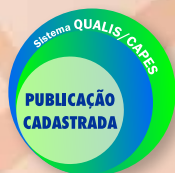




PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO
CAMPINAS

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência



n. 47
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. 47

p. 1 - 344

jul./dez.

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. 47, jul./dez. 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 Pesquisa e Publicações Jurídicas

Transcrições para o inglês

Elizabeth de Oliveira Rei

Silvia Regina Guerino

Laura Regina Salles Aranha

Marcello Alexandre de Castro Moreira

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 - São Paulo
Biblioteca do Centro Universitário FIEO - Osasco
Biblioteca do Centro Universitário Monte Serrat - Santos
Biblioteca do Centro Universitário Moura Lacerda - 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 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. Fábio Allegretti Cooper
Juíza Olga Regiane Pilegis
Juiz Marco Antonio 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 - Universidad 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 de Módena e Reggio Emília - Itália
Professora Luísa Galantino - Universidade de Módena e Reggio Emília - Itália
Professora Martha Elisa Monsalve Cuellar - Universidad 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 31.8.2015

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

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. 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. Carlos Alberto Bosco
Des. Fábio Allegretti Cooper

2ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Des. Manuel Soares Ferreira Carradita (Presidente)
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
Des. Wilton Borba Canicoba
Des. José Carlos Ábile

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. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo
Des. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa
Des. Edison dos Santos Pelegrini

1ª TURMA

Primeira Câmara

Des. Olga Aida Joaquim Gomieri (Presidente da 1ª Câmara)

Des. Tereza Aparecida Asta Gemignani

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. Ana Amarylis Vivacqua de Oliveira Gulla

Des. Helcio Dantas Lobo Junior

Des. Antonia Regina Tancini Pestana

Des. José Carlos Ábile

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

4ª TURMA

Sétima Câmara

Des. Carlos Augusto Escanfella (Presidente da Turma e da 7ª Câmara)
Des. Manuel Soares Ferreira Carradita
Des. Roberto Nóbrega de Almeida Filho
Des. Carlos Alberto Bosco
Des. Luciane Storel da Silva

Oitava Câmara

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

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. Edison dos Santos Pelegrini
Des. Ricardo Regis Laraia

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

JUÍZES TITULARES DE VARA DO TRABALHO

Em 31.8.2015

<u>Nome</u>	<u>Vara do Trabalho</u>	<u>Nome</u>	<u>Vara do Trabalho</u>
Paulo Augusto Ferreira	Batatais	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 Pelegrini	Rancharia	Roberto Nicácio	Caraguatatuba
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 Jundiá	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 Scaglioni 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 Zerbiniatti	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'Ávila 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 Zamunér	1ª Sorocaba
Wilson Pocioionio da Silva	Bragança Paulista	Mauro César Luna Rossi	Capão Bonito
Levi Rosa Tomé	Ourinhos	Walter Gonçalves	3ª Sorocaba
Claudia Giglio Veltri Corrêa	1ª São Carlos	José Guido Teixeira Júnior	Itararé

