mestre José Afonso da Silva (1999, p. 433) alude ao conceito estabelecido por Jorge Reinaldo Vanossi:

A segurança jurídica consiste no 'conjunto de condições que tornam possível às pessoas o conhecimento antecipado e reflexivo das consequências diretas de seus atos e seus fatos à luz da liberdade conhecida'. Uma importante condição da segurança jurídica está na relativa certeza de que os indivíduos têm de que as relações realizadas sob o império de uma norma devem perdurar ainda quando tal norma seja substituída.

A segurança jurídica - princípio essencial num Estado Democrático de Direito - pressupõe a estabilidade e previsibilidade, conferindo aos cidadãos garantia e certeza nas suas relações jurídicas. Neste aspecto, vale transcrever as criteriosas ponderações do ex-Ministro José Augusto Delgado publicadas no *site* do C. STJ (2014), em seu artigo **A imprevisibilidade das decisões judiciais e seus reflexos na segurança jurídica**. Vejamos:

2 A IMPREVISIBILIDADE DAS DECISÕES JUDICIAIS E OS SEUS REFLEXOS NEGATIVOS PARA IMPOR SEGURANÇA JURÍDICA. ASPECTOS CONCEITUAIS.

A acentuada imprevisibilidade das decisões judiciais fortalece os males provocados pela insegurança jurídica, contribuindo para enfraquecer o regime democrático. A presença da não uniformidade das decisões judiciais, por inexistência de causas jurídicas justificadoras para a mudança de entendimento por parte dos Tribunais Superiores e do Supremo Tribunal Federal, gera intranqüilidade, tornando-se causa aumentativa dos conflitos. Ofende, de modo fundamental, aos princípios do regime democrático, do respeito à dignidade humana, da valorização da cidadania e da estabilidade das instituições.

Nesse patamar de idéias, abre-se espaço para se trabalhar com o conceito de segurança jurídica, que, necessariamente, deve ser examinado quando há interesse em serem discutidos os reflexos da sua apreciação nas decisões judiciais que solucionam conflitos, especialmente, os de características tributárias.

A segurança jurídica, para bem ser compreendida, deve ser examinada como:

- a) garantia de previsibilidade das decisões judiciais;
- b) meio de serem asseguradas as estabilidades das relações sociais;
- c) veículo garantidor da fundamentação das decisões;
- d) obstáculos ao modo inovador de pensar dos magistrados;
- e) entidade fortalecedora das súmulas jurisprudenciais (por convergência e por divergência), impeditiva de recursos e vinculante;
- f) fundamentação judicial adequada.

[...]

Por essa razão, J. J. Gomes Canotilho, em seu *Direito Constitucional*, 6. ed., Coimbra, Almedina, 1993, p. 371-372, tratando do tema, afirma: 'A idéia de segurança jurídica reconduz-se a dois princípios materiais concretizadores do princípio geral de segurança: princípio da determinabilidade de leis expresso na exigência de leis claras e densas e o princípio da proteção da confiança, traduzido na exigência de leis essencialmente estáveis, ou, pelo menos, não lesivas da previsibilidade e calculabilidade dos cidadãos relativamente aos seus efeitos jurídicos'.

A segurança jurídica há de ser vista como sendo um enunciado principiológico com hierarquia superior, isto é, contendo um valor que deve ser aplicado de modo absoluto para consagrar a força do Direito quando vinculado a situações concretas conflituosas e que estão a exigir pronunciamentos administrativos e, especialmente, judiciais que as estabilizem.

Diante das considerações em volta do mencionado sobreprincípio, temos que, na órbita do ordenamento de direito de qualquer Estado vivenciador da Democracia, devem imperar, sem quaisquer restrições, os princípios da legalidade, da irretroatividade, da universalidade da jurisdição, da igualdade e da anterioridade.

É óbvio que o Estado pode - e deve - promover alterações na legislação, pois necessita modernizar-se e se adaptar às mudanças sociais, econômicas, tecnológicas etc.

Não pode, contudo, permitir que tais alterações venham a promover a ruptura de situações já consolidadas sob a ordem jurídica que vigia anteriormente, sob pena de afronta aos princípios do direito adquirido, ato jurídico perfeito e coisa julgada.

Deve-se ter em conta, ainda, que os tribunais superiores, quando editam súmulas, atuam, praticamente, como legisladores, condição essa que pressupõe, ainda mais, o imprescindível respeito ao princípio assegurado no inciso XXXVI do art. 5º da Carta Magna.

Feitas tais considerações, infere-se que a alteração da jurisprudência predominante causará abrupto, e muitas vezes irreversível, prejuízo às relações e negócios ocorridos sob a égide do verbete alterado, pois, então, existia confiança justificada naquela orientação sumular, e era óbvio que aquele entendimento jurisprudencial gerava expectativa ao jurisdicionado de que estava se conduzindo e pautando em conformidade com o Direito.

A propósito da expressão “confiança justificada”, trago à baila percuciente artigo do Professor Luiz Guilherme Marinoni (2011, p. 16), intitulado **Eficácia Temporal da Revogação da Jurisprudência Consolidada dos Tribunais Superiores**, tendo em vista a pertinência com esta dissertação, vejamos:

Porém, o dilema que marca a revogação de precedente está exatamente na alteração do sinal de vida dos efeitos da norma. Numa hipótese a norma deixa de produzir efeitos e na outra passa a produzi-los. Isto, entretanto, tem nítida interferência nas relações e situações que se pautaram no precedente revogado, considerando a decisão de inconstitucionalidade ou a decisão de constitucionalidade. A situação que, considerando precedente constitucional, afronta a decisão que o revogou, merece cuidado especial.

A ordem jurídica - composta pelas decisões judiciais, especialmente as do Supremo Tribunal Federal - gera expectativa e merece confiança, tuteláveis pelo princípio da segurança jurídica. Assim, é preciso investigar se há confiança que pode ser dita justificada no precedente revogado. Basicamente, é necessário verificar se o precedente tinha suficiente força ou autoridade, à época da prática da conduta ou da celebração do negócio, para fazer ao envolvido crer estar atuando em conformidade com o Direito. Existindo confiança justificada, é legítimo decidir, no controle difuso, de modo a preservar as situações que se pautaram no precedente.

Impende, ainda, dizer que a abrupta alteração da Súmula n. 277 poderá trazer consequências nefastas para a própria negociação coletiva.

Parece óbvio que, a partir dessa alteração, os empregadores terão mais receio de conceder qualquer tipo de benefício a seus empregados, pois

uma vez concedido, tal incorpora-se ao contrato de trabalho, tornando-se praticamente imutável.

Assim, ao invés de estimular a negociação coletiva - como seria desejável -, a nova redação da Súmula n. 277 pode acabar dificultando e inibindo os acordos entre empregados e empregadores, receosos, estes últimos, das consequências e impactos financeiros para seus empreendimentos.

Aliás, é o próprio Estado Democrático de Direito que reclama o respeito incondicional ao princípio da segurança jurídica.

Por essas sumárias razões, dessumi-se que a ultratividade que irradia da indigitada Súmula n. 277 produzirá uma série de incertezas jurídicas nas relações de trabalho atuais e passadas, com grande potencial para causar efeitos contrários ao avanço das negociações coletivas, cujos reflexos deletérios, indubitavelmente, serão suportados pelos trabalhadores e pelo Estado.

Com respeito à divergência, é o que aqui se defende.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Regimento Interno**. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/601/2008_ra1295_consolidacao_17mar2014.pdf>.

CARMO, Júlio Bernardo do. A Súmula n. 277 do TST e a ofensa ao princípio da legalidade. **Revista do Tribunal do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 55, n. 85, jan./jun., 2012.

CARVALHO, Augusto César Leite de; ARRUDA, Kátia Magalhães; DELGADO, Maurício Godinho. **A Súmula 277 e a defesa da Constituição**. Biblioteca Digital TST, Brasília. Data da publicação: 12 dez. 2012. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/28036>>.

DELGADO, José Augusto. **A imprevisibilidade das decisões judiciais e seus reflexos na segurança jurídica**. Disponível em: <http://bdjur.stj.gov.br/jspui/bitstream/2011/20885/3/Imprevisibilidade_Decis%C3%B5es_Judiciais.pdf>. Acesso em: 1º ago. 2014.

MARINONI, Luiz Guilherme. Eficácia Temporal da Revogação da Jurisprudência Consolidada dos Tribunais Superiores. **Revista Magister de Direito Civil e Processual Civil**, Porto Alegre, n. 44, set./out. 2011.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.



Doutrina Internacional

LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS: la ineptitud del trabajador

THE EXTINCTION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT FOR OBJECTIVE CAUSES: the ineptitude of the worker

David Montoya Medina*

1 LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS

De entre las diversas causas de extinción del contrato de trabajo, contempladas, en el art. 49 ET, la legislación española solo identifica como despidos al denominado “despido disciplinario” (arts. 49.1 “k” y 54 a 57 ET) y al llamado “despido colectivo” (arts. 49.1 “i” y 51 ET), evitando atribuir dicho *nomen iuris* a la extinción por causas objetivas (arts. 49.1 “l”, 52 y 53 ET). La doctrina y la jurisprudencia, sin embargo, vienen refiriéndose al despido en términos amplios, entendiendo por tal la extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario, de aquí que pueda hablarse de la existencia en nuestro ordenamiento jurídico de hasta cuatro modalidades distintas de despido: despido disciplinario, despido colectivo, despido por fuerza mayor y despido objetivo o despido por causas objetivas.

Como es sabido, el concepto de despido disciplinario discurre indisolublemente ligado a la idea de culpa, pues supone la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral de empresario con fundamento en la apreciación por éste de un incumplimiento grave y culpable del trabajador (art. 54.1 ET). Por el contrario, el denominado despido objetivo no descansa en la comisión del trabajador de una conducta culpable. A diferencia del despido disciplinario, las causas que, conforme al art. 52 ET, justifican el despido objetivo, si bien pueden consistir en incumplimientos del trabajador, son totalmente ajenas a la voluntad incumplidora del trabajador, por lo menos, no se pueden imputar de manera directa e inmediata a su propia voluntad¹. Se trata de causas extintivas que conectan más bien con el acaecimiento de determinadas circunstancias de carácter objetivo relacionadas bien con el propio trabajador y su capacidad para el desempeño del trabajo, bien con la necesidades de funcionamiento de la empresa². Desde luego, no son éstas las únicas causas de naturaleza

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Alicante.

¹SAGARDY BENGOCHEA, p. 139. En el mismo sentido, MONTOYAMELGAR, 2014, p. 488.

²Dichas causas son: a) ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa; b) falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables; c) razones económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando el despido afecte a un número

objetiva que la legislación española contempla para la extinción de los contratos de trabajo. Con un régimen jurídico distinto al previsto para el despido objetivo, el contrato de trabajo también puede extinguirse por fuerza mayor (art. 49.1 "h" ET), expiración del tiempo convenido (art. 49.1 "c" ET), incapacidad o muerte del empresario o del trabajador (art. 49.1 "e" y "g" ET). Empero, dichas causas extintivas no serán objeto de estudio aquí por constituir causas autónomas de extinción del contrato de trabajo y, por tanto, diferenciadas jurídicamente del despido objetivo.

De entre las diversas causas de despido objetivo que regula el art. 52 ET, las relacionadas con la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción constituyen, sin duda, las estadísticamente más utilizadas por las empresas. Con todo, en las páginas siguientes se va a detener la atención en otra de las causas extintivas enumeradas por dicho precepto, la ineptitud del trabajador³. A diferencia de las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, se trata de una causa extintiva no relacionada directamente con el ejercicio de la actividad empresarial sino con la persona del trabajador y su capacidad para el desempeño de la prestación laboral objeto de su contrato de trabajo. Si bien, como se ha dicho, no se trata de la causa de despido objetivo más frecuentemente invocada en la praxis de las relaciones laborales, su cercanía conceptual con otras causas de extinción y suspensión del contrato y la intriga que suscita su críptica formulación legal viene alimentando una constante litigiosidad en la jurisdicción social desde su reconocimiento en la legislación laboral española.

2 LA INEPTITUD COMO CAUSAS DE DESPIDO OBJETIVO: fundamento, delimitación conceptual y tipos

De acuerdo con el art. 52 "a" ET, el contrato de trabajo podrá extinguirse "por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa".

de trabajadores inferior al establecido en el art. 51 ET para el despido colectivo; d) faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses; e) en el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

³La ineptitud del trabajador ya aparecía contemplada como causa de extinción del contrato de trabajo en el art. 89 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 y en los arts. 77 "d" y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, que se referían a la "ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para que fue contratado". No obstante, dicha previsión adolecía de un notorio defecto de sistemática pues se ubicaba en los mismos preceptos reguladores del despido disciplinario. La deficiencia fue subsanada con la entrada en vigor del RDL 17/1977, de Relaciones de Trabajo, que creó el despido por causas objetivas contemplando expresamente la ineptitud, junto a otras causas extintivas de carácter objetivo.

La ineptitud constituye una causa de extinción del contrato de trabajo, por desaparición o imposibilidad de su objeto que, con carácter general, puede ser invocada cuando las condiciones de ejecución de la prestación de trabajo resulten alteradas de tal forma que representa un sacrificio excesivo para el empresario la continuidad del vínculo laboral. Su fundamento, en sede del Derecho de las obligaciones y de los contratos, parece conectar con el art. 1184 CC que contempla la extinción de las obligaciones de hacer cuando la prestación resultare legal o físicamente imposible y con el art. 1272 CC que establece que las cosas o servicios imposibles no pueden ser objeto de contrato. Desde luego, la ineptitud como causa extintiva del contrato de trabajo no presupone la existencia de un impedimento tal que determine una absoluta imposibilidad material de la prestación de trabajo, pero sí la presencia de defectos en su ejecución de tal magnitud cualitativa y/o cuantitativa que justifiquen la extinción unilateral del contrato a instancia del empleador.

¿Qué debe entenderse por ineptitud a los efectos de la causa de despido prevista en el art. 52 "a" ET? El diccionario de la Real Academia de la Lengua española identifica la ineptitud con "inhabilidad, falta de aptitud o de capacidad". Siguiendo esta acepción del lenguaje ordinario, la jurisprudencia social la ha definido como la:

[...] inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo (rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.).⁴

Este concepto, sin embargo, parece poner el acento e identificar la ineptitud con la falta de capacidad profesional o física del trabajador para la prestación de trabajo, soslayando los supuestos de pérdida de los requisitos administrativos necesarios para el ejercicio de una determinada profesión o los de aprobación de modificaciones normativas que instauren reglamentaciones profesionales más exigentes para el desarrollo de la prestación de trabajo. Dicho extremo no ha sido pasado desapercibido por la doctrina judicial posterior a la sentencia citada ni por la propia doctrina científica que ha conceptualizado la ineptitud como "la ausencia de condiciones físicas, psíquicas o legales que sean necesarias para el desarrollo de la tarea convenida" (SEMPERE NAVARRO; LUJÁN ALCARAZ, 1996, p. 2).

Así pues, la doctrina científica (SAGARDOY BENGOCHEA, p. 141) viene agrupando en tres grupos las distintas manifestaciones de la ineptitud como causa de extinción del contrato de trabajo:

⁴Sentencia TS 2 de mayo de 1990 (Ar. 3937), Fund. Jco 2º.

1) imposibilidad o limitación física, psíquica o intelectual del trabajador para la prestación de trabajo. Dicha limitación puede conectar con el mero transcurso del tiempo (la edad) pero también con la existencia de una incapacidad del trabajador, derivada de enfermedad o de un accidente, que repercuta negativamente en la ejecución del trabajo. Sin embargo, como se verá en estas páginas, no todo tipo de incapacidad del trabajador podrá ser reconducible a la ineptitud como causa de extinción del contrato de trabajo, sino solamente la de carácter permanente pero no en todo caso;

2) carencia de conocimientos o destrezas precisas para la ejecución del trabajo. El trabajador, aún sin estar imposibilitado ni limitado para la prestación de trabajo, presenta una ostensible, aunque involuntaria, falta de competencia o destreza en el desempeño de sus tareas habituales, no alcanzando, por tanto, el rendimiento que le resulta exigible. Dicha ausencia de rendimiento no debe atribuirse necesariamente a causa alguna pues, como ha apreciado la doctrina, “la aplicación del art. 52 ‘a’ ET no requiere de base patológica alguna”⁵. En cualquier caso, este tipo de ineptitud suele ser originaria con lo que lo normal es que sea resuelta a través del periodo de prueba⁶;

3) imposibilidad de la prestación de trabajo por carencia de los requisitos legales exigidos para el desempeño de las tareas convenidas. Se trata aquí de los supuestos reconducibles al denominado *factum principis*, esto es, por resolución de la Administración o por la entrada en vigor de nuevas reglamentaciones el trabajador pierde o carece de los nuevos requisitos profesionales exigibles para el desempeño de su actividad profesional. Piénsese, por ejemplo, en la carencia o pérdida de la titulación exigida para la realización del trabajo⁷, la caducidad de la licencia de conducción

⁵FITA ORTEGA, 1997, p. 73. Cita el autor, como ejemplo, el supuesto contemplado por la sentencia TCT 26 de octubre de 1977 (Ar. 5084), en el que un docente es despedido porque sus alumnos no comprendían sus explicaciones.

⁶Constituye buen ejemplo de estos supuestos el contemplado por la sentencia TSJ Galicia 30 de noviembre de 2001 (Rec. n. 5188/2001) que declaró procedente el despido por ineptitud de un ingeniero de infraestructuras contratado por la Universidad de Santiago de Compostela como director de un proyecto de ingeniería de elevado presupuesto que comienza a ejecutar pero soslayando completamente la normativa urbanística. Ello determina la paralización del trabajo por la Administración y la demolición de lo construido así como la imposición de una sanción a la Universidad. Quedó evidenciada la falta de capacidad profesional del trabajador para el trabajo contratado pues sus conocimientos reales no se correspondían con los de su titulación. También el contemplado por la sentencia TSJ Madrid 27 de abril de 2004 (Rec. n. 6086/2003), que enjuició el despido de un profesor de la facultad de Ciencias de la Información y la Comunicación de una Universidad privada cuya asignatura (“comunicación e información audiovisual”) tenía una parte teórica y una parte práctica. El trabajador mostraba suficientes destrezas en las clases teóricas pero no así en las prácticas que se desarrollaban en estudios de TV y con cámaras y equipos de edición con cuyo manejo no estaba en absoluto familiarizado. No obstante, aquí el despido se declaró improcedente porque el trabajador solamente se ocupaba de las clases teóricas.

⁷Sentencia TS 26 de enero de 1998 (Rec. n. 2535/1997), donde el trabajador es contratado por un hospital para encargarse de tareas de mantenimiento como ingeniero técnico,

por no haberse renovado por su titular⁸ o su retirada temporal o definitiva por no superar el preceptivo examen médico para conducir⁹ o por la comisión por el trabajador de una infracción de tráfico administrativa o penal¹⁰. También podrían constituir ineptitud la no superación por el trabajador de determinado curso de capacitación profesional que le resulte exigible para la ejecución de su trabajo, o la no obtención por un trabajador extranjero de la pertinente renovación de su permiso de trabajo, si bien se trata aquí de supuestos que bien permitirían extinguir el contrato de trabajo por cumplimiento de la correspondiente condición resolutoria que puede pactarse en el contrato de trabajo.

Junto a las tres anteriores, también constituye una manifestación más de la ineptitud del trabajador, constitutiva de causa objetiva para la extinción del contrato, la falta de adaptación del mismo a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo. Se trata éste de un supuesto de ineptitud que no es originario del trabajador sino del puesto de trabajo que ocupa y que viene predeterminada por un acto empresarial pues es el empresario el que introduce las modificaciones técnicas. Seguramente por estos motivos, dicho supuesto constituye en el art. 52 ET una causa autónoma del despido objetivo diferenciada de la ineptitud.

Por otra parte, cualquiera que sea el motivo o circunstancia concreta que determine la ineptitud (incapacidad física, psíquica, pérdida de facultades o ausencia del cumplimiento de ciertas exigencias legales), la misma debe ser suficiente para constituirse en causa de extinción del contrato por razones objetivas por lo que debe reunir determinados requisitos que vienen siendo reconocidos por la doctrina y exigidos por los tribunales¹¹.

En primer lugar, debe tratarse de una falta de aptitud para el trabajo permanente, sin que pueda revestir carácter circunstancial¹²,

titulación que, tras la celebración del contrato, no pudo acreditar poseer pues, pese a haber cursado los correspondientes estudios, no había concluido el preceptivo trabajo de fin de carrera. Cfr. también la sentencia TSJ Castilla León 14 de febrero de 2005 (Rec. n. 27/2005) que enjuicia el despido por un centro de estética de una trabajadora dedicada a la enseñanza de la peluquería que adolece de ineptitud sobrevenida al declararse por la Administración el carácter oficial de dicha labor sin que la trabajadora acreditase la obtención de la preceptiva titulación.

⁸ Sentencia TSJ País Vasco 29 de septiembre de 2005 (Rec. n. 1918/2005), que contempla el despido por ineptitud de un trabajador ecuatoriano que trabaja como repartidor y al que le caduca su permiso internacional de conducción sin que procediese a su renovación.

⁹ Sentencia TSJ Castilla León 18 de febrero de 2008 (Rec. n. 104/2008).

¹⁰ Sentencias TS 27 de octubre de 1983 (Ar. 5158), TSJ Castilla León 5 de mayo de 2010 (Rec. n. 579/2010), y TSJ Cataluña 26 de enero de 1999 (Rec. n. 480/1998).

¹¹ Dichos requisitos son mencionados por la sentencia TSJ Canarias 26 de febrero de 2004 (Rec. n. 848/2002).

¹² La sentencia TSJ Canarias 26 de febrero de 2004 (Rec. n. 848/2002) contempla un supuesto de despido de un recepcionista de una empresa de alquiler de vehículos que, aquejado de cataratas en ambos ojos, no podía manejar bien el ordenador ni redactar contratos de alquiler. Su despido se declaró improcedente porque estaba pendiente de operación por lo que su ineptitud para el trabajo no era definitiva.

que afecte concretamente a las tareas propias de la prestación de trabajo contratada y no a otras distintas. Asimismo, debe afectar al conjunto de las tareas desempeñadas por el trabajador y no tan solo a alguna de ellas. Ahora bien, en los casos de polivalencia funcional, podrá igualmente apreciarse la ineptitud si ésta afecta a las funciones prevalentes o principales desempeñadas por el trabajador, aunque no afecte a otras que también lleve a cabo¹³.

En segundo lugar, debe tener cierta entidad o grado, lo que supone que el trabajador evidencie una aptitud para el trabajo contratado inferior a la media normal de tal forma que la prestación de trabajo, en tanto resulta defectuosa, ya no satisfaga debidamente el interés del empleador.

En tercer lugar, debe ser independiente de la voluntad del trabajador pues en tales casos constituiría más bien causa de despido disciplinario por disminución voluntaria del rendimiento. Ello no obstante, en todo caso, la ineptitud debe ser imputable a la persona del trabajador y no a otras circunstancias como bien pudieran ser la inadecuación o insuficiencia de los equipos de trabajo o de las condiciones de trabajo (GOÑI SEIN, 1982, p. 423; FITA ORTEGA, 1997, p. 46-47) o los cambios técnicos introducidos por el empresario en el puesto de trabajo, supuesto este último que se reconduciría al art. 52 “b” ET¹⁴.

Por último, conforme al tenor literal del art. 52 “a” ET, la ineptitud debe ser sobrevenida, en el sentido de aparecer con posterioridad a la efectiva colocación del trabajador en la empresa u originaria pero desconocida por el empresario en el momento de la contratación, salvo que se hubiese pactado un periodo de prueba. Ello supone, en definitiva, que la ineptitud, sea originaria o sobrevenida, debe ser conocida por el empresario con posterioridad a la efectiva colocación del trabajador en la empresa. Como ha señalado la doctrina, para que la ineptitud pueda tener virtualidad extintiva debe representar una alteración o modificación de la capacidad profesional del trabajador contratada por el empresario (FITA ORTEGA, 1997, p. 59).

¹³En la sentencia TSJ Cataluña 26 de enero de 1999 (Rec. n. 6480/1998), el trabajador, contratado como comercial, es privado por sanción penal del permiso de conducir durante un año. Aunque el trabajador desempeñaba también funciones en las oficinas de la empresa, el tribunal apreció ineptitud porque mientras estas suponían el 30% de sus tareas, el 70% restante las desempeñaba como comercial para lo que precisaba desplazarse en su vehículo. Supuesto similar es el contemplado por la sentencia TSJ País Vasco 29 de septiembre de 2005 (Rec. n. 1918/2005), en el que el trabajador pierde, por falta de renovación, el permiso de conducción tipo C (que le era exigible para la conducción de vehículos con capacidad de carga superior a 2.500 Kg. Aunque el trabajador mantenía en su poder un permiso tipo B que le permitía conducir vehículos ligeros con una capacidad de carga inferior, el tribunal aprecia ineptitud porque la flota de estos vehículos en la empresa era escasa en comparación con los vehículos de carga pesada, y sólo eran utilizados ocasionalmente por el trabajador para desempeñar sus cometidos.

¹⁴Sentencia TSJ País Vasco 20 de septiembre de 2001 (Rec. n. 1380/2001).

3 INEPTITUD E INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR POR RAZONES FÍSICAS Y/O PSÍQUICAS

Con carácter general, la declaración de incapacidad del trabajador derivada de enfermedad o accidente, dictaminada por la Seguridad Social, puede ser constitutiva de ineptitud como causa de despido objetivo. Ahora bien, dicha afirmación debe ser precisada en tanto en el ordenamiento jurídico español, por un lado, la incapacidad temporal es causa de suspensión del contrato de trabajo y no de extinción (art. 45.1 “c” ET) y, por otro, la incapacidad permanente en sus grados de total y absoluta constituye una causa autónoma de extinción del contrato de trabajo (art. 49.1 “e” ET).

Así las cosas, la doctrina y los tribunales vienen entendiendo que, con carácter general, solamente la incapacidad permanente parcial para la profesión habitual¹⁵ puede ser constitutiva de ineptitud a efectos de despido objetivo¹⁶ pues el resto de grados de incapacidad permanente (total o absoluta para la profesión habitual y gran invalidez) constituyen una causa autónoma de extinción del contrato de trabajo¹⁷.

Dicha afirmación, no obstante, requiere de una importante matización. Existe cierta tendencia a confundir los conceptos de incapacidad permanente, como estado del trabajador declarado por los órganos médicos de la Seguridad Social, con la ineptitud derivada de incapacidad para el trabajo pues los dos giran en torno a una disminución del rendimiento del trabajador. Sin embargo, se trata de conceptos diferentes. Bien pudiera decirse que la incapacidad permanente, declarada por la Seguridad Social, y la incapacidad laboral constitutiva de una ineptitud del trabajador discurren por caminos paralelos pero no necesariamente convergentes. Y ello, singularmente, por dos razones.

Por una parte, desde un plano formal debe tenerse en cuenta que mientras la declaración de incapacidad permanente, emitida por el equipo de valoración de incapacidades de la Seguridad Social, no es una situación de hecho sino una situación jurídica que se alcanza por

¹⁵Conforme al art. 3.1 del Decreto 1646/1972, de 23 de junio, para la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social “se entenderá por incapacidad permanente parcial para la profesión habitual la que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al treinta y tres por ciento en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma”.

¹⁶Por todas, cfr. la sentencia TSJ Canarias 26 de febrero de 2004 (Rec. n. 848/2002).

¹⁷Hay quien ha opinado que, de esta forma, nuestra legislación coloca en peor situación al incapacitado permanente en los grados de total, absoluto o gran inválido, frente al incapacitado permanente parcial pues el primero verá extinguido su contrato ex art. 49.1 “e” ET sin derecho a indemnización mientras que el segundo lo verá extinguido por causa objetiva de ineptitud generando el derecho a percibir la indemnización señalada en el art. 53.1 “b”. En este sentido, GOÑI SEIN, 1982, p. 430-431. Ello no obstante, a mi modo de ver, la protección no se encuentra tan desequilibrada pues el trabajador cuyo contrato se extingue ex art. 49.1 “e” ET percibirá la correspondiente pensión de la Seguridad Social.

una resolución administrativa o judicial, la incapacidad determinante de ineptitud es una situación meramente fáctica que repercute negativamente en la prestación de trabajo. De aquí que pueda afirmarse que la ineptitud solo puede ser apreciada, en primera instancia por el propio empresario y, después, por el juez, que no debe estar vinculado puntillosamente por las resoluciones administrativas sobre la capacidad laboral del trabajador que se hubiesen podido dictar por la Seguridad Social.

Por otra parte, desde un plano sustantivo, debe advertirse que los conceptos de incapacidad permanente e ineptitud son diferentes. El primero es un concepto genérico que la legislación de Seguridad Social proyecta sobre la profesión habitual del trabajador (art. 137 LGSS)¹⁸ mientras que el segundo es un concepto más subjetivo y, por tanto más restringido, pues se ciñe al puesto de trabajo para el que fue contratado el trabajador, esto es, a las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador¹⁹. En otras palabras, ni la declaración del trabajador en incapacidad permanente parcial para la profesión habitual podrá identificarse siempre con la ineptitud como causa extintiva ni la inexistencia de declaración del trabajador en incapacidad permanente (en el grado que sea) determinara necesariamente la imposibilidad de extinguir el contrato por ineptitud. Dicho extremo resulta particularmente importante porque permite sostener las siguientes dos conclusiones.

En primer lugar, resulta bien posible que el trabajador que haya solicitado ser declarado en incapacidad permanente por la Seguridad Social no lo consiga y aún así su contrato pueda verse lícitamente extinguido por ineptitud por razón de su incapacidad para desempeñar su trabajo habitual. Piénsese, por ejemplo, en los casos en que el trabajador, pese a sufrir una alteración de la salud tal que justificaría su declaración en incapacidad permanente, no reúna las cotizaciones necesarias para causar derecho a la correspondiente pensión. En tal supuesto, el trabajador no sería declarado en incapacidad permanente y, en consecuencia, su contrato no podría verse extinguido por tal motivo²⁰. También sería el caso en el que el trabajador no ha sido declarado en incapacidad permanente porque, a juicio del órgano médico que lo haya examinado, su incapacidad para el desempeño de su profesión habitual no resulte suficiente para tal calificación²¹. Pues bien, en uno u otro caso la

¹⁸Entendiéndose por tal profesión habitual no un determinado puesto de trabajo sino la profesión para la que el trabajador se encuentre cualificado.

¹⁹Aunque el art. 52 “a” ET solo se refiere a la “ineptitud del trabajador”, los antecedentes normativos del precepto contenidos en la Ley del Contrato de Trabajo de 1944 son muy esclarecedores a estos efectos pues los arts. 77 “d” y 81 de dicha Ley se referían a la “ineptitud del trabajador respecto a la ocupación o trabajo para que fue contratado”.

²⁰Tal y como ha apreciado la jurisprudencia. Cfr., en este sentido, la sentencia TS 14 de octubre de 1991 (Rec. n. 344/1991).

²¹Sentencia TS 22 de julio de 2005 (Rec. n. 1333/2005) donde el trabajador agotó la incapacidad temporal y la Seguridad Social le denegó la declaración de incapacidad permanente. No obstante, la empresa procedió a la extinción por ineptitud a la vista del

doctrina y la jurisprudencia viene admitiendo que pese a que la Seguridad Social no haya declarado al trabajador en incapacidad permanente, sería posible la extinción por ineptitud siempre que el empresario acredite una disminución del rendimiento del trabajador en sus tareas habituales²².

Idéntica solución habría que aplicar en aquellos casos extremos en que el trabajador, pese a su incapacidad para el trabajo, se muestre renuente a presentar la correspondiente solicitud a la Seguridad Social. En tal caso, es evidente que la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente del trabajador tampoco se podría producir porque el mismo no ha sido formalmente declarado como tal. Ni siquiera el empresario podría provocar que la extinción se produjese por tal motivo porque, conforme a la normativa reguladora de estas prestaciones, éste no se encuentra legitimado para solicitarlo en nombre del trabajador. En tales casos, ante la pasividad del trabajador, parece razonable entender también que el empresario pueda proceder a la extinción del contrato por ineptitud²³.

Una segunda conclusión que es dable alcanzar concierne a la eventual declaración del trabajador en situación de incapacidad permanente parcial. Si bien, como se ha dicho, con carácter general la doctrina y la jurisprudencia vienen afirmando que únicamente la declaración del trabajador en incapacidad permanente parcial puede ser constitutiva de ineptitud como causa de extinción objetiva²⁴, dicha afirmación debe ser, asimismo, matizada.

informe del servicio de prevención de la mutua que reconocía que el trabajador no era apto para el ejercicio de sus funciones como vigilante de seguridad. Similares supuestos han sido contemplados por numerosas sentencias en suplicación donde se ha ponderado para fundamentar la procedencia de la extinción que el concepto de ineptitud sobrevenida es diferente al de incapacidad permanente, lo que permite apreciar la ineptitud aún cuando el trabajador no haya sido declarado en ninguno de los grados de incapacidad permanente que prevé la legislación de Seguridad Social. Cfr. las sentencias TSJ País Vasco 9 de septiembre de 1999 (Rec. n. 1082/1999), TSJ Asturias 18 de diciembre de 2009 (Rec. n. 2367/2004), TSJ Castilla León 12 de marzo de 2004 (Rec. n. 412/2004), TSJ Cataluña 16 de junio de 2003 (Rec. n. 2259/2003), TSJ Galicia 15 de octubre de 1999 (Rec. n. 3954/1999). Supuesto inverso, pero aplicando la misma doctrina, es el contemplado por la sentencia TSJ Comunidad Valenciana 6 de febrero de 2007 (Rec. n. 1332/2007) donde el trabajador es despedido por ineptitud motivada por sus dolencias físicas y, con posterioridad, solicita a la Seguridad Social una declaración de incapacidad permanente que le es denegada.

²²En este sentido, FITA ORTEGA, 1997, p. 38. En contra, hay quien ha sostenido que, en estos casos, es aplicable el principio de adaptar el puesto de trabajo a la persona, previsto en el art. 15 “d” de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y, en su defecto, la regla prevista en el art. 25.1 de dicha ley en el sentido de no ocupar al trabajador en un puesto de trabajo para el que no reúne las correspondientes exigencias psicofísicas procediendo en tal caso una movilidad funcional o geográfica. Cfr. TOSCANI GIMÉNEZ, 2009, p. 3-4.

²³Es paradigmático el supuesto contemplado por la sentencia TSJ Canarias 9 de julio de 1996 (Rec. n. 570/1996), que, sin embargo, calificó de improcedente el despido por ineptitud de un trabajador cuya disminución de rendimiento es debida a su edad (75 años) y al padecimiento de diversas patologías (ceguera total en un ojo y anomalías en el otro, diabetes, hipertensión, depresión). Un comentario a la misma en SEMPERE NAVARRO; LUJÁN ALCARAZ, 1996, p. 1 y ss.

²⁴En palabras de la sentencia TS 14 de abril de 1988 (Ar. 2960) “la invalidez permanente sólo es hábil para actuar como ineptitud sobrevenida cuando no rebasa el grado de parcial, ya que,

Por una parte, y en línea de principio, los tribunales han efectuado una interpretación restrictiva de la ineptitud en los casos de incapacidad permanente parcial, ponderando que ésta es, por definición, compatible con la continuidad del vínculo laboral ya que supone una disminución del rendimiento del trabajador para su profesión habitual (no inferior al 33%) pero sin impedirle realizar las tareas fundamentales de la misma²⁵.

En coherencia con ello, los propios tribunales del orden social vienen afirmando que la declaración del trabajador en incapacidad permanente parcial para el desarrollo de la profesión habitual, por sí misma, no determina la existencia de ineptitud sino que es preciso que el empresario acredite que la incapacidad del trabajador imposibilita o limita seriamente el desempeño de sus funciones habituales²⁶. Dicho criterio no está exento de lógica porque, si bien se mira, el concepto legal de incapacidad permanente parcial también se proyecta sobre la profesión habitual del trabajador mientras que la incapacidad determinante de la ineptitud se proyecta sobre el puesto de trabajo, esto es, sobre las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador.

Ello, desde luego, comportará que, en muchas ocasiones, la declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual se refleje también sobre las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador justificando el despido por ineptitud. Sin embargo, en otros casos, es posible que el trabajador, pese a haber sido declarado en incapacidad permanente parcial, no pueda ser despedido por ineptitud porque su disminución de rendimiento no se haya reflejado claramente en el desempeño de sus tareas habituales. Incluso, por hipótesis, es posible que el trabajador, pese a no haber sido declarado en incapacidad permanente parcial (por no afectar su dolencia suficientemente al desempeño de su profesión habitual) pueda ser lícitamente despedido por ineptitud porque dicha dolencia afecta especialmente a las funciones que habitualmente desempeña²⁷.

si tal grado es superior, la citada invalidez se erige en causa distinta que ampara la extinción de la relación laboral con sometimiento a la disciplina que le es propia²⁵. En el mismo sentido, cfr. la sentencia TSJ Canarias 26 de febrero de 2004 (Rec. n. 848/2002).

²⁵Cfr. Sentencia TSJ Madrid 5 de noviembre de 2001 (Rec. n. 650/2001) que razonó, además, que sería muy tentador para la empresa acudir al despido objetivo para inasumir las consecuencias negativas que le comportaría tener un trabajador al que no le es exigible el rendimiento ordinario, que en el mejor de los casos llega al 67%. En la misma línea, TOSCANI GIMÉNEZ, 2009, p 4.

²⁶Sentencias TSJ Canarias 26 de febrero de 2004 (Rec. n. 848/2002), TSJ Navarra 31 de julio de 1997 (Stc n. 374/1997, AS 1997/2536) y 24 de julio de 2001 (Rec. n. 264/2001), y TSJ Cataluña 14 de marzo de 2001 (Rec. n. 8930/2000).

²⁷Es, precisamente, el caso contemplado por la sentencia TSJ Cataluña 16 de junio de 2003 (Rec. n. 2259) donde pese a habersele reconocido al trabajador una lesión permanente no invalidante, se juzga procedente la extinción por ineptitud en tanto queda acreditado que la lesión sufrida en el tobillo por el trabajador, cuya actividad laboral le requiere deambular, le impide permanecer de pie durante más de diez minutos. Sobre esta rica casuística en torno a la incapacidad permanente parcial, vid. ARIAS DOMÍNGUEZ, 2005, p. 131-132.

4 LÍMITES A LA EXTINCIÓN POR CAUSA DE INEPTITUD

La extinción del contrato de trabajo por ineptitud se encuentra sometida a diversos límites expresamente previstos en nuestra legislación. Un primer límite puede venir dado por una específica previsión de mantenimiento del empleo que reglamentariamente se establece para los trabajadores que han sido declarados por la Seguridad Social en incapacidad permanente parcial para la profesión habitual (art. 1.1 RD 1451/1983, de 11 de mayo). Otro límite concierne a los supuestos en que se ha pactado un periodo de prueba y la ineptitud sufrida por el trabajador es originaria (art. 52 "a" ET). Y un tercer límite atañe a los supuestos en que la ineptitud se manifiesta con ocasión de la asignación al trabajador de funciones distintas a las habituales (art. 39.3 ET).

4.1 Medidas de mantenimiento del empleo de los trabajadores discapacitados

Una primera limitación a la extinción del contrato por ineptitud del trabajador puede venir dada por la vigencia de una vieja norma reglamentaria: el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, **por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos**. El art. 1.1 de esta norma reglamentaria contempla un supuesto de movilidad funcional a instancia del trabajador cuando ha sido declarado en incapacidad permanente parcial para la profesión habitual y dicha incapacidad representa una disminución del rendimiento del trabajador en su puesto de trabajo. En tal caso, el empresario:

[...] deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual, y si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25 por 100 ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa.

Parece entonces que solamente si existiese un puesto de trabajo adecuado a la capacidad residual del trabajador, el empresario deberá obligatoriamente mover funcionalmente al trabajador a dicho puesto sin poder recurrir al despido por ineptitud. Solamente en el caso en que no existiese un puesto de trabajo adecuado a la capacidad residual del trabajador podría defenderse que el empresario tendría una suerte de derecho de opción entre continuar con ese trabajador en su puesto originario pero reduciéndole el salario hasta un máximo del 25% o, en su caso, despedirle por ineptitud²⁸.

²⁸Tal solución parece insinuar BLASCO PELLICER, 2014, p. 527.

En cualquier caso, podría ponerse incluso en duda la validez de dicha norma reglamentaria por falta de cobertura legal a la vista del principio constitucional de reserva de ley que rige en materia laboral. Y es que la Ley 13/1982, de 7 de abril, **de integración social de las personas con discapacidad**, a cuyo amparo se dictó dicha norma reglamentaria fue derogada por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, **por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**. Asimismo, los arts. 157 a 159 de la Ley General de Seguridad Social, que se referían al empleo selectivo de los trabajadores discapacitados y a cuyo amparo podría entenderse vigente el RD 1451/1983, fueron derogados por letra “d” de la disposición derogatoria única de la Ley 52/2003, de 10 de diciembre, **de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social**.

Así las cosas, en nuestra legislación vigente solo puede contarse con una referencia general efectuada en el art. 40 del citado Real Decreto Legislativo 1/2013 que, en coherencia con los arts. 15 “d” y 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, obliga a los empresarios, con carácter general, a adoptar las medidas adecuadas para adaptar el puesto de trabajo a las personas con discapacidad, si bien condiciona su cumplimiento a que dichas medidas no supongan una carga excesiva para el empresario. Se echa en falta, pues, un nuevo desarrollo reglamentario de este tipo de previsiones legales.