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

JUIZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Em 31.8.2015

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

<u>Nome</u>	<u>Circunscrição</u>	<u>Nome</u>	<u>Circunscrição</u>
Maria Lúcia Ribeiro Morando	S.José dos Campos	César Reinaldo Offa Basile	Campinas
Vanessa Maria S. Villanova Matos	Pres. Prudente	Iuri Pereira Pinheiro	Sorocaba
Caio Rodrigues Martins Passos	Campinas	Lady Ane de Paula S. Della Rocca	Ribeirão Preto
Roberta Confetti Gatsios Amstalden	Campinas	Gustavo Naves Guimarães	S. José do Rio Preto
Fernanda Amabile M. de S. Gomes	S.José do Rio Preto	Valdir Barbieri Junior	Sorocaba
Natália Scassiotta Neves Antoniassi	Campinas	Juliana Martins Barbosa	S.José dos Campos
Francieli Pissoli	Ribeirão Preto	Guilherme Camurça Filgueira	Sorocaba
Zilah Ramires Ferreira	Bauru	Maira Guimarães Araújo de La Cruz	Campinas
Andressa Venturi da Cunha Weber	Ribeirão Preto	Bernardo Moré Frigeri	S.José dos Campos
Elias Terukiyo Kubo	S.José dos Campos	Cássia Ortolan Grazziotin	Ribeirão Preto
Sofia Lima Dutra	Campinas	Fred Morales Lima	Ribeirão Preto
Gothardo R. Backx Van Buggenhout	S.José dos Campos	Rodrigo de Mattos Takayassu	Ribeirão Preto
Luciene Pereira Scandiuci Ridolfo	Campinas	Fernanda Frare Ribeiro	Campinas
Alessandra Regina Trevisan Lambert	Campinas	Mariana Cavarra Bortolon Varejão	Campinas
Breno Ortiz Tavares Costa	Bauru	Carolina Popoff Ferreira da Costa	Campinas
Guilherme Alves dos Santos	Ribeirão Preto	Michele do Amaral	Campinas
Cláudia Bueno Rocha Chiuuzuli	Ribeirão Preto	José Bispo dos Santos	S. José do Rio Preto
Danielle Guerra Florentino Lopes	S.José dos Campos	Mila Malucelli Araujo	Ribeirão Preto
Erika Ferrari Zanella	Sorocaba	Marcel de Avila Soares Marques	S. José do Rio Preto
Luciane Cristina Muraro de Freitas	Campinas	Maurício Brandão de Andrade	S. José do Rio Preto
Pablo Souza Rocha	Campinas	Alexandre Franco Vieira	Pres. Prudente
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	Araçatuba
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 Pala	Araçatuba	Ricardo Philipe dos Santos	S. José do Rio Preto
Adriel Pontes de Oliveira	Ribeirão Preto	Renata Franceschelli de Aguiar Barros	S.José dos Campos
Mônica Rodrigues Carvalho	Ribeirão Preto	Edma Alves Moreira	Bauru
Vinícius de Miranda Taveira	Campinas	Otávio Lucas de Araújo Rangel	Ribeirão Preto
Camila Ximenes Coimbra	Campinas	Marcio Cavalcanti Camelo	Ribeirão Preto
Renato Clemente Pereira	Bauru	Virgilio de Paula Bassanelli	S. José do Rio Preto
Veranici Aparecida Ferreira	Campinas	Eduardo Alexandre da Silva	Campinas
Leandro Renato Catelan Encinas	S.José do Rio Preto	Taísa Magalhães de Oliveira Santana Mendes	Campinas
Karina Suemi Kashima	Bauru	Flavia Farias de Arruda Corseuil	Campinas
Carolina Sferra Croffi	Campinas	Bruno da Costa Rodrigues	Campinas
Renata Carolina Carbone Stamponi	Bauru	Roselene Aparecida Taveira	Campinas
José Augusto de A. P. F. de Castilho	Bauru	Diogo Guerra	S. José do Rio Preto
Bruna Müller Stravinski	Campinas	Francina Nunes da Costa	Campinas
Gustavo Zabeu Vasen	Campinas	Rômulo Tozzo Techio	Bauru
Adriane da Silva Martins	Sorocaba	Jeferson Peyerl	Bauru
Christophe Gomes de Oliveira	S.José do Rio Preto	Wilson Antonio Previde	Campinas
Amanda Sarmento Gakiya	Ribeirão Preto	Érika Cristina Ferreira Gomes	Campinas
Renata Mendes Cardoso de Castro Pereira	Campinas	Paula Araújo Oliveira Levy	Campinas
Cauê Brambilla da Silva	S.José do Rio Preto	Daniel Rezende Faria	Ribeirão Preto
Ana Paula Sartorelli Brancaccio	Sorocaba	Tábata Gomes Macedo de Leitão	Presidente Prudente
Paula Rodrigues de Araujo Lenza	Ribeirão Preto	Fernanda Constantino de Campos	Ribeirão Preto
Daniele Fernandes dos Santos	Campinas	Fabio Trifatis Vitale	Campinas
Rafael de Almeida Martins	Campinas	Cristiane Helena Pontes	Ribeirão Preto
Fábio Camera Capone	Campinas		

SUMÁRIO

EDITORIAL

SEÇÃO ESPECIAL

O processo eletrônico e o novo CPC: reflexos no Processo do Trabalho.....25
LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina

ARTIGOS

Doutrina Nacional

O sistema interamericano de proteção dos direitos humanos: é possível levar uma ofensa ao Direito do Trabalho à Comissão Interamericana de Direitos Humanos?.....41
NEPOMUCENO, Thiago Luann Leão

A restrição de rescisão contratual do trabalhador vítima de acidente de trabalho e/ou doença ocupacional a partir de um novo viés interpretativo do art. 7º, inciso I, da Constituição Federal (Diálogo das Fontes).....65
NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim; ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton

A renúncia à continuidade do mandato do cipeiro significaria perda da garantia provisória no emprego?.....87
PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista

O Juiz do Trabalho e a competência para autorizações do trabalho artístico de crianças e adolescentes.....101
CORRÊA, Lélío Bentes; ARRUDA, Kátia Magalhães; OLIVA, José Roberto Dantas

Horas extras pela supressão dos intervalos e pausas: por um olhar sistêmico diante dos reflexos na saúde do trabalhador.....131
SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira

Sindicalismo, mercado e Estado: os dilemas da regulação pública do trabalho no Brasil.....165
DIAS, Carlos Eduardo Oliveira

Doutrina Internacional

Perspectivas do Direito do Trabalho: um ramo em crise identitária?.....181
AMADO, João Leal

Trabalhos do Meio Científico

Dano existencial: a nova perspectiva no Direito do Trabalho.....205
TROMBETTA, Livia Ferreira da Silva; BERTOTTI, Daniela

Precarização do trabalho, qualidade de vida e saúde dos magistrados
trabalhistas no Brasil.....243
ALVES, Giovanni

JURISPRUDÊNCIA

Direito Material.....263

Direito Processual.....293

Direito Rural.....303

Execução.....305

Súmulas.....311

ATOS NORMATIVOS

Atos Normativos.....317

ÍNDICE

Jurisprudência.....323

Onomástico.....335

Normas para Submissão e Publicação.....343

EDITORIAL

Prezado Leitor,

A presente Revista n. 47 do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região chega com o propósito de lhe oferecer uma viagem sobre temas atuais que permeiam a valorização do trabalho humano.

A Seção Especial nos traz o artigo da Desembargadora Ana Paula Pellegrina Lockmann com a síntese da sua palestra proferida durante o 15º Congresso Nacional de Direito do Trabalho realizado por este Regional. A Dra. Ana Paula, que também é Coordenadora Nacional do PJE da Justiça do Trabalho, apresenta uma análise relevante sobre duas novidades processuais e seus pontos de contato: o Código de Processo Civil de 2014 e o processo eletrônico.