4.2 La ineptitud originaria y los límites a su invocación cuando se ha pactado un periodo de prueba

Como ya se ha dicho, de acuerdo con el art. 52 “a” ET “la ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento”. Se trata de una regla coherente con la regulación legal de los derechos y deberes de las partes durante el periodo de prueba, ya que el art. 14.1 ET impone a las partes un deber de experimentación conforme al cual “el empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de prueba”. Por expresarlo en otras palabras, la existencia de un periodo de prueba produce el efecto de subsanar la ineptitud originaria pues la falta de aptitud para el trabajo evidenciada durante el periodo de prueba, como es lógico, facultará al empresario para resolver el contrato libremente mientras dure éste. Sin embargo, una vez expirada la duración de dicho periodo, el empresario no podrá invocar la ineptitud como causa extintiva por entenderse entonces que el empresario ha conocido y aceptado *ab origine* la carencia o limitación presentada por el trabajador (*qui tacet consentire videtur*).

Dicho límite legal a las facultades extintivas viene a configurar una suerte de presunción de que el empresario, durante el periodo de prueba, ha podido conocer la ineptitud del trabajador. Ello no obstante,

parece razonable entender que se está ante una presunción *iuris tantum*, por lo que podría admitir prueba en contrario por parte del empresario. Podría pensarse, por ejemplo, en los casos en que, pese a haberse pactado un periodo de prueba, la ineptitud no pudo ser conocida por el empresario porque fue dolosamente ocultada por el trabajador tanto durante los momentos previos a la contratación como durante la vigencia del periodo de prueba. Piénsese, singularmente, en los supuestos de carencia de la titulación exigida para la prestación laboral. En estos casos, se estaría ante un supuesto de error en el consentimiento prestado por el empresario, vicio originario que determinaría la nulidad del contrato (arts. 1265 y 1300 del Código Civil)²⁹. Ahora bien, aunque en estos casos nada parecería impedir al empresario proceder a la extinción del contrato de trabajo por causa objetiva de ineptitud, no parece ésta la vía más idónea para la extinción del contrato de trabajo. Y es que, dada la concurrencia de culpa por parte del trabajador, lo suyo es que el empresario acudiese al despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual (art. 54.1 "d" ET).

A mi modo de ver también podría ser destruida la presunción de conocimiento por el empresario de la ineptitud del trabajador tras la superación del periodo de prueba en los casos en que ésta tuviese tales características o singularidades que no hubiese podido ser razonablemente detectada por el empresario ni siquiera durante el periodo de prueba. Éste sería el caso, por ejemplo, del padecimiento por el trabajador de una determinada enfermedad que le incapacite para el trabajo pero cuyos signos visibles no se manifiestan sino una vez superado el periodo de prueba. Parecería lógico, en tales supuestos, que la empresa pudiese proceder a la extinción del contrato de trabajo por ineptitud con independencia de la superación del periodo de prueba por el trabajador.

Así las cosas y conforme a lo dicho aquí, la existencia de un pacto de periodo de prueba constituye un importante límite a la facultad del empresario de extinguir por razón de una ineptitud originaria del trabajador. Ahora bien, no por ello debe deducirse una suerte de regla universal, conforme a la cual en los casos en que no se haya pactado un periodo de prueba, el empresario puede, en todo caso, extinguir el contrato por ineptitud originaria en tanto no pudo conocer su existencia. Como es sabido, al empresario le incumbe un deber general de diligencia *in contrahendo*, en virtud del cual debe hacer lo necesario para asegurarse que el trabajador contratado reúne las aptitudes psicofísicas y legales necesarias para el desempeño del trabajo contratado. Así pues, la extinción contractual deberá declararse improcedente no solamente cuando se evidencie que el empresario conocía la ineptitud originaria padecida por el trabajador³⁰

²⁹Cfr. Sentencia TSJ Madrid 10 de mayo de 2002 (Rec. n. 1146/2002).

³⁰Por ejemplo, porque superó un previo proceso de selección para ingresar en la empresa. Cfr. Sentencia TSJ Cataluña 28 de febrero de 2001 (Rec. n. 7532/2000), que juzga irrelevante la carencia de titulación de bachiller por la trabajadora, invocada por la empresa como causa

sino también cuando ésta fuese tan evidente que el empresario pudo haberla reconocido fácilmente³¹.

En resumidas cuentas, no procederá la extinción del contrato por ineptitud originaria cuando, con independencia de que se hubiese pactado o no un periodo de prueba, ésta fuese conocida por el empresario o fuese fácilmente reconocible por éste a la vista de las circunstancias concurrentes. Precisamente por este motivo, y aunque el art. 52 "a" ET no lo contemple expresamente, debe entenderse que tampoco procederá la extinción del contrato de trabajo por razón de ineptitud originaria cuando el trabajador ya hubiese desempeñado con anterioridad en la empresa las mismas o similares funciones, lo que permitiría concluir que o bien la empresa ya conocía dicha carencia o bien debió haberla conocido (TOSCANI GIMÉNEZ, 2009, p. 7).

4.3 Ineptitud sobrevenida como consecuencia de una movilidad funcional

De acuerdo con el art. 39.3 ET,

[...] no cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Dicha previsión limitadora del despido previene de la comisión por el empresario de posibles fraudes pues es evidente que, de no existir en nuestro ordenamiento jurídico, al empresario le bastaría con asignar al trabajador unas nuevas funciones para las que no está cualificado a fin de propiciar una ineptitud sobrevenida del trabajador y extinguir el contrato por tal motivo³².

El fundamento de dicha limitación legal conecta con el hecho de que en estos supuestos la ineptitud no resulta atribuible directamente al trabajador sino a una decisión unilateral del empresario. Precisamente

objetiva de ineptitud originaria, por cuanto dicha carencia debió ser conocida por la empresa al haber estado sometida aquella a pruebas selectivas. Cfr. también las sentencias TSJ Andalucía 20 de febrero de 2003 (Rec. n. 2221/2002), donde se pondera para declarar la improcedencia del despido que la empresa ya conocía en el momento de contratar que el trabajador no tenía homologado su título universitario, la sentencia TSJ País Vasco 12 de junio de 2001 (Rec. n. 424/2001), donde el Ayuntamiento contratante del trabajador como arquitecto-asesor ya conocía la vinculación de éste con un grupo empresarial como administrador y accionista, lo que podía determinar una incompatibilidad, y la sentencia TSJ Andalucía 26 de junio de 1998 (Rec. n. 405/1998), en la que la empresa conocía que el trabajador, piloto de líneas aéreas comerciales, vería extinguida su licencia, conforme a la normativa vigente, por el cumplimiento de los sesenta años.

³¹En este sentido, GOÑI SEIN, 1982, p. 96 y 197; FITA ORTEGA, 1997, p. 57; TOSCANI GIMÉNEZ, 2009, p. 7.

³²Un ejemplo de dicho límite a las facultades extintivas del empresario en la sentencia TSJ Cataluña 24 de marzo de 2005 (Rec. n. 9476/2004).

por esa razón también se podría cuestionar la procedencia del despido en aquellos otros supuestos en los que la incapacidad del trabajador para llevar a cabo la prestación de trabajo sea atribuible al empresario (*nemo auditur propiam turpitudinem allegam*). Piénsese, por ejemplo, en los supuestos de ejecución defectuosa de la prestación por la insuficiencia o inadecuación de los medios de trabajo proporcionados al trabajador o en los casos de suspensión o retirada de la licencia de conducción del trabajador por conducir un vehículo de la empresa que no ha pasado la preceptiva revisión técnica. Análoga conclusión se impondría en los casos de disminución clara del rendimiento del trabajador por problemas de índole psicológica derivados de una situación de acoso laboral o *mobbing* del que es objeto por parte del empresario o de otros trabajadores. En todos estos supuestos faltaría el presupuesto antes aludido de la imputabilidad al trabajador de la ineptitud, requisito cuya ausencia debe conducir a la improcedencia del despido.

5 REFERENCIAS

ARIAS DOMÍNGUEZ, A. **El despido objetivo por causas atinentes al trabajador**. Ineptitud, falta de adaptación y absentismo. Pamplona: Aranzadi, 2005.

BLASCO PELLICER, A. La extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario. *In*: CAMPS MARTÍNEZ, L.; RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (Dir.). **Derecho del Trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2014.

FITA ORTEGA, F. **La ineptitud como causa de extinción del contrato de trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 1997.

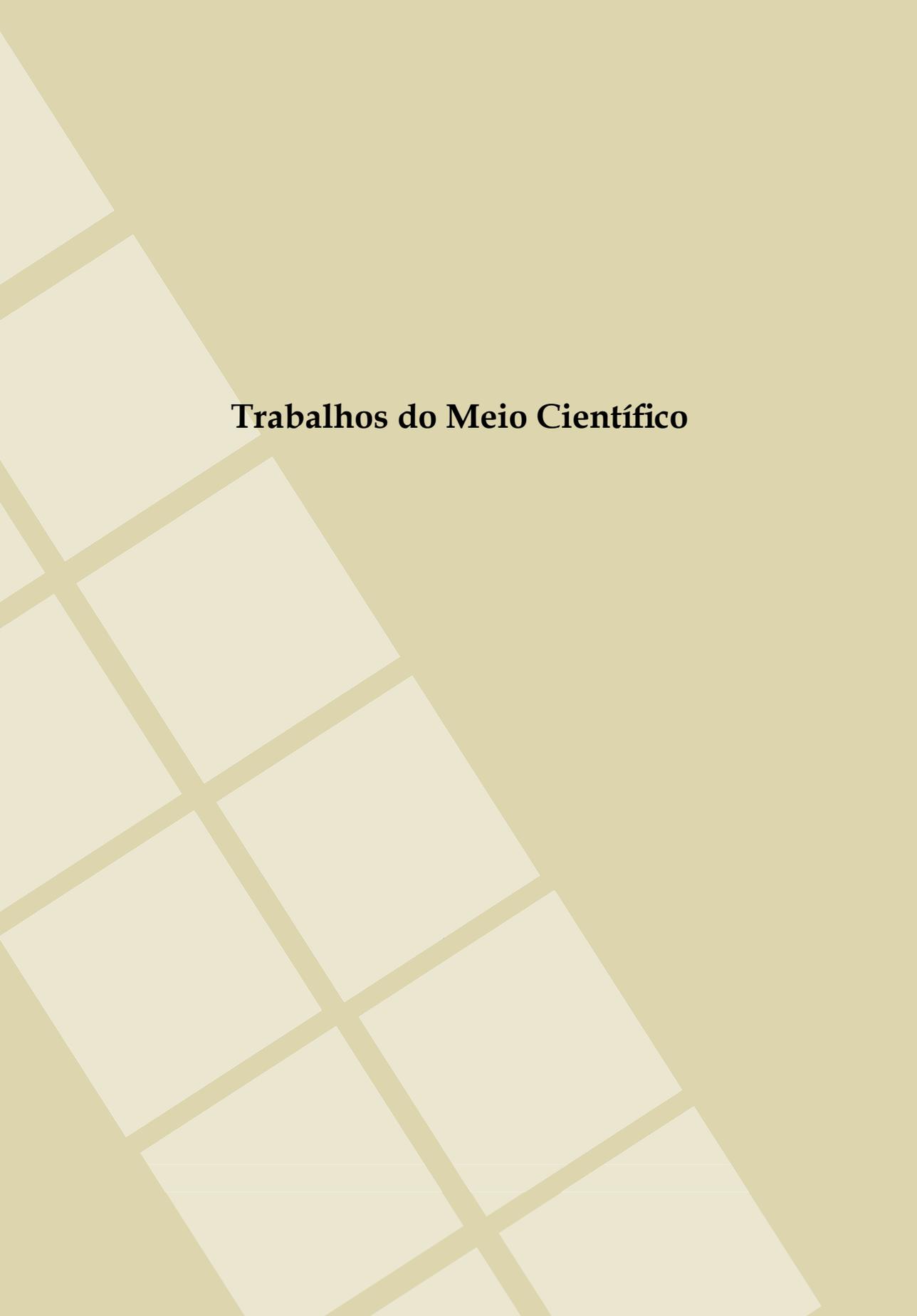
GOÑI SEIN, J.L. La ineptitud del trabajador como causa de despido. **Revista Española de Derecho del Trabajo**, n. 11, 1982.

MONTOYA MELGAR, A. **Derecho del Trabajo**. 35. ed. Madrid: Civitas, 2014.

SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. Ineptitud, falta de adaptación y absentismo. *In*: AAVV. **Estudios sobre el despido**. Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Madrid, Facultad de Derecho (Madrid), [s.d.].

SEMPERE NAVARRO, A.V.; LUJÁN ALCARAZ, J. Significado y virtualidad de la extinción por ineptitud del trabajador debida a causas físicas. **Aranzadi Social**, n. 59, 1996, edic. *online*.

TOSCANI GIMÉNEZ, D. Delimitación conceptual de la ineptitud
sobrevvenida del trabajador. **Aranzadi Social**, n. 3, 2009 (BIB 2009\489),
edic. *online*.



Trabalhos do Meio Científico

A LEGISLAÇÃO APLICÁVEL AO CONTRATO DE TRABALHO DO TRABALHADOR FRONTEIRIÇO

THE APPLICABLE LEGISLATION TO THE EMPLOYMENT CONTRACT OF THE FRONTIER WORKER

Diego de Faria Braga Chagas*
Leonardo Tibo Barbosa de Lima**

Resumo: Na sociedade contemporânea há um processo natural de modificação impulsionado, sobremaneira, pela globalização e pelos meios tecnológicos disponíveis. Neste contexto, a prestação de serviço não mais se restringe ao ambiente físico da empresa, em razão de ser constituída sobre a plataforma da mobilidade informacional, sequer delimitada no país de origem do empregado, o que materializa a transição da mão de obra. Essa mobilidade laborativa convoca questionamentos jurídicos em se precisar qual o juízo será competente para julgar um contrato de trabalho com elementos estrangeiros, diante da possibilidade de incidência de mais de um ordenamento jurídico sobre a relação laboral.

Palavras-chave: Mão de obra. Conflito de leis. Direito Internacional Trabalho.

Abstract: In contemporary society there is a natural modifying process fueled, excessively, by globalization and the technological means available. In this context, the provision of services no longer restricted to the physical environment of the company, in reason for being constituted over the platform of informational mobility, not even delimited in the country of origin of the employee, which embodies the transition of the manpower. This labor mobility calls juridical questionings in precisely which court will be competent to judge an employment contract with foreign elements, before the possibility of incidence of more than one juridical ordering on the labor relation.

Keywords: Manpower. Conflict of laws. International Labor Law.

*Bacharel em Direito pela Faculdade de Pará de Minas - FAPAM e Servidor do TRT da 15ª Região.

**Professor de Processo do Trabalho e de Prática Trabalhista da Faculdade de Pará de Minas - FAPAM, e de cursos de Pós-graduação. Especialista em Direito Público pela Universidade Gama Filho - UGF/RJ. Mestre e Doutorando em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC/MG. Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 3ª Região.

A pertinência deste trabalho se concentra na abordagem prática do tema acima ventilado, fornecendo ao leitor, seja ele vinculado ou não ao ambiente jurídico, subsídios colhidos na realidade fática do cotidiano trabalhista, materializado pela jurisprudência dos tribunais, para melhor compreensão do assunto.

É de trivial sabença que as constantes implicações sociais e tecnológicas que sofrem o Direito e Processo do Trabalho infelizmente não conseguem acompanhar tamanha reestruturação, cabendo aos juízes e tribunais, diante dos casos que lhe são apresentados, debruçarem-se sobre estes sensíveis e divergentes temas, fornecendo um norte, indicando um caminho a trilhar rumo à normatização e sedimentação de entendimentos.

Nessa conjuntura, será apresentada a jurisprudência dos tribunais trabalhistas pertinente ao assunto eleito, já evidenciando a dificuldade em se localizar uma variedade de decisões atuais sobre o tema em comento, trabalho fronteiriço, que muito embora seja do conhecimento da grande maioria a sua existência, não se verifica essa peculiar forma de trabalho em nossa região, Estado de Minas Gerais, que para sua caracterização exige-se a divisa com outro país.

Feitas essas observações, passa-se à análise jurisprudencial.

O TRT da 4ª Região (2014), com jurisdição no Estado do Rio Grande do Sul, por intermédio do Recurso Ordinário (RO) 0000101-08.2013.5.04.0111, da lavra da Desembargadora Iris Lima de Moraes, pertencente à Primeira Turma daquele Regional, manifestou-se sobre o tema ora em voga indicando qual a legislação aplicável ao trabalhador fronteiriço. Verifica-se:

TRABALHADOR FRONTEIRIÇO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. O trabalhador fronteiriço que, no desenrolar de um mesmo período contratual, prestar serviços para o mesmo empregador de forma intermitente em dois ou mais países vizinhos, não pode estar sujeito a duas ou mais legislações diversas. Em situações como essa, deve ser aplicada a legislação mais benéfica ao empregado. Portanto, o princípio da norma mais favorável vigora no âmbito das relações contratuais, considerando-se aplicável, ao caso, a legislação pátria. Inteligência da Lei n. 7.064/1982 art. 3º inciso II. Apelo do reclamante provido. (Acórdão do processo 0000101-08.2013.5.04.0111 (RO), 19.3.2014; origem: Vara do Trabalho de Santa Vitória do Palmar; órgão julgador: 1ª Turma; redator: Iris Lima de Moraes. Participam Marçal Henri dos Santos Figueiredo, Lais Helena Jaeger Nicotti. TRT4)

Versavam os autos sobre reclamação trabalhista ajuizada pelo reclamante W.S.B. em face do reclamado J.L.F.C.M., que segundo consta na inicial e confirmado pela prova testemunhal produzida, foi contratado pelo reclamado no estrangeiro, Uruguai, porém prestou serviços tanto no Uruguai quanto no Brasil.

A sentença proferida pelo Juízo *a quo* (Vara do Trabalho de Santa Vitória do Palmar) entendeu aplicável à espécie de relação trabalhista entre as partes a legislação Uruguiaia.

Segundo o julgador, juiz Daniel de Sousa Voltan (BRASIL, 2013):

[...] De igual sorte, o trabalhador fronteiriço que, no desenrolar de um mesmo período contratual, presta serviços para o mesmo empregador de forma intermitente em dois ou mais países vizinhos, não pode estar sujeito a duas ou mais legislações diversas, dependendo do local em que momentaneamente estiver laborando. Em casos tais, razoável concluir pela aplicação da legislação do domicílio do estabelecimento ao qual o trabalhador estiver vinculado, sede de subordinação do trabalhador, o que nada mais é do que expressão da regra geral do *caput* do art. 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (antiga Lei de Introdução ao Código Civil), que assim dispõe: 'Art. 9º Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem.' [...]

O reclamante manifestou seu descontentamento para com o indeferimento de sua pretensão por intermédio da interposição de um recurso ordinário, cujo cabimento se dá em fase das decisões definitivas (com resolução do mérito) ou terminativas (sem resolução do mérito) das varas do trabalho, bem como das decisões dos tribunais regionais em processos de sua competência originária, quer em dissídios individuais, quer em dissídios coletivos.

Argumentou o reclamante com base na tese de que o contrato de trabalho estabelecido deveria ser regido pela lei brasileira, considerando que em termos de jurisdição internacional não é a nacionalidade, o domicílio, nem o local da contratação, mas o local da prestação do serviço que determina a lei aplicável. Invocando o disposto no art. 651 da CLT, aduziu que trabalhou nas duas propriedades da reclamada, uma no Brasil e outra no Uruguai, pleiteando a incidência do disposto na Súmula n. 207 do TST.

Em observância ao preceito Constitucional insculpido no art. 93, IX, de que todas as decisões judiciais devem ser fundamentadas, se desincumbiu a desembargadora de proferir sua decisão, argumentando

que o art. 651 da CLT define a competência da Justiça do Trabalho em razão do lugar, pois fora comprovado nos autos o labor simultâneo do empregado tanto no Uruguai quanto no Brasil, entendendo diversamente do Juízo *a quo* que a legislação **aplicável em situações como essa não é a do domicílio do estabelecimento ao qual o trabalhador estiver vinculado, mas, sim, aquela que for mais benéfica ao trabalhador.**

Referendou que o caso em apreço deve ser visualizado sob a perspectiva do **alargamento do acesso ao Judiciário**, devendo observância aos princípios do livre acesso à justiça e da proteção, bem como seja garantida a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, e consoante ventilado pelo reclamante em seu recurso, **o objetivo da lei é que o empregado possa propor a ação no local em que tenha melhores condições de fazer sua prova.**

Encerrando seu voto, a desembargadora fez os seguintes apontamentos:

Assim analisadas tais premissas, vigora no âmbito da relação contratual especificada o princípio da norma mais favorável, considerando-se aplicável a legislação do local da prestação dos serviços que seja mais benéfica ao empregado. E, na hipótese, é a legislação brasileira de proteção ao trabalho a norma mais favorável ao trabalhador. Ademais, com o cancelamento da referida Súmula n. 207, consolidou-se neste Tribunal o entendimento de que a Lei n. 7.064/1982 assegura ao empregado a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho sempre que ficar evidenciado ser esta mais favorável que a legislação territorial, nos termos do seu art. 3º, inciso II. (BRASIL, 2014)

Analisando o aludido recurso, a iminente desembargadora deu-lhe provimento para determinar a aplicação da legislação brasileira à espécie, devendo os autos retornar à origem (Vara do Trabalho de Santa Vitória do Palmar) para análise dos pedidos com base na legislação pátria.

Com o advento da globalização econômica, as empresas multinacionais tendem a escolher as facilidades de alguns países em desenvolvimento, o que, por ora, interfere e muito nas relações de trabalho, pois poderá o trabalhador da matriz migrar para outro país que possua a empresa filial e exercer as mesmas atividades, ou o trabalhador nacional ser contratado no Brasil mas exercer suas atividades laborais no exterior (TREVISAN, 2008).

A globalização econômica permite às empresas escolher com relativa facilidade os países em que pretendem produzir. A insatisfação com o custo da mão de obra para uma empresa pouco automatizada,

o preço da energia elétrica para o produtor de alumínio ou a escassez de determinada matéria-prima podem, por exemplo, ser fatores determinantes para que uma empresa migre de um Estado para outro (PERES, 2004, p. 20).

Além dos argumentos acima ventilados, inúmeras relações de trabalho com elementos estrangeiros podem surgir. Deste modo, atento a essa peculiaridade, importa saber qual juízo será competente para julgar um contrato de trabalho com elementos estrangeiros, diante da possibilidade da incidência de mais de um ordenamento jurídico sobre a relação laboral.

Nessa balada, apresenta-se o trabalhador fronteiriço, labor vivenciado não por muitas regiões brasileiras pois a sua configuração demanda divisa com outro país, proporcionando a transição do trabalhador, que mantém sua residência em um país e trabalha em outro, imprimindo à relação laboral aspectos de estraneidades, reclamando, assim, análise jurídica de qual norma irá nortear e disciplinar tal contrato.

O dicionário Houaiss (2009) vaticina que a expressão “fronteiriço” pode ser um adjetivo que designa aquele que vive ou que se encontra na fronteira, ou pode ser um substantivo que designa aquele que nasce na fronteira.

Já o “trabalhador fronteiriço”, em seu conceito tradicional, mais conservador, adotado pela ONU, é aquele que reside na região de fronteira, exerce trabalho remunerado no país vizinho, regressando habitualmente ao seu país de residência (SANTOS; FARINA, 2011, p. 224).

Verifica-se a igualdade conceitual acima em relação ao adotado pelo Estatuto do Estrangeiro, Lei n. 6.815/1980, que apregoa em seu art. 21 ser o trabalhador fronteiriço **o natural de país limítrofe, que tenha domicílio em cidade contígua ao território nacional, conferindo-lhe direito de exercer trabalho remunerado e estudar no Brasil.**

Nessa concepção conservadora, trata-se de um tipo *sui generis*, especial, de trabalhador que vive na região da fronteira de seu país, trabalha na região da fronteira do país vizinho e retorna à sua residência diariamente, ou no final de semana, não se tratando de processo migratório definitivo ou mesmo temporário (SANTOS; FARINA, 2011, p. 224).

Neste contexto, note-se:

A migração de trabalhadores é fenômeno social do mundo globalizado, com implicações nos direitos trabalhistas e previdenciários e garantias fundamentais internacionalmente reconhecidas. É fenômeno antigo que adquiriu maior relevância a partir da experiência europeia, onde o processo de integração é o exemplo mais avançado hodiernamente e o trabalhador migrante,

seja fronteiriço ou não, possui igualdade de tratamento e de direitos em relação aos nacionais de qualquer país integrante da União Europeia. (Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/pt/index.htm>>)

A normatização internacional, materializada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, acompanhada dos Estados membros da ONU, da qual o Brasil faz parte, comprometeu-se a desenvolver, em cooperação internacional, entre si e com as Nações Unidas, o respeito a todos os direitos humanos fundamentais considerados inalienáveis e ao fundamento da justiça e da paz, como ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, por intermédio da adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, objetivando assegurar sua efetiva implementação.

Outrossim, destacam-se os principais elementos da aludida declaração, que conectam-se com os direitos e interesses do trabalhador fronteiriço. Note-os:

Direitos de migração; à educação; ao trabalho; à seguridade social; à saúde; à não discriminação por nacionalidade; à igualdade perante a lei; à dignidade; à liberdade de locomoção; à segurança social; ao trabalho em condições justas e favoráveis; à proteção contra o desemprego; à remuneração justa e satisfatória; à organização sindical; à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.

Cumprir trazer à baila a pertinente diferenciação, para melhor compreensão do tema, do que vem a ser “faixa de fronteira”, “região fronteiriça” e “zona de fronteira”. Neste particular, são os ensinamentos de Santos e Farina (2011, p. 226):

No Brasil, a ‘faixa de fronteira’ corresponde a 150 km perpendiculares à fronteira terrestre, nos termos da Constituição Federal, em seu art. 20, § 2º. Corresponde, portanto, à faixa interna oficial de fronteira do Brasil, estabelecida na Constituição Federal, de acordo com decisão política que atende às estratégias de segurança e desenvolvimento nacionais. Não significa que todos os países adotem tal decisão política, materializada em leis ou nas respectivas constituições nacionais. E quanto aos

que a adotam, não possuem necessariamente as mesmas dimensões. No Brasil, todos os municípios dentro da faixa de fronteira são considerados fronteiriços.

Evidencia-se, ainda, que a expressão “região fronteiriça”:

[...] Refere-se informalmente à região formada pelas fronteiras de dois ou mais países vizinhos independentemente da existência, ou não, de faixas legais de fronteiras, a exemplo de região formada pela faixa de fronteira brasileira e pela região interna de fronteira de um país limítrofe, não necessariamente com dimensões idênticas. A região de fronteira acaba formando uma identidade própria, não por decisão política ou legal, mas decorrente das relações que se estabelecem ao longo do tempo. Trata-se, portanto, de uma região sob influência da fronteira, dos fluxos e intercâmbios que promovem uma característica própria, uma mistura de culturas e atividades socioeconômicas específicas, conforme está consignado na Declaração de Foz do Iguaçu, do I Fórum de Debates sobre Integração Fronteiriça, da Comissão Parlamentar Conjunta do Mercosul. Portanto, a expressão ‘região fronteiriça’ tem significado mais amplo do que a expressão ‘faixa de fronteira’, esta última estabelecida pela Constituição Federal. De seu turno, a expressão ‘zona de fronteira’ deve ser evitada para não gerar confusão com as discussões em torno de seu conceito legal, a partir do advento da Lei n. 8.270, de 17 de dezembro de 1991, ao dispor do servidor público da União na ‘zona de fronteira’. (SANTOS; FARINA, 2011, p. 226)

Assim, o trabalhador fronteiriço é caracterizado por exercer suas atividades nos municípios fronteiriços limítrofes com liberdade de locomoção e residência em qualquer dos lados da fronteira.

A recorrente transição de mão de obra não se apresenta à revelia da lei, eis que, atenta a tais ingerências, modifica progressivamente seu entendimento/interpretação, efetuado pelos juízes e estudiosos do tema com o escopo de amparar o empregado imerso nessa nova roupagem laborativa.

O pano de fundo que suscita questionamentos assenta-se em saber qual juiz será competente para julgar um contrato de trabalho com

elementos estrangeiros em sua estrutura, ou seja, tal contrato pertence à jurisdição nacional ou estrangeira?

Nessa conjuntura, Ricardo Aerosa (1998, p. 65) assevera:

Se o conflito de interesses abranger situações que se afinem com mais de um ordenamento jurídico, sendo um deles o brasileiro, estaremos diante da chamada competência internacional, externa ou geral. Ou seja, podendo a demanda ser ajuizada tanto no Brasil, quanto no exterior o fenômeno é de competência internacional.

Cumprе salientar que, a despeito da autonomia conferida ao Processo do Trabalho, objeto de discussão neste trabalho, bem como a especialização da matéria de Direito Internacional do Trabalho, verificam-se ainda questões conflituosas, e em muitas situações com difícil resolução, como bem observado por Gustavo Pereira Farah (2003, p. 31):

A especialização que desgarrou o Direito do Trabalho dos demais ramos clássicos do universo jurídico outorgou-lhe, também, peculiaridades relativas aos elementos de conexão do contrato internacional laboral que o DIP não pode prever e, conseqüentemente, solucionar.

À guisa de esclarecimento, o Direito Internacional do Trabalho **não irá solucionar a situação jurídica em sua essência, mas tão somente indicar o elemento de conexão aplicável ao caso em apreço.**

Florisbal de Souza Del' Olmo (2006, p. 45), citando Beat Walter Rechsteiner, preconiza que:

O objeto de conexão descreverá a matéria à qual se refere a norma indicativa ou indireta do direito internacional privado, abordando sempre questões jurídicas vinculadas a fatos ou elementos de fatores sociais com conexão internacional, enquanto que o elemento de conexão se refere à parte que torna possível a determinação do direito aplicável.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), texto legal que regulamenta o Direito Material do Trabalho, bem como o Processual, tal

como verificável nos demais ramos do direito, ostenta uma carência jurídica razoável de não conseguir, por completo, prever e normatizar toda e qualquer relação pertinente aos temas trabalhistas, pois as mudanças encampadas pelos sujeitos da relação laboral, bem como a dinamicidade das mudanças sociais, são muito rápidas em se reformularem, não conseguindo o legislador acompanhá-las tal como fosse esperado, seja por entraves políticos ou lentidão em atualizar a legislação em comento.

No entanto, possíveis ausências normativas na CLT são supridas pela aplicação em âmbito processual pelo Direito Processual Civil, sendo sua incidência condicionada à ausência de previsão, acrescida da compatibilidade entre os institutos a serem utilizados.

Desse modo, necessária se faz a análise do art. 651 da CLT, cujo teor versa, simultaneamente, a respeito da jurisdição aplicável ao contrato de trabalho e da competência das varas do trabalho. Tome nota:

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 local ou no estrangeiro.

Extrai-se do *caput* do dispositivo legal acima que é competente para julgar eventual reclamação trabalhista o juiz do local da prestação do trabalho, ou seja, a *loci executionis*, ainda que o empregado tenha sido contratado em local diverso do labor ou no estrangeiro.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2006, p. 241) apregoa que:

Nos termos do art. 651, *caput*, da CLT (com as adaptações impostas pela EC n. 24/1999), a competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante (*rectius*, autor) ou reclamado (*rectius*, réu), prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro. Regra geral, a ação trabalhista deve ser ajuizada no último local em que o empregado prestou serviços ao empregador, posto que tenha sido contratado em outra localidade ou em outro país para prestar serviços no Brasil. Exemplo: se o empregado A é contratado pela empresa B em Vitória (ES) mas vai prestar serviços no Rio de Janeiro (RJ), terá competência territorial para processar e julgar eventual ação trabalhista uma das Varas do Trabalho do local da prestação do serviço, *in casu*, Rio de Janeiro (RJ).

Ao se delimitar a competência das varas do trabalho ao local da prestação dos serviços, está-se afirmando a competência interna. Lado outro, em sendo constatados elementos estrangeiros na relação laborativa, está-se mencionando, agora, a jurisdição internacional no contrato de trabalho.

Interpretando o art. 651 da CLT, Osiris Rocha verbaliza que o mesmo **veio para extinguir a sofrida variação jurisprudencial que ocorria nos nossos tribunais.**

Essa lei veio eliminar sofrida variação jurisprudencial a respeito dos contratos de trabalho internacionais. De fato, antes dela, os tribunais trabalhistas brasileiros chegavam à aplicação da lei do lugar da execução do contrato pela conjugação dos critérios do art. 9º, § 1º, da LICCB, que manda aplicar lei brasileira aos contratos executados no país, e do art. 651 da CLT, que estabelece competência da JT brasileira pelo lugar onde a prestação de serviços ocorre, ainda que o empregado tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro (ROCHA, 1994, p. 531).

Dessa feita, o critério eleito e previsto na CLT para determinar sua jurisdição resume-se ao local da prestação do serviço, sendo irrelevante a nacionalidade do empregado.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) por intermédio da antiga Súmula n. 207, prescrevia o seguinte entendimento:

Conflito de leis trabalhistas no espaço. Princípio da *lex loci executioni*. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

Nos termos da aludida súmula, o elemento de execução utilizado seria o local da prestação do serviço (*lex loci executioni*), sendo, portanto, norma que indica ao Judiciário **a lei aplicável a um conflito de leis entre distintos países, tendo incidência apenas com caso de conexão internacional.**

Anterior à edição da Súmula n. 207, a Lei n. 7.064, de 6 de dezembro de 1982, que dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, instituindo importante exceção ao princípio da territorialidade, previa normatização específica para os trabalhadores de empresas prestadoras de serviços de engenharia no exterior, vislumbrando-se, *a priori*, ausência de normatização sobre as demais modalidades de trabalho que, porventura, utilizassem a transferência de empregados para laborar no exterior.

A supramencionada lei foi alterada pela Lei n. 11.962 de 2009, passando a regulamentar a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.

Ocorre que em 16.4.2012 o TST, por intermédio da resolução n. 181, cancelou a Súmula n. 207.

Retomando a análise jurisprudencial, e seguindo a diretriz que era prevista na Súmula n. 207 em se aplicar a lei da execução do contrato, seria verificável, *in concreto*, a incidência sobre um único contrato de trabalho distintas legislações, carregadas pelas peculiaridades do seu ambiente de confecção, resultando numa vertical insegurança jurídica.

Neste cenário, Sérgio Pinto Martins (2008, p. 116) compartilha o entendimento e um exemplo sobre a prestação de serviços em vários países:

O exemplo seria o caso de um empregado que tivesse trabalhado dois anos no Brasil, depois passou seis meses no Japão, dois meses na Argentina, quatro meses no Peru e por fim foi dispensado na Alemanha, onde trabalhou um ano. Qual a lei trabalhista a ser aplicada a tal trabalhador? Segundo a orientação do Enunciado 207 do TST, seria aplicável ao trabalhador cada lei do respectivo país em que houve a prestação dos serviços, isto é, nos dois primeiros anos seria aplicada a lei brasileira, nos seis meses seguintes a lei japonesa, nos dois meses seguintes a lei argentina, nos quatro meses subsequentes a lei peruana e no último ano a lei alemã. Isso porque a maioria das legislações internacionais adota o entendimento de que deve se aplicar a lei do local da prestação de serviços.

Ademais, aponta-se a constatação de desequilíbrios e resultados injustos ao se promover a cisão da regulamentação do contrato de trabalho, como bem observado por Rui Manoel Moura Ramos.

Na verdade, a cisão da regulamentação do contrato, submetendo-o à leis dos diversos lugares em que se realizam as distintas obrigações onde ele se desenvolve, não parece ser uma boa solução. É que a concorrência de diferentes leis, que possivelmente utilizam pesos e medidas dissemelhantes na avaliação da conduta dos contraentes, ao quebrar a unicidade do contrato vem permitir a obtenção de soluções que afinal destruam o equilíbrio entre as posições das partes que cada sistema jurídico, com a regulamentação que para o efeito criou, procurou estabelecer. Desta forma se chega a resultados injustos, ou então, para os evitar, torna-se necessário mecanismos como o da adaptação. Tudo isto, no fundo, por não se pretender reconhecer que o contrato constitui uma unicidade e que, como tal, deverá, na medida do possível, ser regulado por uma só lei e não por leis diversas, que suscitam o problema da sua aplicação congruente ou concertada (RAMOS, 1991, p. 531).

Nesta senda, Délio Maranhão verbaliza seu entendimento pela unicidade contratual:

Entendemos que a inteira atividade do trabalhador deve ser considerada como uma unicidade, que decorre do fato da prestação de serviço ao mesmo empregador e em execução do mesmo contrato. *A lex loci executionis*, que é a do país em que o trabalho está sendo atualmente prestado há de ser a competente, por conseguinte, para reger a relação jurídica como um todo. (SÜSSEKIND *et al.*, 2003, p. 173)

Diante do cancelamento da Súmula n. 207, os tribunais trabalhistas passaram a aplicar aos casos que ostentam a peculiaridade de elementos estrangeiros, como no caso sob análise, trabalhador fronteiriço, a lei que for mais favorável ao empregado.

Mesmo antes da alteração expressa do verbete acima, a própria Lei n. 7.064/1982 já previa em seu art. 3º a aplicação da lei mais favorável, ressaltando, contudo, que até 2009 tal legislação não era extensiva aos demais trabalhadores que fossem transferidos ou mesmo contratados no estrangeiro e exercessem serviços de engenharia ou equivalentes.

Assim constata-se:

Art. 3º A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:

I - os direitos previstos nesta Lei;

II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas em relação a cada matéria.

Corroborando os argumentos acima expostos, o Direito Comparado, consistente em uma disciplina jurídica cujo limítrofe de estudos reside em averiguar as diferenças e semelhanças entre ordenamentos jurídicos de diferentes países, também sinaliza a aplicação do princípio da lei mais favorável.

Neste contexto, o escólio de Arion Sayão Romita:

No plano do direito social internacional e europeu (Comunidade Econômica Européia), Gérard Lyon-Caen menciona o princípio da lei mais favorável, como

critério de solução dos conflitos de leis no espaço em material de trabalho.

O art. 1º, alínea 4, do Estatuto dos trabalhadores espanhol, Lei n. 8, de 10.3.1980, dispõe que 'a legislação do trabalho espanhola será aplicada no trabalho prestado pelos trabalhadores contratados na Espanha a serviço de empresas espanholas no exterior, sem prejuízo das normas de ordem pública aplicáveis no lugar do trabalho'. Explica Manuel Alonso Olea que 'a lei espanhola atua como condição mínima, o que significa que as partes podem optar, se mais favorável para o trabalhador, pela lei do lugar da execução'.

Fazendo alusão à Lei argentina n. 21.297, que deu nova redação ao art. 3º da lei sobre contrato de trabalho, Eduardo L. Fermé esclarece que: '[...] se o direito estrangeiro escolhido for menos benéfico para o trabalhador, a modificação realizada não terá eliminado do direito internacional privado argentino o critério da aplicação do direito mais favorável ao trabalhador quando este direito for o argentino.' [...]

A consagração jurisprudencial do princípio da lei mais favorável ao trabalhador ocorreu na Itália. O art. 25 das disposições introdutórias ao Código Civil de 1942 dispõe que as obrigações oriundas do contrato são reguladas pela lei nacional dos contraentes, se comum; de outra forma, pela lei do lugar da celebração do contrato. Fica ressalvada, em qualquer caso, a vontade das partes em contrário. Os tribunais decidiam que essas disposições se aplicavam ao contrato de trabalho, a despeito de manifestações doutrinárias em sentido oposto. A partir de 1980, a jurisprudência deixou de observar o princípio da autonomia da vontade (liberdade de escolha, pelas partes, da lei aplicável). Em decisão de 6 de setembro de 1980, a Corte de Cassação italiana decidiu que, se a lei aplicável a um trabalho executado na Itália for menos favorável para o trabalhador do que a lei italiana, é esta última que deve ser aplicada. Em outra decisão, de 9 de novembro de 1981, a Corte de Cassação aplicou a lei italiana a um contrato celebrado entre nacionais italianos, que deveria ser executado na Argentina, e para o qual as partes haviam escolhido a lei argentina, pois a lei italiana era mais favorável para o trabalhador. (ROMITA, 2008, p. 460-461)

Nesse sentido, colacionam-se abaixo alguns precedentes do TST, já aplicando o princípio em comento:

CONFLITO DE LEI NO ESPAÇO. EMPREGADO BRASILEIRO CONTRATADO NO BRASIL PARA LABORAR EM OUTRO PAÍS. ART. 3º, II, DA LEI N. 7.064/1982. **Nos termos do art. 3º, inciso II, da Lei n. 7.064/1982, sendo a contratante uma empresa brasileira e firmado o contrato de trabalho no Brasil, deve ser aplicada a legislação brasileira, sobretudo quando mais favorável ao empregado. Recurso de revista não conhecido.** (RR 129933/2004-900-01-00.2, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, julgamento 20.5.2009, 3ª Turma, publicação 12.6.2009)

AÇÃO RESCISÓRIA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR. APLICABILIDADE DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. **Decisão rescindenda em que, com base no art. 3º da Lei n. 7.064/1982, concluiu ser aplicável ao contrato de trabalho a legislação brasileira, visto que esta se mostrava mais favorável ao Reclamante.** Ação rescisória ajuizada com fundamento no art. 485, V, do CPC, sob alegação de ofensa ao art. 14 da Lei n. 7.064/1982. **Violação que não se configura, visto que a regra contida no art. 14 da Lei n. 7.064/1982 deve ser interpretada em conjugação com o art. 3º do mesmo diploma legal, onde se prevê que a empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido para prestar serviços no exterior deve assegurar-lhe a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho [...], quando mais favorável do que a legislação territorial.** Recurso ordinário a que se nega provimento. (ROAR 55560/1999-000-01-00.0, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, julgamento 2.10.2007, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, publicação 26.10.2007)

CONFLITO DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO - ENUNCIADO N. 207/TST - LEI N. 7.064/1982. Restando incontroverso que a empresa contratante é subsidiária de sociedade de economia mista brasileira e que o contrato foi celebrado no Brasil, **a relação laboral deve ser regida pela legislação mais favorável ao empregado - no caso, a brasileira -, nos termos**

do art. 3º, II, da Lei n. 7.064/1982. Rechaça-se, assim, a inteligência do caso à luz do princípio *lex loci executionis contracti*, consubstanciado no Enunciado n. 207/TST. Recursos de Revista não conhecidos. (RR 376707/1997.1, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, julgamento 12.12.2001, 3ª Turma, publicação 5.4.2002)

ARTIGO 3º, II, DA LEI N. 7.064/1982. LEI MAIS BENÉFICA. NÃO APLICAÇÃO DA SÚMULA N. 207 DO TST. **O art. 3º, inciso II, da Lei n. 7.064/1982 assegura ao empregado brasileiro contratado para trabalhar no estrangeiro a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, sempre que esta for mais favorável que a legislação territorial, não se aplicando a Súmula n. 207 do TST.** Acordam os Desembargadores da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária, por unanimidade, conhecer do recurso e negar-lhe provimento, nos termos do voto do Relator. (TRT 18ª Região. RO 0001125-61.2011.5.18.0011. Relator Paulo Canagê de Freitas Andrade. 3ª Turma. DEJT n. 961/2012, de 19.4.2012)

Na análise do Recurso de Revista 21900-93.2000.5.01.0019 de Roraima, 2011, a Ministra Relatora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi referenciou e ressaltou em seu voto, cujos autos versavam sobre prestação de serviços no exterior - conflito de leis trabalhistas no espaço - empresa estrangeira subsidiária de empresa estatal brasileira, a importância que deve ser atribuída à atividade de interpretação das normas jurídicas, hermenêutica, buscando efetivar a integridade do direito, bem como à legislação e princípios constitucionais.