No campo da Doutrina Nacional, a Revista oferece seis instigantes artigos.

O Advogado Thiago Luann Leão Nepomuceno analisa a possibilidade de ampliar a rede de proteção dos direitos dos trabalhadores para além dos mecanismos tradicionais, apontando a importância da Comissão Interamericana de Direitos Humanos como alternativa na defesa dos trabalhadores.

A restrição da rescisão do contrato de trabalho do empregado vítima de acidente e/ou doença profissional à luz do art. 7º, I, da Constituição Federal é analisada pelos Professores e Magistrados do Trabalho, Rosita de Nazaré Sidrim Nassar e Francisco Milton Araújo Júnior.

O Professor e Juiz Alexandre Pimenta Batista Pereira nos convida a pensar sobre a renúncia à continuidade do mandato do cipeiro e a garantia provisória de emprego.

O polêmico tema da competência para autorizações do trabalho artístico de crianças e adolescentes é o objeto do estudo assinado por três Magistrados que são referências nacionais no campo do trabalho infantil: Ministros Lélío Bentes Corrêa e Kátia Magalhães Arruda, e Juiz José Roberto Dantas Oliva.

Estudioso dos problemas atinentes à saúde do trabalhador, o Juiz José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva escreve sobre um tema pouco abordado pela doutrina e jurisprudência, a saber: quantas pausas são necessárias a um trabalhador sujeito ao regime de sobrejornada de mais de 11 horas?

Já o Magistrado e Conselheiro do CNJ Carlos Eduardo Oliveira Dias faz uma análise do papel do sindicalismo brasileiro no atual momento histórico.

No tópico destinado à Doutrina Internacional, o Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, João Leal Amado, discorre, com profundidade, sobre o Direito do Trabalho e uma possível crise identitária, partindo do exemplo português. Nas suas palavras, Portugal passa por uma “erosão do princípio da proteção”, promovida pelos Códigos do Trabalho de 2003 e 2009 e acentuada pela Lei n. 23/2012. É muito importante conhecer a experiência lusitana, explicada em detalhes pelo Professor João Leal Amado, para iluminar os debates nacionais, principalmente num cenário de dificuldade econômica.

No campo do Trabalho Científico, a Revista traz dois artigos voltados para a saúde do trabalhador. A Advogada Lívia Ferreira da Silva Trombetta e a Professora Daniela Bertotti discorrem sobre o dano existencial na perspectiva do Direito do Trabalho.

Já o Professor da Unesp, Livre-docente em Sociologia e pesquisador do CNPq, Giovanni Alves, nos apresenta um estudo fruto de profunda pesquisa sobre as dimensões da precarização do trabalho, qualidade de vida e saúde dos magistrados trabalhistas do Brasil.

Finalmente, o repositório de jurisprudência oficial agrega as ementas de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho proferidas pelas Câmaras e Seções Especializadas deste Regional, tanto dos processos físicos como dos eletrônicos, e apresenta as Súmulas vigentes do TRT da 15ª Região.

Em suma, o Conselho Editorial espera que a variedade de temas oferecidos neste número e o cuidado com que foram apresentados pelos articulistas possam, de alguma forma, contribuir para o enriquecimento dos estudos daqueles que se dedicam a um mundo do trabalho mais igualitário e mais justo.

Boa leitura a todos!

Eleonora Bordini Coca,
pelo Conselho Editorial



SEÇÃO ESPECIAL

O PROCESSO ELETRÔNICO E O NOVO CPC: reflexos no Processo do Trabalho*

Ana Paula Pellegrina Lockmann**

Nas últimas décadas a tecnologia vem cada vez mais fazendo parte do nosso cotidiano. De fato, vivenciamos o que se convencionou denominar sociedade da informação.

O progresso tecnológico ocorrido na área da informática, principalmente a partir da expansão, à população em geral, da rede mundial de comunicação conhecida como Internet, representou e representa um fato revolucionário na história da sociedade.

A Internet possibilita comunicação sem fronteiras e em tempo real entre pessoas localizadas em qualquer parte do globo terrestre. Além do mais, permite uma variedade praticamente incalculável de possibilidades. Com efeito, a Internet propicia lazer, contribui de forma crucial na realização de atos negociais, representa uma ferramenta essencial em pesquisas etc.

Eugênio Hainzenreder Júnior (2009) muito bem retrata a importante influência da Internet na sociedade pós-moderna, nos seguintes termos:

A Internet, ao longo do tempo, passou a ser empregada em centros de pesquisa, em universidades, empresas e outros, colocando-se, hoje, praticamente ao alcance de todos. Essa tecnologia tornou-se a maior rede mundial de comunicação para a conexão entre usuários, possibilitando a imediata transmissão de dados a qualquer lugar do mundo dentro do menor espaço de tempo. A praticidade e a agilidade no acesso às informações transformaram a rede no mais importante instrumento do processo de globalização. Constituiu-se a Internet de um sistema aberto, de domínio público, com natureza impessoal e abstrata, que gera comunicação remota (*online*) entre equipamentos, pois configura meio de transmissão. Através dela se podem transmitir informações entre indivíduos

*Texto de exposição no 15º Congresso Nacional de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, no primeiro painel do dia 11 de junho de 2015.