A interpretação das normas jurídicas deve atender ao postulado da integridade do direito. É necessário que o intérprete busque, na atividade hermenêutica, a coerência entre a história institucional, firmada na jurisprudência e na legislação, e os princípios constitucionais. Assim, o julgador deve, no exame do caso concreto, buscar a interpretação que melhor se acomode tanto à história institucional quanto aos princípios aplicáveis à hipótese. Ressalte-se que, conforme as modernas teorias reconstrutivistas do direito, de que são representantes autores como John Rawls, Jürgen Habermas e Ronald Dworkin, por coerência não se deve entender a simples repetição de decisões passadas, mas, sim, a justificação ou a rejeição daquelas decisões a partir de um sistema de princípios único

e coerente. É preciso verificar se as decisões passadas são justificáveis à luz da melhor leitura possível do sistema jurídico ou se essa leitura leva o intérprete a modificar seu entendimento. É o que ensina Ronald Dworkin (1999, p. 264), na seguinte passagem:

Será a integridade apenas coerência (decidir casos semelhantes da mesma maneira) sob um nome mais grandioso? Isso depende do que entendemos por coerência ou casos semelhantes. Se uma instituição política só é coerente quando repete suas decisões anteriores o mais fiel ou precisamente possível, então a integridade não é coerência; é, ao mesmo tempo, mais e menos. A integridade exige que as normas públicas da comunidade sejam criadas e vistas, na medida do possível, de modo a expressar um sistema único e coerente de justiça e equidade na correta proporção. Uma instituição que aceite esse ideal às vezes irá, por esta razão, afastar-se da estreita linha das decisões anteriores, em busca de fidelidade aos princípios concebidos como mais fundamentais a esse sistema como um todo.

A salutar mudança do entendimento do TST pelo cancelamento da Súmula n. 207 ostentou o objetivo primário de normatizar uma peculiar relação trabalhista, em que um dos atores principais dessa relação é o trabalhador fronteiriço.

CONCLUSÃO

Labor contemporâneo, porém de gênese antiga, o trabalho fronteiriço caracteriza-se por sua execução se efetivar nos municípios fronteiriços limítrofes com outros países, com liberdade de locomoção e residência em quaisquer dos lados da fronteira.

O debate sobre esta peculiar forma laborativa instaura-se ao se questionar qual será a legislação incidente e o juízo competente para julgar um contrato de trabalho com elementos de estraneidade.

O art. 651 da CLT simultaneamente normatiza acerca da jurisdição aplicável ao contrato de trabalho e da competência das varas do trabalho, fixando-as pelo local em que o empregado presta serviço ao seu empregador, ainda que tenha sido contratado no estrangeiro, ou seja, o juízo da *loci executionis* é o legitimado para apreciar a causa.

Torna-se importante pontuar que o TST, até abril de 2012, materializava seu entendimento por intermédio da Súmula n. 207, que era

incidente sobre o contrato com elementos de estraneidade, às leis vigentes do país da prestação do serviço e não a do local da contratação, conforme prescreve o art. 651 da CLT.

O posicionamento conflitante repercutia prejudicialmente ao empregado inserido em tal contexto. Isso porque sobre um único contrato de trabalho seria possível a incidência de duas ou mais legislações, a depender, é claro, da transição laboral do empregado por regiões fronteiriças.

Uma das funções do Direito é fornecer segurança jurídica às relações pactuadas entre as pessoas, mais ainda às tratativas laborais, pois o empregado em relação ao seu empregador é vulnerável no âmbito do Direito Material do Trabalho e hipossuficiente na seara Processual.

Admitir a cisão contratual trabalhista dificulta, sobremaneira, o acesso do empregado à justiça, possibilitando-o vivenciar desequilíbrios e resultados jurídicos injustos que, sobre cada contrato de trabalho distintas legislações, impregnadas pelas particularidades das circunstâncias de sua confecção, tencionem regular seus direitos.

O Direito não pode ser encarado com uma ciência exata, eis que absorve as ingerências do ambiente e das pessoas que o circundam, não lhe cabendo antever tamanha modificação.

A interpretação do Direito deve ser modernizante. Neste aspecto, o TST reviu seu entendimento sobre o caso em apreço, cancelando a Súmula n. 207.

Em vigência encontra-se a normatização segundo a qual, para dirimir conflitos de leis trabalhistas no tempo, aplicar-se-á o princípio da norma mais favorável ao empregado, extirpando, veemente, a cisão contratual do contrato de trabalho.

O supramencionado princípio é uma das subdivisões do princípio da proteção, de aplicação recorrente no Direito Material, que explicita que entre duas ou mais normas passíveis de aplicação, deve-se utilizar a mais favorável ao empregado na seara processual. Compactua e promove a efetivação do acesso do trabalhador ao Judiciário para defesa de seus interesses.

Não se está chancelando judicialmente uma desigualdade. Muito pelo contrário. Favorece, de início, ao empregado de ostentar direitos que lhe sejam mais vantajosos no decorrer do contrato, independentemente de sua nacionalidade para fins jurídicos.

Por consequência, ao se admitir que a lei de regência do contrato seja a estrangeira, tendo em vista ser mais favorável ao empregado, não prospera o argumento de aviltamento à soberania do país, cite-se, Brasil, por afastar a legislação interna na eventualidade de mais negativa ao empregado.

Assim, constrói-se e solidifica-se segurança jurídica às relações trabalhistas que guardem conexão estrangeira em se referenciar, independentemente da nacionalidade do empregado, a aplicação da lei que lhe seja mais favorável.

REFERÊNCIAS

AREOSA, Ricardo. **Manual de processo trabalhista**. Fase de conhecimento, v. 1. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

BRASIL. Lei n. 7.064, de 6 de dezembro de 1982. **Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados out transferidos para prestar serviços no exterior**. Publicada no Diário Oficial da União em 7.12.1982. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7064.htm>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Sentença do Processo 0000101-08.2013.5.04.0111**. Juiz Daniel de Sousa Voltan. Origem VT Santa Vitória do Palmar. Data da sentença: 30.9.2013. Data da publicação: 4.10.2013. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view>.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão do processo 0000101-08.2013.5.04.0111 (RO)**, da 1ª Turma. Redatora: Iris Lima de Moraes. Data da publicação: 19.3.2014. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0000101-08.2013.5.04.0111&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR 129933/2004-900-01-00.2**, da 3ª Turma. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Julgamento: 20.5.2009. Publicação: 12.6.2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo ROAR 55560/1999-000-01-00.0**, da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. Julgamento: 2.10.2007. Publicação: 26.10.2007.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR 376707/1997.1**, da 3ª Turma. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Julgamento 12.12.2001. Publicação: 5.4.2002.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. TRT 18ª Região. **Processo RO 0001125-61.2011.5.18.0011**, da 3ª Turma. Relator: Paulo Canagê de Freitas Andrade. Publicado no DEJT n. 961/2012, de 19.4.2012.

DEL'OLMO, Florisbal de Souza. **Direito internacional privado: abordagens fundamentais, legislação, jurisprudência**. 6. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

DINIZ, Helena de Oliveira; LEITE, Leonardo Silva. Aplicação da lei trabalhista no espaço diante do cancelamento da Súmula 207 do TST. **SynThesis Revista Digital FAPAM**, Pará de Minas, v. 5, n. 5, p. 49-69, abr. 2014. ISSN 2177-823X. Disponível em: <<http://www.fapam.edu.br/revista/volume5/5%20HELENA%2049-69.pdf>>. Acesso em: maio 2014.

DWORKIN, Ronald. **O império do direito**. Trad. Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro. **Revista de Derecho Informático**. Alfa-Redi n. 055, febrero 2003. Disponível em: <<http://www.alfa-redi.org/rdi-articulo.shtml?x=1376>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

FARAH, Gustavo Pereira. **A lei aplicável ao contrato internacional de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário eletrônico Houaiss da Língua portuguesa 1.0**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2006.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. Origens e fundamentos do direito internacional privado e relações com o Direito do Trabalho. **Revista TRT 8ª Região**, Belém, v. 30, n. 58, 2008.

PERES, Antônio Galvão. **Contrato internacional de trabalho: novas perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004.

RAMOS, Rui Manoel Moura. **Da lei aplicável ao contrato de trabalho internacional**. Coimbra: Almedina, 1991.

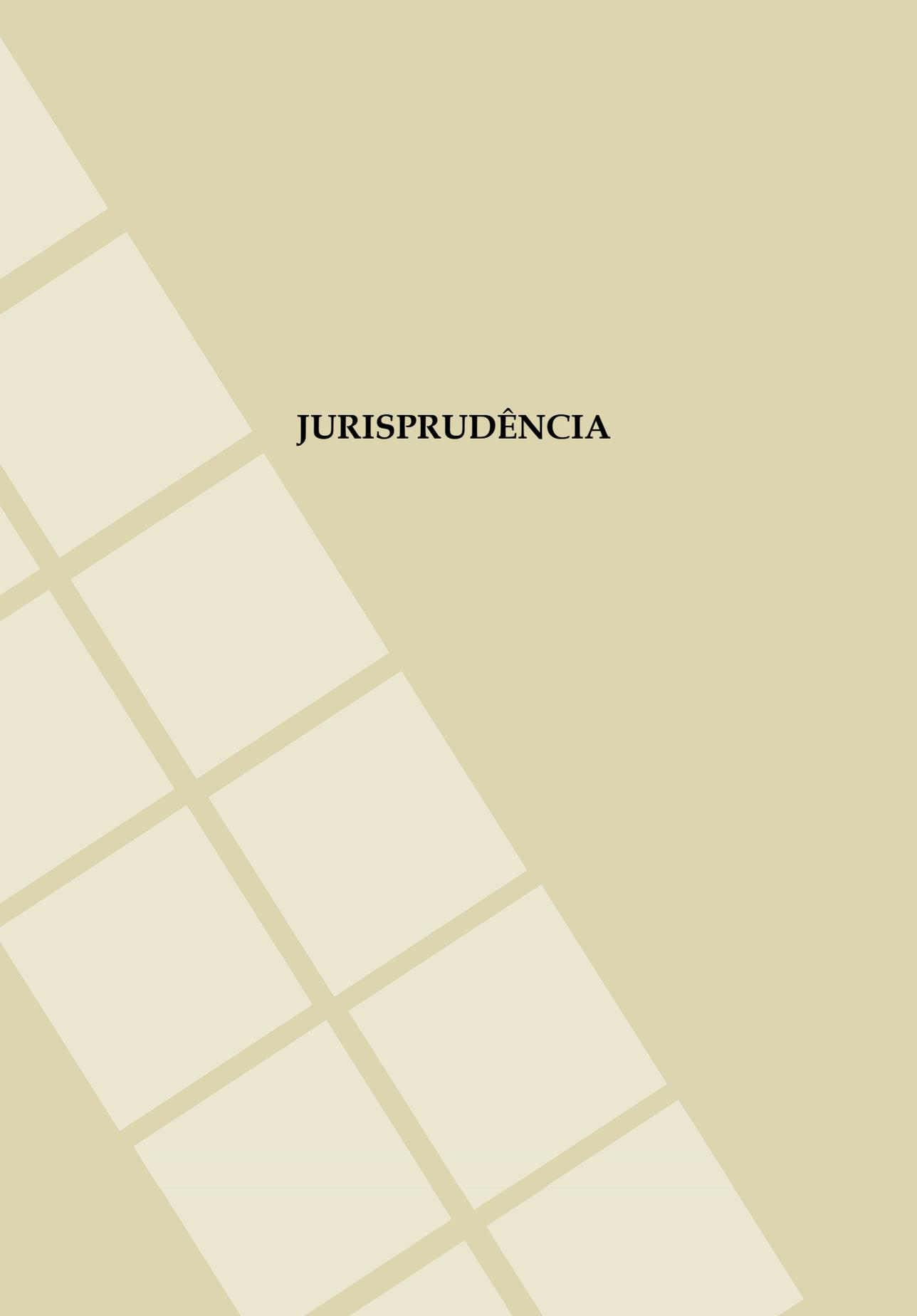
ROCHA, Osiris. Contrato internacional de trabalho: consequências brasileiras. **Revista Ltr**. São Paulo, v. 58, n. 1, maio 1994.

ROMITA, Arion Sayão. Prestação de serviço no exterior: conflito de leis no espaço. **Repertório de jurisprudência IOB: trabalhista e previdenciário**, v. II, n. 14, jul. 2008.

SANTOS, Enoque Ribeiros dos; FARINA, Bernardo Cunha. A igualdade jurídica do trabalhador fronteiriço. **Revista MPT**, Brasília, ano XXI, n. 41, mar. 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et. al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. v. 1. 21 ed. atual. São Paulo: LTr, 2003.

TREVISAN, Bárbara. **A jurisdição brasileira nos contratos internacionais de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, 2008/2.



JURISPRUDÊNCIA

DIREITO MATERIAL

01 - ABANDONO DE EMPREGO. JUSTA CAUSA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. ALCOOLISMO. NULIDADE DA DISPENSA. REINTEGRAÇÃO E ENCAMINHAMENTO PARA TRATAMENTO PELO ÓRGÃO PREVIDENCIÁRIO

Não há como reconhecer a dispensa por justa causa por abandono de emprego quando constatado que o empregado, em verdade, sofria de alcoolismo, formalmente reconhecido como doença pela Organização Mundial de Saúde. Com base nos princípios do Direito Processual do Trabalho, notadamente da ultra ou da extrapetição, que permite ao juiz julgar além ou fora do pedido, mormente porque envolve questão de ordem pública e, considerando que a CF tem como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, além ainda da proteção à saúde de todos os indivíduos, *ex vi* dos arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 6º e 170, deve ser reconhecida a nulidade da rescisão operada, determinando-se a imediata reintegração do trabalhador no emprego e conseqüente encaminhamento para a Previdência Social para tratamento, visando sua recuperação e, não sendo possível, adoção das providências necessárias à sua aposentadoria. TRT/SP 15ª Região 1446-91.2013.5.15.0114 RO - Ac. 9ª Câmara 55.925/14-PATR. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 24 jul. 2014, p. 1396.

02 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANOS MORAIS. DIREITOS DIFUSOS E COLETIVOS. POSSIBILIDADE

É perfeitamente cabível o ajuizamento de Ação Civil Pública para a reparação de danos morais a interesses difusos e coletivos, a qual encontra previsão expressa no inciso V do art. 1º da Lei n. 7.347/1985. O dano moral difuso caracteriza-se como uma ofensa ao direito de toda e qualquer pessoa (e não de um direito específico da personalidade). É o que se verifica, por exemplo, com a poluição causada em um acidente ambiental, a qual acarreta uma lesão difusa à integridade corporal de toda a população. *In casu*, restou comprovado nos autos que a requerida agiu de forma ilícita, celebrando contratos de prestação de serviços ligados à sua atividade-fim, com o objetivo de fraudar os direitos trabalhistas dos colaboradores envolvidos, atentando, pois, contra os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, reconhecimento do valor social do trabalho e da ordem econômica fundada na valorização do trabalho, conforme os ditames da justiça social. A lesão, portanto, não se limita aos empregados

envolvidos, mas estende-se para toda a coletividade obreira, na medida em que visa tangenciar todo o sistema de normas que norteia a proteção do trabalhador e as garantias constitucionais previstas para todos os brasileiros. Nessa circunstância, absolutamente correta a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. TRT/SP 15ª Região 2122-19.2012.5.15.0132 RO - Ac. 6ª Câmara 72.499/14-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 18 set. 2014, p. 1333.

03 - AÇÃO DE COBRANÇA. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. AUSÊNCIA DE NOTIFICAÇÃO PESSOAL DO CONTRIBUINTE. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA PUBLICIDADE DO ATO. CRÉDITO TRIBUTÁRIO NÃO CONSTITUÍDO. EXTINÇÃO DO PROCESSO POR CARÊNCIA DA AÇÃO. INTELIGÊNCIA DOS ARTS. 145 DO CTN E 267, VI DO CPC

Embora a CNA seja legitimada para ajuizar ação de cobrança de contribuição sindical rural, a constituição do crédito depende não só da publicação de editais, tal qual prevista no art. 605 da CLT, mas também da notificação pessoal do contribuinte, na forma estabelecida pelo art. 145 do Código Tributário Nacional, a fim de comprovar a efetiva ciência do sujeito passivo quanto ao débito e valor, sob pena de violação ao princípio da publicidade do ato e inexistência do crédito tributário, acarretando a impossibilidade jurídica do pedido de cobrança a ensejar a extinção do processo por carência da ação, nos termos do art. 267, VI do CPC. TRT/SP 15ª Região 1400-06.2013.5.15.0146 RO - Ac. 4ª Câmara 86.780/14-PATR. Rel. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza. DEJT 18 nov. 2014, p. 1252.

04 - AÇÃO DE INDENIZAÇÃO. PRESCRIÇÃO. INÍCIO DA CONTAGEM SOMENTE A PARTIR DA CIÊNCIA INEQUÍVOCA DO DANO INDENIZÁVEL E DO NEXO CAUSAL

Não há falar-se em prescrição do direito de pleitear indenização por danos materiais e morais advindos do desenvolvimento de moléstia de suposta origem ocupacional antes da elaboração de prova pericial para aferir o propalado nexo causal e a consolidação das lesões. Afinal, a contagem do prazo prescricional somente se inicia a partir da ciência inequívoca da extensão do dano e do nexo da moléstia com o labor desenvolvido em benefício da empresa acionada. ACIDENTE DE TRABALHO. NEXO DE CAUSALIDADE. CULPA DA EMPREGADORA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Sendo incontroversa a ocorrência de típico acidente de trabalho e demonstrada a existência do dano, assim como o nexo causal e a culpa da empregadora, restam configurados os requisitos do dano indenizável, sendo devida a reparação por danos morais postulada. TRT/SP 15ª Região 1424-30.2012.5.15.0094 RO - Ac. 8ª Câmara 61.301/14-PATR. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 14 ago. 2014, p. 814.

05 - ACIDENTE DE TRABALHO FATAL. DANO MORAL E MATERIAL. CULPA DO EMPREGADOR. CONFIGURAÇÃO

O empregador, ao promover o transporte de seu empregado, com fulcro nos arts. 734 e 735 do CC, é responsável objetivamente por eventual acidente ocorrido no trajeto, ainda que por culpa de terceiro. TRT/SP 15ª Região 2164-88.2012.5.15.0093 RO - Ac. 9ª Câmara 79.724/14-PATR. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 16 out. 2014, p. 1123.

06 - ACIDENTE DE TRABALHO. GARANTIA DE EMPREGO. REQUISITOS. ART. 118 DA LEI N. 8.213/1991 E SÚMULA N. 378 DO TST

Para a aquisição da estabilidade prevista na legislação previdenciária é necessária a comprovação de determinados requisitos, ou seja, afastamento superior a 15 dias e percepção do auxílio-doença acidentário. Não se deve olvidar, ainda, a possibilidade da aquisição da garantia de emprego sem a presença dos requisitos citados, no caso de reconhecimento, após a despedida, de doença profissional que guarde relação de causalidade com as atividades desenvolvidas pelo trabalhador no local de trabalho. Não comprovado o nexo de causalidade entre a patologia da reclamante e o labor prestado à reclamada, não há que se falar em estabilidade acidentária, restando indevida a indenização pleiteada sob tal título. TRT/SP 15ª Região 104-94.2010.5.15.0067 - Ac. 3ª Câmara 78.396/14-PATR. Rel. Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima. DEJT 9 out. 2014, p. 605.

07 - ACIDENTE DE TRABALHO. VÍTIMA FATAL. DANO MORAL POR RICOCHETE. INDENIZAÇÃO DEVIDA AOS FAMILIARES

Incontroverso nos autos que o labor realizado no proveito da reclamada foi prejudicial ao trabalhador, levando-o inclusive a óbito. Os familiares, ora reclamantes, sendo a viúva e cinco filhos menores à época, sofreram dor moral intensa ao verem ceifada a vida do esposo e pai, arrimo de família, e agravada pela forma brutal em que ocorreram os fatos, sem chances de qualquer defesa. A dor e a angústia experimentadas são de natureza gravíssima e, por certo, produziram sequelas permanentes nos familiares. Provas o dano e a culpa do agente, exsurge o dever de indenizar, na forma do art. 186, C. Civil. TRT/SP 15ª Região 2453-11.2012.5.15.0064 - Ac. 6ª Câmara 78.256/14-PATR. Rel. Luciane Storel da Silva. DEJT 9 out. 2014, p. 745.

08 - ACIDENTE DE TRABALHO. VÍTIMA FATAL. TRANSPORTE DE VALORES DO CAIXA DA EMPRESA PARA O BANCO. CARACTERIZAÇÃO. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA

Presente o fato incontroverso, o falecimento da trabalhadora em decorrência de assalto no momento em que efetuava o transporte de valores da empresa para depósito bancário, decorrendo de função desempenhada no estrito cumprimento de ordem do empregador, caracteriza-se o acidente de trabalho. Exegese do art. 19, §§ 1º e 3º, da

Lei n. 8.213/1991 c/c art. 2º consolidado. Inarredável o dano moral aos familiares decorrente do óbito da trabalhadora, agravada pelo fato de contar com apenas 26 anos de idade, em pleno vigor físico e intelectual e, ainda, de forma brutal, covarde e sem chances de qualquer defesa. A dor e a angústia experimentados pela família são de natureza gravíssima e, por certo, produziram sequelas permanentes, estando caracterizado o dano moral, havendo lugar para a reparação. Recurso patronal improvido, no pertinente. TRT/SP 15ª Região 951-63.2012.5.15.0023 RO - Ac. 6ª Câmara 60.910/14-PATR. Rel. Luciane Storel da Silva. DEJT 7 ago. 2014, p. 1137.

09 - ACIDENTE DO TRABALHO. SEQUESTRO DE VIGILANTE DE BANCO. DANOS MORAIS DEVIDOS

O sequestro de vigilante de banco, juntamente com seus familiares, na véspera do roubo à agência bancária, não pode ser comparado a um fato do cidadão comum. Pelo contrário, objetiva o roubo à agência bancária, equiparando-se, assim, a acidente do trabalho típico. Fere o senso comum alegar que só será acidente do trabalho se o sequestro ocorrer dentro da agência. Nesse caso, o dano moral é presumível, sendo desnecessária a comprovação do sofrimento. Devida, portanto, a indenização referente ao dano moral. TRT/SP 15ª Região 304-87.2012.5.15.0049 RO - Ac. 5ª Câmara 95.188/14-PATR. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 22 jan. 2015, p. 3083.

10 - ACORDO EXTRAJUDICIAL. TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. QUITAÇÃO. HOMOLOGAÇÃO. EFICÁCIA LIBERATÓRIA. LIMITES

O acordo extrajudicial firmado pelas partes nada mais é do que a descrição pormenorizada das parcelas que constam do termo de rescisão do contrato do autor, homologado com a assistência sindical, acrescido da observação final de que em razão do acordo entabulado o empregado conferia quitação geral a todos os direitos decorrentes do pacto laboral, para nada mais reclamar em qualquer juízo, instância ou tribunal. Nos termos da Súmula n. 330 do E. TST, que reputo aplicável ao caso, a quitação contida no “acordo” que acompanha o TRCT, levada a efeito com a assistência do sindicato da categoria profissional a que pertence o empregado, atinge somente as parcelas e os valores constantes no referido documento, não o impedindo de postular em juízo as diferenças perseguidas. O entendimento jurisprudencial cristalizado em tal verbete sempre foi no sentido de não retirar a tutela jurisdicional daquele que se sentir lesado em eventual direito, porque o direito de ação é garantia constitucional prevista no art. 5º, XXXV, da Constituição da República. Recurso da reclamada a que se nega provimento. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL. PAGAMENTO INTEGRAL. Após a edição da Lei n. 8.923/1994, que acrescentou o § 4º ao art. 71 da CLT, a falta de concessão ou concessão parcial de intervalo para repouso e alimentação

impõe a obrigação de pagamento do período correspondente ao intervalo não concedido, não havendo falar em limitação da condenação apenas ao tempo remanescente para integralizar o mínimo fixado em lei. Recurso ao qual se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 446-24.2012.5.15.0039 RO - Ac. 2ª Câmara 94.489/14-PATR. Rel. José Otávio de Souza Ferreira. DEJT 22 jan. 2015, p. 2395.

11 - ADESÃO AO PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA NO CURSO DO AVISO-PRÉVIO INDENIZADO. POSSIBILIDADE

Inexiste óbice para a adesão do empregado ao Programa de Desligamento Voluntário implementado no curso do aviso-prévio indenizado, o qual integra o contrato de trabalho para todos os efeitos legais, nos termos do art. 487 da CLT. TRT/SP 15ª Região 1902-53.2013.5.15.0013 RO - Ac. 11ª Câmara 58.428/14-PATR. Rel. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo. DEJT 1º ago. 2014, p. 986.

12- ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. INDEFERIMENTO. VALIDADE DO LAUDO PERICIAL

O deferimento ou não do adicional de insalubridade depende de comprovação do direito obreiro através de realização de perícia técnica, cuja conclusão pode ser elidida por prova contundente em contrário. Deixando a reclamante de produzir qualquer prova nos autos capaz de contrariar as afirmações do perito de confiança do Juízo, não há falar em desconsideração do laudo pericial, mantendo-se o indeferimento do adicional de insalubridade. TRT/SP 15ª Região 860-75.2013.5.15.0107 RO - Ac. 5ª Câmara 87.913/14-PATR. Rel. Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes. DEJT 18 nov. 2014, p. 328.

13 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIMPEZA DE ESTABELECIMENTO COMERCIAL. NÃO CABIMENTO

A limpeza de estabelecimento comercial com produtos de uso doméstico não implica o exercício de atividades consideradas como insalubres conforme a NR-15 do Ministério do Trabalho e Emprego. Incidência da OJ n. 4 da SDI-1 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 708-79.2013.5.15.0025 RO - Ac. 9ª Câmara 63.380/14-PATR. Rel. Patrícia Glugovskis Penna Martins. DEJT 21 ago. 2014, p. 1399.

14 - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ARGUIÇÃO DE NULIDADE DE CLÁUSULA DE EDITAL DE PROCESSO SELETIVO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Por se tratar de questão envolvendo critérios para seleção e admissão de pessoal ao quadro da Administração Pública, afasta-se a competência da Justiça do Trabalho para a apreciação pois, ainda que a contratação seja nos moldes da CLT, precede à existência de relação de trabalho. TRT/SP

15ª Região 1827-06.2013.5.15.0048 - Ac. 8ª Câmara 92.525/14-PATR. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 4 dez. 2014, p. 1289.

15 - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. AUSÊNCIA DE CONCURSO. CONTRATO NULO. REGISTRO DA CTPS

Os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, incisos III e IV, da CF) autorizam o registro do efetivo tempo de trabalho em CTPS. Nas hipóteses de nulidade absoluta não é apenas a energia despendida que não pode ser repostada. A inexorável marcha do tempo também não, sendo portanto impossível a plena restituição das partes ao estado anterior. Este argumento assegura a remuneração do trabalho prestado e os depósitos do FGTS, nos termos do art. 19 da Lei n. 8.036/1990, a fim de se evitar o enriquecimento sem causa, e a mesma razão jurídica autoriza seja o tempo efetivo de trabalho, ainda que nulo, objeto de registro em CTPS, sob pena de caracterização de dano irreparável ao trabalhador. Nesse mesmo sentido, vale lembrar que constitui antigo princípio de hermenêutica que “Os fatos de igual natureza devem ser regulados de modo idêntico. *Ubi eadem legis ratio, ibi eadem legis dispositio*; ‘onde se depare razão igual à da lei, ali prevalece a disposição correspondente da norma referida’: era o conceito básico da analogia em Roma”. (Carlos Maximiliano. **Hermenêutica e aplicação do Direito**. 9. ed. 2ª tiragem. Rio de Janeiro: Forense, pp. 208/210). TRT/SP 15ª Região 627-18.2010.5.15.0064 RO - Ac. 10ª Câmara 69.757/14-PATR. Rel. João Alberto Alves Machado. DEJT 11 set. 2014, p. 710.

16 - ADVOGADO EMPREGADO. REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA. NECESSIDADE DE PREVISÃO EXPRESSA NO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Nos termos do art. 12 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil, a configuração do regime de dedicação exclusiva do advogado empregado depende de previsão expressa no contrato individual de trabalho. O cumprimento de jornada de oito horas diárias, por si só, não implica presunção de adoção desse regime. TRT/SP 15ª Região 004-29.2013.5.15.0102 RO - Ac. 10ª Câmara 65.818/14-PATR. Rel. Fabio Grasselli. DEJT 28 ago. 2014, p. 748.

17 - AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Conforme preconiza a NR-15, Anexo 14, da Portaria n. 3.214/1978 do MTE, são considerados trabalhos e operações insalubres, em grau médio, entre outras, aquelas atividades que se desenvolvem em contato permanente com pacientes, animais ou com material infectocontagioso, em locais destinados aos cuidados da saúde humana. *In casu*, a prova dos autos não autoriza sequer o reconhecimento de contato intermitente

da reclamante com pacientes ou materiais infectocontagiosos que, para efeito de aplicação na norma regulamentar, é aquele em que o Agente Comunitário de Saúde manipula os tratamentos ou, no mínimo, manuseia objetos de uso pessoal do paciente, não previamente esterilizados. Recurso do reclamado provido. TRT/SP 15ª Região 1881-69.2012.5.15.0027 RO - Ac. 7ª Câmara 310/15-PATR. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 22 jan. 2015, p. 4065.

18 - AGRAVO DE PETIÇÃO. RECOLHIMENTOS FUNDIÁRIOS. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ ACIDENTÁRIA. INEXIGIBILIDADE
A aposentadoria por invalidez acidentária é causa de suspensão do contrato de trabalho, que não mais produz qualquer efeito, consoante dispõe o art. 475 da CLT. O empregado que se encontra nesta condição não tem direito a que sejam realizados os depósitos fundiários, ante a falta de amparo legal. Trata-se de situação que não se confunde com os casos do serviço militar e da licença por acidente de trabalho, em que há expressa previsão legal para que o FGTS seja depositado, à luz do art. 15, § 5º, da Lei n. 8.036/1990. Precedentes do TST. Agravo de petição a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 1500-75.2004.5.15.0113 AP - Ac. 4ª Câmara 1.521/15-PATR. Rel. Luiz José Dezena da Silva. DEJT 29 jan. 2015, p. 386.

19 - ALTA PREVIDENCIÁRIA. NÃO RETORNO EFETIVO AO TRABALHO. RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PELOS SALÁRIOS E CONSECUTÓRIOS DO PERÍODO

Se o trabalhador não retorna efetivamente ao trabalho após a alta previdenciária, mas comprova que se apresentou à empresa e, ao se submeter a exame físico foi considerado inapto pelo médico do trabalho, presume-se que a empregadora determinou, ou ao menos anuiu ao não retorno. À míngua de prova em sentido contrário, é forçoso reconhecer a responsabilidade patronal pelos salários e consecutórios do período em que não houve percepção do benefício previdenciário de auxílio-doença. TRT/SP 15ª Região 129-82.2013.5.15.0106 RO - Ac. 7ª Câmara 75.629/14-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 2 out. 2014, p. 1412.

20 - ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. CONFIGURAÇÃO. DANO MORAL CARACTERIZADO

Consiste o assédio moral organizacional na exposição dos trabalhadores, por seus superiores hierárquicos, a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, desestabilizando a relação do empregado com o ambiente de trabalho. Presente a prova de tais constrangimentos a evidenciar a prática de assédio moral pelo empregador, impõe-se o dever deste de indenizar a vítima. TRT/SP 15ª Região 924-30.2013.5.15.0093 RO

- Ac. 8ª Câmara 68.498/14-PATR. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 4 set. 2014, p. 1854.

21 - ASSÉDIO MORAL. ABUSO PRATICADO PELO EMPREGADOR. DANO MORAL CONFIGURADO

No âmbito das relações de trabalho a tutela da dignidade moral do trabalhador tem por finalidade impedir que os atos empresariais possam entrar em conflito com os direitos personalíssimos e com a esfera moral do trabalhador. A existência ou não do dano moral nas relações de trabalho deve estar vinculada diretamente às situações relativas ao exercício do poder diretivo do empregador, em face dos limites da subordinação a que está sujeito o trabalhador. O assédio moral consiste em conduta abusiva, de cunho psicológico, que atenta contra a dignidade do trabalhador, de forma reiterada e prolongada, causando evidente abalo emocional, tendo como principal objetivo, na maioria das vezes, a desestabilização emocional do trabalhador. Este assédio pode se exteriorizar de diversas formas, mas normalmente ocorre o abuso de direito do empregador ao exercer o seu poder de direção. O trabalhador, como se sabe, está subordinado ao *jus variandi* e ao poder diretivo do empregador, cumprindo salientar que o seu exercício encontra limites justamente na dignidade da pessoa humana, consagrada no art. 1º, III, da CF. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 1544-91.2011.5.15.0067 RO - Ac. 5ª Câmara 64.480/14-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 28 ago. 2014, p. 410.

22 - ASSÉDIO MORAL. AUSÊNCIA DE PROVA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA

Não produzida prova alguma do alegado ato ilícito (o assédio moral) e do nexos de causalidade entre aquele e o dano moral, torna-se incabível a correspondente indenização por danos morais. SUCUMBÊNCIA DA RECLAMANTE. JUSTIÇA GRATUITA. DEVOLUÇÃO DE HONORÁRIOS PRÉVIOS PERICIAIS À RECLAMADA. IMPOSSIBILIDADE. RESPONSABILIDADE DA UNIÃO VIA AÇÃO PRÓPRIA. O benefício da justiça gratuita, constitucionalmente assegurado aos hipossuficientes, abrange, por força de lei, também os honorários periciais (Lei n. 1.060/1950, CLT, art. 790-B e Súmula n. 457 do C. TST). Por consequência, sucumbente a reclamante na matéria objeto da perícia, descabe a restituição dos honorários periciais prévios à reclamada, assim como a dedução destes de eventual crédito da reclamante. A responsabilidade pelos honorários, em tal hipótese, é da União (arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n. 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT, OJ n. 387 da SBDI-1 do C. TST). TRT/SP 15ª Região 070-73.2013.5.15.0113 RO - Ac. 8ª Câmara 92.140/14-PATR. Rel. Orlando Amâncio Taveira. DEJT 4 dez. 2014, p. 1313.

23 - BANCO SANTANDER. DANO À MORAL. EXPOSIÇÃO DE RANKING DE DESEMPENHO E EXIGÊNCIA DE METAS INALCANÇÁVEIS. NÃO

ADOÇÃO DE MEDIDAS DE SEGURANÇA APÓS SEQUESTRO DE FAMILIARES DE EMPREGADO DA AGÊNCIA BANCÁRIA. INDENIZAÇÃO DEVIDA

A r. sentença condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano à moral em razão de dois contextos distintos, quais sejam: a) assédio ocasionado pela exigência do cumprimento de metas inalcançáveis e exposição indevida do *ranking* de desempenho e b) não adoção de medidas mínimas de segurança mesmo após o sequestro de familiares da gerente geral da agência de Alumínio e de ameaças de sequestro à esposa do reclamante. Os famigerados *ranking* de desempenho não possuem razão de existência. Da maneira como são implementados pelas instituições financeiras incentivam a selvageria velada na concorrência e a falta de segurança acerca dos rendimentos do mês. Como se não bastasse, são desnecessariamente divulgados para todos os funcionários da agência, numa espécie de açoite público. Se se entender que o *ranking* produz uma forma saudável de concorrência - o que a prática já revelou não ocorrer, a reclamada tem a opção de restringir o acesso dos desempenhos apenas ao gerente geral da agência. Esse empregado, necessariamente em escala de superioridade aos demais, pode conversar reservadamente e com urbanidade com cada empregado e, de maneira digna, dialogar sobre os pontos que podem ser melhorados. Da forma como confessadamente reconheceu a reclamada, não se vislumbra a mais remota preocupação com o ambiente de trabalho gerado pela disputa, mas apenas a intenção já não mais camuflada de impulsionar, a qualquer custo, a venda de produtos bancários. Não admitir que esse contexto é ofensivo à moral do trabalhador significa, de modo transversal, negar a força normativa que a CF possui, principalmente quando estabelece o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana como Fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, incisos III e IV). Ao lado desse cenário, opressivo por si só, a reclamada confessou que mesmo após o sequestro de familiares da gerente geral da agência e das constantes ameaças de sequestro sofridas pela esposa do reclamante, assim permaneceu inerte e sequer instalou porta giratória com detector de metais na agência de Alumínio. Trata-se de contexto inadmissível, mormente se considerarmos o nababesco capital social da reclamada e o custo para instalação do referido equipamento de segurança. Como negar que, ao lado da exigência de atingimento de metas impossíveis e da exposição indevida de *ranking* de desempenho, o descaso com a segurança de todos os empregados e clientes não afeta a dignidade do reclamante? A consideração desse quadro bastante funesto leva à conclusão única de que a indenização por dano à moral é devida e configura medida imprescindível para a compensação do reclamante e para a punição/dissuasão da reclamada. Expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho como medida de urgência. TRT/SP 15ª Região 1962-32.2013.5.15.0108 RO - Ac. 11ª Câmara 86.979/14-PATR. Rel. João Batista Martins César. DEJT 18 nov. 2014, p. 615.

24 - CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. CARGO DE MOTORISTA. DESCONFIANÇA DO EMPREGADOR. VIOLAÇÃO DA HONRA E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA. REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA Exigência de atestado de antecedentes criminais antes da admissão ao cargo de motorista de caminhão sem qualquer previsão legal para tanto expõe a intimidade e a integridade do trabalhador. Trata-se de conduta discriminatória pré-contratual que ofende a sua honra e dignidade e autoriza o arbitramento de uma indenização por danos morais. Recurso ordinário a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 1826-26.2013.5.15.0111 RO - Ac. 4ª Câmara 91.522/14-PATR. Rel. Manoel Carlos Toledo Filho. DEJT 4 dez. 2014, p. 1128.

25 - COISA JULGADA E LITISPENDÊNCIA. IMPOSSIBILIDADE DE AJUIZAMENTO DE NOVA DEMANDA

A coisa julgada e a litispendência se revelam como pressupostos processuais negativos do processo. É o que se deduz do teor do art. 267, inciso V do CPC, o qual determina que o Juiz profira sentença terminativa do feito, quando presente a figura da tríplice identidade. Nesse sentido, existindo decisão pretérita de mérito, é vedado o ajuizamento de nova demanda, quando os elementos constitutivos das ações que os instauraram são os mesmos: partes, pedido e causa de pedir. O fundamento da coisa julgada e da litispendência, como pressupostos processuais negativos, está na segurança jurídica, devendo o Magistrado, quando verificar as suas presenças, extinguir o feito sem julgamento do mérito, conforme o previsto no inciso V do art. 267 do CPC. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 830-62.2013.5.15.0132 RO - Ac. SDC 306/14-PADC. Rel. Eder Sivers. DEJT 25 ago. 2014, p. 76.

26 - COISA JULGADA. ACORDO HOMOLOGADO. QUITAÇÃO DO EXTINTO CONTRATO. DOENÇA OCUPACIONAL DIAGNOSTICADA ANTERIORMENTE AO ACORDO. CONFIGURAÇÃO

Restou demonstrado que a reclamante, em ação reclamationária ajuizada anteriormente, firmou acordo com a reclamada dando quitação às parcelas da demanda e ao extinto contrato de trabalho, sendo o acordo homologado após a obreira ratificar seus termos e esclarecer ter ciência do seu alcance. Em que pese a reclamante tenha sustentado que as doenças ocupacionais que a acometem eram por ela ignoradas ao tempo da celebração do acordo, ficou comprovado o contrário, não se podendo aceitar a tese de que se tratava de pretensão de direito superveniente ao acordo. Por consequência, aplica-se à hipótese o entendimento jurisprudencial pacífico da Colenda Suprema Corte Trabalhista, consagrado na OJ n. 132 de sua Seção de Dissídios Individuais II, segundo o qual o acordo judicial firmado após a EC n. 45, em que a reclamante dá quitação ampla e irrestrita ao extinto contrato de trabalho, sem ressalva, alcança não apenas os pedidos da inicial, mas também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato

de trabalho. Mantida a decisão que acolheu a coisa julgada. TRT/SP 15ª Região 1187-84.2010.5.15.0152 RO - Ac. 5ª Câmara 70.344/14-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 11 set. 2014, p. 439.

27 - CONDOMÍNIO RESIDENCIAL. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A contribuição sindical prevista nos arts. 8º, IV, da CF e art. 579 da CLT, trata-se de tributo que tem por sujeito passivo todos aqueles que participem de categoria econômica ou profissional. No caso dos condomínios residenciais, não há como enquadrá-los em qualquer categoria econômica, posto que não perseguem finalidade lucrativa, aplicando seus recursos integralmente em sua manutenção e funcionamento. Portanto, como não integram categoria econômica, não podem ser enquadrados como sujeito passivo da contribuição sindical (art. 579 da CLT c/c art. 150, inciso I e art. 149, da CF). TRT/SP 15ª Região 1196-70.2012.5.15.0089 RO - Ac. SDC 271/14-PADC. Rel. João Alberto Alves Machado. DEJT 24 jul. 2014, p. 29.

28 - CONDUTA ANTISSINDICAL. NORMA COLETIVA QUE IMPUTA À EMPRESA O PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÃO/TAXA NEGOCIAL EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL. NULIDADE

Padece de nulidade cláusula inserida em norma coletiva que imputa à empresa a obrigação de pagar contribuição/taxa negocial em favor do sindicato profissional, pois compromete a liberdade e autonomia da entidade na defesa dos interesses dos trabalhadores, configurando conduta antissindical que viola o inciso III do art. 8º da CF/1988. TRT/SP 15ª Região 297-37.2013.5.15.0154 RO - Ac. SDC 256/14-PADC. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 3 jul. 2014, p. 17.

29 - CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL EM SERVIÇOS DE TELEFONIA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA INEXISTENTE

A recorrente, amparada por autorização legal, contratou outra empresa para realizar a intermediação e venda dos seus serviços, e não para a obtenção de mão de obra através de empresa interposta. Portanto, inaplicável neste caso a Súmula n. 331 do C. TST que trata de terceirização. Ademais, não há provas de que a recorrente tivesse supervisionado ou dirigido o labor realizado pelo autor, ou ainda que o trabalhador tivesse se ativado nas suas dependências. Diante da autorização expressa em lei e da ausência de provas relativas à prestação de serviços do empregado em favor da recorrente, ou ainda da sua supervisão ou direção do trabalho, não cabe aqui a sua responsabilização pela condenação imposta na origem. TRT/SP 15ª Região 658-04.2012.5.15.0085 RO - Ac. 7ª Câmara 55.296/14-PATR. Rel. Carlos Augusto Escanfella. DEJT 17 jul. 2014, p. 838.

30 - CONTRATO DE SUBEMPREGADA. INADIMPLEMENTO DO SUBEMPREGATEIRO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO EMPREGATEIRO PRINCIPAL

Deixando o subempreiteiro de honrar com o pagamento de parcelas trabalhistas devidas aos empregados que contrata, exsurge a responsabilidade

solidária do empreiteiro principal, com fulcro no disposto no art. 455, da CLT. DANOS MORAIS. DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. NÃO CONFIGURAÇÃO. A indenização por dano moral pressupõe lesão à esfera psíquica, com afronta à intimidade, à honra ou imagem da vítima. É necessária a ocorrência de violação à honra pessoal do trabalhador, não bastando a mera inobservância do empregador quanto ao cumprimento de obrigações decorrentes do vínculo empregatício. O atraso no pagamento dos salários, por si só, não induz à procedência do pedido de danos morais, posto que orbita a esfera patrimonial. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. MUDANÇA DEFINITIVA. INDEVIDO. Não caracterizada a transferência provisória, indevido o pagamento de adicional de transferência, nos termos da OJ n. 113, da SDI1, do C. TST. TRT/SP 15ª Região 651-62.2013.5.15.0154 RO - Ac. 7ª Câmara 85.212/14-PATR. Rel. Renato Buratto. DEJT 14 nov. 2014, p. 1547.

31 - CONTRATO DE TRABALHO. CHAPA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO

Trata-se de autônomo, apelidado de chapa, sem relação de emprego com o tomador de serviços, o trabalhador que se ativa na carga e descarga de mercadorias, ajudando vários motoristas, de quem recebe pagamento por entrega, sem pessoalidade ou subordinação jurídica, não preenchendo os requisitos legais para ter reconhecido o liame de emprego. O reconhecimento do vínculo empregatício exige prova indubitável da prestação pessoal de serviços como pessoa física, não eventualidade e principalmente a subordinação e pagamento de salários, sob pena de serem afastadas dos litigantes as figuras de empregado e empregador, como definidas nos arts. 2º e 3º da CLT. TRT/SP 15ª Região 1763-47.2013.5.15.0128 RO - Ac. 4ª Câmara 1.046/14-PADM. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 22 set. 2014, p. 94.

32 - CONVENÇÃO COLETIVA X ACORDO COLETIVO. ART. 620 DA CLT

A regra constante do art. 620 da CLT, que prevê que as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho, é preceito vigente em nosso ordenamento jurídico, cuja regência mostra-se plenamente compatível com a ordem constitucional de 1988, face o que estabelece o art. 7º em seu *caput*, que estipula que são direitos dos trabalhadores aqueles insculpidos em seus incisos, bem como outros que visem a melhoria de sua condição social. Até porque, sob a ótica justalabalhista, devem ser valorizados diplomas negociais mais amplos, sob o pressuposto que possuem mais garantias aos trabalhadores que se vêem melhor representados do que em uma negociação no âmbito estritamente empresarial, onde há a inevitável redução da força negocial. Recurso a que se dá provimento para determinar a aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho, eis que mais

favorável. TRT/SP 15ª Região 386-33.2013.5.15.0066 RO - Ac. 11ª Câmara 82.616/14-PATR. Rel. Hélio Grasselli. DEJT 30 out. 2014, p. 980.

33 - CREA. CONSELHO DE FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL. NATUREZA AUTÁRQUICA. SUBMISSÃO AO ART. 37, II, DO CPC. CONTRATO DE TRABALHO FIRMADO SEM PRÉVIA APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO, EM MOMENTO ANTERIOR À PACIFICAÇÃO DA MATÉRIA, NO STF. NULIDADE DO PACTO LABORAL. EFEITOS *EX NUNC*. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA N. 363 DO TST

Superada, perante o STF, a controvérsia em torno da natureza autárquica dos Conselhos de Fiscalização Profissional, não há como validar o contrato de trabalho firmado após a CF, sem que o empregado tenha sido previamente aprovado em regular concurso público - art. 37, II, da CF. Tratando-se de contrato de trabalho firmado quando as questões afetas à natureza jurídica dos Conselhos de Fiscalização Profissional e à necessidade de prévia admissão em concurso público demandavam amplo debate jurídico, não estando pacificada na doutrina e jurisprudência, devem ser atribuídos efeitos *ex nunc* à nulidade contratual declarada, sob pena de ofensa ao princípio da boa-fé e à própria dignidade do trabalhador. A situação é peculiar e não apresenta substrato fático capaz de enquadrá-la ao teor da Súmula n. 363 do TST. TRT/SP 15ª Região 184600-77.2006.5.15.0011 RO - Ac. 9ª Câmara 50.736/14-PATR. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 3 jul. 2014, p. 714.

34 - CUMULAÇÃO DE ADICIONAIS. PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. POSSIBILIDADE

Os adicionais de insalubridade, periculosidade ou penosidade foram alçados ao nível de direitos fundamentais. A acumulação desses adicionais está amparada pelo princípio da dignidade da pessoa humana, insculpido no art. 1º, CRFB/1988, no inciso XXII do art. 7º da CRFB/1988, que preconiza a obrigatoriedade da empregadora em adotar medidas que garantam a diminuição dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, bem como na Convenção n. 155 da OIT, que dispõe sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. A possibilidade de acumular o direito ao adicional de insalubridade e de periculosidade deve ser interpretada à luz da nova ordem Constitucional, pois se trata de direito fundamental. O ideal a ser buscado pela humanidade é que ninguém trabalhe em ambiente insalubre ou perigoso, porém, trata-se de cenário bastante longínquo. Assim, por ora, a legislação trabalhista monetiza a saúde e a segurança do trabalhador. Todavia, essa monetização deve ser completa, integral, aí incluída a possibilidade de acumular os adicionais de insalubridade e periculosidade. Saliente-se que essa interpretação está em consonância com o princípio da vedação do retrocesso social e de acordo com o PIDESC (Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais)

- arts. 2º, 11, 16, 18, 21 e 22, com o Protocolo Adicional - Pacto de San Salvador - 17.11.1988 - arts. 1º, 17 e 19, e com a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22.11.1969 (art. 26). Dessa forma, constatada a existência de agente insalubre e agente perigoso, são devidos os pagamentos dos adicionais relativos a cada fato gerador, cumulativamente. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 1442-87.2012.5.15.0082 RO - Ac. 11ª Câmara 86.950/14-PATR. Rel. João Batista Martins César. DEJT 18 nov. 2014, p. 609.

35 - CUMULAÇÃO DO REGIME DE COMPENSAÇÃO SEMANAL COM O BANCO DE HORAS (REGIME ANUAL). INCOMPATIBILIDADE. APLICAÇÃO DO REGIME MAIS FAVORÁVEL AO EMPREGADO

A cumulação do regime de compensação semanal com o banco de horas (regime anual) é incompatível. A adoção de um sistema exclui o outro e, nesse caso, deve o julgador aplicar o regime que seja mais favorável ao empregado, ou seja, a compensação semanal. TRT/SP 15ª Região 533-49.2012.5.15.0113 RO - Ac. 9ª Câmara 75.514/14-PATR. Rel. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. DEJT 2 out. 2014, p. 1722.

36 - DANO MORAL (DANO EXISTENCIAL). JORNADAS EXCESSIVAS E EXTENUANTES. INDENIZAÇÃO DEVIDA

A submissão de trabalhador a jornadas excessivas e extenuantes - notadamente em face da alternância de turnos, como verificada - prejudica a vida normal, reduzindo drasticamente a possibilidade de lazer (direito social, previsto no art. 6º da CF), o convívio social e familiar, além de culminar com a exposição a riscos diversos, inclusive à saúde. Com efeito, a prestação habitual de sobrejornadas estafantes acaba por configurar dano existencial, porquanto viola direitos fundamentais, inclusive o princípio da dignidade humana, e dificulta, se não impossibilita, o trabalhador de gerir a própria vida. Indenização por danos morais devida. Precedentes do Regional. TRT/SP 15ª Região 352-29.2013.5.15.0055 RO - Ac. 4ª Câmara 86.412/14-PATR. Rel. Eleonora Bordini Coca. DEJT 13 nov. 2014, p. 1266.

37 - DANO MORAL. ATO ÚNICO. RECONHECIMENTO

Dependendo da gravidade do ato praticado pelo empregador ou seu preposto, não se faz necessária a perpetuação da conduta no tempo. Assédio moral e dano moral são construções jurídicas distintas. O assédio, se comprovado, sempre ensejará a existência de um dano passível de indenização. Todavia, o dano moral é mais abrangente, podendo resultar, inclusive, de ato isolado, desde que este possua gravidade suficiente para afrontar a dignidade do trabalhador. TRT/SP 15ª Região 1235-40.2013.5.15.0119 RO - Ac. 9ª Câmara 89.949/14-PATR. Rel. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa. DEJT 27 nov. 2014, p. 1768.

38 - DANO MORAL. CONDIÇÕES AVILTANTES DE MORADIA. DESRESPEITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Evidenciado que o empregador submeteu seus empregados a precárias condições de moradia, deixando de lhes oferecer o mínimo de higiene e segurança enquanto alojados sob sua responsabilidade, emerge a obrigação de indenizar os danos morais advindos da situação aviltante vivenciada. TRT/SP 15ª Região 707-34.2011.5.15.0100 RO - Ac. 7ª Câmara 74.918/14-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 2 out. 2014, p. 1442.

39 - DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO EM DECORRÊNCIA DE ORIENTAÇÃO SEXUAL

Tendo comprovado que a reclamante foi chamada de “sapatão” perante funcionários e clientes da reclamada, por certo houve dano à honra, imagem e dignidade da trabalhadora, por prática discriminatória. Ora, tal prática revela uma das mais retrógradas e repugnantes formas de discriminação, qual seja, o preconceito quanto à orientação sexual do ser humano, com o qual não pode compactuar o Judiciário, que tem se mostrado vanguardista contra o conservadorismo ao assegurar igualdade substantiva ao segmento perseguido e hostilizado que assume orientação sexual diversa do “padrão modelar”, garantindo-lhes o direito à convivência, à formação da família e à união civil homoafetiva, cumprindo a promessa constitucional de igualdade e de organização da sociedade com vistas à felicidade. Nesse sentido aliás, decidiu o E. STF, na ADIn 4.277 e ADPF n. 132. Dentre as diversas práticas atentatórias à integridade moral dos trabalhadores encontra-se a discriminação, seja por motivo de raça, credo, origem e sexo, sendo inegável que o grupo social identificado pela sigla LGBT (lésbicas, *gays*, bissexuais e transexuais) vem sofrendo agressões da sociedade e nos locais de trabalho, sob diversas formas (moral, social, religiosa, física etc.) em decorrência da sua orientação sexual, sob o silêncio cínico e omissivo do poder público. Assim, restando caracterizado o atentado à dignidade da trabalhadora, que se viu humilhada com ofensas que atingiram sua intimidade e vida privada (art. 5º, X, CF), malferindo o empregador, por seus prepostos, os princípios da igualdade (art. 5º, *caput*) e da dignidade humana (art. 1º, III, CF), práticas estas intoleráveis numa sociedade que se alça a um novo patamar civilizatório. Recurso da reclamante provido parcialmente. TRT/SP 15ª Região 1953-88.2013.5.15.0102 RO - Ac. 6ª Câmara 95.507/14-PATR. Rel. Edna Pedroso Romanini. DEJT 22 jan. 2015, p. 3055.

40 - DANO MORAL. JORNADA EXCESSIVA E EXTENUANTE. VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA E DIREITOS CONSTITUCIONALMENTE PROTEGIDOS. ATO ILÍCITO E INDENIZÁVEL. CABIMENTO
A imposição de rotina de trabalho excessiva que afaste o empregado do convívio social, familiar e das atividades de lazer, ofende a sua vida privada e se configura ato ilícito indenizável, nos termos dos arts. 186

e 927 do CC. A simples realização de horas extras não acarreta reparação por danos morais, todavia, verificada no caso concreto a jornada de trabalho extenuante do empregado, com violação da dignidade humana e de direitos constitucionalmente protegidos, resta configurado o ato ilícito e o dano moral decorrente e indenizável. TRT/SP 15ª Região 1345-93.2013.5.15.0004 RO - Ac. 3ª Câmara 84.657/14-PATR. Rel. Antonia Regina Tancini Pestana. DEJT 6 nov. 2014, p. 478.

41 - DANO MORAL. OFENSAS VERBAIS PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. CONFIGURAÇÃO

Ficou comprovado que o superior hierárquico do trabalhador praticava habitualmente, em relação ao reclamante e outros colegas de trabalho, agressões verbais, consubstanciadas em impropérios e insinuações maliciosas, além de repreender seus subordinados com a utilização de vocabulário inadequado, repleto de palavras de baixo calão. É indiscutível que tal conduta imprimiu ofensa à honra e dignidade do reclamante, ao impor-lhe tratamento constrangedor e humilhante, inclusive publicamente, causando-lhe prejuízos de ordem moral por terem atingido a honra e os valores íntimos do obreiro. Na verdade, o dano moral, no caso, é configurado *in re ipsa*, na medida em que a lesão do bem extrapatrimonial decorreu da própria violação ao direito da personalidade do autor. Desse modo, considerando-se que compete ao empregador oferecer condições adequadas de trabalho, zelando, inclusive, pelo cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF), impõe-se a condenação do empregador à reparação dos danos morais impingidos ao reclamante, em decorrência da conduta ilícita do superior hierárquico do reclamante. TRT/SP 15ª Região 1443-29.2011.5.15.0043 RO - Ac. 5ª Câmara 74.592/14-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 2 out. 2014, p. 1306.

42 - DANOS MORAIS. RETENÇÃO DA CTPS DO TRABALHADOR POR PRAZO SUPERIOR AO LEGAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA

Os prejuízos da retenção da CTPS do trabalhador por período superior ao permitido em lei (arts. 29, 36 e 53, da CLT) são evidentes, eis que a ausência da mesma pode impossibilitar a obtenção de uma nova colocação no mercado de trabalho, tanto por não estar o trabalhador na posse de seu documento de identificação, quanto por não possuir meios imediatos de comprovar as suas experiências profissionais, o que é capaz de lesar o trabalhador em seu âmago, causando-lhe angústia e sofrimento. Indenização devida. Inteligência dos arts. 5º, X, da CF e 186, do CC Brasileiro. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PEDIDOS NÃO DECORRENTES DE RELAÇÃO DE EMPREGO. DEVIDOS. São devidos honorários advocatícios, nos termos do art. 5º, da IN n. 27/2005 do C. TST e no art. 20, § 3º, do CPC, quando os pedidos, embora decorrentes da relação de trabalho havida entre as partes, não decorrem de relação

de emprego, cujo reconhecimento sequer restou postulado. TRT/SP 15ª Região 2033-98.2012.5.15.0001 RO - Ac. 4ª Câmara 96.576/14-PATR. Rel. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza. DEJT 22 jan. 2015, p. 2963.

43 - DESTINAÇÃO DE VALOR DAS MULTAS E INDENIZAÇÃO AO FAT. INADEQUAÇÃO. NECESSIDADE DE CONFERIR EFETIVIDADE AO ESCOPO COMPENSATÓRIO DA LESÃO PROVOCADA AO BEM JURÍDICO AFETADO E ASSEGURAR A FINALIDADE PEDAGÓGICA DA MEDIDA

O FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador - foi instituído pela Lei n. 7.998/1990 com a finalidade de custear o programa de seguro-desemprego, pagamento de abono salarial e financiamento de programas de desenvolvimento econômico, de sorte que *in casu* se revela inadequado para atender à finalidade traçada pelo art. 13 da Lei n. 7.347/1985. Enquanto não for criado Fundo nos termos estabelecidos, caberá à jurisprudência construir a solução que possa conferir efetividade ao escopo compensatório da lesão provocada ao bem jurídico afetado e assegurar a finalidade pedagógica da medida, sob a perspectiva dos princípios fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal de 1988 para a edificação de uma sociedade justa e solidária. TRT/SP 15ª Região 0174000-02.2007.5.15.00095 RO - Ac. PJE 1ª Câmara Rel. Desig. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 15 maio 2014, p. 353.

44 - DIFERENÇAS SALARIAIS E REFLEXOS. CABIMENTO

São devidas diferenças salariais e reflexos pela concessão de majorações salariais mediante a implementação de valores fixos às folhas de pagamento dos servidores públicos municipais estabelecidos em leis editadas pelo Município, por representarem patente violação ao disposto no art. 37, X, da CF. TRT/SP 15ª Região 372-35.2014.5.15.0124 RO - Ac. 8ª Câmara 83.795/14-PATR. Rel. Daniela Macia Ferraz Giannini. DEJT 6 nov. 2014, p. 864.

45 - DIREITO DO TRABALHO. ENQUADRAMENTO SINDICAL. EMPREGADO DE FINANCEIRA. BANCÁRIO

Empresa que realiza operações de consórcio, financiamento e *leasing*, mesmo não se encarregando da custódia de numerários de terceiros ou de investimento de valores, configura-se como financeira, porquanto dedica-se à concessão de financiamentos, ainda que na condição de intermediária. Esse é o teor do entendimento firmado na Súmula n. 55 do C. TST, aplicando-se especificamente quanto à jornada laboral do trabalhador. Contudo, dos instrumentos coletivos colacionados à prefacial não participou a reclamada, razão pela qual, a teor do entendimento da Súmula n. 374, do C.TST, seus efeitos não lhe podem ser estendidos, na medida em que tais instrumentos não produzem efeitos *erga omnes*, mas apenas entre as partes convenientes, conforme art. 611, CLT. TRT/SP

15ª Região 748-03.2013.5.15.0012 RO - Ac. 6ª Câmara 937/15-PATR. Rel. Marcos da Silva Pôrto. DEJT 22 jan. 2015, p. 3149.

46 - DISPENSA POR REPRESÁLIA. DIREITO CONSTITUCIONAL DE ACESSO AO JUDICIÁRIO. OBSERVÂNCIA DOS ARTS. 5º, XXXV, DA CF E 927 DO CC

O direito de acesso à Justiça é constitucional. Não pode o direito potestativo do empregador, de rescindir o contrato de trabalho, legitimá-lo para, valendo-se de sua supremacia econômica e diretiva, punir o empregado que apenas exerceu o direito de acessibilidade ao Judiciário. DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. FIXAÇÃO. O empregador, ao punir o funcionário por ter exercido seu direito constitucional de acesso ao Judiciário com o intuito de intimidar os demais empregados, para impedi-los de igualmente exercerem o mesmo direito perante à Justiça, é ato que carrega em si a ilicitude justificadora da indenização pelos danos morais causados ao trabalhador. O *quantum* indenizatório é fixado com o teor pedagógico necessário diante da gravidade da lesão. TRT/SP 15ª Região 2177-90.2012.5.15.0092 RO - Ac. 9ª Câmara 52.456/14-PATR. Rel. Sérgio Milito Barêa. DEJT 10 jul. 2014, p. 1539.

47 - DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. SUPERVENIÊNCIA DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO NO CURSO DO AVISO-PRÉVIO INDENIZADO. MITIGAÇÃO DO PODER POTESTATIVO DO EMPREGADOR

Afigura-se ineficaz a dispensa do empregado que, no curso do aviso-prévio, mesmo indenizado, passa a receber benefício previdenciário por motivo de doença, pois a partir desse momento o poder potestativo de rescindir o contrato de trabalho também foi afetado, de modo que se torna sem efeito a ruptura do contrato de trabalho ocorrida em período de suspensão contratual, nos termos do art. 476 da CLT e da Súmula n. 371 do TST. MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. Em razão da suspensão do contrato de trabalho decorrente da concessão de auxílio-doença impõe-se resguardar o direito do trabalhador à manutenção do plano de saúde até então vigente, enquanto durar a concessão do benefício previdenciário, sendo incumbência da reclamada tomar as providências necessárias para a efetivação desta medida, sem prejuízo do disposto na Lei n. 9.656/1998. TRT/SP 15ª Região 54500-28.2008.5.15.0152 RO - Ac. 1ª Câmara 55.478/14-PATR. Rel. Edison dos Santos Pelegrini. DEJT 17 jul. 2014, p. 586.

48 - DOENÇA OCUPACIONAL OU ACIDENTE DE TRABALHO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA E REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS SOB A FORMA DE PENSIONAMENTO MENSAL. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE

Sim, é possível cumular os pedidos de indenização por danos materiais em sua modalidade de lucros cessantes (ou pensão mensal), e o de

reintegração ao emprego em face do reconhecimento da estabilidade provisória. Isso porque o instituto da estabilidade provisória (e consequente reintegração ao emprego), corresponde à garantia prevista também para aqueles trabalhadores afetados por doenças laborais com base na integração dos arts. 7º, I, da CF/1988, e 118, da Lei n. 8.213/1991. Garantir a estabilidade no emprego ao trabalhador portador de doença grave (ou vítima de acidente) guarda estreita relação com a própria função social da empresa. Afinal, ao assim agir, o empreendedor não só garante a estabilidade das condições financeiras mínimas desse empregado e sua família, como ainda o ajuda a curar-se. Afinal, trabalho também é um “santo remédio”. Além disso - e por menor que possa ser - não há como ignorar a realidade de que a reintegração do trabalhador ao emprego proporciona ao empreendedor uma contrapartida decorrente da natural produtividade desse empregado. Já a indenização por danos materiais sob a forma de pensão mensal vitalícia tem outro objeto bastante diferente daquele, qual seja, reparar prejuízo sofrido pelo trabalhador em virtude da perda de sua capacidade profissional. Em outras palavras, pode-se dizer que a verdadeira intenção da pensão mensal vitalícia está em garantir a sobrevivência do trabalhador que não mais poderá vir a ser absorvido pelo mercado de trabalho. Por isso seu valor reparatório deve ser proporcional à perda daquela parcela da capacidade produtiva do indivíduo que ainda é considerado economicamente ativo para a economia. A única exceção fica por conta da hipótese em que a condenação à reintegração estenda-se até o momento em que o trabalhador vier a aposentar-se. Afinal - e especificamente nesse caso - ficam prejudicadas as ideias de que o trabalhador perdera sua capacidade produtiva, assim como sua impossibilidade de vir a ser absorvido pelo mercado de trabalho. TRT/SP 15ª Região 82900-18.2009.5.15.0152 - Ac. 9ª Câmara 77.390/14-PATR. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 9 out. 2014, p. 1036.

49 - DOENÇA OCUPACIONAL. NTEP. LEI N. 11.430/2006. NEXO PRESUMIDO. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. DECISÃO CONTRÁRIA AO LAUDO TÉCNICO

Com a Lei n. 11.430/2006, o nexo causal da doença ocupacional passa a considerar dados estatísticos epidemiológicos. Além de cruzar o CID com a ocupação do empregado na estrutura empresarial, o NTEP também observa a incidência estatística da doença dentro do ramo de atividade desenvolvido pela empresa (CNAE), presumindo como ocupacional a moléstia (CID) que tenha estatística epidemiológica em relação à atividade empresarial (CNAE). Identificada a estatística da doença (CID) em relação ao CNAE (atividade empresarial) há a presunção (relativa) da natureza ocupacional da moléstia. Neste viés, a descaracterização do nexo, seja no âmbito administrativo, seja no judicial, passa a recair sobre a empresa, a quem incumbe demonstrar que a doença era unicamente de origem degenerativa. Presunção não invalidada, diante das CATs emitidas,

benefícios acidentários e perícia ambiental no local de trabalho constante de prova emprestada. Culpa configurada e indenizações devidas. TRT/SP 15ª Região 35200-10.2007.5.15.0025 RO - Ac. 4ª Câmara 80.304/14-PATR. Rel. Ana Cláudia Torres Vianna. DEJT 16 out. 2014, p. 847.

50 - DOMINGO TRABALHADO. ESCALA 2X2

Embora inválida a escala 2x2 na presente hipótese, por falta de previsão em edital ou em norma coletiva, na prática a reclamante teve devidamente assegurada a respectiva folga compensatória do domingo, não sendo devido o seu pagamento em dobro. Os feriados trabalhados, por sua vez, não encontram a respectiva folga compensatória neste sistema, tendo em vista que são extraordinários e não se repetem semanalmente, devendo ser pagos de forma dobrada. ALTERAÇÃO DE PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. IMPOSSIBILIDADE DE OPÇÃO PELO MAIS VANTAJOSO. Ao contrário do que pretende fazer crer a reclamante, não se equipara o PCCS a mero regulamento da empresa, não havendo falar em possibilidade de opção pelo mais vantajoso. Ao ser implantado novo PCCS, todos os empregados passam automaticamente a ter sua carreira regida pelo novo plano, não havendo direito adquirido de permanecer no plano anterior pelo simples fato deste prever a promoção anual e o novo plano, promoção bienal. TRT/SP 15ª Região 855-88.2012.5.15.0042 - Ac. 8ª Câmara 62.217/14-PATR. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 14 ago. 2014, p. 846.

51 - EMPREGADO PÚBLICO DE EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. IMPOSSIBILIDADE DE DESPEDIDA IMOTIVADA. PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA NECESSÁRIA MOTIVAÇÃO DOS ATOS DAS ENTIDADES ESTATAIS, MESMO QUANDO REGIDAS PELO ART. 173, § 1º, II, DA CF

O STF, em composição plenária, no julgamento do Recurso Extraordinário n. 589.998/PI, ocorrido em 20.3.2013, decidiu que a validade do ato de despedida de empregado das entidades estatais organizadas como empresas públicas, sociedade de economia mista e congêneres depende da existência de consistente motivação, não prevalecendo a simples despedida arbitrária, desmotivada, ainda que as relações trabalhistas sejam regidas pelo art. 173, § 1º, II, da CF. É que, na área estatal, em decorrência do princípio da motivação dos atos administrativos, decorrente dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, também manifestamente incorporados pela Constituição de 1988 (art. 37, *caput*), não há espaço para semelhante ato arbitrário e desfundamentado. Nestes termos, afasta-se o entendimento consubstanciado na OJ n. 247/I/SBDI e confere-se efetividade ao moderno entendimento do C. STF. TRT/SP 15ª Região 040-51.2014.5.15.0065 RO - Ac. 11ª Câmara 56.049/14-PATR. Rel. Eder Sivers. DEJT 24 jul. 2014, p. 1424.

52 - EMPREGADO PÚBLICO. GRATIFICAÇÃO. PAGAMENTO BASEADO EM LEI DECLARADA INCONSTITUCIONAL. SUPRESSÃO. INEXISTÊNCIA DE DIREITO AO SEU RESTABELECIMENTO

Reconhecida a inconstitucionalidade, ainda que na via incidental, de ato normativo municipal que estipulava o pagamento de gratificação ao empregados públicos municipais, não há possibilidade de restabelecimento do pagamento da vantagem, não havendo como se invocar o princípio da irredutibilidade salarial, pois somente não são passíveis de redução os vencimentos percebidos de forma lícita. A Administração Pública deve se pautar pela observância aos princípios da razoabilidade, legalidade, moralidade, finalidade, supremacia do interesse público, impessoalidade e isonomia, a teor do disposto no art. 37, *caput*, da CF. Ademais, a administração pode anular seus próprios atos, quando eivados de vícios que os tornam ilegais, porque deles não se originam direitos. Inteligência da Súmula n. 473 do C. STF. Recurso ordinário do reclamante ao qual se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 1738-38.2012.5.15.0041 RO - Ac. 6ª Câmara 874/15-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 22 jan. 2015, p. 3136.

53 - EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. PCCS/2008. VALIDADE. ALTERAÇÃO PREJUDICIAL. NÃO OCORRÊNCIA

O PCCS/2008 previu o enquadramento automático dos empregados às regras nele disciplinadas, facultando a opção pela permanência sob o regramento do PCCS/1995 (item 6.1.17). O reclamante, por sua vez, não anexou aos autos qualquer manifestação encaminhada à reclamada, no sentido de que pretendia permanecer sob a regência do PCCS anterior, o que permite concluir pelo assentimento ao novo PCCS, o que é corroborado pela constatação de que o autor já vem se beneficiando das progressões previstas no novo instrumento. Nem se cogite a tese de alteração unilateral, pois referido PCCS resultou de acordo entabulado entre a reclamada e a pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares - FENTECT, o que afasta eventual tese de que o "Termo de Não Aceite" serialeonino e que contrapor-se-ia ao Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos. Não se admite, pois, a desconsideração do PCCS/2008, sob qualquer perspectiva, nem a aplicação dos arts. 9º e 468, ambos da CLT, ou da Súmula n. 51 do C. TST, acrescentando-se que, como já se manifestou anteriormente esta Relatora, o Plano de Carreiras, Cargos e Salários não se equipara a regulamento de empresa. TRT/SP 15ª Região 1333-82.2013.5.15.0003 RO - Ac. 8ª Câmara 73.436/14-PATR. Rel. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi. DEJT 25 set. 2014, p. 1380.

54 - EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. VERBAS RESCISÓRIAS. MULTAS DOS ARTS. 467 E 477, § 8º, DA CLT

O risco do negócio pertence ao empregador, nos termos do princípio da alteridade incorporado ao nosso ordenamento jurídico, através do

art. 2º da CLT. Ademais, o empregado não auferir os lucros do sucesso do empreendimento obtido pela empresa, razão pela qual, deve ter suas verbas trabalhistas protegidas pelas leis estatais. A própria Lei de Falência n. 11.101/2005, não estabelece a suspensão das ações trabalhistas, devendo ser processadas até a apuração dos respectivos créditos. Portanto, a recuperação judicial, por si só, não obsta o pagamento das verbas rescisórias e nem, tão pouco, afasta a incidência das multas dos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT. Nego provimento. TRT/SP 15ª Região 1141-59.2013.5.15.0130 RO - Ac. 11ª Câmara 56.023/14-PATR. Rel. Eder Sivers. DEJT 24 jul. 2014, p. 1419.

55 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL. AUSÊNCIA DE CERTIFICADO DE APROVAÇÃO DO MTE. INSALUBRIDADE. CARACTERIZAÇÃO

O art. 167 da CLT prescreve que o equipamento de proteção somente poderá ser comercializado ou utilizado, com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho e Emprego. Trata-se de medida que tem por escopo aferir a eficácia e aptidão de tais instrumentos no tocante à atenuação e neutralização dos agentes insalubres, além da eliminação dos riscos presentes no meio ambiente do trabalho, a fim de torná-lo hígido e seguro. Assim, ausente a indicação do número do certificado de aprovação conferido pelo MTE, em relação às jaquetas térmicas recebidas pelo autor e inválido o registrado na jaqueta existente no local na diligência, não há prova de que o autor utilizava equipamentos de proteção eficazes para neutralizar o agente frio. Recurso do reclamante a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 171700-87.2009.5.15.0001 RO - Ac. 2ª Câmara 66.191/14-PATR. Rel. José Otávio de Souza Ferreira. DEJT 28 ago. 2014, p. 193.

56 - EQUIPARAÇÃO SALARIAL

São requisitos para a equiparação: identidade de funções, de empregador e de localidade, além da simultaneidade no exercício das funções (art. 461 da CLT). TRT/SP 15ª Região 081-19.2012.5.15.0152 RO - Ac. 11ª Câmara 93.703/14-PATR. Rel. Alvaro dos Santos. DEJT 22 jan. 2015, p. 5164.

57 - GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. RENÚNCIA. COAÇÃO

Exigência judicial que tangencie a demonstração cabal quanto à ocorrência de coação implica nítido esvaziamento de pretensões porventura delineadas nesse sentido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O trabalho, muito além do mero aspecto de produção de riquezas, enseja repercussões no próprio existencialismo daqueles que o empreendem. Dessa forma, irreversível se mostra a aproximação entre o regime que disciplina as relações de trabalho em dada sociedade e os valores fundamentais atribuídos àqueles entes que se qualificam como pessoa humana. RESPONSABILIDADE DO DONO DA OBRA. Endossar o

entendimento sedimentado no âmbito desta Eg. 9ª Câmara significa acentuar a valorização do trabalho humano, na forma das disposições normativas veiculadas, entre outros, pela CRFB/1988, art. 1º, IV, e art. 170. TRT/SP 15ª Região 1018-17.2012.5.15.0059 RO - Ac. 9ª Câmara 93.991/14-PATR. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 22 jan. 2015, p. 4745.

58 - GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. COMPATIBILIDADE. SÚMULA N. 244, III, DO C. TST. IMPOSSIBILIDADE DE REINTEGRAÇÃO. DIREITO A INDENIZAÇÃO O art. 10, II, "b", do ADCT/1988 dispõe que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo qualquer restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa à tutela do nascituro, além dos princípios da isonomia, garantia da dignidade da pessoa humana e proteção à maternidade, que não podem encontrar limites nos contratos por prazo determinado. Entendimento consubstanciado através da Súmula n. 244, III, do C. TST, pela qual a estabilidade da gestante passou a alcançar os contratos a termo. EXAURIDO O PRAZO DE GARANTIA DE EMPREGO. IMPOSSIBILIDADE DE REINTEGRAÇÃO. DIREITO À INDENIZAÇÃO. Não havendo como reintegrar a obreira, visto que já decorrido o período de garantia de emprego, conforme disposto na Súmula n. 369, I, e 244, II, do C.TST, converte-se a reintegração em obrigação de indenizar. TRT/SP 15ª Região 3083-28.2012.5.15.0077 RO - Ac. 11ª Câmara 94.931/14-PATR. Rel. Antonio Francisco Montanagna. DEJT 22 jan. 2015, p. 5192.

59 - GESTÃO POR INJÚRIA. ABUSO DO PODER PATRONAL DIRETIVO. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INTERESSE DE AGIR. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO Patente o interesse de agir do Ministério Público do Trabalho que, na defesa dos direitos individuais homogêneos, ajuíza ação civil pública propugnando pelo comando inibitório da gestão por injúria e preservação do direito do trabalhador atuar como sujeito e não como objeto de uma relação contratual, visando preservar sua integridade física e moral contra o abuso do poder patronal diretivo, a fim de conferir efetividade aos direitos fundamentais assegurados pela Constituição da República. Inteligência do preceituado nos incisos III, IV, do art. 1º, V e X do art. 5º; XXII do art. 7º e arts. 127, 129 e 170 da CF/1988. TRT/SP 15ª Região 0174000-02.2007.5.15.00095 RO - Ac. PJE 1ª Câmara Rel. Desig. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 15 maio 2014, p. 353.

60 - GRUPO ECONÔMICO POR COORDENAÇÃO. CONFIGURAÇÃO O grupo econômico previsto no art. 2º, § 2º, da CLT, pode ser reconhecido sem que haja, de forma ostensiva, uma empresa controladora, desde que a atividade principal das empresas seja a mesma e haja união de esforços para

a consecução do mesmo objetivo econômico, havendo uma interligação entre elas por uma administração comum, como se subordinadas umas às outras fossem. TRT/SP 15ª Região 1582-88.2012.5.15.0093 RO - Ac. 4ª Câmara 83.467/14-PATR. Rel. Larissa Carotta Martins da Silva Scarabelim. DEJT 30 out. 2014, p. 781.

61 - HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. JORNADA PRATICADA HABITUALMENTE SUPERIOR AO LIMITE DE 10 HORAS DIÁRIAS. INVALIDADE. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA N. 85, DO C. TST
Comprovado nos autos o labor habitual em jornada superior ao limite de 10 horas diárias estabelecido no art. 59, § 2º, da CLT, não há como manter a validade do banco de horas, ainda que regularmente instituído mediante Convenção Coletiva de Trabalho. Considerando a excepcionalidade deste regime que, sem dúvida, traz maiores riscos à saúde do trabalhador, a ele não se aplicam as atenuantes previstas na Súmula n. 85 do C. TST, porque incompatível. Aliás, a matéria já se encontra pacificada pela inserção do item V na referida súmula. Recurso do reclamante provido neste aspecto. TRT/SP 15ª Região 647-90.2011.5.15.0058 RO - Ac. 7ª Câmara 83.361/14-PATR. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 30 out. 2014, p. 762.

62 - HORAS *IN ITINERE*. TRANSPORTE INTERMUNICIPAL. INCIDÊNCIA DA EXCEÇÃO PREVISTA NA PARTE FINAL DO § 2º DO ART. 58 DA CLT

A existência de transporte intermunicipal, sabidamente mais oneroso para o deslocamento diário do trabalhador, além de precário, considerando a limitação de número de ônibus e de horários disponibilizados, e as condições inseguras de acesso, próprias das paradas em rodovia, desprovidas de pontos de embarque estruturados, autoriza a incidência da hipótese excepcionada na parte final do § 2º do art. 58 da CLT, fazendo jus o trabalhador ao pagamento das horas *in itinere* e reflexos. TRT/SP 15ª Região 043-79.2012.5.15.0128 RO - Ac. 9ª Câmara 57.713/14-PATR. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 1º ago. 2014, p. 814.

63 - INCENTIVO FINANCEIRO ADICIONAL. AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE. CONTRATAÇÃO POR EMPRESA TERCEIRIZADA APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 51/2006 E A LEI N. 11.350/2006. INEXISTÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. OFENSA AO ART. 37, X DA CF/1988. INDEVIDO

A partir da edição da Emenda Constitucional n. 51, de 14.2.2006, a contratação dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias passou a ser feita de forma exclusiva pelos Estados, Distrito Federal ou Municípios, mediante processo seletivo público, nos termos do art. 198, da CF. Tendo o reclamante sido contratado por empresa terceirizada, em 23.9.2010, ou seja, em data posterior publicação da Emenda Constitucional n. 51/2006 e da Lei n. 11.350/2006, e sem prévio

processo seletivo, não pode ser considerado como Agente Comunitário de Saúde nos termos da referida legislação. Ademais, é indevido o pagamento do Incentivo Financeiro Adicional previsto na Portaria n. 1350/GM/2002, a servidores públicos, tendo em vista que o referido aumento remuneratório, não encontra amparo em lei, como exigem os arts. 61, §§ 1º e 2º e 169, § 1º, da CF, havendo ofensa ao disposto no art. 37, X, da Carta Magna. TRT/SP 15ª Região 1029-03.2013.5.15.0159 RO - Ac. 4ª Câmara 96.551/14-PATR. Rel. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza. DEJT 22 jan. 2015, p. 2956.

64-INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. BANCÁRIO. TRANSPORTE DE MALOTE. RISCO DE VIDA. POSSIBILIDADE

Num país inseguro como o Brasil, trabalhador bancário que entre suas atividades também era obrigado a fazer o transporte de malote deve fazer jus ao recebimento de indenização por danos morais, tal como previsto na inteligência das normas dos arts. 186 e 927, ambos do CC, seja em virtude de seus inegáveis sentimentos de medo e de aflição, ou então em razão do indiscutível risco de vida por que passou. Irrelevante para esse contexto o conteúdo desses malotes, já que para o bandido toda e qualquer sacola proveniente de instituição bancária possui determinado valor que justifica sua posse, e seu risco. TRT/SP 15ª Região 1091-54.2012.5.15.0102 RO - Ac. 9ª Câmara 60.038/14-PATR. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 7 ago. 2014, p. 1434.

65 - INTERVALO INTRAJORNADA. NATUREZA SALARIAL

Ressalvado entendimento pessoal, porque mais benéfico ao trabalhador e no intuito de desestimular os empregadores a tal prática, o pagamento do período de intervalo intrajornada tem natureza salarial, refletindo sobre as demais verbas trabalhistas. Aplicação do entendimento do TST explicitado na Súmula n. 437. TRT/SP 15ª Região 1474-87.2012.5.15.0116 RO - Ac. 7ª Câmara 81.942/14-PATR. Rel. Carlos Alberto Bosco. DEJT 23 out. 2014, p. 1115.