**Desembargadora do TRT da 15ª Região. Coordenadora Nacional do PJe da Justiça do Trabalho. Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo - USP.

independentemente da sua localização geográfica. Nela, a comunicação é completamente horizontal, onde todos podem comunicar-se mutuamente.

Como principais características, pode-se mencionar que a Internet é: instantânea, imediata, de alcance mundial, descentralizada, interativa, expansível até o infinito em termos de conteúdo e de alcance, flexível a adaptável a um nível surpreendente. Através da Internet se podem obter inúmeros benefícios, tais como a troca de informação rápida e conveniente; atualizações constantes sobre tópicos de interesse; a disponibilização de dados pessoais ou institucionais para uma enorme audiência; formação de equipes para trabalhar em conjunto independentemente de distâncias geográficas; acesso a várias formas de arquivos e repositórios de informações; tradução e transferência de dados entre máquinas localizadas em locais quaisquer.

O correio eletrônico, também conhecido como *e-mail*, é uma das ferramentas da informática mais utilizadas pelos usuários da Internet. Através do *e-mail*, pessoas transmitem e recebem mensagens, podendo anexar documentos das mais diversas espécies (áudio, vídeo, fotos etc.), de forma instantânea, independentemente da distância entre a origem e o destino das mensagens.

O sistema produtivo também sofreu profundas mudanças em decorrência dos avanços tecnológicos, fenômeno da “globalização”, aumento da competitividade, necessidade de redução de custos, gerando novas e distintas formas de trabalho.

Por meio do computador, o empresário racionaliza o modo operacional de suas atividades, reduzindo custos e gerando aumento de produção. Num simples armazenador de dados (*CD*, *pen-drive*, disco rígido do computador) é possível arquivar e gerenciar todos os documentos empresariais, o que é de grande valia, diga-se, a propósito, sob o ponto de vista logístico, na medida em que não há mais a necessidade de se reservar um espaço físico para tanto.

Formulários não precisam mais ser “datilografados” a todo momento em que se precise de sua utilização, bastando agora serem “digitados” uma única vez, arquivando-os no computador como documentos modelo, de modo que é possível acessá-los e alterar os dados conforme a conveniência e a oportunidade. A título de exemplo, há não muito tempo Cartórios de Registro levavam horas na lavratura de uma escritura, procuração ou certidão, sendo que hoje os modelos dos documentos, com a estrutura já pré-preenchida, constam de seu banco de dados, bastando apenas acessá-los e inserir as informações faltantes, ou adaptá-los, alterando determinada informação conforme o caso concreto.

Da mesma forma e com o mesmo grau de importância, a utilização da Internet no meio empresarial é essencial para o empresário se manter competitivo no mercado globalizado. Inúmeros *sites* (páginas eletrônicas pessoais) são desenvolvidos como forma de interação entre cliente e empresa, inclusive para fins de venda de produtos e serviços pelo meio virtual.

Não menos importante é a utilização da ferramenta do *e-mail* na seara empresarial, na medida em que possibilita a comunicação e a transmissão de dados de forma imediata, seja internamente, direcionada à própria empresa, suas filiais, e seus empregados, seja externamente, direcionada principalmente aos clientes e fornecedores. De fato, podemos afirmar que, considerando a conjuntura atual da economia globalizada, a utilização do *e-mail* é fundamental para o bom desenvolvimento de uma atividade econômica.

A revolução tecnológica na área da informática impulsionou, outrossim, o surgimento de novas e distintas formas de trabalho, nas quais não é mais necessária a presença física do trabalhador no estabelecimento empresarial (trabalho à distância).

O progresso na área da tecnologia, informática e comunicação vem se disseminando com tamanha rapidez na sociedade a ponto de, muitas vezes, nem sequer nos darmos conta de que estamos testemunhando “milagres” tecnológicos. As pessoas com mais idade, que já utilizaram ferramentas hoje consideradas precárias, conseguem ter esta percepção com mais facilidade do que as pessoas que já nasceram no mundo conectado.

Hodiernamente, é quase que impossível pensar em sociedade sem celulares, microcomputadores, *notebook*, *tablet*, *smartphone*, internet, *e-mail*, redes sociais.

Enfim, dito isso, é preciso chamar a atenção de que o ordenamento jurídico não pode ficar alheio a essa realidade social. Igualmente, é preciso introduzir essa tecnologia no processo como forma de facilitar o acesso à Justiça e de alcançar a tão almejada celeridade e economia processual.

A Lei n. 8.245/1991 (Lei do Inquilinato) foi o primeiro diploma pátrio a permitir a utilização de um meio eletrônico (*telex* ou fac-símile) no processo, conforme podemos observar na redação de seu art. 58, inciso IV, *in verbis*:

Art. 58. Ressalvados os casos previstos no parágrafo único do art. 1º, nas ações de despejo, consignação em pagamento de aluguel e acessório da locação, revisionais de aluguel e renovatórias de locação, observar-se-á o seguinte: [...]

IV - desde que autorizado no contrato, a citação, intimação ou notificação far-se-á mediante correspondência com aviso de recebimento, ou, tratando-se de

pessoa jurídica ou firma individual, também **mediante telex ou fac-símile**, ou, ainda, sendo necessário, pelas demais formas previstas no Código de Processo Civil; [...]

Passados alguns anos, a Lei n. 9.800/1999 permitiu, de forma generalizada, a utilização do fac-símile ou de outro meio similar para a prática de atos processuais, contribuindo significativamente com a ideia de introdução da tecnologia no processo judicial:

Art. 1º É permitida às partes a utilização de sistema de transmissão de dados e imagens tipo fac-símile ou outro similar, para a prática de atos processuais que dependam de petição escrita.