66 - LOCAL DE FÁCIL ACESSO. FALTA DE TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR EM PARTE DO DIA. DIREITO DO TRABALHADOR AO RECEBIMENTO DE HORAS DE PERCURSO

O texto sumulado de número 90 pelo C. TST prevê duas possibilidades para que o tempo despendido pelo trabalhador de sua residência para o trabalho e vice-versa seja computado em sua jornada como tempo à disposição da empresa. A primeira hipótese diz respeito ao local de difícil acesso, e a segunda à falta de transporte público regular. Verificado o preenchimento de quaisquer dessas condições e em qualquer trecho do trajeto, faz jus o trabalhador à integração do tempo em sua jornada laboral. Portanto, nada obstante a empresa situar-se em local de fácil acesso, havendo a impossibilidade de deslocamento do trabalhador para o

trabalho ou para a sua residência, em razão da falta de transporte público, o fornecimento de transporte passa de mera liberalidade do empregador para a necessidade de locomoção do empregado, o que justifica o entendimento de que o tempo gasto seja computado em sua jornada laboral. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 1976-41.2013.5.15.0132 RO - Ac. 3ª Câmara 830/15-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 22 jan. 2015, p. 2768.

67 - MÉDICO CONTRATADO PELA F.M.C. BRASIL LTDA. POR MEIO DE EMPRESA DE PLANO DE SAÚDE E, POSTERIORMENTE, POR “COOPERATIVAS” PELO PERÍODO DE 16 ANOS. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO DIRETAMENTE COM A TOMADORA DE SERVIÇOS

A “adesão” do trabalhador a cooperativas previamente constituídas que foram sendo substituídas por outras ao longo do tempo, e que “prestavam serviços médicos” para a Ford apenas para mascarar a relação de emprego, representa fraude aos direitos trabalhistas, nos termos do art. 9º da CLT. Patente na relação entre as partes a presença dos requisitos do art. 3 da CLT, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa tomadora dos serviços do trabalhador. TRT/SP 15ª Região 4600-95.2009.5.15.0102 RO - Ac. 9ª Câmara 96.011/14-PATR. Rel. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa. DEJT 22 jan. 2015, p. 4851.

68 - MOTORISTA. APLICAÇÃO DA LEI N. 12.619/2012

Segundo a nova legislação que regula a atividade do motorista, e em consonância com o disposto em seu art. 2º, inciso V, é direito do empregado ter a “jornada de trabalho e tempo de direção controlados de maneira fidedigna pelo empregador, que poderá valer-se de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo”. Portanto, a partir da vigência da nova lei, que se deu em 17.6.2012, os empregadores estão obrigados a controlar, de forma efetiva, a jornada de trabalho dos motoristas. *In casu*, o contrato de trabalho do autor, que vigeu de 1º.12.2012 a 31.10.2013 (fl. 5), é posterior à vigência da Lei n. 12.619/2012. Desta feita, era ônus da reclamada demonstrar a efetiva fiscalização da jornada de trabalho, juntando aos autos diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo. Como desse ônus não se desincumbiu, correta a r. sentença ao fixar a jornada de trabalho do autor e condená-la ao pagamento de diferenças de horas extras e reflexos. TRT/SP 15ª Região 2119-59.2013.5.15.0090 RO - Ac. 7ª Câmara 90.441/14-PATR. Rel. Carlos Augusto Escanfella. DEJT 27 nov. 2014, p. 1506.

69 - MOTORISTA. CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Por disposição do art. 2º, V, da Lei n. 12.619/2012, o empregador deve controlar a jornada de trabalho do motorista profissional, obrigação cujo descumprimento acarreta a presunção relativa de veracidade dos

horários alegados na inicial, por aplicação da Súmula n. 338, do C. TST. Tendo o reclamante sido contratado sob a vigência do dispositivo acima, esta norma, específica e benéfica, prevalece sobre o disposto no art. 62, I, da CLT. Recurso da reclamada improvido. TRT/SP 15ª Região 1174-49.2013.5.15.0130 RO - Ac. 8ª Câmara 370/15-PATR. Rel. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi. DEJT 22 jan. 2015, p. 4077.

70 - MULTA DO ART. 477. BASE DE CÁLCULO. COMPLEXO SALARIAL Tendo em vista que o salário não se traduz em uma única verba, mas em um complexo de parcelas, não nos parece razoável interpretar que o “salário” aludido no § 8º do art. 477 seja tão somente o salário base do empregado, mas sim todas aquelas parcelas que compõem o complexo salarial. TRT/SP 15ª Região 108-73.2014.5.15.0138 RO - Ac. 11ª Câmara 87.065/14-PATR. Rel. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo. DEJT 18 nov. 2014, p. 630.

71 - MUNICÍPIO. ABONO SALARIAL LINEAR. AFRONTA AO ART. 37, X, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. NÃO CARACTERIZAÇÃO É verdade que a concessão de aumentos salariais em valores fixos, indistintamente, a título de abono ou reposição, imprimiu maior percentual de reajuste aos servidores que percebiam menor remuneração; porém, esse acréscimo é verba distinta do reajuste anual de que trata o art. 37, X, da Constituição da República, com ele não se confundindo. É evidente que a Lei Municipal n. 4.790/2009 não tratou da revisão geral anual prevista no art. 37, inciso X, da CF, mas, sim, da revisão específica da remuneração (aumento salarial) de categorias diferentes de servidores, a teor do que dispõe o art. 39, § 1º, da CF, que autoriza a fixação de padrões remuneratórios distintos, compatíveis com as peculiaridades de cada cargo. Ressalte-se, por fim, que diante de tal constatação não há como aplicar à reclamante, com fundamento na isonomia, os índices de reajustes adotados para a readequação do padrão remuneratório, em vista do disposto na Súmula n. 339 do STF: “Não cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar os vencimentos de servidores públicos sob fundamento de isonomia”. Conclui-se, em vista de todo o exposto, que a respeitável sentença deve ser totalmente reformada, para o fim de julgar improcedentes os pedidos. TRT/SP 15ª Região 0011610-63.2013.5.15.0099 RO - Ac. PJE 1ª Câmara Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 22 jan. 2015, p. 188.

72 - MUNICÍPIO DE BRAGANÇA PAULISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS (ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO). PERTINÊNCIA

A indenização por danos morais pressupõe a existência de uma lesão a bem juridicamente tutelado que não pode ser exprimido em valores econômicos, porque se refere aos aspectos mais íntimos da personalidade, como a honra, a imagem. A tutela jurídica destes bens não suscetíveis

de valor econômico está expressa, em nosso ordenamento jurídico, na própria CF/1988, que não só proclama a “dignidade da pessoa humana” como fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III), como preceitua serem 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” (art. 5º, X). O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (**A violência perversa do cotidiano**, p. 22). A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: “a) conduta abusiva; b) natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) reiteração da conduta; d) finalidade de exclusão” (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, constatada a violação de direito personalíssimo - a dignidade da pessoa humana - dúvidas não há de que, consoante o art. 5º, V, da CF/1988, é pertinente a condenação da municipalidade empregadora ao pagamento de uma indenização à empregada pelos danos morais decorrentes do ilícito praticado (arts. 186, 187 e 927 do CC). TRT/SP 15ª Região 414-85.2013.5.15.0038 RO - Ac. 6ª Câmara 85.461/14-PATR. Rel. Fabio Allegretti Cooper. DEJT 14 nov. 2014, p. 1287

73 - OBTENÇÃO DE INFORMAÇÕES DO TRABALHADOR JUNTO A CADASTROS INFORMATIZADOS SEM SUA EXPRESSA AUTORIZAÇÃO. DANO MORAL CARACTERIZADO

O mero acesso aos dados informatizados do cadastro mantido pelo Detran ou por qualquer outro órgão sem a ciência e autorização específica do trabalhador, invade sua intimidade e causa prejuízo à sua honra, ensejando dano moral que deve ser reparado. TRT/SP 15ª Região 041-02.2014.5.15.0044 RO - Ac. 9ª Câmara 89.934/14-PATR. Rel. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa. DEJT 27 nov. 2014, p. 1766.

74 - PASTOR DE IGREJA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. TRABALHO VOLTADO PARA O OUTRO MUNDO, ESPIRITUAL

A atividade de Pastor de Igreja, dirigindo o culto, administrando o templo, arrecadando dízimos, visitando pessoas para arrebatar membros, mesmo que remunerada, não configura vínculo empregatício. Porquanto, o trabalho é realizado com finalidade nobre voltado para o outro mundo, espiritual, por convicção religiosa. A subordinação emergente é de natureza eclesiástica, não se confundindo com a subordinação empregatícia. O trabalho preponderantemente religioso não enseja vínculo de emprego com a instituição. Recurso dos reclamantes a que se nega provimento.

TRT/SP 15ª Região 616-61.2013.5.15.0006 RO - Ac. 10ª Câmara 85.780/14-PATR. Rel. Edison dos Santos Pelegrini. DEJT 14 nov. 2014, p. 1567.

75 - PASTOR. RECLAMAÇÃO CONTRA ENTIDADE RELIGIOSA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O pastor que representa a Igreja, exercendo atividades eclesásticas e administrativas, sem subordinação, em função do dever religioso pelo qual estava vinculado, não é empregado. A circunstância de ser essa sua única atividade, e dela resultar seu sustento, não é suficiente para caracterizar o vínculo empregatício. TRT/SP 15ª Região 256-97.2011.5.15.0103 RO - Ac. 2ª Câmara 51.659/14-PATR. Rel. Mariane Khayat. DEJT 3 jul. 2014, p. 282.

76 - PEDIDO DE CONFECÇÃO E ENTREGA DO PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO - PPP. PRESCRIÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 11 DA CLT

Em que pese o comando sentencial ser mandamental, pois impõe ao ex-empregador a obrigação de confeccionar e entregar ao autor o PPP, a sua finalidade é a obtenção do meio necessário para comprovação de determinada situação fática perante a Previdência Social, a fim de que seja concedido determinado direito (no caso a aposentadoria especial). Sendo assim, aplicável o art. 11 da CLT. Ação imprescritível, ainda que não seja meramente declaratória. OBRIGAÇÃO DE FORNECER O PPP. CONTRATO EXTINTO ANTES DA LEI N. 9.528/1997. Em relação ao período de trabalho anterior a 31 de dezembro de 2003 existem duas situações: 1) pode ser apresentado um dos formulários até então vigentes, desde que emitidos até esta data; ou 2) deve ser apresentado o PPP se até esta data não tiver sido preenchido um daqueles documentos, nos termos da IN INSS n. 45/2010, tendo em vista que os formulários vigentes até esta data já não existem mais no ordenamento jurídico e a apresentação de formulário de atividade especial emitido pela empresa é condição *sine qua non* para obtenção do benefício aposentadoria especial. Recurso a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 1318-49.2012.5.15.0068 RO - Ac. 5ª Câmara 74.303/14-PATR. Rel. Andrea Guelfi Cunha. DEJT 25 set. 2014, p. 1171.

77 - PEDIDO DE CONVERSÃO DE DEMISSÃO EM DESPEDIDA IMOTIVADA C/C DANOS MORAIS POR ASSÉDIO MORAL. DIREITO INDIVIDUAL HOMOGÊNEO OBJETO DE ACP. SUSPENSÃO DAS PRETENSÕES. OBRIGATORIEDADE. EFICÁCIA DA COISA JULGADA DE AÇÃO COLETIVA. OBSTAMENTO DE DECISÕES JUDICIAIS ANTAGÔNICAS Diante da natureza jurídica de direito individual homogêneo desta pretensão de conversão da demissão da autora em despedida imotivada - a qual é o fato gerador para o pedido de danos morais -, objeto da ACP de n. 035200-20.2009.5.15.0131, originária deste E. TRT15, somado ao fato de que esta não logrou seu trânsito em julgado na fase de conhecimento, é imperiosa a suspensão do presente processo individual, nos termos dos

arts. 103, inc. III e § 2º, e 104 do CDC. O pleito das partes no sentido de que esta suspensão durasse apenas seis meses em nada altera a pretensão em exame estar condicionada à sorte do processo coletivo, porque uma vez requerida a suspensão neste contexto, decorrerá que o manto da coisa julgada coletiva será o aplicável à ação individual, acaso seja benéfico ao autor da demanda individual, independentemente da duração do processo coletivo, pois detém eficácia *erga omnes*, como se infere do retrocitado art. 104 do CDC. Demais disso, está pacificado na doutrina e na jurisprudência que, para evitar decisões judiciais antagônicas sobre o mesmo objeto, uma vez ajuizada ação coletiva atinente à macrolide geradora de processos multitudinários, é de rigor a suspensão, ainda que de ofício, das ações individuais. TRT/SP 15ª Região 152900-26.2009.5.15.0093 RO - Ac. 1ª Câmara 64.124/14-PATR. Rel. André Augusto Ulpiano Rizzardo. DEJT 21 ago. 2014, p. 941.

78 - PETROBRAS DISTRIBUIDORA S.A. GRATIFICAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DESTINADA A OCUPANTES DE CARGOS DE CONFIANÇA DA EMPRESA. EXTENSÃO AOS DEMAIS EMPREGADOS. INDEVIDA, FACE AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA

Não há como estender aos demais empregados gratificação extraordinária com natureza indenizatória concedida pela reclamada Petrobras Distribuidora S.A. somente aos ocupantes dos cargos de confiança de gerente, coordenador e consultor, eis que conforme ao princípio da isonomia que, a *contrario sensu*, garante aos empregados tratamento desigual na medida das desigualdades. Recurso dos reclamantes ao qual se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 709-52.2013.5.15.0126 RO - Ac. 7ª Câmara 83.354/14-PATR. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 30 out. 2014, p. 760.

79 - PRESCRIÇÃO. PEDIDO DE ENTREGA DO PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO - PPP. APLICAÇÃO DO ART. 11, § 1º, DA CLT

Em relação à prescrição trabalhista, o art. 11, § 1º, da CLT assegura a imprescritibilidade de pretensão consistente na obtenção de informações relativas ao empregado que devam ser fornecidas pelo empregador, para fins de prova junto à Previdência Social, ainda que, para tanto, seja materializada em uma obrigação de fazer ou de entregar documento. Assim, a imprescritibilidade de que trata o mencionado artigo não se limita apenas às ações de natureza exclusivamente declaratórias, alcançando também qualquer outra modalidade de ação (obrigação de fazer, dar ou entregar documento) que tenha como objeto a certificação de situações fáticas necessárias a constituir prova perante a Previdência Social, como é o caso dos autos, no que toca à pretensão do reclamante em compelir a reclamada a lhe entregar o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) nos moldes postulados na exordial. TRT/SP 15ª

Região 102600-40.2008.5.15.0014 RO - Ac. 6ª Câmara 876/15-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 22 jan. 2015, p. 3137.

80 - PROFESSOR. REMUNERAÇÃO POR HORA-AULA. DEVIDO O PAGAMENTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O professor que é remunerado por hora-aula faz jus ao pagamento dos DSRs, devendo ser considerado para essa finalidade o mês de quatro semanas e meia, consoante os termos dos arts. 320, § 1º, da CLT e 7º da Lei n. 605/1949. Aplicação do entendimento contido na Súmula n. 351 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 1399-03.2013.5.15.0055 RO - Ac. 10ª Câmara 59.925/14-PATR. Rel. Fabio Grasselli. DEJT 7 ago. 2014, p. 1412.

81 - PROMESSA DE EMPREGO DESCUMPRIDA. PROCESSO SELETIVO EM ESTADO AVANÇADO. ABERTURA DE CONTA SALÁRIO. COMPROVADA FRUSTRAÇÃO DE DIREITO DO EMPREGADO. DEVIDAS AS INDENIZAÇÕES POR DANOS MATERIAIS E MORAIS

A abertura de conta salário reforça a tese de que houve promessa consistente de admissão, denotando processo seletivo em avançada fase. Portanto, a ausência de admissão pela empresa viola a boa-fé objetiva, que deve ser observada inclusive na fase pré-contratual, ensejando o pagamento por danos materiais e morais. TRT/SP 15ª Região 403-33.2014.5.15.0002 RO - Ac. 4ª Câmara 86.783/14-PATR. Rel. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza. DEJT 18 nov. 2014, p. 1253.

82 - PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE. LEI N. 11.770/2008. APLICABILIDADE A PARTIR DA ADESÃO DO EMPREGADOR AO “PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ”. EMPREGADA EM GOZO DO BENEFÍCIO NO MOMENTO DA ANUÊNCIA EMPRESARIAL. IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA

A inovação trazida pela Lei n. 11.770/2008 representa significativo avanço no campo dos direitos sociais, denotando o intuito do legislador ordinário em dar efetividade aos direitos fundamentais que se encontram agasalhados nos arts. 6º e 7º da Constituição. A ampliação do período da licença-maternidade torna-se de observância obrigatória para a empregada que entrar em gozo da licença-maternidade a partir da anuência empresarial ao “Programa Empresa Cidadã”. Para a empregada que já se encontra afastada quando a empresa adere ao programa, é inadmissível a prorrogação, por não ter sido tal hipótese contemplada pela lei em questão, merecendo interpretação restritiva. TRT/SP 15ª Região 1153-34.2012.5.15.0122 RO - Ac. 9ª Câmara 85.978/14-PATR. Rel. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. DEJT 14 nov. 2014, p. 1607.

83 - PROVA PERICIAL. AUSÊNCIA DE ELEMENTOS TÉCNICOS CAPAZES DE INFIRMAR O LAUDO DO PERITO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE INDEVIDO

O Juízo não se encontra adstrito à conclusão pericial, porém, a rejeição da perícia é uma medida excepcional, devendo ocorrer com base na existência de

outros elementos probatórios contrários e mais convincentes que o laudo. Sendo assim, meras alegações da parte a quem desfavorece não são suficientes para infirmá-lo, incumbindo provar a incorreção ou inexatidão do laudo através de elementos técnicos que amparem a tese alegada, munindo o juízo de instrumentos para sua convicção. Recurso não provido no particular. TRT/SP 15ª Região 162700-55.2009.5.15.0036 RO - Ac. 3ª Câmara 57.006/14-PATR. Rel. Desig. Edmundo Fraga Lopes. DEJT 24 jul. 2014, p. 1123.

84 - QUINQUÊNIOS AO SERVIDOR PÚBLICO CELETISTA. COMPROVAÇÃO DOS REQUISITOS LEGAIS. PAGAMENTO DEVIDO. INTELIGÊNCIA DO ART. 129 DA CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO

O art. 129 da Constituição do Estado de São Paulo, que disciplina a concessão da incorporação dos quinquênios e da sexta parte dos vencimentos, não faz qualquer distinção entre empregado e funcionário público, adotando a expressão genérica “servidor público”, que abrange ambas as espécies. Assim, comprovados os requisitos legais quanto ao tempo de efetivo exercício, o servidor público celetista tem direito ao recebimento do quinquênio. TRT/SP 15ª Região 0010075-75.2014.5.15.0031 RO - Ac. PJE. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 4 dez. 2014, p. 1328.

85 - RECURSO ORDINÁRIO DO MUNICÍPIO DE CAPÃO BONITO. PROMOÇÃO VERTICAL POR MERECIMENTO. AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO REALIZADAS EM DESACORDO COM AS DIRETRIZES DA LEI COMPLEMENTAR MUNICIPAL N. 45/2005. INVALIDADE. DIFERENÇAS SALARIAIS INDEVIDAS

Uma vez que as avaliações de desempenho foram realizadas por Comissão Avaliadora constituída fora dos critérios estabelecidos pela Lei Complementar Municipal n. 45/2005, não há como validar os resultados obtidos para fins de concessão da pretendida promoção vertical por merecimento. No caso, as Comissões Avaliadoras somente foram regularmente instituídas pelo Poder Executivo Municipal no final de 2007 e 2008. Contudo, a reclamante pretende que lhe seja deferida a progressão funcional com base em avaliações de desempenho realizadas em 2005, 2006, 2007 e 2008, quando sequer haviam sido instituídas as Comissões Avaliadoras regulares. Assim, não há como validar as avaliações de desempenho irregularmente procedidas, sendo indevidas as diferenças salariais que decorriam da promoção vertical. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 0010008-28.2014.5.15.0123 RO - Ac. PJE 1ª Câmara Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 26 jan. 2015, p. 85.

86 - RECURSO ORDINÁRIO. ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. RESCISÃO INDIRETA POR MORA SALARIAL. CLÁUSULA PENAL. DESCABIMENTO

A cláusula penal anteriormente constante do *caput* do art. 28 da Lei n. 9.615/1998 (antes da alteração pela Lei n. 12.395/2011) destinava-se à

compensação da agremiação profissional pelo investimento realizado na formação do atleta. Tratava-se de medida substitutiva do instituto do “passe” (que foi extinto pela citada lei federal de 1998), não sendo exigível, portanto, pelo atleta futebolístico nos casos de rescisão indireta por mora salarial. O empregado, nessa hipótese, fazia jus tão somente à reparação preconizada pelo art. 479 da CLT, nos moldes do art. 31, § 3º, da referida Lei n. 9.615/1998. Precedentes do C. TST. Recurso a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 210800-65.2008.5.15.0007 RO - Ac. 4ª Câmara 65.447/14-PATR. Rel. Luiz José Dezena da Silva. DEJT 28 ago. 2014, p. 320.

87 - RECURSO ORDINÁRIO. CUMULAÇÃO DE MAIS DE UM FATOR DE INSALUBRIDADE. POSSIBILIDADE

Nos termos do art. 8.3 da Convenção n. 148 da OIT, a exposição simultânea a mais de um fator nocivo no local de trabalho autoriza a cumulação de adicionais de insalubridade. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 292-39.2012.5.15.0125 RO - Ac. 11ª Câmara 67.410/14-PATR. Rel. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo. DEJT 4 set. 2014, p. 2120.

88 - RECURSO ORDINÁRIO. DANOS MORAIS. OFENSAS PESSOAIS POR SUPERIOR HIERÁRQUICO. COBRANÇAS EXAGERADAS DE METAS. ABUSO DO PODER DE DIREÇÃO. LESÃO À HONRA CONFIGURADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA

Na administração do empreendimento, não se nega ao empregador a possibilidade de gerir, por meio de prepostos, a conduta e a produtividade de seus empregados. Esse poder, porém, não é ilimitado, pois por disposição constitucional o empregado tem o direito de ver preservada a sua dignidade. Assim, desborda dos limites legais e pratica abuso de direito o empregador (ou seus prepostos) que, no afã de obter resultados, ofende a honra de seus empregados ou realiza a cobrança hostil de metas, mediante divulgação de *rankings* e reiteradas ameaças de demissão. A ofensa aos atributos personalíssimos do reclamante, nos seus aspectos de honra e integridade psicológica, enseja a reparação pelo dano moral causado. Recurso da empresa a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 1310-65.2011.5.15.0114 RO - Ac. 4ª Câmara 72.881/14-PATR. Rel. Luiz José Dezena da Silva. DEJT 18 set. 2014, p. 1306.

89 - RECURSO ORDINÁRIO. RETENÇÃO ABUSIVA DA CTPS PELO EMPREGADOR. DANO MORAL *IN RE IPSA*. INDENIZAÇÃO DEVIDA

A retenção da CTPS, para fins de anotação, por prazo superior a 48 horas, não representa mera irregularidade administrativa, nos termos dos arts. 29 e 53 da CLT, mas sim ato ilícito qualificado pelo abuso violador dos deveres anexos de conduta emergentes da boa-fé objetiva, nos termos do art. 187 do CC/2002. É palmar que a custódia indevida da CTPS da obreira, sem a imediata baixa no contrato de trabalho, evidencia conduta patronal

temerária, especialmente pelos efeitos deletérios causados ao trabalhador. Não são necessários maiores esforços de inteligência para se constatar as dificuldades impingidas àqueles que pretendem nova colocação no mercado de trabalho. Tais percalços são substancialmente potencializadas na hipótese de o laborista não poder contar com a comprovação da experiência profissional já adquirida e registrada no seu histórico funcional. Nesse contexto, tem pertinência o dano moral perseguido pela autora, diante da constatação do ato ilícito cometido pela ré. Isso porque da própria verificação do ato lesivo decorre o dano moral, conforme a moderna teoria da reparação dos danos extrapatrimoniais. Trata-se do dano *in re ipsa*, ou seja, aquele que exsurge pela força dos próprios fatos. Havendo, pois, prova da conduta abusiva da empresa, do dano sofrido pela empregada e do nexo entre ambos, impõe-se o deferimento da indenização por dano moral postulada. Recurso parcialmente provido quanto ao tema. TRT/SP 15ª Região 396-73.2013.5.15.0132 RO - Ac. 4ª Câmara 55.201/14-PATR. Rel. Luiz José Dezena da Silva. DEJT 17 jul. 2014, p. 700.

90 - REGIME DE DUPLA PEGADA. INTERVALO INTRAJORNADA. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. PERÍODO POSTERIOR AO INTERVALO PREVISTO. TEMPO À DISPOSIÇÃO. HORAS EXTRAS DEVIDAS MAIS REFLEXOS

O regime de dupla pegada somente é válido se previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Contudo, o período em que o obreiro permaneceu à disposição do empregador deve ser pago como horas extras, com os respectivos reflexos. TRT/SP 15ª Região 1172-80.2011.5.15.0023 RO - Ac. 7ª Câmara 70.900/14-PATR. Rel. Renato Buratto. DEJT 11 set. 2014, p. 638.

91 - RESCISÃO CONTRATUAL. IMPOSIÇÃO DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. ALEGAÇÃO DE DESÍDIA (ART. 482 "E" DA CLT). AUSÊNCIA DE PROVA

A demissão por justa causa deve ser sempre suficientemente provada, porque encerra acusação que transcende para a vida profissional do acusado. Assim, para a apreciação da desídia não se deve olvidar do elemento intencional que é caracterizado pela má vontade ou desinteresse no desempenho da atividade. Está, pois, sempre ligada à culpa do empregado. No caso, as poucas faltas injustificadas não ensejam a possibilidade de quebra de contrato por justa causa. Assim, apenas as reiterações contumazes de faltas injustificadas, e ainda precedidas de advertências e suspensões devidamente comprovadas, poderiam, em tese, tipificar a gravidade suficiente a ensejar o rompimento do vínculo de forma motivada e prevista na letra "e" do art. 482 da CLT. Destarte, tendo a empregadora entendido, ainda que unilateralmente, que houve quebra da fidúcia inerente ao

contrato de trabalho, poderia sim dispensar o empregado, ante o poder potestativo que detém, mas sem justa causa, pagando os respectivos haveres trabalhistas a que o trabalhador teria direito. Portanto, incensurável a r. sentença que, por considerar que a rescisão se deu sem justa causa, deferiu os títulos rescisórios postulados. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 1748-50.2012.5.15.0084 RO - Ac. 6ª Câmara 63.141/14-PATR. Rel. Fabio Allegretti Cooper. DEJT 21 ago. 2014, p. 1170.

92 - RESERVA DE VAGAS DE TRABALHO PARA DEFICIENTES E REABILITADOS. RESPONSABILIDADE SOCIAL DO EMPREGADOR NA CAPACITAÇÃO DOS TRABALHADORES CANDIDATOS ÀS VAGAS. EFETIVO PREENCHIMENTO E CUMPRIMENTO DO ART. 93, LEI N. 8.212/1991

A reserva de vagas de trabalho para deficientes físicos e reabilitados prevista no art. 93 da Lei n. 8.213/1991 tem o nobre objetivo de assegurar garantias fundamentais aos trabalhadores portadores de necessidades especiais e pressupõe efetiva ação da sociedade em viabilizar as contratações preconizadas, especialmente da empresa contratante, que não deve se limitar a genérica oferta de vagas, mas providenciar a devida capacitação do trabalhador portador de deficiência para a função disponibilizada. Do contrário, restaria letra morta, diante da esperada dificuldade em se encontrar profissionais qualificados que preencham, de antemão, todos os requisitos impostos para a contratação, e da simplista escusa empresarial de ausência de trabalhadores portadores de deficiência disponíveis para o preenchimento das cotas legais. TRT/SP 15ª Região 1107-07.2013.5.15.0091 RO - Ac. 1ª Câmara 74.637/14-PATR. Rel. Hamilton Luiz Scarabelim. DEJT 2 out. 2014, p. 965.

93 - RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. CONCAUSALIDADE

Concausa é o elemento que concorre com outro, formando o nexo entre a ação e o resultado, entre a atividade desenvolvida e o mal de que o trabalhador é portador; se não adquirido em função do seu trabalho, manifestado em decorrência deste como fator de eclosão ou agravamento. Presente nexo causal entre a conduta e o evento lesivo, a concausa em nada diminui a responsabilidade do agente, exurgindo o dever de reparar os danos, pois a responsabilidade civil do empregador não se limita às hipóteses de acidente do trabalho ou doença ocupacional, mas abarca as lesões porventura decorrentes de condições de trabalho adversas. TRT/SP 15ª Região 1205-30.2010.5.15.0080 RO - Ac. 4ª Câmara 74.204/14-PATR. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 25 set. 2014, p. 1143.

94 - RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇA OCUPACIONAL (ACIDENTE DO TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO). PRETENSÃO DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA, DE REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO E DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. NEXO DE CAUSALIDADE NÃO COMPROVADO. INVIABILIDADE

Em ações indenizatórias fundadas em acidente do trabalho, por regra geral, é ter por fundamento a responsabilidade civil subjetiva, devendo o reclamante provar a conduta culposa do empregador, o dano e o nexo de causalidade entre o ato culposo e o prejuízo experimentado. A culpa *lato sensu* se demonstrando, inclusive, por ação ou omissão das normas de higiene e segurança do trabalho previstas para a atividade. Assim, ainda que se afaste a responsabilidade objetiva do empregador, o não fornecimento e a vigilância do uso dos EPIs e inadequação do ambiente do trabalho, porque ergonomicamente desfavorável, caracteriza culpa patronal, em caso de acidente ou doença profissional ou do trabalho, nos termos do art. 5º, X, da CF/1988, e dos arts. 186, 187 e 927 do Novo CC. No caso, com base no histórico, no prontuário, no exame clínico realizado na própria obreira e ainda com suporte nas demais provas dos autos, conclui-se que a autora não apresenta doença que guarde relação com a execução do contrato de trabalho. Assim, não preenchidos os requisitos legais, torna-se inviável as pretensões de recebimento de indenizações por danos materiais e morais. Recurso ordinário da reclamante conhecido e não provido. DIFERENÇAS SALARIAIS. ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA EQUIVALÊNCIA DAS PRESTAÇÕES CONTRATUAIS (NCC, ARTS. 421 E 422). DEVIDA. Empregado contratado para determinada função recebe remuneração convencional que se presume proporcional à habilitação profissional, à quantidade e qualidade dos serviços que lhe são exigidos. Este é o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, que impõe a compatibilização dos interesses de modo que o empenho e esforço exigidos do empregado não sejam superiores aos seus fins úteis. Do contrário, fica caracterizada a ofensa ao princípio de proporcionalidade e equivalência das prestações. Com efeito, “a conexão e o equilíbrio entre fins e meios decorrem do caráter finalístico do direito” (Paulo Bonavides). Na hipótese em exame, sem prejuízo da função originária, outra tarefa passou a reclamar maior esforço e empenho do demandante. Por conseguinte, passou a exigir-lhe maior responsabilidade devido ao acúmulo de funções, tudo dentro da mesma jornada de trabalho. Entretanto, os maiores encargos e responsabilidades não tiveram compensação financeira, porque sem nenhuma vantagem salarial adicional ou de outra natureza. Ainda que não haja previsão legal ou convencional específica, entendo que o Poder Judiciário deve restabelecer a conexão e o equilíbrio do contrato, estabelecendo um *plus* de remuneração mais próxima do que seria o adequado. Do contrário, restaria caracterizada a desproporcionalidade entre o volume de trabalho

exigido e a remuneração devida. O princípio constitucional da isonomia salarial (CF/1988, art. 7º, XXX) não pode ser dissociado desta conexão e equilíbrio entre os serviços prestados e a contraprestação correspondente. Ademais, CC de 2002 introduziu nos arts. 421 e 422 os princípios da “função social dos contratos” e da “equivalência material das prestações”. Estes, porque aplicáveis subsidiariamente (CLT, art. 8º), preconizam a realização e preservação do equilíbrio real de direitos e deveres no contrato, antes, durante e após sua execução, para harmonizar os interesses dos contratantes de modo que o interesse de um não possa sobrepujar-se ao do outro. É um desdobramento do princípio da proporcionalidade, para corrigir os desequilíbrios supervenientes à continuidade executiva do contrato, mormente aquele do tipo de trato sucessivo, como é o contrato de trabalho. Recurso do reclamado desprovido. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO TRABALHADOR. O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (**A violência perversa do cotidiano**, p. 22). O fenômeno recebe denominações diversas no direito comparado: *mobbing* (Itália, Alemanha e países escandinavos), *bullying* (Inglaterra), *harassment* (Estados Unidos), *harcèlement moral* (França), *ijime* (Japão), *psicoterror laboral* ou *acoso moral* (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua portuguesa). A doutrina destaca que o assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: “a) conduta abusiva; b) natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) reiteração da conduta; d) finalidade de exclusão” (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a reclamada, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitar a reclamante no dia a dia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo a reclamada arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no CC, arts. 186, 187, 927 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho. Recurso ordinário do banco reclamado conhecido e desprovido. TRT/SP 15ª Região 1682-24.2011.5.15.0143 RO - Ac. 6ª Câmara 95.468/14-PATR. Rel. Marina de Siqueira Ferreira Zerbinatti. DEJT 22 jan. 2015, p. 3048.

95 - RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇA OCUPACIONAL (ACIDENTE DO TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO). PRETENSÃO DE REPARAÇÃO

POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. NEXO DE CAUSALIDADE NÃO COMPROVADO. INVIABILIDADE

Em ações indenizatórias fundadas em acidente do trabalho, por regra geral, é ter por fundamento a responsabilidade civil subjetiva, devendo o reclamante provar a conduta culposa do empregador, o dano e o nexo de causalidade entre o ato culposo e o prejuízo experimentado. A culpa *lato senso* se demonstrando, inclusive, por ação ou omissão, das normas de higiene e segurança do trabalho prevista para a atividade. Assim, ainda que se afaste a responsabilidade objetiva do empregador, o não fornecimento e a vigilância do uso dos EPIs e inadequação do ambiente do trabalho, porque ergonomicamente desfavorável, caracteriza culpa patronal, em caso de acidente ou doença profissional ou do trabalho, nos termos do art. 5º, X, da CF/1988, e dos arts. 186, 187 e 927 do Novo CC. No caso, com base no histórico, no prontuário, no exame clínico realizado na própria obreira e ainda com suporte nas demais provas dos autos, conclui-se que a autora não apresenta doença que guarde relação com a execução do contrato de trabalho. Assim, não preenchidos os requisitos legais, tornam-se inviáveis as pretensões de recebimento de indenizações por danos materiais e morais. Recurso ordinário da reclamante conhecido e não provido. TRT/SP 15ª Região 330-86.2012.5.15.0081 RO - Ac. 6ª Câmara 53.819/14-PATR. Rel. Rita de Cássia Scagliusi do Carmo. DEJT 17 jul. 2014, p. 739.

96 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA. AUTARQUIA E FUNDAÇÃO PÚBLICA. CABIMENTO

O STF, no julgamento de mérito da ADC 16, publicado no Diário Oficial em 9.9.2011 (Ata 131/2011 - DJE 173), movida pelo Governador do Distrito Federal, firmou o entendimento de que o art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993 é constitucional no que tange à responsabilidade contratual da Administração Pública, razão pela qual não violaria o art. 37, § 6º, da CF/1988, que trata da responsabilidade extracontratual. Assim, em caso de terceirização de obras e serviços, a responsabilidade dos entes públicos pelas verbas trabalhistas relativas aos terceirizados não decorreria do mero inadimplemento por parte das empresas contratadas, sendo necessário que se analise, caso a caso, se alguma ação ou omissão da Administração Pública deu causa à lesão ao patrimônio do trabalhador. Na presente hipótese, o ente da administração pública colacionou aos autos cópias dos respectivos contratos de prestação de serviços firmado com a 1ª reclamada, mas não há documentação que demonstre que houve fiscalização do cumprimento de obrigações trabalhistas por parte da empresa contratada para a prestação de serviços terceirizados como, por exemplo, a possibilidade de supressão do intervalo intrajornada e a venda de férias. Assim, como beneficiária dos serviços prestados pela reclamante, responde subsidiariamente na condição de tomadora dos serviços (por

culpa *in vigilando* e *in eligendo*, nos termos do inciso IV da Súmula n. 331 do TST), pois a autora trabalhou em seu benefício, e não se lhe facultou beneficiar-se de força de trabalho sem assumir qualquer responsabilidade nas relações jurídicas das quais participa. A tese recursal sob o aspecto da sujeição ao disposto no art. 71 da Lei 8.666/1993, também não merece guarida, uma vez que o dispositivo legal somente veda a responsabilidade solidária da administração pública, não havendo proibição quanto à responsabilização subsidiária. A responsabilidade das pessoas jurídicas de direito público encontra expressa previsão no art. 37, § 6º, da CF/1988, e se encontra sedimentada na jurisprudência do TST, consubstanciada nos novéis itens V e VI da Súmula n. 331, sem afronta, portanto, ao teor da SV n. 10 do STF. Recurso ordinário da reclamada Fundação Casa-SP conhecido e desprovido. TRT/SP 15ª Região 531-40.2013.5.15.0050 RO - Ac. 6ª Câmara 85.646/14-PATR. Rel. Fabio Allegretti Cooper. DEJT 14 nov. 2014, p. 1329.

97 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONTRATO. PREJUÍZO A TERCEIROS. INADMISSIBILIDADE. CARACTERIZAÇÃO

Atento à moderna visão dos contratos e do princípio da relatividade, inconcebível que as partes que celebram um contrato e que com ele atendem aos seus interesses, que ambas possuem, venham, por meio desse contrato, causar prejuízos a outrem, e ainda que o prejuízo tenha sido causado diretamente apenas por uma das partes, a empregadora, de todo modo, a outra, a tomadora, também se beneficiou com o trabalho da obreira. Assim, irrecusável a existência da responsabilidade subsidiária da tomadora, eis que ela, conquanto não tenha sido a empregadora direta da trabalhadora, se beneficiou do trabalho da obreira, o que faz exsurgir a sua responsabilidade subsidiária, o que implica no reconhecimento da legitimidade da parte, quanto ao débito. TRT/SP 15ª Região 659-86.2012.5.15.0085 RO - Ac. 6ª Câmara 72.077/14-PATR. Rel. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. DEJT 18 set. 2014, p. 1353.

98 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TRANSPORTE DE VALORES. ATIVIDADE ECONÔMICA PERTINENTE ÀS EMPRESAS ESPECIALIZADAS E AOS ESTABELECIMENTOS FINANCEIROS REFERIDOS NO ART. 3º DA LEI N. 7.102/1983. PLURALIDADE E DICOTOMIA DE TOMADORES DE SERVIÇO

O transporte de valores é atividade que pode ser executada economicamente pelas empresas especializadas e pelos estabelecimentos financeiros, nos termos do art. 3º da Lei n. 7.102/1983. O vigilante de carro forte, empregado da empresa especializada no transporte de valores, presta serviços a diversos clientes da sua empregadora ao longo de um dia de labor, sem exclusividade e apenas pelo curto período de tempo necessário à execução do serviço, conforme rotas e escalas pré-estabelecidas. Não se constata em tal hipótese a figura da terceirização em relação às empresas

tomadoras dos serviços que não possuem como objeto econômico a vigilância ostensiva ou o transporte de valores. Trata-se de mero contrato de transporte especializado, nos termos dispostos no art. 730 do CC, hipótese que não se reveste das características próprias da terceirização, nos moldes da Súmula n. 331 do C. TST, razão por que tais tomadoras não respondem subsidiariamente pelos créditos trabalhistas devidos pela prestadora de serviços ao empregado vigilante. A responsabilidade subsidiária alcança apenas os estabelecimentos financeiros que optam por contratar empresa especializada, embora possuam prerrogativa legal para realizar o transporte de valores por sua conta e risco, inclusive como prestador de tal atividade para seus clientes. Diante da peculiaridade que se constata em demandas com pluralidade de tomadores de serviços neste tipo de atividade, impõe-se dicotimizá-los e limitar a responsabilidade subsidiária aos estabelecimentos financeiros, os quais são legalmente autorizados a realizar o transporte de valores auferindo lucro. TRT/SP 15ª Região 1403-28.2010.5.15.0093 RO - Ac. 5ª Câmara 70.529/14-PATR. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 11 set. 2014, p. 561.

99 - REVISTA DE EMPREGADOS DESENROUPADOS. VIOLAÇÃO MANIFESTA DA INTIMIDADE. DANO MORAL CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA

Mesmo em tempos de exposição desbragada do corpo e roupas, ou falta delas, o senso comum da nossa sociedade ainda considera íntimas as “roupas de baixo”, por isso são preservadas pelo preceito constitucional que garante sua indevassabilidade. Revista particular só é admissível se for justificável, mas a exposição do corpo coberto com apenas peças íntimas fere o direito constitucional à intimidade. Medida de segurança desnecessária, injustificável, excessiva e abusiva, o procedimento é invasivo à intimidade da pessoa, ofensivo à garantia prevista no inciso X do art. 7º da Constituição. Desrespeito absoluto a garantia pétrea a direito fundamental da pessoa, a intimidade, delimitada individualmente, estabelecida conforme valores pessoais e conceitos próprios, por isso, insubjugáveis por normas ordinárias, quiçá, por convenção coletiva de trabalho. TRT/SP 15ª Região 1005-18.2011.5.15.0135 RO - Ac. 4ª Câmara 988/14-PADM. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 8 set. 2014, p. 62.

100 - TRABALHO DOMÉSTICO. SIMULTANEIDADE COM ATIVIDADES VOLTADAS AO LUCRO DO EMPREGADOR. PREVALÊNCIA DO REGIME JURÍDICO MAIS BENÉFICO AO TRABALHADOR

A finalidade não lucrativa de que trata o art. 1º da Lei n. 5.859/1972 induz à noção de labor executado pelo empregado doméstico no âmbito da residência da pessoa ou família, que não gera, assim, lucros para o empregador. Havendo simultaneidade entre os serviços prestados pelo empregado doméstico em atividades voltadas ao lucro do empregador, a relação doméstica ficará descaracterizada, passando o trabalhador a

ter um vínculo empregatício comum, com os direitos garantidos pela Consolidação das Leis Trabalhista e pela CF de 1988. DANOS MORAIS. TRATAMENTO HOSTIL. REPARAÇÃO DEVIDA. Na relação de emprego, impõe-se ao empregador, dentre outros deveres, assegurar a todos os seus empregados um meio ambiente de trabalho sadio, sendo que tal condição constitui direito subjetivo de todos os trabalhadores, reconhecido, por sinal, pela própria ordem constitucional (arts. 1º, inciso III; 7º, inciso XXII; 200, inciso VIII; e 225, da CF). Os poderes conferidos ao empregador devem conviver em harmonia com o dever que lhe é imposto de manter saudáveis as condições e o ambiente de trabalho. Demonstrada, nos autos, a atitude ilícita e desrespeitosa por parte do reclamado, consubstanciada no fato de sujeitar o empregado a xingamentos durante a prestação laboral, bem como insurgir-se contra a decisão do reclamante de ter mais um filho em seu sítio durante a vigência de seu contrato de trabalho, razão pela qual é devida a reparação pecuniária postulada, pela ofensa de ordem moral. Recurso ordinário do reclamante, a que se dá parcial provimento. TRT/SP 15ª Região 1834-25.2012.5.15.0018 RO - Ac. 6ª Câmara 879/15-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 22 jan. 2015, p. 3138.

101 - TRABALHO EM TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE SEIS HORAS CONSTITUCIONALMENTE PREVISTA, ESTIPULADA EM NORMA COLETIVA. NECESSIDADE DE QUE CONSTEM DO RESPECTIVO INSTRUMENTO COLETIVO, PARA ALÉM DE CLÁUSULAS QUE FIXEM JUSTA CONTRAPARTIDA, DE OUTRAS QUE DISPONHAM SOBRE OS CUIDADOS QUE, ENTÃO, SE HÁ DE TER COM A SAÚDE DO TRABALHADOR, PENA DE NÃO SE TER COMO VÁLIDA A PRORROGAÇÃO AJUSTADA

A prorrogação da duração do trabalho constitucionalmente fixada para os que labutam em turnos ininterruptos de revezamento, por meio de norma coletiva, reclama sejam inseridas, no respeitante instrumento coletivo, além de cláusulas que fixem justa contrapartida econômica, de outras que disponham de procedimentos e cuidados a serem observados/tomados em relação à saúde dos trabalhadores que se ativarem em TIR, como, por exemplo, a informação das possíveis consequências do trabalho realizado em tais condições, com instruções dadas, por quem tem domínio na arte, do que e como se pode tentar obstar as agressões à saúde, acerca de avaliações do local de trabalho, com mudanças ergonômicas, sempre que novos estudos recomendarem, avaliações na própria residência de cada obreiro, se este aquiescer e/ou desejar, ou ao menos que sejam-lhe passadas instruções de como deva proceder quando nela estiver, quanto à iluminação, refrigeração, instalações dos cômodos e demais providências, para que tenha um sono efetivamente reparador e que reponha suas energias devidamente, exames médicos periódicos, para ver se os obreiros têm condições e podem trabalhar em

TIR, maior comunicação empresa-empregado, suporte familiar, com estratégias para ampliar a participação da família desses empregados em eventos, tanto sociais, como educacionais, treinamento físico moderado, cochilos em determinadas situações/ocasiões e pausas extras durante a duração do trabalho, criteriosa programação de descansos e folgas, como recomendam especialistas de nomeada, lembrando que os cuidados exemplificativamente apontados ultrapassam o âmbito dos contratos de trabalho dos trabalhadores envolvidos/representados, não se referindo apenas a questões obrigacionais, privadas, mas dizem com a saúde desses trabalhadores, o que faz se ingresse no campo do meio ambiente do trabalho, que se faz acompanhar dos princípios e dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que disciplinam o meio ambiente, e que não podem ser limitados por interesses de alguma forma privados, pelo caráter transindividual e também transgeracional que informa esse ramo do direito, que interessa à toda a coletividade e que essa mesma coletividade toda deve defender, observar e fazer cumprir. Possíveis dificuldades operacionais decorrentes do atendimento das necessidades apontadas, que devem ser atendidas e reguladas por cláusulas de instrumento coletivo, decrescem vertiginosamente em relevância, quando vistas como imprescindíveis à saúde, em alargada e atual concepção, do trabalhador, e a sua dignidade de pessoa humana, atento, ainda, às suas repercussões familiares e sociais. TRT/SP 15ª Região 2274-04.2012.5.15.0056 RO - Ac. 6ª Câmara 75.745/14-PATR. Rel. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. DEJT 2 out. 2014, p. 1274.

102 - TRABALHO EXTERNO. IMPOSSIBILIDADE DE FIXAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO E FISCALIZAÇÃO. HORAS EXTRAS INDEVIDAS

O trabalho externo tem como característica a impossibilidade de fixação de horário de trabalho e a conseqüente fiscalização da jornada efetivamente laborada por parte do empregador. Não sendo possível ao empregador fixar horário de trabalho e fiscalizá-lo, caracterizado estará o trabalho externo, nos termos do art. 62, I, da CLT. TRT/SP 15ª Região 1602-68.2012.5.15.0129 RO - Ac. 7ª Câmara 70.925/14-PATR. Rel. Renato Buratto. DEJT 18 set. 2014, p. 1438.

103 - TRABALHO RURAL. PRECARIIDADE DAS INSTALAÇÕES SANITÁRIAS E DOS REFEITÓRIOS. INEXISTÊNCIA DE DANOS MORAIS INDENIZÁVEIS

Diante das condições rústicas inerentes ao ambiente de trabalho rural, bem como da notória dificuldade do empregador de proporcionar instalações sanitárias satisfatórias e refeitórios adequados, não emerge dano moral indenizável, em que pesem os dissabores e desconfortos sofridos pelos trabalhadores, ainda mais se forem constatadas medidas de adequação às exigências da NR-31. TRT/SP 15ª Região 1352-17.2013.5.15.0156 RO -

Ac. 7ª Câmara 52.092/14-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 10 jul. 2014, p. 1388.

104 - TRANSTORNO DEPRESSIVO GRAVE E TRANSTORNO DE ANSIEDADE GENERALIZADA. AMBIENTE DE TRABALHO ESTRESSANTE E CARACTERIZADO POR OFENSAS E COBRANÇAS DESMEDIDAS. NEXO DE CAUSALIDADE PRESENTE. DOENÇA OCUPACIONAL CARACTERIZADA

É fato que as moléstias psiquiátricas não têm causas únicas ou específicas, sendo certo que a preferência da denominação genérica de transtornos psicológicos advém do pouco conhecimento da sua mecânica de eclosão. A despeito dessa dificuldade de identificação de origem, é também sabido que os quadros depressivos podem ser deflagrados por situações de pressão pessoal contínua. Assim, sendo constatado, como no caso vertente, que o ambiente de trabalho proporcionado pelo empregador era marcado por desmedidas pressões e cobrança de resultados, atingindo as raias das ofensas pessoais, impossível não se concluir pela ocorrência do nexo de causalidade, com o conseqüente reconhecimento de que os transtornos psicológicos que acometem o autor detêm caráter ocupacional. Recurso empresarial improvido. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. FINALIDADE PEDAGÓGICA. EMPRESA DE ENORME CAPACIDADE ECONÔMICA. A indenização por dano moral, a par de proporcionar à vítima uma compensação pelos dissabores sofridos, detém também caráter punitivo/pedagógico, referente à aplicação de uma sanção ao ofensor de sorte a imputar-lhe prejuízo tal que lhe incuta um comportamento de abstenção, quanto à conduta praticada, em relação a futuras situações fáticas análogas. No caso vertente, tratando-se o agressor de empresa de elevadíssimo poder econômico (instituição financeira), com lucros semestrais na casa de bilhões de reais, a fixação de indenização em valor módico acabaria por fazer desaparecer o efeito pedagógico almejado, tornando pouco atraente a ideia de uma reformulação da sua política interna de recursos humanos, para evitar danos pessoais como os constatados no presente feito. Enseja guarida o recurso obreiro, pois no sentido da elevação daquela indenização. TRT/SP 15ª Região 759-21.2012.5.15.0124 RO - Ac. 4ª Câmara 52.822/14-PATR. Rel. José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva. DEJT 10 jul. 2014, p. 1322.

105 - VÍNCULO EMPREGATÍCIO X SERVIÇOS AUTÔNOMOS. MANICURE. SALÃO DE BELEZA. PRESENÇA DOS REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT. CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. INVALIDADE DO CONTRATO DE LOCAÇÃO DE SERVIÇOS E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AUTÔNOMOS. ART. 9º DA CLT

A ausência de autonomia para a fixação dos preços dos serviços, agendamento dos horários por outras pessoas, atendimento da clientela do

salão e pagamento dos serviços realizados diretamente à recepcionista. Presença dos requisitos previstos no art. 3º da CLT (pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade). Nulidade do contrato de prestação de locação de serviços e prestação de serviços autônomos (art. 9º da CLT). Vínculo de emprego reconhecido com anotação em CTPS e pagamento das verbas rescisórias típicas. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. OFENSA AO ART. 5º, V E X DA CRFB/1988. INDENIZAÇÃO DEVIDA. ART. 186 DO CCB. Caracteriza-se conduta ofensiva do empregador a prática de esconder mesa e cadeira utilizadas normalmente no trabalho pela empregada/manicure, obrigando-a a permanecer sentada em um cesto de lixo virado ao contrário para atendimento das clientes. Dano moral devido, situação constrangedora e humilhante que atinge a honra e a imagem da trabalhadora perante terceiros ensejando o pagamento de indenização com base no art. 186 do CCB. TRT/SP 15ª Região 71400-29.2009.5.15.0095 RO - Ac. 4ª Câmara 83.172/14-PATR. Rel. Juliana Benatti. DEJT 30 out. 2014, p. 639.

DIREITO PROCESSUAL

106 - ADITAMENTO DO PEDIDO INICIAL APRESENTADO ANTES DA PRIMEIRA AUDIÊNCIA. POSSIBILIDADE. OMISSÃO DO PRIMEIRO GRAU. SENTENÇA *CITRA PETITA*. NULIDADE PARCIAL RECONHECIDA

No Processo do Trabalho o autor pode modificar o pedido ou a causa de pedir até a primeira audiência, antes de apresentada a defesa. Ao assim proceder, as alterações passam a integrar a petição inicial e o magistrado está obrigado a se pronunciar a respeito, para não incidir em negativa de prestação jurisdicional e ofensa aos arts. 93, inciso IX, da Constituição Federal, 832 da CLT e 458, inciso II, do CPC. A omissão de primeiro grau não pode ser superada pela segunda instância, inteligência do art. 515, § 3º, do CPC. Nulidade parcial da sentença declarada, pois não se pronunciou sobre pedido de reversão de justa causa, aduzido antes da audiência e sobre o qual houve defesa do reclamado, além de produção de provas orais sobre o tema. Recurso ordinário parcialmente provido. TRT/SP 15ª Região PJE 0010451-37.2013.5.15.0018 - Ac. PJE 4ª Câmara Rel. Eleonora Bordini Coca. DEJT 9 out. 2014, p. 659

107 - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. RECONHECIMENTO DE CONDUTA ATENTATÓRIA À DIGNIDADE DA JUSTIÇA. POSSIBILIDADE

O interesse público que a administração pública tem o dever de observar não justifica o abuso do direito de petição, mormente quando se discute verbas que se encontram sob o manto da coisa julgada. O devedor deve cumprir sua obrigação, ainda mais em se tratando do município, que tem o dever de zelar pelo cumprimento da lei e das decisões judiciais. O abuso do direito de petição determina a aplicação da penalidade prevista no art. 601 do CPC e a expedição de ofícios ao Ministério Público Estadual e ao Tribunal de Contas do Estado, para que tais órgãos verifiquem a adequação da conduta dos procuradores do agravante e adotem as providências que o caso requer para busca do prejuízo causado ao erário. TRT/SP 15ª Região 105700-33.2009.5.15.0025 AP - Ac. 9ª Câmara 86.044/14-PATR. Rel. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa. DEJT 14 nov. 2014, p. 1621.

108 - AGRAVO REGIMENTAL EM CORREIÇÃO PARCIAL. FIXAÇÃO DE PARÂMETROS PARA A LIQUIDAÇÃO DA SENTENÇA E O PAGAMENTO DOS TÍTULOS DA CONDENAÇÃO. ATO DE NATUREZA JURISDICIONAL

A decisão que indefere liminarmente a correção parcial apresentada em face de despacho que fixa parâmetros para a liquidação da sentença e o pagamento

das verbas condenatórias não comporta reforma. Trata-se de ato de natureza jurisdicional, praticado com fulcro nos arts. 131 do CPC e 765 da CLT, o que torna incabível a supracitada medida para impugná-lo, nos termos do art. 35 do Regimento Interno. Agravo regimental ao qual se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 161-02.2014.5.15.0899 - Ac. OEJ 58/14-POEJ. Rel. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. DEJT 9 out. 2014, p. 76.

109 - AGRAVO REGIMENTAL EM CORREIÇÃO PARCIAL. NOVO LOCAL DE FUNCIONAMENTO DAS ATIVIDADES DO POSTO AVANÇADO DA VARA DO TRABALHO DE AMPARO EM PEDREIRA. FIXAÇÃO POR PORTARIA. INEXISTÊNCIA DE ERRO MATERIAL NA INTIMAÇÃO DIRIGIDA À PARTE

Por meio da Portaria n. 02/2013 ficou assentado que as atividades do Posto Avançado da Justiça do Trabalho em Pedreira funcionariam na Vara de Amparo a partir de 13.6.2013. Nesse caso, não há como acolher a justificativa apresentada pela parte de que foi induzida a erro quanto ao local de realização da audiência designada para 19.3.2014. O Posto em Pedreira, na intimação feita pelo DEJT, é citado apenas na parte introdutória das publicações, não havendo qualquer menção de que nele seria realizada a audiência. Agravo regimental ao qual se nega provimento, por não infirmados os fundamentos da decisão recorrida. TRT/SP 15ª Região 116-95.2014.5.15.0899 - Ac. OEJ 55/14-POEJ. Rel. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. DEJT 9 out. 2014, p. 75.

110 - AGRAVO REGIMENTAL EM CORREIÇÃO PARCIAL. PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO. NÃO INTERRUÇÃO DO PRAZO PARA A APRESENTAÇÃO DA MEDIDA

Nos termos do parágrafo único do art. 35 do Regimento Interno, a correção parcial deve ser apresentada no prazo de cinco 5 dias “a contar da ciência do ato ou da omissão impugnados”. O pedido de reconsideração não suspende ou interrompe o referido prazo e, portanto, não há como deslocar o seu termo *a quo* para a ciência da decisão que analisa o mencionado pedido. Agravo regimental ao qual se nega provimento, por não infirmados os fundamentos da decisão recorrida. TRT/SP 15ª Região 168-91.2014.5.15.0899 - Ac. OEJ 62/14-POEJ. Rel. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. DEJT 9 out. 2014, p. 77.

111 - AUSÊNCIA DE GARANTIA DO JUÍZO. AGRAVO DE PETIÇÃO. NÃO CONHECIMENTO

A ausência de garantia do Juízo estabelecida no art. 884 da CLT, obsta o conhecimento do agravo de petição. Antes de devolver a matéria em sede recursal, a reclamada deve primeiro garantir o Juízo, nesse sentido dispõe o art. 897 da CLT. Não se conhece do agravo de petição interposto, por ausência de integral garantia do Juízo. TRT/SP 15ª Região 3041-97.2012.5.15.0070 AP - Ac. 9ª Câmara 63.395/14-PATR. Rel. Julio Cesar Roda. DEJT 21 ago. 2014, p. 1402.

112 - CERCEAMENTO AO DIREITO DE PRODUÇÃO DE PROVAS. NECESSIDADE DE EXTENSÃO DA DILAÇÃO PROBATÓRIA. ENCERRAMENTO DA INSTRUÇÃO PROCESSUAL E ULTERIOR DECISÃO DESFAVORÁVEL. NULIDADE CONFIGURADA

Se a pretensão posta em juízo foi impugnada pela parte contrária e, portanto, dependente de dilação probatória, não pode o juiz impedir a atividade das partes neste sentido, sob pena de ofensa ao inciso LV do art. 5º da CF. Agiganta-se a afronta ao direito de produção de prova, caracterizando nulidade processual por cerceamento de defesa, quando se trata de colheita de depoimento de testemunha apenas presumivelmente suspeita e sequer ouvida como informante, em questão envolvendo pleito de horas extras em atividade externa. Recurso ordinário do reclamado provido, para declarar a nulidade dos atos processuais a partir do encerramento da instrução processual, determinando-se o retorno dos autos à origem a fim de que seja reaberta a instrução processual para a complementação da produção da prova testemunhal, com a oitiva da testemunha E.A.B., nos limites das controvérsias já fixadas em ata, seguindo-se seus ulteriores termos com novo julgamento, como se entender de direito. TRT/SP 15ª Região 88900-24.2009.5.15.0026 RO - Ac. 6ª Câmara 85.650/14-PATR. Rel. Fabio Allegretti Cooper. DEJT 14 nov. 2014, p. 1330.

113 - CERCEAMENTO DE DEFESA

Caracteriza-se cerceio de defesa negar a oitiva de testemunha que mantém ação em face do mesmo empregador (Súmula n. 357 do C.TST). Incumbe ao magistrado ouvir o depoente e verificar a isenção de ânimo (art. 765 da CLT), facultando-se, ao contrário, produzir prova da contradita quanto a seu conteúdo subjetivo. TRT/SP 15ª Região 291-60.2013.5.15.0144 RO - Ac. 11ª Câmara 58.420/14-PATR. Rel. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo. DEJT 1º ago. 2014, p. 984.

114 - CERCEAMENTO DE DEFESA ARGUIDO EM CONTRARRAZÕES. NÃO CONHECIMENTO

Incabível arguição de cerceamento de defesa aduzida em contrarrazões de recurso ordinário. Tal medida serve para garantia do contraditório em sede recursal, mas não se apresenta como meio próprio para anulação do julgado. Se a parte teve seu direito de defesa cerceado e pretende anular a sentença proferida em primeiro grau, tem a seu dispor o recurso ordinário autônomo ou adesivo. Embargos de declaração acolhidos para sanar omissão e não conhecer da preliminar. TRT/SP 15ª Região PJE 0010144-30.2013.5.15.0068 - Ac. PJE 4ª Câmara Rel. Eleonora Bordini Coca. DEJT 6 nov. 2014, p. 549.

115 - COMPETÊNCIA. PROFISSIONAL LIBERAL. CONTRATO DE CORRETAGEM DE IMÓVEIS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM

É da Justiça Comum a competência para processar e julgar ação objetivando a cobrança de comissão decorrente de suposta corretagem estipulada em

contrato de prestação de serviços de corretor autônomo, nítida relação de consumo não inserida no conceito de relação de trabalho. TRT/SP 15ª Região 1762-86.2012.5.15.0099 RO - Ac. 4ª Câmara 833/14-PADM. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 7 ago. 2014, p. 1087

116 - COMPETÊNCIA TERRITORIAL. RECLAMAÇÃO AJUIZADA NO FORO DO DOMICÍLIO DO AUTOR EM DETRIMENTO DO FORO DO LOCAL DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. INTERPRETAÇÃO DO ART. 651 DA CLT. PREVALÊNCIA DOS PRINCÍPIOS DO ACESSO À JUSTIÇA E DA PROTEÇÃO. POSSIBILIDADE. EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA REJEITADA

Embora a norma consolidada disponha que o foro competente para processar e julgar as reclamações trabalhistas é o do lugar da prestação dos serviços, essa regra deve ser interpretada à luz dos princípios do acesso à justiça (art. 5º, XXXV, da CR) e da proteção. O fato de o reclamante ter que se deslocar de São Paulo até Pernambuco para reivindicar judicialmente os direitos que entende devidos inviabiliza o seu acesso à justiça, em razão da notória despesa com locomoção e demais gastos necessários. Ora, as regras de distribuição da competência não podem obstar o acesso dos trabalhadores ao Poder Judiciário, razão pela qual entendo razoável e proporcional aceitar-se o foro do domicílio do autor como competente para apreciar esta demanda. Recurso do reclamante a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 077-58.2014.5.15.0104 RO - Ac. 2ª Câmara 84.105/14-PATR. Rel. José Otávio de Souza Ferreira. DEJT 6 nov. 2014, p. 427.

117 - CONTRADITA DE TESTEMUNHA. AMIZADE ÍNTIMA. CERCEAMENTO DE DEFESA. INEXISTÊNCIA

As hipóteses legais da suspeição de testemunha estão inscritas no art. 829 da CLT, o qual deve ser interpretado em combinação com o art. 405 do CPC. de se destacar que conforme determina o art. 405, § 4º, da CLT, é facultado ao juiz, no mister de bem julgar a lide, optar pela oitiva da testemunha suspeita, escolha a ser feita baseada no critério da estrita necessidade da prova, como pareça plausível ao julgador, frente ao caso concreto. TRT/SP 15ª Região 601-16.2013.5.15.0096 - Ac. 7ª Câmara 79.139/14-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 9 out. 2014, p. 868.

118 - CORREIÇÃO PARCIAL. INTIMAÇÃO DA SENTENÇA. PUBLICAÇÃO EM NOME DE APENAS UM DOS ADVOGADOS. PEDIDO DE DEVOLUÇÃO DO PRAZO RECURSAL. INDEFERIMENTO. ATO DE NATUREZA JURISDICIONAL. AUSÊNCIA DE SUBVERSÃO À ORDEM PROCESSUAL

As publicações dos atos processuais são direcionadas ao advogado principal cadastrado no feito, pela sistemática adotada no âmbito deste Regional. Assim, o indeferimento do pedido de devolução do prazo para

interposição de recurso, quando a publicação da r. sentença é procedida apenas em nome de um dos advogados indicados, não subverte a ordem do processo. Trata-se de ato de natureza jurisdicional, fundamentado na regularidade da intimação procedida nos moldes inicialmente referidos, suscetível de impugnação por meio processual específico. Agravo ao qual se nega provimento, por não infirmados os fundamentos da decisão recorrida. TRT/SP 15ª Região 150-70.2014.5.15.0899 - Ac. OJ 66/14-POEJ. Rel. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. DEJT 9 out. 2014, p. 78.

119 - DIREITO PROCESSUAL. EXECUÇÃO. AGRAVO DE PETIÇÃO. AVALIAÇÃO JUDICIAL. FÉ PÚBLICA. EXCESSO DE EXECUÇÃO INEXISTENTE

Na Justiça do Trabalho existe a figura do Oficial de Justiça Avaliador (art. 721, § 3º, da CLT), que goza de fé pública e, por isso mesmo, o ato por ele praticado, concernente à avaliação, somente pode ser atacado por erro ou dolo. Ademais, não se trata simplesmente de cotejar o preço de mercado do bem penhorado, mas, sim, sobre isso considerar que, levado à hasta pública, obviamente não se alcança o indigitado “valor de mercado”, isto se lograr êxito na sua venda. Ainda que o valor da execução seja irrisório frente ao valor da avaliação do bem penhorado, há que ser considerada a atualização monetária do débito, encargos a serem suportados pela executada, a qual, também, poderá a qualquer tempo substituir o bem constricto por dinheiro (CPC, art. 668) ou, oportunamente, exercer seu direito à remição (CPC, art. 651, e art. 15, I, da Lei n. 6.830/1980). Deve estar ciente, de outra parte, que, em caso de arrematação, eventual sobra de numerário será a ela devolvida (CPC, art. 710). TRT/SP 15ª Região 935-92.2013.5.15.0082 AP - Ac. 6ª Câmara 86.334/14-PATR. Rel. Luciane Storel da Silva. DEJT 13 nov. 2014, p. 1351.

120 - ESCREVENTES E AUXILIARES DE CARTÓRIO DE REGISTROS DE TÍTULO E DOCUMENTOS. ADMISSÃO ANTERIOR À CF DE 1988. NÃO OPÇÃO PELO REGIME CELETISTA NOS TERMOS DA LEI N. 8.935/1994. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM

Os servidores e auxiliares de Cartório de Registro de Títulos e Documentos admitidos antes da promulgação da CF de 1988 que não tenham efetuado a opção pelo regime celetista nos termos do art. 48 da Lei n. 8.935/1994, permanecem sob a regência das normas aplicáveis aos servidores públicos e as editadas pelo Tribunal de Justiça respectivo. Assim, os autos devem ser encaminhados à Justiça Comum, pois refoge à competência desta Especializada a apreciação da matéria. Inteligência do disposto no art. 114, I, da CF/1988. TRT/SP 15ª Região 190800-40.2009.5.15.0094 RO - Ac. 1ª Câmara 61.033/14-PATR. Rel. Desig. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 14 ago. 2014, p. 466.

121 - EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. POSSIBILIDADE DO TRABALHADOR AJUIZAR A AÇÃO EM SEU DOMICÍLIO

Diferente do que ocorre com o Processo Civil, no Processo do Trabalho o legislador levou em conta, quando fixou as regras de competência, a situação de hipossuficiência do trabalhador, ou seja, independentemente do polo que o empregado ocupe na relação jurídica processual, o foro, como regra, será o da prestação de serviços. Sendo assim, não havendo demonstração, pela parte reclamada, de qualquer prejuízo com a interposição da reclamatória na Vara do domicílio do trabalhador, não se pode falar em violação às regras de competência, tendo em vista que a norma processual (CLT, art. 651) não pode ser interpretada como excludente de acesso ao Poder Judiciário. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 027-30.2014.5.15.0040 RO - Ac. 3ª Câmara 89.818/14-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 27 nov. 2014, p. 1326.

122 - FAZENDA PÚBLICA. DESNECESSIDADE DE DESIGNAÇÃO DE AUDIÊNCIA PARA RECEBIMENTO DE DEFESA. INEXISTÊNCIA DE NULIDADE

No Processo do Trabalho, a designação da primeira audiência (inicial/una) tem por finalidade a tentativa de conciliação então sendo concretizada a apresentação da defesa e prosseguimento do feito (arts. 794, 846 e 847 da CLT). Em se tratando de reclamação trabalhista envolvendo a Fazenda Pública (União, Estado ou Município), o juiz tem a faculdade de deixar de designar audiência para recebimento de defesa, mormente em se tratando de matéria de direito, concedendo prazo razoável para a apresentação de defesa diretamente no protocolo, como forma de contribuir com a celeridade processual, evitando audiência pró-forma, conforme Recomendação da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho (CGT) n. 02/2013. Agora, se o ente público efetivamente tem interesse na conciliação pode a qualquer momento fazer por petição ou solicitar ao juiz a designação de audiência para tanto. O que não se admite é que a pretexto de cumprir o ritual alegue evasivamente nulidade processual sem prejuízo algum. Preliminar de nulidade processual rejeitada. TRT/SP 15ª Região 2940-64.2013.5.15.0025 - Ac. 10ª Câmara 78.794/14-PATR. Rel. Edison dos Santos Pelegrini. DEJT 9 out. 2014, p. 970.

123 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Na Justiça do Trabalho a condenação em honorários exige requisitos próprios, previstos na Lei n. 5.584/1970 e Súmula n. 219 do C.TST. Sem subsunção integral não se configura hipótese de cabimento da verba, tornando-se indevida, entendimento recepcionado pela CF conforme Súmula n. 329 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 1738-82.2013.5.15.0015 RO - Ac. 3ª Câmara 62.352/14-PATR. Rel. Desig. Edmundo Fraga Lopes. DEJT 21 ago. 2014, p. 983.

124 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS PARA CONCESSÃO
Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários exige requisitos próprios, previstos na Lei n. 5.584/1970 e na Súmula n. 219 do C.TST. Sem subsunção integral não se configura hipótese de cabimento da verba, tornando-se indevida, entendimento recepcionado pela CF, conforme Súmula n. 329 do C. TST. Sendo assim, para o deferimento de honorários advocatícios são necessários dois requisitos, a concessão dos benefícios da Justiça Gratuita ao empregado e estar assistido pelo Sindicato da Categoria. TRT/SP 15ª Região 1361-80.2013.5.15.0090 RO - Ac. 3ª Câmara 74.214/14-PATR. Rel. Desig. Edmundo Fraga Lopes. DEJT 25 set. 2014, p. 1013.

125 - INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SERVIDOR CONTRATADO SOB REGIME JURÍDICO ESTATUTÁRIO

O alargamento da competência da Justiça do Trabalho trazida pela EC n. 45/2004 não alcança o servidor público contratado pelo regime estatutário ou jurídico-administrativo, conforme já pacificado pelo E. STF ao analisar a ADI n. 3.395-6. É o regime jurídico de trabalho adotado pelo ente da administração (Município) que determina o ramo da Justiça competente para analisar a causa do servidor. Se o Poder Público admite servidor e adota o regime celetista, independentemente do ente da administração (União, Estado ou Município), a competência é da Justiça do Trabalho. Se o regime adotado é o estatutário ou jurídico-administrativo, em se tratando de servidor público federal, é a Justiça Federal a competente; em se tratando de servidor público estadual ou municipal, inclusive exercente de cargo em comissão, a competência é da Justiça Estadual. Recurso da reclamante desprovido. TRT/SP 15ª Região 900-15.2012.5.15.0100 RO - Ac. 10ª Câmara 74.048/14-PATR. Rel. Edison dos Santos Pelegrini. DEJT 25 set. 2014, p. 1668.

126 - INQUÉRITO CIVIL. VALOR PROBATÓRIO. MEIO DE PROVA. AUTO DE INFRAÇÃO. DESCUMPRIMENTO

O inquérito civil, produzido pelo MPT, goza de presunção de legitimidade e veracidade, vez que se trata de investigação de natureza pública e de caráter oficial, presidida por agente público, no exercício de *munus* público, alçado ao nível constitucional pelo art. 129 da CF/1988. Os autos de infração lavrados pela auditoria fiscal gozam de presunção legal de veracidade, princípio este dos mais importantes do nosso direito administrativo e reconhecido expressamente no nosso CPC - art. 364. Ressalte-se que a Lei Maior - inciso II, art. 19 - veda, aos entes públicos, recusar fé aos documentos públicos. Assim, a prova produzida no inquérito civil, aí incluídos os autos de infração da GRT, goza de presunção relativa. A agravante tinha o ônus de desconstituí-la, contudo, dele não se desvencilhou. TRT/SP 15ª Região 396-95.2011.5.15.0115 AP - Ac. 11ª Câmara 71.284/14-PATR. Rel. João Batista Martins César. DEJT 18 set. 2014, p. 1649.

127 - JUSTIÇA GRATUITA. INDEFERIMENTO EM SENTENÇA. PEDIDO NÃO RENOVADO NO PRAZO RECURSAL. AUSÊNCIA DE INCONFORMISMO, NAS RAZÕES RECURSAIS, EM FACE DA DECISÃO DE ORIGEM. AGRAVO DE INSTRUMENTO A QUE SE NEGA PROVIMENTO

Não merece processamento o recurso ordinário interposto sem o recolhimento de custas a que foram condenados os reclamantes, porquanto não há, nas razões de apelo, inconformismo em face do indeferimento dos benefícios da justiça gratuita constante da sentença, nem mesmo qualquer pedido de gratuidade da prestação jurisdicional na petição de interposição do recurso. Aplicação da OJ n. 269 da SBDI-I do C. TST. TRT/SP 15ª Região 758-47.2013.5.15.0012 AIRO - Ac. 9ª Câmara 1.279/15-PATR. Rel. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. DEJT 22 jan. 2015, p. 4925.

128 - LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ CONFIGURADA. INDEFERIMENTO DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. DESERÇÃO DO APELO

Caracterizada a atuação temerária da autora, cabe manter o indeferimento dos benefícios da justiça gratuita, porquanto tal benesse tem como pressuposto a lealdade processual. Neste contexto, não fazendo jus a recorrente à isenção do pagamento das custas processuais, e não recolhidas estas, o apelo não enseja conhecimento, por deserção. TRT/SP 15ª Região 924-19.2013.5.15.0032 RO - Ac. 9ª Câmara 1.182/15-PATR. Rel. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. DEJT 22 jan. 2015, p. 4905.

129 - LITISPENDÊNCIA. DIREITO INDIVIDUAL HOMOGÊNEO. AÇÃO INDIVIDUAL AJUIZADA NA PENDÊNCIA DE AÇÃO COLETIVA AJUIZADA POR SUBSTITUTO PROCESSUAL

Não induz litispendência o ajuizamento de ação individual com o mesmo pedido e causa de pedir de ação coletiva, haja vista que não há identidade de partes. Na ação coletiva, o ente legitimado substitui as partes titulares do direito, sem que isso implique prejuízos à possibilidade dos substituídos demandarem na esfera individual seus direitos. Inteligência dos arts. 81, 82, 103 e 104 do Código de Defesa do Consumidor. TRT/SP 15ª Região 1275-62.2013.5.15.0138 RO - Ac. 11ª Câmara 65.029/14-PATR. Rel. Eder Sivers. DEJT 28 ago. 2014, p. 810.

130 - MUNICÍPIO DE GABRIEL MONTEIRO. REGIME JURÍDICO ESTATUTÁRIO

A Lei Municipal n. 932/1990 não revogou expressa ou tacitamente a Lei Municipal n. 356/1973, que previa o regime estatutário para os servidores municipais. Portanto, em face da revogação da LM n. 932/1990, pela LM n. 1.201/1998, o regime jurídico dos servidores do município passou a ser o estatutário, não tendo ocorrido repristinação, mas apenas aplicação de norma já vigente. Apelo do município de Gabriel Monteiro provido para

decretar a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho, entendimento corroborado por farta jurisprudência do C. TST. TRT/SP 15ª Região 1136-14.2013.5.15.0073 - Ac. 8ª Câmara 77.879/14-PATR. Rel. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi. DEJT 9 out. 2014, p. 805.

131 - NULIDADE. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. APLICAÇÃO DA TEORIA DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA, SEM FACULTAR À PARTE DEMONSTRAR SUAS ALEGAÇÕES. CERCEAMENTO DE DEFESA CARACTERIZADO

Não se pode imputar à ré o ônus da prova e entender que dele não se desvencilhou quando sequer foi intimada a produzir provas no sentido de suas alegações. A aplicação da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, muito cara ao direito processual contemporâneo, encontra limites no devido processo legal, animado pelo princípio do contraditório, não permitindo que o processo se torne uma obra kafkiana, como no caso em tela. Embora entenda que a inversão do ônus da prova seja regra de julgamento e não de procedimento, como entende boa parte da doutrina, ela jamais pode ser aplicada quando não se faculta à parte onerada a demonstração das suas alegações, possibilitando-lhe influir na formação do convencimento do Julgador. Flagrante o cerceamento de defesa da reclamada, dá-se provimento ao recurso para anular a r. sentença. TRT/SP 15ª Região 2031-43.2013.5.15.0018 RO - Ac. 2ª Câmara 57.671/14-PATR. Rel. José Otávio de Souza Ferreira. DEJT 1º ago. 2014, p. 332.

132 - PEDIDO DE CASSAÇÃO DE SELO DE RECONHECIMENTO "EMPRESA COMPROMISSADA". JUSTIÇA DO TRABALHO. INCOMPETÊNCIA

A Justiça do Trabalho não detém competência para processar e julgar ação que verse sobre pedido de cassação de Selo de Reconhecimento conferido pela União à determinada empresa, ainda que a concessão tenha como pressuposto a análise da conduta empresarial frente as obrigações trabalhistas assumidas em compromisso nacional anteriormente firmado, considerando que a matéria extrapola a competência desta Justiça Especializada, conforme definida no art. 114 da CF. A competência para eventual revisão do ato administrativo da União é da Justiça Federal, na forma do art. 109, I, da CF. TRT/SP 15ª Região 1203-86.2012.5.15.0081 RO - Ac. 9ª Câmara 51.000/14-PATR. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 3 jul. 2014, p. 767.

133 - PEDIDOS COMPLEMENTARES. ADITAMENTO DA INICIAL POSTERIOR AO PRAZO PRESCRICIONAL. PRESCRIÇÃO BIENAL CONFIGURADA

A interrupção do prazo prescricional em decorrência da propositura da ação ocorre apenas em relação aos pedidos formulados na ação interposta, não se admitindo pedidos complementares após o prazo do biênio prescricional. Pedido que se rejeita. TRT/SP 15ª Região

916-97.2012.5.15.0122 RO - Ac. 7ª Câmara 74.950/14-PATR. Rel. Renato Buratto. DEJT 2 out. 2014, p. 1448.

134 - PRESCRIÇÃO. ART. 200 DO CC. APLICAÇÃO AO PROCESSO DO TRABALHO

Nos termos da referida disposição de lei, “quando a ação se originar de fato que deva ser apurado no juízo criminal, não correrá a prescrição antes da respectiva sentença definitiva”; o que se aplica ao caso vertente, onde a prova demonstra ter havido denúncia caluniosa por parte do empregador. Prescrição afastada e danos morais reconhecidos. TRT/SP 15ª Região 686-48.2011.5.15.0071 RO - Ac. 7ª Câmara 95.400/14-PATR. Rel. Carlos Augusto Escanfella. DEJT 22 jan. 2015, p. 3989.

135 - PREVIDÊNCIA PRIVADA. DIFERENÇAS SALARIAIS RECONHECIDAS JUDICIALMENTE. APORTE CONTRIBUTIVO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

É certo que o Plenário do STF, em 20.2.2013, decidiu, nos REs 586453 e 583050, que cabe à Justiça Comum julgar processos decorrentes de contrato de previdência complementar privada, sendo conferida a tal decisão repercussão geral. Ocorre que, no caso, a discussão refere-se à pretensão vinculada à obrigação das partes procederem ao recolhimento à entidade de previdência privada dos valores contributivos decorrentes das verbas salariais ora deferidas. Portanto, a discussão não diz respeito à complementação de aposentadoria propriamente dita. Indiscutível, assim, a competência da Justiça do Trabalho para julgar pedido relativo aos aportes contributivos à entidade de previdência privada acerca de parcelas deferidas judicialmente, com fundamento no art. 114 da CF. TRT/SP 15ª Região 560-21.2013.5.15.0073 RO - Ac. 5ª Câmara 81.361/14-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 23 out. 2014, p. 907.

136 - PROVA. “PROVA DIVIDIDA”. ÔNUS DA. ANÁLISE CONSIDERANDO O CASO CONCRETO E AS POSSIBILIDADES DE PRODUÇÃO DA PROVA POR CADA UMA DAS PARTES

Não há considerar como situação equivalente à falta de prova a existência de prova testemunhal conflitante, que segue direção oposta. A regra do ônus da prova só pode ser aplicada em caso de inexistência de prova, servindo como um indicativo para o juiz se livrar do estado de dúvida pela falta de provas, o que não é o que ocorre quando produzidas provas nos autos, mas que se contradizem, dando lugar ao que se denomina de “prova dividida”. Ao se aplicar a regra do ônus na hipótese da prova dividida, ignora-se que as partes se desincumbiram do ônus, pois produziram prova, revelando uma postura de indiferença com a verdade que se quer alcançar por meio do processo. Aplicar a regra do ônus da prova sempre que houver prova dividida é aplicar um entendimento unitário para casos distintos, é ficar insensível ao esforço probatório das

partes, principalmente ao esforço de um obreiro, que possui e enfrenta uma muito maior dificuldade probatória do que a empresa, já que esta tem maior capacidade material de se cercar de modos e tecnologias para documentar os fatos (formas de controle de horário de trabalho, por exemplo). A posição de hipossuficiência na relação jurídica material com frequência, reflete na relação jurídica processual - o que é até "natural" -, e o juiz não pode deixar de levar em consideração essa hipossuficiência ao decidir, pois notórias são as dificuldades que o trabalhador, via de regra, tem para produzir as provas que lhe cabem, de modo que há exigir de quem examina as provas constantes de um processo trabalhista uma sensibilidade e uma atenção enormes para ver o que cada parte podia e efetivamente fez para ter suas assertivas comprovadas. TRT/SP 15ª Região 2748-79.2013.5.15.0010 RO - Ac. 6ª Câmara 79.893/14-PATR. Rel. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. DEJT 16 out. 2014, p. 946.

137 - RECURSO ADESIVO. NÃO CONHECIMENTO. INTERPOSIÇÃO POSTERIOR A RECURSO ORDINÁRIO OFERECIDO PELA PRÓPRIA PARTE. INCIDÊNCIA DO PRINCÍPIO DA UNIRRECORRIBILIDADE. PRECLUSÃO CONSUMATIVA

Não se conhece de recurso adesivo interposto pela parte que já havia apresentado recurso principal. Com o oferecimento do primeiro apelo operou-se a preclusão consumativa, incidindo o princípio da unirrecorribilidade, segundo o qual a parte não pode manejar dois recursos contra a mesma decisão. TRT/SP 15ª Região 041-51.2014.5.15.0060 - Ac. 10ª Câmara 78.965/14-PATR. Rel. Fabio Grasselli. DEJT 9 out. 2014, p. 1004.