Mas foi a partir da edição da Lei n. 11.419/2006 (que estabelece a disciplina geral sobre a informatização do processo judicial) que a utilização de meios eletrônicos se tornou uma realidade no mundo do processo, representando um marco a respeito deste tema.

Para se ter uma ideia, na Justiça do Trabalho, até junho de 2015 mais de 80% das Varas do Trabalho já operam com o sistema do Processo Judicial Eletrônico - PJe.

As vantagens do PJe são impactantes. Só para exemplificar, o advogado não precisa mais se deslocar ao órgão judicial para peticionar ou consultar processos, podendo fazer em seu microcomputador, por meio do Portal do PJe, em qualquer lugar que esteja. Elimina a burocratização e o “tempo morto”, já que não há mais a necessidade do processo ficar aguardando nas prateleiras para a realização de simples tarefas repetitivas, como juntada materializada de petições, numeração de folhas etc., pois tais tarefas ocorrem de forma automática no sistema. Podemos ainda acrescentar a questão ecológica, já que a redução de papel contribui com a preservação do meio ambiente. Enfim, o sistema do PJe oferece maior comodidade aos jurisdicionados e operadores do Direito, potencializando o acesso à Justiça, além de torná-la mais eficiente.

Em março de 2015 foi aprovado o novo Código de Processo Civil (Lei n. 13.105/2015), no qual se encontra em *vacatio legis* de 1 (um) ano, portanto, passará a vigor em março de 2016.

Durante a tramitação do projeto do novo CPC, o processo eletrônico foi matéria que esteve presente na agenda do legislador, consoante se verifica no Relatório da Comissão Especial na Câmara dos Deputados:

O processo em autos eletrônicos é uma realidade inevitável. Pode-se afirmar, inclusive, que o Brasil é um dos países mais avançados no mundo nesse tipo

de tecnologia. Em poucos anos, a documentação de toda tramitação processual no Brasil será eletrônica. Um novo Código de Processo Civil deve ser pensado para regular essa realidade, total e justificadamente ignorada pelo CPC de 1973.

A nova legislação, no que se refere ao processo eletrônico, traz duas seções que abordam a disciplina geral sobre o tema (Seção II - Da Prática Eletrônica de Atos Processuais - arts. 193/199; Seção VIII - Dos Documentos Eletrônicos - arts. 439/441). Também conta com vários outros dispositivos espalhados por todo o código que fazem referência à utilização de meios eletrônicos no processo. Vale destacar alguns deles.

O art. 196 do NCPC atribuiu ao Conselho Nacional de Justiça (e supletivamente aos tribunais) a incumbência de unificar e regulamentar a prática e a comunicação oficial de atos processuais por meio eletrônico:

Art. 196. Compete ao Conselho Nacional de Justiça e, supletivamente, aos tribunais, regulamentar a prática e a comunicação oficial de atos processuais por meio eletrônico e velar pela compatibilidade dos sistemas, disciplinando a incorporação progressiva de novos avanços tecnológicos e editando, para esse fim, os atos que forem necessários, respeitadas as normas fundamentais deste Código.

O novo código sinaliza pela necessidade de indicação do endereço eletrônico dos advogados, peritos judiciais, autor e réu.

Art. 287. A petição inicial deve vir acompanhada de procuração, que conterà os endereços do advogado, **eletrônico** e não eletrônico.

[...]

Art. 319. A petição inicial indicará:

[...]

II - os nomes, os prenomes, o estado civil, a existência de união estável, a profissão, o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas ou no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica, **o endereço eletrônico**, o domicílio e a residência do autor e do réu;

[...]

§ 2º A petição inicial não será indeferida se, a despeito da falta de informações a que se refere o inciso II, for possível a citação do réu.

§ 3º A petição inicial não será indeferida pelo não

atendimento ao disposto no inciso II deste artigo se a obtenção de tais informações tornar impossível ou excessivamente oneroso o acesso à justiça.

[...]

Art. 465. O juiz nomeará perito especializado no objeto da perícia e fixará de imediato o prazo para a entrega do laudo.

[...]

§ 2º Ciente da nomeação, o perito apresentará em 5 (cinco) dias:

[...]

III - contatos profissionais, em especial o **endereço eletrônico**, para onde serão dirigidas as intimações pessoais.

A fim de assegurar o efetivo acesso à jurisdição, o novo código dispõe que “as unidades do Poder Judiciário deverão manter gratuitamente, à disposição dos interessados, equipamentos necessários à prática de atos processuais e à consulta e ao acesso ao sistema e aos documentos dele constantes” (art. 198, *caput*), sendo que, caso não haja a disponibilização destes equipamentos, será admitida a prática de atos por meio não eletrônico (parágrafo único do art. 198).

Nesse mesmo sentido, o novo código estabelece que:

[...] as unidades do Poder Judiciário assegurarão às pessoas com deficiência acessibilidade aos seus sítios na rede mundial de computadores, ao meio eletrônico de prática de atos judiciais, à comunicação eletrônica dos atos processuais e à assinatura eletrônica. (art. 199)

No processo eletrônico, a juntada de petições ou de manifestações em geral se dá de forma automática, sem necessidade de intervenção do serventuário da justiça, conforme estabelece o art. 228, § 2º, do NCPC, mantendo o mesmo regramento já previsto no art. 10, *caput*, da Lei n. 11.419/2006.

Para fins de atendimento de prazo processual, é considerada tempestiva a petição eletrônica transmitida até as 24 horas do seu último dia. Este é o regramento previsto no art. 213 do NCPC (quase que reprodução do art. 3º, parágrafo único, e art. 10, § 1º, da Lei n. 11.419/2006):

Art. 213. A prática eletrônica de ato processual pode ocorrer em qualquer horário até as 24 (vinte e quatro) horas do último dia do prazo.

Parágrafo único. O horário vigente no juízo perante o qual o ato deve ser praticado será considerado para fins de atendimento do prazo.

No caso de indisponibilidade do sistema, o prazo ficará automaticamente prorrogado para o primeiro dia útil seguinte à resolução do problema, de acordo com o art. 224, § 1º, do NCPC (mesma regra no art. 10, § 2º, da Lei n. 11.419/2006). A lei não versa quanto ao período da indisponibilidade, o qual encontra-se disciplinado nos regulamentos dos Tribunais, valendo destacar o que dispõe o art. 11 da Resolução n. 185/2013 do Conselho Nacional de Justiça:

Art. 11. Os prazos que vencerem no dia da ocorrência de indisponibilidade de quaisquer dos serviços referidos no art. 8º serão prorrogados para o dia útil seguinte, quando:

I - a indisponibilidade for superior a 60 (sessenta) minutos, ininterruptos ou não, se ocorrida entre 6h00 e 23h00; ou

II - ocorrer indisponibilidade entre 23h00 e 24h00.

§ 1º As indisponibilidades ocorridas entre 0h00 e 6h00 dos dias de expediente forense e as ocorridas em feriados e finais de semana, a qualquer hora, não produzirão o efeito do *caput*.

§ 2º Os prazos fixados em hora ou minuto serão prorrogados até às 24h00 do dia útil seguinte quando:

I - ocorrer indisponibilidade superior a 60 (sessenta) minutos, ininterruptos ou não, nas últimas 24 (vinte e quatro) horas do prazo; ou

II - ocorrer indisponibilidade nos 60 (sessenta) minutos anteriores ao seu término.

§ 3º A prorrogação de que trata este artigo será feita automaticamente pelo sistema PJe.

Na hipótese de publicação de atos processuais por meio do Diário da Justiça Eletrônico, considera-se como sendo a data da publicação o primeiro dia útil seguinte ao da disponibilização da informação no DJE (art. 224, § 2º, do NCPC - mesma regra do art. 4º, § 3º, da Lei n. 11.419/2006). A contagem do prazo processual terá início no primeiro dia útil que seguir ao considerado como data da publicação (art. 224, § 3º, do NCPC - mesma regra do art. 4º, § 4º, da Lei n. 11.419/2006).

O novo CPC prevê a citação e intimação por meio eletrônico, conforme regulado em lei (art. 246, V, e art. 270 do NCPC). Atualmente, é a Lei n. 11.419/2006 que disciplina as citações e intimações eletrônicas, as quais são realizadas por meio do Portal do PJe apenas em relação àqueles que estiverem cadastrados no sistema.

A novidade é que o novo CPC impõe às empresas públicas e privadas a obrigatoriedade do cadastramento para efeito de recebimento

de citações e intimações eletrônicas, com exceção das microempresas e das empresas de pequeno porte (art. 246, §§ 1º e 2º do NCPC):

Art. 246. [...]

§ 1º Com exceção das microempresas e das empresas de pequeno porte, as empresas públicas e privadas são obrigadas a manter cadastro nos sistemas de processo em autos eletrônicos, para efeito de recebimento de citações e intimações, as quais serão efetuadas preferencialmente por esse meio.

§ 2º O disposto no § 1º aplica-se à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios e às entidades da administração indireta.

As citações e intimações feitas por meio eletrônico em portal próprio, inclusive da Fazenda Pública, dispensa a publicação no órgão oficial ou no DJE (art. 5º da Lei n. 11.419/2006), e são consideradas como vista pessoal (art. 9º, § 1º, da Lei n. 11.419/2006 - no mesmo sentido o art. 183, § 1º do NCPC).

A intimação eletrônica considera-se realizada no dia da consulta eletrônica de seu teor. Se ocorrer em dia não útil, considera-se realizada no primeiro dia útil seguinte. A consulta deve ser realizada no prazo de 10 dias, sob pena de considerar-se realizada a intimação na data do término do prazo (art. 5º da Lei n. 11.419/2006 - mantida a mesma regra no art. 231, V, do NCPC).

Nos termos do art. 263 do NCPC, as cartas precatórias, rogatórias e de ordem serão feitas preferencialmente por meio eletrônico (mesma regra do art. 7º da Lei n. 11.419/2006).

Consoante inteligência dos arts. 411, 422 e 425 do NCPC, os documentos produzidos eletronicamente serão considerados originais para todos os efeitos; documentos digitalizados e juntados ao processo eletrônico terão a mesma força probante dos originais, ressalvada impugnação fundamentada; os originais dos documentos digitalizados devem ser preservados pelo interessado até o final do prazo para propositura de ação rescisória.

O novo CPC permite a prática de atos processuais por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens (arts. 236, § 3º; 385, § 3º; 453, § 1º; 461, § 2º; e 937, § 4º):

Art. 236. [...] § 3º Admite-se a prática de atos processuais por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real.

[...]