138 - RECURSO DO RECLAMANTE. PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO. DETERMINAÇÃO PARA QUE FOSSE REGULARIZADO O CADASTRAMENTO DA PETIÇÃO INICIAL, COM A INCLUSÃO DE ASSUNTOS CORRELATOS AOS PEDIDOS DEDUZIDOS NA AÇÃO. RECUSA DA PARTE. PROCESSO EXTINTO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO

O correto cadastramento dos assuntos abordados na petição inicial é medida essencial para que o processo eletrônico siga o seu fluxo sem intercorrências, já que, para a correta distribuição - e até mesmo eventual redistribuição - dos autos, a combinação do assunto e da classe processual faz-se indispensável. Além disso, o cadastramento fidedigno dos assuntos permite uma pesquisa processual mais eficaz, sendo tais mecanismos ferramentas para que o processo judicial eletrônico flua de modo célere - verdadeiro objetivo da informatização processual. Ignorando, a parte autora, tal importância procedimental, de rigor a manutenção da extinção do processo por ausência do pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo eletrônico. Recurso desprovido. TRT/SP 15ª Região 0010115-50.2014.5.15.0001 RO - Ac. PJE 1ª Câmara Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 22 jan. 2015, p. 75.

139 - RECURSO ORDINÁRIO DESFUNDAMENTADO. PRINCÍPIO DA DIALETICIDADE. NÃO CONHECIMENTO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N. 422 DO C. TST

O disposto no art. 899 da CLT, prevendo que o recurso pode ser interposto por simples petição, deve ser interpretado em harmonia com o art. 900 do mesmo Estatuto. Ofenderia a garantia da ampla defesa a exigência do oferecimento de contrarrazões para impugnar recurso desfundamentado. Assim, não merece conhecimento recurso ordinário que não ataca diretamente os argumentos lançados na sentença. TRT/SP 15ª Região 1588-44.2011.5.15.0089 - Ac. 5ª Câmara 78.172/14-PATR. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 9 out. 2014, p. 729.

140 - RECURSO ORDINÁRIO. NÃO CONHECIMENTO. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL

O art. 37 do CPC determina que sem instrumento de mandato o advogado não será admitido a procurar em juízo. A inobservância desse dispositivo não comporta saneamento na fase recursal, já que a interposição de recurso não consiste ato processual urgente, segundo entendimento cristalizado na Súmula n. 383 do C. TST. Constatado que o subscritor do recurso não possui procuração válida nos autos nem é detentor do mandato tácito, o apelo não é passível de conhecimento, em face da irregularidade de representação processual. TRT/SP 15ª Região 1129-15.2012.5.15.0022 RO - Ac. 10ª Câmara 60.225/14-PATR. Rel. Fabio Grasselli. DEJT 7 ago. 2014, p. 1468.

141 - REVELIA DA SEGUNDA RECLAMADA, EM RAZÃO DE SUA AUSÊNCIA À AUDIÊNCIA. LITISCONSÓRCIO PASSIVO. INOCORRÊNCIA DA CONFISSÃO *FICTA*. COMPARECIMENTO DA PRIMEIRA RECLAMADA, QUE OFERECEU DEFESA, TORNANDO CONTROVERSAS AS ALEGAÇÕES DA INICIAL

Por força do art. 844 da CLT, a ausência da segunda reclamada, Telefônica Brasil S.A., à audiência (vide Ata ID 1225509), importaria em revelia, além de confissão quanto à matéria de fato. Entretanto, *in casu*, com autorização do art. 769 da CLT, há que ser aplicado o art. 320, inciso I, do CPC, ante a formação do litisconsórcio passivo. Em decorrência, a revelia não surte os efeitos da *ficta confessio se*, havendo pluralidade de réus, algum deles contestar a ação, como é o presente caso. Uma vez que a primeira ré ofereceu contestação, tornando controvertidas as alegações contidas na petição inicial, deixa de existir a presunção, decorrente da revelia da segunda reclamada, de veracidade da narrativa exordial (CPC, art. 320, I). Neste contexto, aplicam-se as regras de distribuição do ônus da prova, o que será observado na análise do recurso interposto. Nada a prover. TRT/SP 15ª Região 0010504-49.2013.5.15.0137 RO - Ac. PJE 1ª Câmara Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 26 jan. 2015, p. 133.

DIREITO RURAL

142 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR. LIMITES DE TOLERÂNCIA. EXTRAPOLAÇÃO. AFERIÇÃO PELO IBUTG. FUNDACENTRO. POSSIBILIDADE

A exposição ao sol e ao calor excessivo acima dos limites de tolerância, contexto ensejador do direito à percepção do adicional de insalubridade, não tem a sua aferição restrita exclusivamente aos resultados do laudo pericial oficial. Admite, como é cediço, prova robusta em sentido contrário. É o caso, por exemplo, do Índice de Bulbo Úmido - Termômetro de Globo/IBUTG, obtido no portal da Fundacentro, órgão do Ministério do Trabalho e Emprego designado como centro colaborador da Organização Mundial da Saúde e da Organização Internacional do Trabalho. Porque evidente a idoneidade da Fundacentro, de um lado, e porque os dados obtidos em seu portal são públicos, notórios e cientificamente respaldados, de outro, não existe motivo para afastar ou desmerecer seu valor probante. Dessa forma, não há dúvida de que o IBUTG obtido no *site* da Fundacentro pode ser contraposto àquele apresentado em laudo pericial oficial, cabendo ao magistrado formar seu convencimento de acordo com o cotejamento desses dados. Na época do processo eletrônico, disciplinado pela Lei n. 11.419, de 19.12.2006, o Juiz não pode ser um autômato e fechar os olhos à realidade que o cerca, de forma havendo meios seguros e idôneos para comprovar o trabalho em condições insalubres deve ser acolhido o pedido do respectivo adicional de insalubridade. Os primados da Justiça e da Equidade impedem qualquer tentativa de mecanização das decisões judiciais, de modo que determinadas questões, mormente as referentes à saúde e à segurança do trabalhador impulsionam o magistrado a utilizar de todos os conhecimentos disponíveis e acessíveis ao público. A função social do processo não pode ser relegada ao segundo plano, o processo não pode perder o seu caráter instrumental, especialmente quando se tem em mente que os direitos dos trabalhadores foram alçados ao nível de direitos fundamentais (art. 7º), de aplicabilidade imediata (art. 5º, § 1º) e que a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho constituem fundamentos da República. TRT/SP 15ª Região 798-46.2011.5.15.0029 RO - Ac. 11ª Câmara 82.648/14-PATR. Rel. João Batista Martins César. DEJT 30 out. 2014, p. 988.

143 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHADOR RURAL. CÉU ABERTO. CALOR. EXTRAPOLAÇÃO DOS LIMITES DE TOLERÂNCIA. DEFERIMENTO

O trabalhador rural a céu aberto submete-se a dois agentes físicos passíveis de caracterizar a insalubridade, quais sejam, o calor (Anexo 3 da NR-15) e a radiação não ionizante (Anexo n 7 da NR-15). Todavia, a fim de neutralizar os efeitos dos raios solares e os riscos de acidentes, o uso dos EPIs obrigatórios para os cortadores de cana-de-açúcar acabam por agravar a hipertermia, causando sobrecarga térmica. A neutralização do agente insalubre calor somente ocorre com a observância dos índices de IBUTG e com a alteração do regime de trabalho ao longo da jornada, em conformidade com o Quadro 1 do Anexo 3 da NR-15 do MTE. Se houver extrapolação dos limites de tolerância a atividade se torna insalubre, subsumindo-se aos arts. 189 a 192 da CLT e itens 15.1 e 15.1.1 da NR-15, o que impõe o deferimento do adicional. DANO MORAL. TRABALHO COMO FATOR DE AGRAVAMENTO NA SINTOMATOLOGIA DE DOENÇA COM ORIGEM DEGENERATIVA. VERIFICADO. A despeito de o labor não atuar como concausa no surgimento ou agravamento da doença de origem degenerativa, a comprovação do nexos causal entre o trabalho desenvolvido e a piora dos sintomas, além da presença dos demais requisitos para a responsabilização, é suficiente para o reconhecimento de dor e sofrimento ao obreiro, ensejando o deferimento de indenização por danos morais. TRT/SP 15ª Região 039-39.2013.5.15.0150 RO - Ac. 5ª Câmara 95.150/14-PATR. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 22 jan. 2015, p. 3075.

144 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. CONFEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PÉCUÁRIA DO BRASIL - CNA. LEGITIMIDADE
De acordo com as regras do ônus probatório, contidas no art. 333 do CPC e no art. 818 da CLT, tem-se que incumbe à autora demonstrar a legitimidade da cobrança da contribuição sindical rural. Não comprovada esta condição do réu, nos termos do art. 1º, inciso II, alínea "a", do Decreto-Lei n. 1.166/1971, há que se reconhecer inexistente a obrigação pecuniária. TRT/SP 15ª Região 2204-67.2012.5.15.0094 RO - Ac. 11ª Câmara 86.967/14-PATR. Rel. Valdir Rinaldi Silva. DEJT 18 nov. 2014, p. 613.

145 - PRESCRIÇÃO. EMPREGADO RURAL. EC N. 28/2000
Ajuizada a reclamação trabalhista após extrapolado o prazo de cinco anos contados da vigência da EC n. 28/2000, o empregado não tem garantia à imprescritibilidade dos direitos oriundos do vínculo de emprego. Inteligência da Orientação Jurisprudencial n. 417 da SDI-1 do C. TST. UNICIDADE CONTRATUAL. NULIDADE DOS CONTRATOS A TERMO. O trabalhador que se engaja no corte, plantio e serviços de manutenção de lavoura canavieira não se qualifica como safrista, mas empregado permanente nas atividades do empregador. Assim, contratos de safras, seguidos de entressafra, justificam a nulidade preconizada pelo art. 9º da CLT. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. NÃO CABIMENTO. Não comprovada a ocorrência de ofensa à dignidade da pessoa do trabalhador, não se justifica a imposição de indenização ao empregador.

HORAS *IN ITINERE*. NORMA COLETIVA. Conquanto as normas coletivas gozem de valoração constitucional - art. 7º, XXVI, da CF/1988, a prefixação do tempo de percurso merece reservas, em face do disposto no § 2º do art. 58 da CLT, quando demonstrado que se distancia da realidade fática do desenvolvimento contratual. Comprovado que o quantitativo de horas *in itinere* prefixado pelas normas coletivas não se apresenta razoável diante do tempo real de percurso, faz jus o trabalhador ao pagamento das respectivas diferenças. TRT/SP 15ª Região 1299-88.2012.5.15.0150 - Ac. 9ª Câmara 77.389/14-PATR. Rel. Desig. Alexandre Vieira dos Anjos. DEJT 9 out. 2014, p. 1035.

146 - TRABALHADOR RURAL. PAUSAS PARA DESCANSO PREVISTAS PELA NR-31, DO MTE. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72, DA CLT Aplica-se às disposições atinentes às pausas para descanso para os trabalhadores na agricultura que realizem atividades necessariamente em pé (itens 31.10.7 e 31.10.9 da NR-31 do MTE), por analogia, o art. 72 da CLT, uma vez que referida Norma Regulamentadora, justamente em razão da inegável penosidade da atividade exercida, estabelece a pausa como medida de proteção à saúde e segurança do trabalhador, direitos constitucionalmente garantidos (art. 7º, inciso XXII, da CF). Não se admite que a lacuna da norma regulamentar quanto ao procedimento a ser adotado para as referidas pausas impeça a efetivação do direito fundamental à saúde do trabalhador, sendo necessária, pois, a aplicação da analogia como forma de integração da norma jurídica. TRABALHADOR RURAL. CULTURA CANAVIEIRA. REMUNERAÇÃO POR PRODUÇÃO. TEMPO DESTINADO AO PREPARO DE FERRAMENTAS E À TROCA DE EITOS OU TALHÕES. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. O tempo despendido no preparo de ferramentas e na espera da distribuição ou troca dos locais de trabalho onde será efetuado o corte de cana, ou seja, em atividades preparatórias do labor, qualifica-se como tempo à disposição do empregador, incorporando-se à jornada de trabalho, nos termos do art. 4º da CLT. TRT/SP 15ª Região 369-81.2014.5.15.0156 RO - Ac. 8ª Câmara 83.694/14-PATR. Rel. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi. DEJT 6 nov. 2014, p. 838.

EXECUÇÃO

147 - AGRAVO DE PETIÇÃO. BEM DE FAMÍLIA. PENHORABILIDADE
A *mens legis* que emana dos termos da Lei n. 8.009/1990 nada mais é que a proteção da entidade familiar. Dessa forma, o que se observa é a natureza jurídica da figura do bem de família fundamentar-se na garantia de manutenção de bens mínimos para atendimento das necessidades vitais, impedindo a desarticulação do lar em caso de expropriação patrimonial. Não é prêmio o instituto ao mau pagador, mas garantia de manutenção da entidade familiar, muitas vezes abrangida por entes que não contribuíram diretamente para o insucesso do negócio. Há que se comprovar, no entanto, para o albergue da lei que, de fato, o imóvel constricto sirva de residência à entidade familiar do executado. Recurso a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 54400-66.2002.5.15.0093 AP - Ac. 5ª Câmara 55.087/14-PATR. Rel. Luciane Storel da Silva. DEJT 17 jul. 2014, p. 807.

148 - AGRAVO DE PETIÇÃO. IMPENHORABILIDADE. ART. 649, V, DO CPC. GARANTIA NÃO EXTENSÍVEL ÀS PESSOAS JURÍDICAS
A previsão do art. 649, V, do CPC - no sentido de serem absolutamente impenhoráveis os livros, as máquinas, as ferramentas, os utensílios, os instrumentos ou outros bens móveis necessários ou úteis ao exercício de qualquer profissão - não se aplica às pessoas jurídicas, inclusive micro e pequenas empresas. O instituto refere-se expressamente à profissão, conceito de aplicabilidade restrita às pessoas físicas, dado que as pessoas jurídicas realizam atividade econômica. E, ainda, representaria um contrassenso ampliar os efeitos da norma em comento nesta Especializada, pois implicaria prejuízo às necessidades alimentares do empregado e afronta à principiologia protecionista mais elementar do Direito do Trabalho. Precedentes do Regional. TRT/SP 15ª Região PJE 0010389-89.2013.5.15.0149 - Ac. PJE 4ª Câmara Rel. Eleonora Bordini Coca. DEJT 1º ago. 2014, p. 463.

149 - AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA DE SALÁRIO, PROVENTOS DE APOSENTADORIA E CADERNETAS DE POUPANÇA. ILEGALIDADE
Os salários, tal como os subsídios pagos pelos entes públicos e benefícios previdenciários, são absolutamente impenhoráveis, não sendo possível sequer a penhora de uma fração deles, nos termos do art. 649, inciso IV,

do CPC. Portanto, se a penhora recai diretamente sobre conta bancária destinada ao recebimento de salários proventos de aposentadoria ou direto perante o Órgão Previdenciário, fica evidenciada a ilegalidade do ato. Observo, ainda, que o art. 649, em seu inciso X, assegura a impenhorabilidade até mesmo das cadernetas de poupança quanto aos valores até 40 salários mínimos. TRT/SP 15ª Região 124200-02.2004.5.15.0033 AP - Ac. 7ª Câmara 70.829/14-PATR. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 11 set. 2014, p. 625.

150 - BEM DE FAMÍLIA. IMPENHORABILIDADE NÃO ABSOLUTA. POSSIBILIDADE DE PENHORA

O art. 3º da Lei n. 8.009/1990 admite a penhora do bem de família para satisfação dos créditos dos trabalhadores da própria residência e do credor de pensão alimentícia, dentre outros arrolados no mesmo dispositivo cujo privilégio de direito material é inferior ao do crédito trabalhista. O crédito do trabalhador comum detém igual natureza alimentícia, por força de conceito expresso no art. 100, § 1º-A, da CF. Logo, tratando-se de direitos de igual hierarquia, o do devedor e sua família de morarem dignamente e o do trabalhador de viver dignamente mediante o justo recebimento do seu salário, deve o julgador sopesar a possibilidade de contemplar a ambos. Não sendo possível, entretanto, satisfazer o crédito trabalhista e ao mesmo tempo permitir ao devedor a aquisição de outro imóvel para moradia, não se mostra razoável privar o executado e sua família do direito de morarem dignamente para satisfazer outro direito que, a despeito de igual hierarquia, pode ainda ser satisfeito por outras vias, menos gravosas ao devedor. Mantém-se a decisão de origem que desconstituiu a penhora TRT/SP 15ª Região 107400-53.2006.5.15.0153 AP - Ac. 5ª Câmara 74.519/14-PATR. Rel. Marcelo Bueno Pallone. DEJT 2 out. 2014, p. 1291.

151 - CORREÇÃO MONETÁRIA. CRÉDITO TRABALHISTA. INPC. DÍVIDAS PÚBLICAS E PRIVADAS. ADI N. 4.357/DF. ADI 4425/DF. INCONSTITUCIONALIDADE PARCIAL DO § 12 DO ART. 100 DA CF E, POR ARRASTAMENTO, DO ART. 5º DA LEI N. 11.960/2009, QUE ALTEROU O ART. 1º DA LEI N. 9.494/1997

Em sede de execução contra a Fazenda Pública, declarada pelo STF a inconstitucionalidade parcial por arrastamento do art. 5º da Lei n. 11.960/2009, fruto da declaração de inconstitucionalidade da expressão “índice oficial de remuneração básica da caderneta de poupança”, constante do § 12 do art. 100 da CF, deixa de ter amparo jurídico, a partir de 30.6.2009, a adoção da TR como fator de atualização monetária dos débitos judiciais trabalhistas, porquanto não mais prevalece o sistema instituído pelo art. 5º da Lei n. 11.960/2009. Adotado entendimento que recusa substrato constitucional para adoção do índice oficial da caderneta de poupança para atualização de débitos judiciais, sob o argumento que a atualização monetária deve corresponder ao índice de desvalorização da

moeda em certo período de tempo, e entendendo a Suprema Corte que o índice da poupança não reflete a perda de poder aquisitivo da moeda, não pode a dívida judicial trabalhista continuar a ser corrigida monetariamente pela poupança. Os textos legais que assim dispunham não sobrevivem, sendo arrastados para a ilegalidade pela decisão proferida pelo Supremo. De fato, se a correção monetária em decisões judiciais tem como finalidade única e exclusiva recompor a depreciação da moeda nacional e manter o real poder aquisitivo da dívida reconhecida judicialmente, não se pode impor ao credor privado critério de atualização monetária que a Suprema Corte recusou para o credor de dívida pública, de igual natureza, sob pena de ofensa ao princípio constitucional da isonomia e da igualdade. Não se concebe a existência de índices diferentes para devedores públicos e privados. As dívidas derivadas dos direitos adquiridos frente ao regime jurídico da CLT, forjadas no desenvolvimento da relação contratual de emprego ostentam a mesma natureza jurídica, seja o devedor pessoa de direito público ou privado. Nesse contexto, como os índices de correção monetária devem refletir a inflação acumulada no período, como forma de preservar o valor aquisitivo originário da moeda, garantindo quanto possível seu real e efetivo poder de compra frente ao decurso do tempo, e levando em conta as recomendações emanadas do CSJT, entendo que a partir de 30.6.2009 deve ser adotado o índice de variação do INPC para atualização monetária dos débitos judiciais de natureza trabalhista. TRT/SP 15ª Região 757-83.2013.5.15.0102 RO - Ac. 10ª Câmara 95.838/14-PATR. Rel. João Alberto Alves Machado. DEJT 22 jan. 2015, p. 4817.

152 - CRÉDITO PREVIDENCIÁRIO. IMPOSSIBILIDADE DE PRIVILÉGIO. HABILITAÇÃO TAMBÉM NOS AUTOS DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL A Lei de Falência e Recuperação Judicial n. 11.101/2005 preceitua que após liquidada a importância, deve-se proceder à habilitação perante o quadro geral de credores, no Juízo da Recuperação Judicial. Portanto, deve ser habilitado no Juízo da Recuperação Judicial o valor referente à contribuição ao INSS, mesmo porque o crédito acessório (previdenciário) segue o principal (trabalhista), na medida em que o pagamento do crédito trabalhista é o marco para o surgimento ao direito de cobrança da contribuição social (parágrafo único do art. 876 da CLT). TRT/SP 15ª Região 808-43.2013.5.15.0022 AP - Ac. 7ª Câmara 85.615/14-PATR. Rel. Marcelo Magalhães Rufino. DEJT 14 nov. 2014, p. 1520.

153 - EXECUÇÃO. MULTA. TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA. DESCUMPRIMENTO. REDIRECIONAMENTO CONTRA A PESSOA DOS SÓCIOS. VEDAÇÃO. ANALOGIA COM A EXECUÇÃO DE MULTA POR INFRAÇÃO À CLT. LIBERAÇÃO DE PENHORA

Não se permite o redirecionamento de execução de multa por descumprimento de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta para

os sócios da executada, dada a natureza do crédito que em nada se assemelha ao alimentar decorrente de relação trabalhista entre patrão e empregado. O caso sob exame tem natureza administrativa e se equipara à Execução Fiscal promovida pela União, em decorrência de multa por infração administrativa, por descumprimento de norma trabalhista, porquanto o descumprimento das cláusulas do TCAC indicadas é comprovado nos autos por meio de autos de infração e relatórios de auditoria expedidos pelo MTE e pelo DER. Além disso, não se pode responsabilizar terceiros pelo descumprimento de obrigações não pactuadas, tampouco descumpridas. Reconheço, pois, a ilegitimidade das partes inseridas posteriormente no polo passivo e determino a liberação da penhora efetuada. TRT/SP 15ª Região 76100-61.2009.5.15.0026 AP - Ac. 7ª Câmara 59.348/14-PATR. Rel. Carlos Augusto Escanfella. DEJT 1º ago. 2014, p. 674.

154 - EXECUÇÃO

Não se localizando a primeira reclamada, devedora principal, toda e qualquer diligência que vise lhe dar ciência dos atos processuais será ineficaz, sendo certo que o devedor subsidiário, real beneficiário dos serviços do reclamante deve ser citado, imediatamente, para quitar os débitos ou nomear bens à penhora, inexistindo, no ordenamento jurídico pátrio, qualquer disposição legal que imponha ao credor, antes da responsável subsidiária, a execução contra os sócios da devedora principal. TRT/SP 15ª Região 18300-39.2001.5.15.0064 AP - Ac. 10ª Câmara 1.770/15-PATR. Rel. Cristiane Montenegro Rondelli. DEJT 29 jan. 2015, p. 685.

155 - EXECUÇÃO. PARCELAMENTO. CABIMENTO

O parcelamento previsto pelo art. 745-A do CPC busca abreviar e acelerar a satisfação do direito do credor. Ao devedor cabe reconhecer o valor devido, como condição para auferir o benefício do prazo de espera e o afastamento dos riscos e custas da expropriação, enquanto o credor recebe logo 30% do crédito e o restante em parcelas, mas livra-se dos embargos e demais trâmites. A inovação, aplicável nesta Especializada, busca estimular o adimplemento voluntário e simplificar a satisfação do crédito, prestigiando os princípios da celeridade e da economia processual, e não depende da concordância do credor. O parcelamento consagrado confere efetividade ainda ao princípio da menor onerosidade insculpido no art. 620 do CPC. TRT/SP 15ª Região 14100-89.2006.5.15.0071 AP - Ac. 10ª Câmara 57.924/14-PATR. Rel. João Alberto Alves Machado. DEJT 1º ago. 2014, p. 859.

156 - EXECUÇÃO. UTILIZAÇÃO DE TODOS OS CONVÊNIOS. INEXISTÊNCIA DE BENS DA EXECUTADA E DOS SÓCIOS. EXPEDIÇÃO DE CERTIDÃO DE CRÉDITO TRABALHISTA

Esgotados todos os meios para imprimir maior efetividade à Execução trabalhista com a utilização de todos os Convênios disponíveis (Bacenjud,

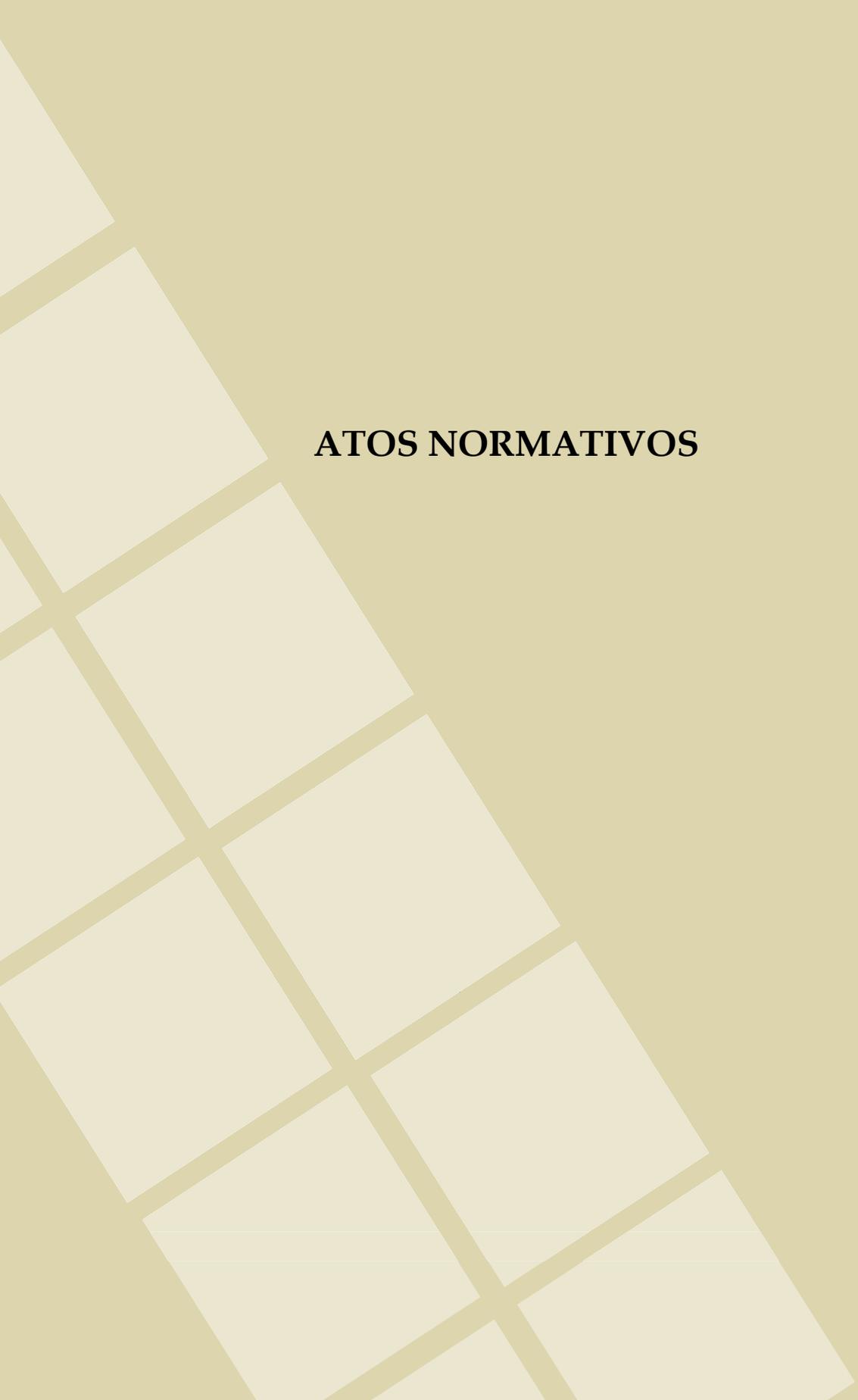
Renajud e Infojud), bem como observada a estrutura mínima e sequencial de atos de execução prevista na Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho - 2012, dada a inexistência de bens da executada e dos sócios, é louvável a expedição de Certidão de Crédito e o arquivamento dos autos nas situações em que todos os convênios disponíveis forem manejados pelo Judiciário. A expedição da Certidão de Crédito não prejudica em nada o reclamante, considerando que não há extinção da execução, e o crédito discriminado na certidão pode ser cobrado a qualquer tempo. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 175700-92.2002.5.15.0093 AP - Ac. 3ª Câmara 790/15-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 22 jan. 2015, p. 2760.

157 - MULTA DO ART. 475-J DO CPC. COMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DE EXECUÇÃO TRABALHISTA. DECURSO DO PRAZO DE 15 (QUINZE) DIAS A CONTAR DA INTIMAÇÃO DO ADVOGADO PARA CUMPRIMENTO DA SENTENÇA. INCIDÊNCIA

A multa prevista no art. 475-J do CPC, do procedimento autônomo de cumprimento de sentença líquida ou após a liquidação de sentença, aplica-se ao Processo do Trabalho depois de decorrido o prazo de 15 (quinze) dias estabelecido no *caput* do artigo, iniciando sua contagem da intimação do advogado para cumprimento da sentença e, não sendo cumprida voluntariamente, citando-se o devedor para pagamento ou garantia da execução do valor da condenação acrescido da multa, no prazo de 48h, sob pena de penhora (art. 880, da CLT), deflagrando-se a execução forçada. No caso, intimada para pagamento no prazo de 15 (quinze) dias, sob pena de multa de 10% sobre o valor atualizado, e optando a executada por não cumprir voluntariamente a sentença, garantindo a execução para discutir listispendência e aplicabilidade da multa, responde pela multa cominada, uma vez que tanto o Processo do Trabalho como a Lei dos Executivos Fiscais que lhe é aplicável de forma subsidiária são omissos a respeito da fase autônoma de cumprimento voluntário da sentença, compatível com suas normas e com o princípio da razoável duração do processo. TRT/SP 15ª Região 161800-81.2004.5.15.0025 AP - Ac. 6ª Câmara 90.374/14-PATR. Rel. João Batista da Silva. DEJT 27 nov. 2014, p. 1440.

158 - PENHORA DOS SALÁRIOS. LEGALIDADE

O art. 649, inciso IV, do CPC, deve ser analisado à luz dos princípios constitucionais, haja vista que tanto o crédito trabalhista da exequente como os salários dos executados revestem-se de igual natureza alimentar. Nesse contexto, ponderando-se os interesses em conflito, entendendo pela penhorabilidade de parte dos salários dos devedores, o que não lhes retira a possibilidade de subsistência, para que assim seja garantido também o crédito alimentar do exequente. Recurso provido no particular. TRT/SP 15ª Região 152600-98.2009.5.15.0114 AP - Ac. 3ª Câmara 62.306/14-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 14 ago. 2014, p. 577.



ATOS NORMATIVOS

ATOS NORMATIVOS

Assento Regimental n. 9, de 28 nov. 2014, DEJT 1º dez. 2014, p. 1
Dá nova redação ao inciso X e ao § 1º do art. 22 do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Assento Regimental n. 10, de 27 nov. 2014, DEJT 1º dez. 2014, p. 5
Dá nova redação ao *caput* e § 1º do art. 309 e aos §§ 1º e 2º do art. 311-C e acresce o § 4º ao art. 298, o § 3º ao art. 311-B, os incisos I, II e III ao § 2º e o § 3º ao art. 311-C do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Comunicado GP n. 1, de 7 jan. 2015, DEJT 12 jan. 2015, p. 1
Valor máximo dos honorários periciais para casos de justiça gratuita.

Comunicado GP-CR n. 52, de 1º dez. 2014, DEJT 5 dez. 2014, p. 2
Altera o Comunicado GP-CR n. 7/2014, que divulgou procedimentos relativos ao processo de execução de contribuições previdenciárias.

Portaria GP-CR n. 76, de 5 dez. 2014, DEJT 9 dez. 2014, p. 1
Estabelece os dias em que não haverá expediente nos órgãos da Justiça do Trabalho da 15ª Região no ano de 2015.

Portaria GP-VPJ n. 1, de 25 nov. 2014, DEJT 1º dez. 2014, p. 5
Dispõe sobre a suspensão das intimações no Tribunal.

Provimento GP-CR n. 4, de 28 nov. 2014, DEJT 5 dez. 2014, Caderno Administrativo, p. 4
Detalha o procedimento da alienação por iniciativa particular prevista no art. 685-C do CPC.

Provimento GP-CR n. 6, de 26 nov. 2014, DEJT 1º dez. 2014, p. 4
Regulamenta os critérios para operacionalização do Sistema de Investigações Bancárias - Simba.

Provimento GP-CR n. 7, de 28 nov. 2014, DEJT 5 dez. 2014, p. 4
Institui a Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas - CEAT no âmbito da 15ª Região.

Provimento GP-CR n. 8, de 17 dez. 2014, DEJT 18 dez. 2014, p. 2
Altera a redação dos arts. 2º, 3º e 4º do Provimento GP n. 2/2013.

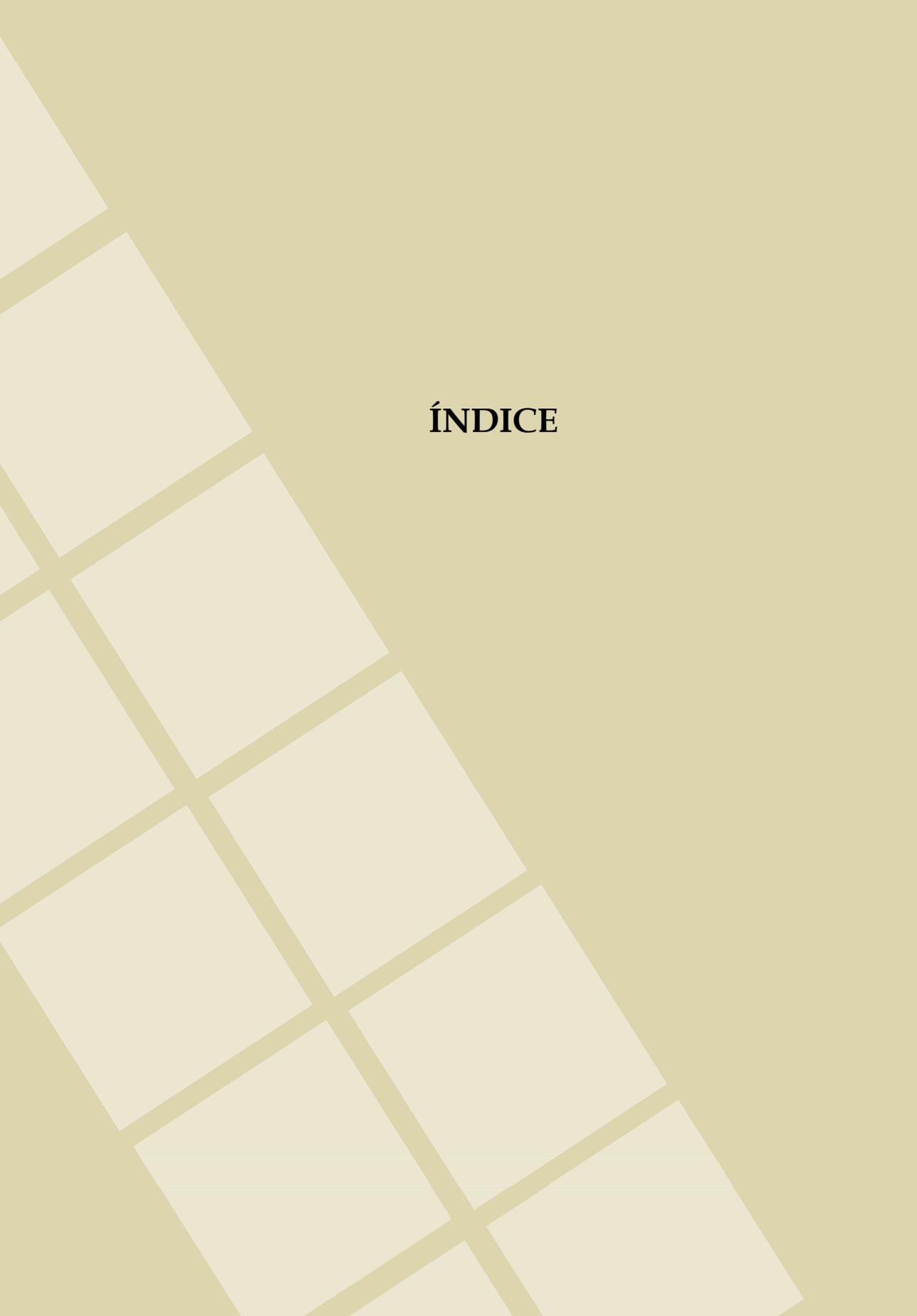
Provimento GP/CR n. 3, de 24 fev. 2015, DEJT 25 fev. 2015, p. 4
Revoga os arts. 2º e 3º do Capítulo “PROT” da CNC (Consolidação das Normas da Corregedoria Regional) (protocolo integrado).

Recomendação CR n. 2, de 24 nov. 2014, DEJT 26 nov. 2014, p. 5
Intimação das partes sobre agendamento da perícia e pagamento de honorários periciais.

Recomendação GP-CR n. 5, de 29 jul. 2014, DEJT 26 nov. 2014, p. 1
Recomenda a padronização do fluxo de processos de trabalho dos oficiais de justiça na execução.

Recomendação GP-CR n. 8, de 24 nov. 2014, DEJT 5 dez. 2014, p. 5
Ações para movimentação dos processos em execução no período de 7 a 20.1.2015.

Resolução Administrativa n. 16, de 28 nov. 2014, DEJT 1º dez. 2014, p. 6
Renumerar o atual parágrafo único, que passa a figurar como § 2º, e acrescenta o § 1º ao art. 1º da Resolução Administrativa n. 11/2013, que regulamenta a concessão de diárias, a aquisição de passagens aéreas e a indenização pelo transporte interurbano no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.



ÍNDICE

ÍNDICE DE JURISPRUDÊNCIA*

Abandono de emprego

- Abandono de emprego. Justa causa. Não caracterização. Alcoolismo. Nulidade da dispensa. Reintegração e encaminhamento para tratamento pelo órgão previdenciário (DM, 01).....221

Ação

- Ação Civil Pública. Danos morais. Direitos difusos e coletivos. Possibilidade (DM, 02).....221
- Ação de cobrança. Contribuição sindical rural. Ausência de notificação pessoal do contribuinte. Violação ao princípio da publicidade do ato. Crédito tributário não constituído. Extinção do processo por carência da ação. Inteligência dos arts. 145 do CTN e 267, VI do CPC (DM, 03).....222
- Ação de indenização. Prescrição. Início da contagem somente a partir da ciência inequívoca do dano indenizável e do nexo causal (DM, 04).....222

Acidente

- Acidente de trabalho fatal. Dano moral e material. Culpa do empregador. Configuração (DM, 05).....223
- Acidente de trabalho. Garantia de emprego. Requisitos. art. 118 da Lei n. 8.213/1991 e Súmula n. 378 do TST (DM, 06).....223
- Acidente de trabalho. Nexo de causalidade. Culpa da empregadora. Indenização por danos morais (DM, 04).....222
- Acidente de trabalho. Vítima fatal. Dano moral por ricochete. Indenização devida aos familiares (DM, 07).....223
- Acidente de trabalho. Vítima fatal. Transporte de valores do caixa da empresa para o banco. Caracterização. Dano moral. Indenização devida (DM, 08).....223
- Acidente do trabalho. Sequestro de vigilante de banco. Danos morais devidos (DM, 09).....224

*Abreviaturas utilizadas: DM = Direito Material; DP = Direito Processual; DR = Direito Rural; EX = Execução.

Exemplo: “Ação Civil Pública. Danos morais. Direitos difusos e coletivos. Possibilidade” está na página 221, na Subseção Direito Material e é a ementa de número 2.