Art. 385. [...] § 3º O depoimento pessoal da parte que residir em comarca, seção ou subseção judiciária diversa

daquela onde tramita o processo poderá ser colhido por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real, o que poderá ocorrer, inclusive, durante a realização da audiência de instrução e julgamento.

[...]

Art. 453. [...] § 1º A oitiva de testemunha que residir em comarca, seção ou subseção judiciária diversa daquela onde tramita o processo poderá ser realizada por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão e recepção de sons e imagens em tempo real, o que poderá ocorrer, inclusive, durante a audiência de instrução e julgamento.

[...]

Art. 461. [...] § 2º A acareação pode ser realizada por videoconferência ou por outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real.

[...]

Art. 937. [...] § 4º É permitido ao advogado com domicílio profissional em cidade diversa daquela onde está sediado o tribunal realizar sustentação oral por meio de videoconferência ou outro recurso tecnológico de transmissão de sons e imagens em tempo real, desde que o requeira até o dia anterior ao da sessão.

Mantendo as inovações advindas das recentes reformas do CPC/1973 em relação à fase de execução, o novo CPC possibilita a penhora e o leilão por meio eletrônico, de acordo com regulamentação do Conselho Nacional de Justiça (arts. 837, *caput*; 879, II; 882, §§ 1º e 2º):

Art. 837. Obedecidas as normas de segurança instituídas sob critérios uniformes pelo Conselho Nacional de Justiça, a penhora de dinheiro e as averbações de penhoras de bens imóveis e móveis podem ser realizadas por meio eletrônico.

[...]

Art. 879. A alienação far-se-á:

[...]

II - em leilão judicial eletrônico ou presencial.

[...]

Art. 882. [...]

§ 1º A alienação judicial por meio eletrônico será realizada, observando-se as garantias processuais das

partes, de acordo com regulamentação específica do Conselho Nacional de Justiça.

§ 2º A alienação judicial por meio eletrônico deverá atender aos requisitos de ampla publicidade, autenticidade e segurança, com observância das regras estabelecidas na legislação sobre certificação digital.

Como se pode perceber, o novo CPC trouxe poucas inovações em relação à prática de atos processuais por meio eletrônico, tendo praticamente mantido a mesma sistemática da Lei n. 11.419/2006 e das recentes reformas do CPC/1973.

As disposições do novo código que tratam deste tema se aplicam ao processo do trabalho, por força do próprio art. 15. Todavia, penso que a nova legislação não gerará reflexos profundos na seara processual trabalhista, já que manteve a base da Lei n. 11.419/2006.

A crítica que se faz é que o novo CPC poderia ter avançado mais nesta temática, com normas mais específicas, e não se limitar a apenas estabelecer regras gerais, já que a tendência é que o processo eletrônico, a médio prazo, seja implementado na maioria dos órgãos judiciais.

Nesse contexto, parece que o novo CPC foi elaborado ainda pensando no processo de papel como regra, e o processo eletrônico como exceção.

Apesar das críticas, o fato é que o novo CPC, embora de forma tímida, prestigiou o processo eletrônico com estabelecimento de regras gerais, sendo inegável que representa forma de facilitar o acesso à Justiça e de dar concretude à promessa constitucional de tornar o processo mais célere e eficiente.

Como se trata de uma mudança de paradigma e de uma nova forma de atuação pelos **atores** de todo o sistema processual, é natural que cause transtornos no período de transição, mas os benefícios ao final são compensadores.

Para finalizar, e parafraseando um pensamento de Érico Veríssimo¹, digo que apesar da crítica de alguns ao novo sistema processual eletrônico e à nova legislação, **ante os ventos de mudança, ao invés de erigir barreiras, prefiro sempre construir moinhos de vento.**

REFERÊNCIAS

ABRÃO, Carlos Henrique. **Processo eletrônico: processo digital**. 4. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2015.

¹“Quando os ventos de mudança sopram, umas pessoas levantam barreiras, outras constroem moinhos de vento.” (Érico Veríssimo)

ALMEIDA FILHO, José Carlos de Araújo. **Processo eletrônico e teoria geral do processo eletrônico**: a informatização judicial no Brasil. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Comentários à lei do processo eletrônico**. São Paulo: LTR, 2010.


COELHO, Marcus Vinícius Furtado; ALLEMAND, Luiz Cláudio (Coordenadores). **Processo Judicial Eletrônico**. Brasília: OAB, Conselho Federal, Comissão Especial de Direito da Tecnologia e Informação, 2014.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à privacidade e poder diretivo do empregador**: o uso do *e-mail* no trabalho. São Paulo: Atlas, 2009.

MIESSA, Elisson (Org.). **O novo código de processo civil e seus reflexos no processo do trabalho**. Salvador: Jus Podivm, 2015.



ARTIGOS



Doutrina Nacional

O SISTEMA INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS: é possível levar uma ofensa ao Direito do Trabalho à Comissão Interamericana de Direitos Humanos?

THE INTER-AMERICAN SYSTEM FOR THE PROTECTION OF HUMAN RIGHTS: is it possible to take an offense to the Labor Law to the Inter-American Commission of Human Rights?