Acordo extrajudicial

- Acordo extrajudicial. Termo de rescisão do contrato de trabalho. Quitação. homologação. Eficácia liberatória. Limites (DM, 10).....224

Adesão ao plano de demissão

- Adesão ao plano de demissão voluntária no curso do aviso-prévio indenizado. Possibilidade (DM, 11).....225

Adicional

- Adicional de insalubridade. Exposição ao sol e ao calor. Limites de tolerância. Extrapolação. Aferição pelo IBUTG. Fundacentro. Possibilidade (DR, 142).....277
- Adicional de insalubridade. Indeferimento. Validade do laudo pericial (DM, 12).....225
- Adicional de insalubridade. Limpeza de estabelecimento comercial. Não cabimento (DM, 13).....225
- Adicional de insalubridade. Trabalhador rural. Céu aberto. Calor. Extrapolação dos limites de tolerância. Deferimento (DR, 143).....277
- Adicional de transferência. Mudança definitiva. Indevido (DM, 30).....232

Aditamento do pedido inicial

- Aditamento do pedido inicial apresentado antes da primeira audiência. Possibilidade. omissão do primeiro grau. Sentença *citra petita*. Nulidade parcial reconhecida (DP, 106).....265

Administração pública

- Administração pública. Arguição de nulidade de cláusula de edital de processo seletivo. Incompetência da Justiça do Trabalho (DM, 14).....225
- Administração pública. Ausência de concurso. Contrato nulo. Registro da CTPS (DM, 15).....226
- Administração pública. Reconhecimento de conduta atentatória à dignidade da justiça. Possibilidade (DP, 107).....265

Advogado empregado

- Advogado empregado. Regime de dedicação exclusiva. Necessidade de previsão expressa no contrato individual de trabalho (DM, 16).....226

Agente comunitário de saúde

- Agente comunitário de saúde. Adicional de insalubridade (DM, 17).....226

Agravo de petição

- Agravo de petição. Bem de família. Penhorabilidade (EX, 147)281
- Agravo de petição. Impenhorabilidade. Art. 649, V, do CPC. Garantia não extensível às pessoas jurídicas (EX, 148).....281
- Agravo de petição. Penhora de salário, proventos de aposentadoria e cadernetas de poupança. Ilegalidade (EX, 149).....281
- Agravo de petição. Recolhimentos fundiários. Aposentadoria por invalidez acidentária. Inexigibilidade (DM, 18).....227
- Ausência de garantia do juízo. Agravo de petição. Não conhecimento (DP, 111).....266

Agravo regimental em correição parcial

- Agravo regimental em correição parcial. Fixação de parâmetros para a liquidação da sentença e o pagamento dos títulos da condenação. Ato de natureza jurisdicional (DP, 108).....265
- Agravo regimental em correição parcial. Novo local de funcionamento das atividades do Posto Avançado da Vara do Trabalho de Amparo em Pedreira. Fixação por portaria. Inexistência de erro material na intimação dirigida à parte (DP, 109).....266
- Agravo regimental em correição parcial. Pedido de reconsideração. Não interrupção do prazo para a apresentação da medida (DP, 110).....266

Alta previdenciária

- Alta previdenciária. Não retorno efetivo ao trabalho. Responsabilidade da empresa pelos salários e consectários do período (DM, 19).....227

Alteração de Plano de Cargos e Salários

- Alteração de Plano de Cargos e Salários. Impossibilidade de opção pelo mais vantajoso (DM, 50).....240

Aposentadoria especial

- Obrigação de fornecer o PPP. Contrato extinto antes da Lei n. 9.528/1997 (DM, 76).....249
- Pedido de confecção e entrega do Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP. Prescrição. Aplicação do art. 11 da CLT (DM, 76).....249

Assédio moral

- Assédio moral organizacional. Configuração. Dano moral caracterizado (DM, 20).....227

- Assédio moral. Abuso praticado pelo empregador. Dano moral configurado (DM, 21).....228
- Assédio moral. Ausência de prova. Indenização por danos morais, indevida (DM, 22).....228

Bem de família

- Bem de família. Impenhorabilidade não absoluta. Possibilidade de penhora (EX, 150)282

Cerceamento ao direito de produção de provas

- Cerceamento ao direito de produção de provas. Necessidade de extensão da dilação probatória. Encerramento da instrução processual e ulterior decisão desfavorável. Nulidade configurada (DP, 112).....267

Cerceamento de defesa

- Cerceamento de defesa (DP, 113).....267
- Cerceamento de defesa arguido em contrarrazões. Não conhecimento (DP, 114).....267

Certidão de antecedentes criminais

- Certidão de antecedentes criminais. Cargo de motorista. Desconfiança do empregador. Violação da honra e dignidade da pessoa humana. Conduta discriminatória. Reparação por danos morais devida (DM, 24).....230

Coisa julgada

- Coisa julgada e litispendência. Impossibilidade de ajuizamento de nova demanda (DM, 25).....230
- Coisa julgada. Acordo homologado. Quitação do extinto contrato. Doença ocupacional diagnosticada anteriormente ao acordo. Configuração (DM, 26).....230

Competência

- Competência. Profissional liberal. Contrato de corretagem de imóveis. Competência da Justiça Comum (DP, 115).....267

Competência territorial

- Competência territorial. Reclamação ajuizada no foro do domicílio do autor em detrimento do foro do local da prestação dos serviços. Interpretação do art. 651 da CLT. Prevalência dos princípios do acesso

à justiça e da proteção. Possibilidade. Exceção de incompetência rejeitada (DP, 116).....268

Condomínio residencial

- Condomínio residencial. Contribuição sindical (DM, 27).....231

Conduta antissindical

- Conduta antissindical. Norma coletiva que imputa à empresa o pagamento de contribuição/taxa negocial em favor do sindicato profissional. Nulidade (DM, 28).....231

Conselho de fiscalização profissional

- CREA. Conselho de fiscalização profissional. Natureza autárquica. Submissão ao art. 37, II, do CPC. Contrato de trabalho firmado sem prévia aprovação em concurso público, em momento anterior à pacificação da matéria, no STF. Nulidade do pacto laboral. Efeitos *ex nunc*. Inaplicabilidade da Súmula n. 363 do TST (DM, 33).....233

Contradita de testemunha

- Contradita de testemunha. Amizade íntima. Cerceamento de defesa. Inexistência (DP, 117).....268

Contrato

- Contrato de representação comercial em serviços de telefonia. Responsabilidade subsidiária inexistente (DM, 29).....231

- Contrato de subempreitada. Inadimplemento do subempreiteiro. Responsabilidade solidária do empreiteiro principal (DM, 30).....231

- Contrato de trabalho. Chapa. Inexistência de vínculo de emprego (DM, 31).....232

Contribuição sindical rural

- Contribuição sindical rural. Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil - CNA. Legitimidade (DR, 144).....278

Convenção coletiva

- Convenção coletiva x Acordo coletivo. Art. 620 da CLT (DM, 32).....232

Correção monetária

- Correção monetária. Crédito trabalhista. INPC. Dívidas públicas e privadas. ADI n. 4.357/DF. ADI 4425/DF. Inconstitucionalidade parcial do

§ 12 do art. 100 da CF e, por arrastamento, do art. 5º da Lei n. 11.960/2009, que alterou o art. 1º da Lei n. 9.494/1997 (EX, 151).....282

Correição parcial

- Correição parcial. Intimação da sentença. Publicação em nome de apenas um dos advogados. Pedido de devolução do prazo recursal. Indeferimento. Ato de natureza jurisdicional. Ausência de subversão à ordem processual (DP, 118).....268

Crédito previdenciário

- Crédito previdenciário. Impossibilidade de privilégio. Habilitação também nos autos da recuperação judicial (EX, 152).....283

Cumulação

- Cumulação de adicionais. Periculosidade e insalubridade. Possibilidade (DM, 34).....233

- Cumulação do regime de compensação semanal com o banco de horas (regime anual). Incompatibilidade. Aplicação do regime mais favorável ao empregado (DM, 35).....234

Dano moral

- Banco Santander. Dano à moral. Exposição de *ranking* de desempenho e exigência de metas inalcançáveis. Não adoção de medidas de segurança após sequestro de familiares de empregado da agência bancária. Indenização devida (DM, 23).....228

- Dano moral (dano existencial). Jornadas excessivas e extenuantes. Indenização devida (DM, 36).....234

- Dano moral. Ato único. Reconhecimento (DM, 37).....234

- Dano moral. Condições aviltantes de moradia. Desrespeito ao meio ambiente do trabalho (DM, 38).....235

- Dano moral. Configuração. Ofensa ao art. 5º, V e X da CRFB/1988. Indenização devida. Art. 186 do CCB (DM, 105).....264

- Dano moral. Discriminação em decorrência de orientação sexual (DM, 39).....235

- Dano moral. Indenização. Não cabimento (DR, 145).....278

- Dano moral. Jornada excessiva e extenuante. Violação da dignidade humana e direitos constitucionalmente protegidos. Ato ilícito e indenizável. Cabimento (DM, 40).....235

- Dano moral. Ofensas verbais pelo superior hierárquico. Configuração (DM, 41).....236

- Dano moral. *Quantum* indenizatório. Fixação (DM, 46).....238
- Dano moral. Trabalho como fator de agravamento na sintomatologia de doença com origem degenerativa. Verificado (DR, 143).....278
- Danos morais. Descumprimento de obrigações trabalhistas. Não configuração (DM, 30).....232
- Danos morais. Retenção da CTPS do trabalhador por prazo superior ao legal. Indenização devida (DM, 42).....236
- Danos morais. Tratamento hostil. Reparação devida (DM, 100).....261
- Obtenção de informações do trabalhador junto a cadastros informatizados sem sua expressa autorização. Dano moral caracterizado (DM, 73).....248

Demissão imotivada

- Pedido de conversão de demissão em despedida imotivada c/c danos morais por assédio moral. Direito individual homogêneo objeto de ACP. Suspensão das pretensões. Obrigatoriedade. Eficácia da coisa julgada de ação coletiva. Obstamento de decisões judiciais antagônicas (DM, 77).....249

Diferenças salariais

- Diferenças salariais e reflexos. Cabimento (DM, 44).....237
- Diferenças salariais. Acumulação de funções. Princípios da proporcionalidade e da equivalência das prestações contratuais (NCC, arts. 421 e 422). Devida (DM, 94).....256

Direito do trabalho

- Direito do trabalho. Enquadramento sindical. Empregado de financeira. Bancário (DM, 45).....237

Direito processual

- Direito processual. Execução. Agravo de petição. Avaliação judicial. Fé pública. Excesso de execução inexistente (DP, 119).....269

Dispensa

- Dispensa por represália. Direito constitucional de acesso ao judiciário. Observância dos arts. 5º, XXXV, da CF e 927 do CC (DM, 46).....238
- Dispensa sem justa causa. Superveniência de benefício previdenciário no curso do aviso prévio indenizado. Mitigação do poder potestativo do empregador (DM, 47).....238

Doença ocupacional

- Doença ocupacional ou acidente de trabalho. Estabilidade provisória e reintegração. Indenização por danos materiais sob a forma de

- pensionamento mensal. Cumulação. Possibilidade (DM, 48).....238
- Doença ocupacional. NTEP. Lei n. 11.430/2006. Nexo presumido. Inversão do ônus da prova. Decisão contrária ao laudo técnico (DM, 49).....239

Domingo

- Domingo trabalhado. Escala 2x2 (DM, 50).....240

Empregado público

- Empregado público de empresa pública ou sociedade de economia mista. Impossibilidade de despedida imotivada. Princípio constitucional da necessária motivação dos atos das entidades estatais, mesmo quando regidas pelo art. 173, § 1º, II, da CF (DM, 51).....240
- Empregado público. Gratificação. Pagamento baseado em lei declarada inconstitucional. Supressão. Inexistência de direito ao seu restabelecimento (DM, 52).....241

Empresa em recuperação judicial

- Empresa em recuperação judicial. Verbas rescisórias. Multas dos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT (DM, 54).....241

Equipamento de Proteção Individual

- Equipamento de Proteção Individual. Ausência de certificado de aprovação do MTE. Insalubridade. Caracterização (DM, 55).....242

Equiparação salarial

- Equiparação salarial (DM, 56).....242

Escreventes e auxiliares de Cartório

- Escreventes e auxiliares de Cartório de Registros de Título e Documentos. Admissão anterior à CF de 1988. Não opção pelo regime celetista nos termos da Lei n. 8.935/1994. Competência da Justiça Comum (DP, 120).....269

Exceção de incompetência

- Exceção de incompetência em razão do lugar. Possibilidade do trabalhador ajuizar a ação em seu domicílio (DP, 121).....270

Execução

- Execução (EX, 154).....284
- Execução. Multa. Termo de compromisso de ajustamento de conduta. Descumprimento. Redirecionamento contra a pessoa dos sócios.

Vedação. Analogia com a execução de multa por infração à CLT. Liberação de penhora (EX, 153).....	283
- Execução. Parcelamento. Cabimento (EX, 155).....	284
- Execução. Utilização de todos os convênios. Inexistência de bens da executada e dos sócios. Expedição de certidão de crédito trabalhista (EX, 156).....	284

Fazenda pública

- Fazenda pública. Desnecessidade de designação de audiência para recebimento de defesa. Inexistência de nulidade (DP, 122).....	270
--	-----

Garantia de emprego

- Exaurido o prazo de garantia de emprego. Impossibilidade de reintegração. Direito à indenização (DM, 58).....	243
- Garantia provisória de emprego. Renúncia. Coação (DM, 57).....	242

Gestante

- Gestante. Estabilidade provisória. Contrato de experiência. Compatibilidade. Súmula n. 244, III, do C. TST. Impossibilidade de reintegração. Direito a indenização (DM, 58).....	243
--	-----

Gestão

- Gestão por injúria. Abuso do poder patronal diretivo. Direitos individuais homogêneos. Ação civil pública. Interesse de agir. Ministério Público do Trabalho (DM, 59).....	243
--	-----

Grupo econômico

- Grupo econômico por coordenação. Configuração (DM, 60).....	243
---	-----

Honorários advocatícios

- Honorários advocatícios (DP, 123).....	270
- Honorários advocatícios. Pedidos não decorrentes de relação de emprego. Devidos (DM, 42).....	236
- Honorários advocatícios. Requisitos para concessão (DP, 124).....	271

Horas de percurso

- Local de fácil acesso. Falta de transporte público regular em parte do dia. Direito do trabalhador ao recebimento de horas de percurso (DM, 66)....	245
---	-----

Horas extras

- Horas extras. Banco de horas. Jornada praticada habitualmente superior ao limite de 10 horas diárias. Invalidez. Inaplicabilidade da Súmula n. 85, do C. TST (DM, 61).....244

Horas *in itinere*

- Horas *in itinere*. Norma coletiva (DR, 145).....279
- Horas *in itinere*. Transporte intermunicipal. Incidência da exceção prevista na parte final do § 2º do art. 58 da CLT (DM, 62).....244

Incentivo financeiro

- Incentivo financeiro adicional. Agente comunitário de saúde. Contratação por empresa terceirizada após a Emenda Constitucional n. 51/2006 e a Lei n. 11.350/2006. Inexistência de previsão legal. Ofensa ao art. 37, X da CF/1988. Indevido (DM, 63).....244

Incompetência da Justiça do Trabalho

- Pedido de cassação de selo de reconhecimento “empresa compromissada”. Justiça do Trabalho. Incompetência (DP, 132).....273

Indenização por dano moral

- Indenização por dano moral. Finalidade pedagógica. Empresa de enorme capacidade econômica (DM, 104).....263
- Indenização por danos morais (DM, 57).....242
- Indenização por danos morais. Bancário. Transporte de malote. Risco de vida. Possibilidade (DM, 64).....245

Inquérito civil

- Inquérito civil. Valor probatório. Meio de prova. Auto de infração. Descumprimento (DP, 126).....271

Intervalo intrajornada

- Intervalo intrajornada. Natureza salarial (DM, 65).....245
- Intervalo intrajornada. Supressão parcial. Pagamento integral (DM, 10)..224
- Regime de dupla pegada. Intervalo intrajornada. Previsão em norma coletiva. Horas extras indevidas. Período posterior ao intervalo previsto. Tempo à disposição. Horas extras devidas mais reflexos (DM, 90).....254

Justiça gratuita

- Justiça gratuita. Indeferimento em sentença. Pedido não renovado no prazo recursal. Ausência de inconformismo, nas razões recursais, em face da decisão de origem. Agravo de instrumento a que se nega provimento (DP, 127).....272

Justiça do Trabalho

- Incompetência da Justiça do Trabalho. Servidor contratado sob regime jurídico estatutário (DP, 125).....271

Licença maternidade

- Prorrogação da licença-maternidade. Lei n. 11.770/2008. Aplicabilidade a partir da adesão do empregador ao “Programa empresa cidadã”. Empregada em gozo do benefício no momento da anuência empresarial. Impossibilidade de aplicação. Interpretação restritiva (DM, 82).....251

Litigância de má-fé

- Litigância de má-fé configurada. Indeferimento dos benefícios da justiça gratuita. Deserção do apelo (DP, 128).....272

Litispendência

- Litispendência. Direito individual homogêneo. Ação individual ajuizada na pendência de ação coletiva ajuizada por substituto processual (DP, 129).....272

Médico

- Médico contratado pela F.M.C. Brasil Ltda. por meio de empresa de plano de saúde e, posteriormente, por “cooperativas” pelo período de 16 anos. Fraude na contratação. Vínculo de emprego reconhecido diretamente com a tomadora de serviços (DM, 67).....246

Motorista

- Motorista. Aplicação da Lei n. 12.619/2012 (DM, 68).....246
- Motorista. Controle da jornada de trabalho (DM, 69).....246

Multa

- Destinação de valor das multas e indenização ao FAT. Inadequação. Necessidade de conferir efetividade ao escopo compensatório da lesão

- provocada ao bem jurídico afetado e assegurar a finalidade pedagógica da medida (DM, 43).....237
- Multa do art. 475-J do CPC. Compatibilidade com o processo de execução trabalhista. Decurso do prazo de 15 (quinze) dias a contar da intimação do advogado para cumprimento da sentença. Incidência (EX, 157).....285
 - Multa do art. 477. Base de cálculo. Complexo salarial (DM, 70).....247
- Município**
- Município. Abono salarial linear. Afronta ao art. 37, X, da Constituição da República. Não caracterização (DM, 71).....247
 - Município de Bragança Paulista. Responsabilidade civil. Indenização por danos morais (assédio moral no trabalho). Pertinência (DM, 72).....247
 - Município de Gabriel Monteiro. Regime jurídico estatutário (DP, 130).....272
- Nulidade**
- Nulidade. Inversão do ônus da prova. Aplicação da teoria dinâmica do ônus da prova, sem facultar à parte demonstrar suas alegações. Cerceamento de defesa caracterizado (DP, 131).....273
- Pastor**
- Pastor de igreja. Inexistência de vínculo empregatício. Trabalho voltado para o outro mundo, espiritual (DM, 74).....248
 - Pastor. Reclamação contra entidade religiosa. Inexistência de vínculo empregatício (DM, 75).....249
- Pedido complementar**
- Pedidos complementares. Aditamento da inicial posterior ao prazo prescricional. Prescrição bienal configurada (DP, 133).....273
- Penhora**
- Penhora dos salários. Legalidade (EX, 158).....285
- Petrobras**
- Petrobras Distribuidora S.A. Gratificação extraordinária destinada a ocupantes de cargos de confiança da empresa. Extensão aos demais empregados. Indevida, face ao princípio da isonomia (DM, 78).....250
- Plano de cargos**
- Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. PCCS/2008. Validade. Alteração prejudicial. Não ocorrência (DM, 53).....241

Plano de saúde

- Manutenção do plano de saúde. Suspensão do contrato de trabalho (DM, 47).....238

Prescrição

- Prescrição. Art. 200 do CC. Aplicação ao Processo do Trabalho (DP, 134).....274
- Prescrição. Empregado rural. EC n. 28/2000 (DR, 145).....278
- Prescrição. Pedido de entrega do Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP. Aplicação do art. 11, § 1º, da CLT (DM, 79)250

Previdência privada

- Previdência privada. Diferenças salariais reconhecidas judicialmente. Aporte contributivo. Competência da Justiça do Trabalho (DP, 135).....274

Professor

- Professor. Remuneração por hora-aula. Devido o pagamento do descanso semanal remunerado (DM, 80).....251

Promessa de emprego

- Promessa de emprego descumprida. Processo seletivo em estado avançado. Abertura de conta salário. Comprovada frustração de direito do empregado. Devidas as indenizações por danos materiais e morais (DM, 81).....251

Prova

- Prova pericial. Ausência de elementos técnicos capazes de infirmar o laudo do perito. Adicional de insalubridade indevido (DM, 83).....251
- Prova. “Prova dividida”. Ônus da. Análise considerando o caso concreto e as possibilidades de produção da prova por cada uma das partes (DP, 136).....274

Quinquênio

- Quinquênios ao servidor público celetista. Comprovação dos requisitos legais. Pagamento devido. Inteligência do art. 129 da Constituição do Estado de São Paulo (DM, 84).....252

Recurso

- Recurso adesivo. Não conhecimento. Interposição posterior a recurso ordinário oferecido pela própria parte. Incidência do princípio da unirrecorribilidade. Preclusão consumativa (DP, 137).....275

- Recurso do reclamante. Processo judicial eletrônico. Determinação para que fosse regularizado o cadastramento da petição inicial, com a inclusão de assuntos correlatos aos pedidos deduzidos na ação. Recusa da parte. Processo extinto sem resolução do mérito (DP, 138).....275
- Recurso ordinário desfundamentado. Princípio da dialeticidade. Não conhecimento. aplicação da Súmula n. 422 do C. TST (DP, 139).....276
- Recurso ordinário do Município de Capão Bonito. Promoção vertical por merecimento. Avaliações de desempenho realizadas em desacordo com as diretrizes da Lei Complementar Municipal n. 45/2005. Invalidez. Diferenças salariais indevidas (DM, 85).....252
- Recurso Ordinário. Atleta profissional de futebol. Rescisão indireta por mora salarial. Cláusula penal. Descabimento (DM, 86).....252
- Recurso Ordinário. Cumulação de mais de um fator de insalubridade. Possibilidade (DM, 87).....253
- Recurso Ordinário. Danos morais. Ofensas pessoais por superior hierárquico. Cobranças exageradas de metas. Abuso do poder de direção. Lesão à honra configurada. Indenização devida (DM, 88).....253
- Recurso Ordinário. Não conhecimento. Irregularidade de representação processual (DP, 140).....276
- Recurso Ordinário. Retenção abusiva da CTPS pelo empregador. Dano moral *in re ipsa*. Indenização devida (DM, 89).....253

Relação de emprego

- Vínculo empregatício x serviços autônomos. Manicure. Salão de beleza. Presença dos requisitos do art. 3º da CLT. Configuração da relação de emprego. Invalidez do contrato de locação de serviços e prestação de serviços autônomos. Art. 9º da CLT (DM, 105).....263

Rescisão contratual

- Rescisão contratual. Imposição de demissão por justa causa. Alegação de desídia (art. 482 “e” da CLT). Ausência de prova (DM, 91).....254

Responsabilidade

- Responsabilidade civil do empregador. Concausalidade (DM, 93).....255
- Responsabilidade civil. Danos morais. Assédio moral no trabalho. Ofensa à honra, à imagem e à dignidade do trabalhador (DM, 94).....257
- Responsabilidade civil. Doença ocupacional (acidente do trabalho por equiparação). Pretensão de estabilidade provisória, de reintegração ao emprego e de indenização por danos morais. Nexo de causalidade não comprovado. Inviabilidade (DM, 94).....256

- Responsabilidade civil. Doença ocupacional (acidente do trabalho por equiparação). Pretensão de reparação por danos materiais e morais. Nexos de causalidade não comprovado. Inviabilidade (DM, 95).....257
- Responsabilidade do dono da obra (DM, 57).....242
- Responsabilidade subsidiária. Administração pública direta e indireta. Autarquia e Fundação pública. Cabimento (DM, 96).....258
- Responsabilidade subsidiária. Contrato. Prejuízo a terceiros. Inadmissibilidade. Caracterização (DM, 97).....259
- Responsabilidade subsidiária. Transporte de valores. Atividade econômica pertinente às empresas especializadas e aos estabelecimentos financeiros referidos no art. 3º da Lei n. 7.102/1983. Pluralidade e dicotomia de tomadores de serviço (DM, 98).....259

Revelia

- Revelia da segunda reclamada, em razão de sua ausência à audiência. Litisconsórcio passivo. Inocorrência da confissão *ficta*. Comparecimento da primeira reclamada, que ofereceu defesa, tornando controversas as alegações da inicial (DP, 141).....276

Revista

- Revista de empregados desenrolados. Violação manifesta da intimidade. Dano moral configurado. Indenização devida (DM, 99).....260

Sucumbência

- Sucumbência da reclamante. Justiça gratuita. Devolução de honorários prévios periciais à reclamada. Impossibilidade. Responsabilidade da União via ação própria (DM, 22).....228

Trabalhador rural

- Trabalhador rural. Cultura canavieira. Remuneração por produção. Tempo destinado ao preparo de ferramentas e à troca de eitos ou talhões. Tempo à disposição do empregador (DR, 146).....279
- Trabalhador rural. Pausas para descanso previstas pela NR-31, do MTE. Aplicação analógica do art. 72, da CLT (DR, 146).....279

Trabalho

- Trabalho doméstico. Simultaneidade com atividades voltadas ao lucro do empregador. Prevalência do regime jurídico mais benéfico ao trabalhador (DM, 100).....260

- Trabalho em turnos ininterruptos de revezamento. Prorrogação da jornada de seis horas constitucionalmente prevista, estipulada em norma coletiva. Necessidade de que constem do respectivo instrumento coletivo, para além de cláusulas que fixem justa contrapartida, de outras que disponham sobre os cuidados que, então, se há de ter com a saúde do trabalhador, pena de não se ter como válida a prorrogação ajustada (DM, 101).....261
- Trabalho externo. Impossibilidade de fixação de horário de trabalho e fiscalização. Horas extras indevidas (DM, 102).....262
- Trabalho rural. Precariedade das instalações sanitárias e dos refeitórios. Inexistência de danos morais indenizáveis (DM, 103).....262

Transtorno depressivo

- Transtorno depressivo grave e transtorno de ansiedade generalizada. Ambiente de trabalho estressante e caracterizado por ofensas e cobranças desmedidas. Nexos de causalidade presente. Doença ocupacional caracterizada (DM, 104).....263

Unicidade contratual

- Unicidade contratual. Nulidade dos contratos a termo (DR, 145).....278

Vagas de trabalho

- Reserva de vagas de trabalho para deficientes e reabilitados. Responsabilidade social do empregador na capacitação dos trabalhadores candidatos às vagas. Efetivo preenchimento e cumprimento do art. 93, Lei n. 8.212/1991 (DM, 92).....255

ÍNDICE ONOMÁSTICO*

ALMEIDA FILHO, Roberto Nóbrega de

- Breves considerações sobre a novel redação da Súmula n. 277 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (artigo).....169

AMBROSIO, Graziella

- Psicologia do testemunho: técnicas de entrevista cognitiva.....31

ANJOS, Alexandre Vieira dos

- Dano moral.....278
- Horas *in itinere*.....279
- Prescrição.....278
- Unicidade contratual.....278

AZEVEDO, Dagoberto Nishina de

- Competência.....267
- Contrato.....232
- Responsabilidade civil.....255
- Revista de empregados.....260

BARÊA, Sérgio Milito

- Dano moral.....238
- Dispensa por represália.....238

BENATTI, Juliana

- Relação de emprego263
- Dano moral.....264

BOSCO, Carlos Alberto

- Intervalo intrajornada.....245

BURATTO, Renato

- Adicional de transferência.....232
- Contrato231
- Danos morais.....232
- Intervalo intrajornada254

*Para facilitar e enriquecer a consulta, optou-se pelo índice onomástico acrescido do título em relação aos artigos, identificados como tais e, dos assuntos em relação às demais seções.

- Pedidos complementares.....	273
- Trabalho externo.....	262

CARMO, Rita de Cássia Scagliusi do

- Responsabilidade civil.....	257
-------------------------------	-----

CARRADITA, Manuel Soares Ferreira

- Agente comunitário de saúde.....	226
- Agravo de petição.....	281
- Horas extras.....	244
- Petrobras	250

CÉSAR, João Batista Martins

- Adicional de insalubridade.....	277
- Dano moral.....	228
- Cumulação.....	233
- Inquérito civil.....	271

CHAGAS, Diego de Faria Braga

- A legislação aplicável ao contrato de trabalho do trabalhador fronteiriço (artigo)	199
--	-----

COCA, Eleonora Bordini

- Aditamento do pedido inicial.....	265
- Agravo de petição.....	281
- Cerceamento de defesa.....	267
- Dano moral.....	234

COOPER, Fabio Allegretti

- Cerceamento ao direito de produção de provas.....	267
- Município.....	247
- Rescisão contratual.....	254
- Responsabilidade subsidiária.....	258

CUNHA, Andrea Guelfi

- Aposentadoria especial	249
--------------------------------	-----

DE BIASI, Erodite Ribeiro dos Santos

- Motorista.....	246
- Município.....	272
- Plano de Cargos.....	241
- Trabalhador rural	279

ESCANFELLA, Carlos Augusto

- Contrato.....	231
- Execução.....	283
- Motorista.....	246
- Prescrição.....	274

FERREIRA, José Otávio de Souza

- Acordo extrajudicial.....	224
- Competência territorial.....	268
- Equipamento de proteção individual.....	242
- Intervalo intrajornada.....	224
- Nulidade.....	273

GASTAL, Luís Carlos Pinto

- Honorários advocatícios na Justiça do Trabalho: superação de uma injustiça histórica (artigo)	99
---	----

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta

- Conduta antissindical.....	231
- Escreventes e auxiliares de cartório.....	269
- Gestão.....	243
- Multas.....	237

GIANNINI, Daniela Macia Ferraz

- Diferenças salariais.....	237
-----------------------------	-----

GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto

- A prorrogação, por meio de norma coletiva, do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento e o meio ambiente de trabalho: possibilidades e condições, algumas considerações (artigo)	57
- Prova.....	274
- Responsabilidade subsidiária.....	259
- Trabalho em turnos ininterruptos.....	261

GOMIERI, Olga Aida Joaquim

- Município.....	247
- Recurso do reclamante.....	275
- Recurso ordinário.....	252
- Revelia reclamada	276

GRASSELLI, Fabio

- Advogado empregado.....	226
- Professor.....	251

- Recurso adesivo.....	275
- Recurso ordinário.....	276
GRASELLI, Hélio	
- Convenção coletiva.....	232
KHAYAT, Mariane	
- Pastor.....	249
LAZARIM, Luiz Antonio	
- Acidente de trabalho.....	223
- Conselho de fiscalização profissional.....	233
- Horas <i>in itinere</i>	244
- Incompetência da Justiça do Trabalho	273
LIMA, Ana Cláudia Pires Ferreira de	
- Acidente de trabalho.....	223
LIMA, Firmino Alves	
- A repressão dos atos antissindicaís na ótica da OIT (artigo)	145
LIMA, Leonardo Tibo Barbosa de	
- A legislação aplicável ao contrato de trabalho do trabalhador fronteiriço (artigo)	199
LIMA, Samuel Hugo	
- Acidente do trabalho.....	224
- Adicional de insalubridade.....	277
- Dano moral.....	278
- Recurso ordinário.....	276
- Responsabilidade subsidiária.....	259
LOBO, Luiz Felipe Paim da Luz Bruno	
- Adesão ao plano de demissão.....	225
- Cerceamento de defesa.....	267
- Multa do art. 477.....	247
- Recurso ordinário.....	253
LOBO JUNIOR, Helcio Dantas	
- Exceção de incompetência.....	270
- Execução.....	284
- Horas de percurso.....	245
- Penhora dos salários.....	285

LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina

- Ação civil pública.....	221
- Danos morais.....	261
- Empregado público.....	241
- Prescrição.....	250
- Trabalho doméstico.....	260

LOPES, Edmundo Fraga

- Honorários advocatícios	270, 271
- Prova pericial.....	251

MACHADO, João Alberto Alves

- Administração pública.....	230
- Condomínio residencial.....	231
- Correção monetária.....	282
- Execução.....	284

MALLMANN, Maria Helena

- Honorários advocatícios na Justiça do Trabalho: superação de uma injustiça histórica (artigo)	99
---	----

MARQUES, Claudinei Zapata

- Ação de indenização.....	222
- Acidente de trabalho.....	222
- Administração pública.....	225
- Alteração de plano de cargos e salários.....	240
- Assédio moral.....	227
- Domingo trabalhado.....	240

MARTINS, Patrícia Glugovskis Penna

- Adicional de insalubridade.....	225
-----------------------------------	-----

MATTOS, Vânia Cunha

- Honorários advocatícios na Justiça do Trabalho: superação de uma injustiça histórica (artigo)	99
---	----

MELLO, Andressa S. de

- Transtornos do sono e segurança do trabalho (artigo)	85
--	----

MELLO, Marco Túlio de

- Transtornos do sono e segurança do trabalho (artigo)	85
--	----

MONTANAGNA, Antonio Francisco

- Garantia de emprego.....243
- Gestante.....243

MONTOYA MEDINA, David

- La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas: la ineptitud del trabajador (artigo)181

MORAES, Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e

- Adicional de insalubridade.....225

NARCISO, Fernanda V.

- Transtornos do sono e segurança do trabalho (artigo)85

NUNES, Luiz Roberto

- Alta previdenciária.....227
- Contradita de testemunha.....268
- Dano moral.....235
- Trabalho rural.....262

PALLONE, Marcelo Bueno

- Bem de família.....282

PEDRA, Rejane Souza

- Honorários advocatícios na Justiça do Trabalho: superação de uma injustiça histórica (artigo)99

PELEGRINI, Edison dos Santos

- Dispensa sem justa causa.....238
- Fazenda Pública.....270
- Justiça do Trabalho.....271
- Plano de saúde.....238
- Pastor.....248

PESTANA, Antonia Regina Tancini

- Dano moral.....235

PISTORI, Gerson Lacerda

- Abandono de emprego.....221
- Doença ocupacional.....238
- Garantia de emprego.....242
- Indenização por danos morais242, 245
- Responsabilidade do dono da obra.....242

PÔRTO, Marcos da Silva	
- Direito do trabalho.....	237
RIZZARDO, André Augusto Ulpiano	
- Demissão imotivada	249
RODA, Julio Cesar	
- Ausência de garantia do juízo.....	266
ROMANINI, Edna Pedrosa	
- Dano moral.....	235
RONDELLI, Cristiane Montenegro	
- Execução.....	284
RUFINO, Marcelo Magalhães	
- Crédito previdenciário.....	283
RUIZ, Francieli S.	
- Transtornos do sono e segurança do trabalho (artigo)	85
SANCHES, Dora Rossi Góes	
- Quinquênios.....	252
SANTOS, Alvaro dos	
- Equiparação salarial.....	242
SANTOS, Guilherme Alves dos	
- Racionalização das execuções trabalhistas (artigo)	137
SANTOS, Lorival Ferreira dos	
- Assédio moral.....	228
- Coisa julgada.....	230
- Dano moral.....	236
- Discurso de posse do Excelentíssimo Desembargador Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.....	25
- Previdência privada.....	274
SARDÁ, Sandro	
- Apontamentos sobre a redução de direitos previdenciários (MP n. 664/2014) e do seguro-desemprego (MP n. 665/2014) (artigo)	307
SCARABELIM, Hamilton Luiz	
- Vagas de trabalho	255

SCARABELIM, Larissa Carotta Martins da Silva	
- Grupo econômico.....	243
SILVA, João Batista da	
- Multa do art. 475-J do CPC.....	285
SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira	
- Apontamentos sobre a redução de direitos previdenciários (MP n. 664/2014) e do seguro-desemprego (MP n. 665/2014) (artigo)	107
- Indenização por dano moral.....	263
- Transtorno depressivo.....	263
SILVA, Luciane Storel da	
- Acidente de trabalho	227
- Agravo de petição.....	281
- Direito processual.....	269
SILVA, Luiz José Dezena da	
- Agravo de petição.....	227
- Recurso ordinário	252, 253, 254
SILVA, Valdir Rinaldi	
- Contribuição sindical rural.....	278
SIVERS, Eder	
- Coisa julgada e litispendência.....	230
- Empregado público.....	240
- Empresa em recuperação judicial.....	241
- Litispendência.....	272
SOUZA, Rita de Cássia Penkal Bernardino de	
- Ação de cobrança.....	222
- Danos morais.....	236
- Honorários advocatícios.....	236
- Incentivo financeiro.....	244
- Promessa de emprego descumprida.....	251
TARGA, Maria Inês Corrêa de Cerqueira César	
- Administração pública.....	264
- Dano moral	234, 248
- Médico.....	246
TAVEIRA, Orlando Amâncio	
- Assédio moral.....	228
- Sucumbência da reclamante.....	228

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos

- Certidão de antecedentes criminais.....230

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

- Assento Regimental n. 9.....289
- Assento Regimental n. 10.....289
- Comunicado GP n. 1.....289
- Comunicado GP-CR n. 52.....289
- Portaria GP-CR n. 76.....289
- Portaria GP-VPJ n. 1.....289
- Provimento GP/CR n. 3.....290
- Provimento GP-CR n. 4.....289
- Provimento GP-CR n. 6.....289
- Provimento GP-CR n. 7.....289
- Provimento GP-CR n. 8.....289
- Recomendação CR n. 2.....290
- Recomendação GP-CR n. 5.....290
- Recomendação GP-CR n. 8.....290
- Resolução Administrativa n. 16.....290

VARGAS, Luiz Alberto de

- Honorários advocatícios na Justiça do Trabalho: superação de uma injustiça histórica (artigo)99

VIANNA, Ana Cláudia Torres

- Doença ocupacional.....239

VIEIRA, Thelma Helena Monteiro de Toledo

- Cumulação.....234
- Justiça gratuita.....272
- Licença-maternidade251
- Litigância de má-fé.....272

ZANELLA, Eduardo Benedito de Oliveira

- Agravo regimental em correição parcial265, 266
- Correição parcial.....268

ZERBINATTI, Marina de Siqueira Ferreira

- Diferenças salariais.....256
- Responsabilidade civil256, 257

NORMAS PARA SUBMISSÃO E PUBLICAÇÃO DE ARTIGOS

A Revista do Tribunal tem periodicidade semestral, sendo composta de uma abertura e de um corpo principal formado pelas seções: **Seção Especial**; **Artigos**, que é subdividida nas subseções Doutrina Nacional, Doutrina Internacional e Trabalhos do Meio Científico; **Jurisprudência**, que contém seleção de ementas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, dividida por matérias (Direito Material, Direito Processual, Direito Rural, Execução, Matéria Nova e ementas das Seções do Tribunal); e **Atos Normativos**, que destaca as principais normas editadas pelo Tribunal durante o período da revista.

A **Seção Especial** destaca discursos e palestras proferidas no Tribunal ou em eventos por ele patrocinados.

A Seção **Artigos** compõe-se de artigos técnicos, de reflexão teórica, ou relatos de pesquisas e experiências profissionais. A subseção Trabalhos do Meio Científico destina-se à publicação de resenhas de pesquisas em andamento ou recém-concluídas no meio acadêmico, dissertações e teses, contendo descrição do tema de estudo, objetivos, métodos e técnicas de investigação, resultados, principais conclusões e outras informações pertinentes.

A seleção de trabalhos para publicação é de competência do Conselho Editorial da Revista. Os artigos encaminhados à Revista serão enviados, sem identificação do autor, para exame de pareceristas, que recomendarão ou não a sua publicação. A publicação dos artigos ocorre conforme a aprovação e priorização dos textos pelo Conselho Editorial. Eventualmente, os trabalhos com sugestões de alterações, de acordo com as recomendações do seu Conselho Editorial ou dos pareceristas, poderão ser submetidos ao autor, que delas terá ciência para manifestação, e caso não haja nenhuma objeção, serão consideradas aprovadas dentro do prazo de dez dias. Não será informada a identidade dos responsáveis pela análise do conteúdo editorial. Serão priorizados os artigos inéditos. Não serão devolvidos aos seus autores os originais dos trabalhos, quer tenham sido publicados ou não.

As opiniões emitidas pelo autor em seu trabalho são de sua exclusiva responsabilidade, não representando, necessariamente, o pensamento do TRT da 15ª Região.

O envio de conteúdo editorial para publicação na Revista do Tribunal implica automaticamente em autorização do autor para futura e eventual publicação ou distribuição em meio impresso ou eletrônico. A remessa ou publicação dos trabalhos não acarretará direitos autorais ou qualquer remuneração a seus autores. Como contrapartida pela cessão, o autor receberá quatro exemplares da Revista impressa onde publicado o conteúdo editorial de sua autoria. A Revista fica autorizada a proceder modificações e correções para a adequação do texto às Normas de Publicação.

ELABORAÇÃO DOS TRABALHOS

Pela natureza da publicação, os artigos deverão ter um mínimo de sete laudas (cada lauda deve ter 2.100 toques) e não deverão exceder vinte laudas, incluindo notas de rodapé e referências, redigidos em português observando a ortografia oficial, com exceção dos artigos enviados para publicação em Doutrina Internacional. Os parágrafos

devem ser justificados, com recuo de 2,0 cm na primeira linha, com títulos e subtítulos em caixa alta e centralizados, e devem ter entrelinha 1,5 cm. As margens superior e inferior devem ser configuradas com 2,0 cm e as laterais com 3,0 cm. A formatação do tamanho do papel deve ser A4 e a fonte a ser utilizada: Times New Roman, corpo 12. O sistema de chamada utilizado é Autor-data. Tabelas, figuras e quadros deverão ser elaborados e enviados em arquivo próprio e inserido, no devido local, no corpo do texto.

Os artigos deverão conter, com destaque, no início do texto: resumo de até cem palavras e palavras-chave (de três a cinco palavras).

Visando ampliar a divulgação, os artigos conterão título, resumo e palavras-chave em inglês, elaborados preferencialmente pelo autor. Caso necessário, a Revista providenciará a inserção.

Para detalhes sobre a elaboração de citações e referências, ver Normas para confecção das Publicações da Escola Judicial (http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/1974226/Manual_Normas_Revisado.pdf/73a5de83-3e5f-4ddf-bd64-fe5c1a4f69b0).

O envio do material deve ser feito por correio eletrônico para o endereço: revistadotribunal@trt15.jus.br. Recomenda-se a utilização de processador de texto Microsoft Word. Caso seja usado outro processador, os arquivos devem ser gravados no formato RTF (de leitura comum a todos os processadores de texto).

Para que os artigos possam ser enviados para apreciação sem a identificação do autor, deverão ser precedidos por uma página, da qual se fará constar: título do trabalho e nome do autor. Ao lado do nome do autor, deverá constar o símbolo “*” e, no rodapé da página, após o símbolo “*”, breve *curriculum* com nome do autor, situação acadêmica, títulos, instituições às quais pertença e a principal atividade exercida, endereço completo para correspondência, telefone, *e-mail* e relação da produção intelectual. Esta lauda será separada do artigo antes de ser enviada ao parecerista.

Caso o artigo tenha sido divulgado anteriormente em eventos públicos (congressos, seminários etc.) ou se se tratar de trabalho acadêmico de conclusão de um curso ou pesquisa, também deverá ser feita referência ao evento, curso ou pesquisa no rodapé da primeira lauda. Se o artigo for referente a resultados de pesquisa, ou envolver seres humanos, deverá ser acompanhado das devidas autorizações.

Trabalhos do Meio Científico: o texto deve estar redigido com, no máximo vinte e cinco laudas. Deve ser indicado, na primeira lauda, além do solicitado no parágrafo anterior, qual o tipo de trabalho, área de conhecimento, instituição de ensino e o nome do professor orientador, se for o caso.

A Seção de Publicações Jurídicas e a Secretaria da Escola Judicial, que assessoram o Conselho Editorial da Revista do Tribunal, procederão às necessárias revisões gramaticais e alterações de ordem editorial (normalização bibliográfica), e à adequação dos trabalhos a serem publicados às normas disciplinadas pela ABNT, caso necessário.

Agradecimentos e auxílios recebidos pelo autor podem ser mencionados ao final do artigo, antes das Referências.

Endereço para correspondência:

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
Rua Barão de Jaguará, 901 - 3º andar - Centro
Campinas/SP - CEP 13015-927
Fone: (19) 3236-0585
e-mail: revistadotribunal@trt15.jus.br