Thiago Luann Leão Nepomuceno*

Resumo: No atual sistema capitalista, existente no Brasil, assim como na maioria dos países do mundo, o barateamento dos custos de produção de bens ou serviços passa a ser requisito fundamental para a existência e competitividade das empresas. Diante disso, o primeiro meio de produção que tende a ser afetado é a mão de obra, que muitas vezes sofre pesados ataques, responsáveis por desprezitar as características mais básicas dos trabalhadores. Tão velados são esses ataques que existe a necessidade de se ampliar a rede de proteção dos direitos dos trabalhadores para além dos mecanismos tradicionais. Diante disso, o Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, por intermédio da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, passa a ser um importante mecanismo de defesa dos direitos dos trabalhadores, isso se reconhecer que o Direito do Trabalho faz parte dos Direitos Humanos.

Palavras-chave: Direitos Humanos. Proteção. Trabalho.

Abstract: In the current capitalistic system, existing in Brazil, as well as in most countries of the world, the cheapening of the goods production cost or services becomes a fundamental requirement for the existence and competitiveness of companies. Thus, the first means of production that tends to be affected is the manpower, which often suffers heavy attacks, responsible for disrespecting the most basic characteristics of workers. So veiled are these attacks that exists the need to amplify the the network protection of worker's rights beyond the traditional mechanisms. Therefore, the Inter-American System for the Protection of Human Rights,

*Advogado. Pós-graduado *lato sensu* em Direito e Processo do Trabalho pela PUC-GO.

through the Inter-American Commission on Human Rights, becomes an important mechanism of defence of worker's rights, if recognized that the Labor Law is part of Human Rights.

Keywords: Human Rights. Protection. Labor.

1 INTRODUÇÃO

Da Constituição Federal de 1988 se extrai que o valor social do trabalho é um princípio fundamental elevado à categoria de fundamento da República, ao lado do supraprincípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, IV da CF).

Não fosse isso, o art. 5º, XIII, da norma ápice coloca o trabalho como verdadeiro direito fundamental.

A previsão constitucional realça o fato de o Direito do Trabalho contar com uma proteção toda especial em nosso ordenamento jurídico, notadamente no que tange ao trabalhador, que na maioria das relações de trabalho é a parte mais fraca.

Diante dessa cultura protecionista, a seguinte indagação pode ser feita: atualmente são usados todos os meios à disposição para a proteção do Direito do Trabalho e do trabalhador?

A resposta poderia ser simples. Se os olhos fossem mantidos em solo brasileiro, bastaria dizer que o trabalhador ofendido tem à sua disposição o Poder Judiciário, o Executivo, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego, os sindicatos etc., contudo, as ofensas exigem muito mais que mecanismos internos para ser coibidas, razão que faz os olhos voltarem para os mecanismos internacionais de proteção, buscando a atuação de organismos extraterritoriais.

Isso torna a questão inicialmente proposta um pouco mais delicada, eis que, além dos ramos do direito ofendido, qual seja, o Direito do Trabalho, outros estão envolvidos, como os Direitos Humanos e o Direito Internacional.

Por conta disso, o tema acaba se tornando bem mais desafiador, pois, para defender a atuação dos mecanismos internacionais de proteção, deve ser demonstrada a correlação entre os Direitos do Trabalho, Humanos e Internacional.

Para tanto, parte-se do pressuposto de que o trabalho, assim como os Direitos Humanos, deve gozar de toda proteção possível, seja por meio de mecanismos judiciais, administrativos ou internacionais, como é o caso da Comissão Interamericana de Proteção dos Direitos Humanos (CIDH), reconhecendo a extraterritorialidade na defesa dos direitos dos trabalhadores.

Pautando-se por este entendimento é que buscar-se-á no presente estudo uma análise com o objetivo de demonstrar se as ofensas

ao Direito do Trabalho cometidas no Brasil (ou pelo Brasil) podem ou não ser levadas para o conhecimento da Comissão Interamericana.

Com o presente estudo espera-se voltar os olhos para os organismos internacionais, objetivando trazer ao conhecimento do maior número de pessoas que existe uma rede ampla e efetiva de proteção, que vai além dos meios tradicionais, para a salvaguarda daqueles que tiverem algum direito básico vilipendiado.

2 O DIREITO DO TRABALHO COMO LEGÍTIMO DIREITO HUMANO

Não é só com embasamento jusfilosófico ou doutrinário que se defende que o Direito do Trabalho é um legítimo Direito Humano, vários instrumentos internacionais ajudam a corroborar este entendimento.

Para demonstrar isso, traz-se ao pálio em questão a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Resolução n. 217-A da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, que assevera em seu art. XXIII que:

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Nesta mesma linha, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, que foi aprovada na nona Conferência Internacional Americana em 1948, na cidade de Bogotá, assevera que:

Art. XIV. Toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e o de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes.

Toda pessoa que trabalha tem o direito de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, lhe garanta um nível de vida conveniente para si mesma e para sua família.

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos foi criada pelo Pacto de São José da Costa Rica (Convenção Americana de Direitos Humanos) para proteger os Direitos Humanos ali constantes. Dentre estes, ligados aos Direito do Trabalho, têm-se os arts. 6º e 16.

A citação das Declarações e da Convenção é importante para demonstrar que, se os mecanismos internacionais que preveem os Direitos Humanos estabelecem a proteção ao Direito do Trabalho, a conclusão de que este faz parte do rol dos Direitos Humanos é inevitável.

Objetivando não ofender a soberania dos países, o art. 1, item 2 do Estatuto da Comissão Interamericana, determina que:

Art. 1 [...]

2. Para os fins deste Estatuto, entende-se por direitos humanos:

- a) os direitos definidos na Convenção Americana sobre Direitos Humanos com relação aos Estados partes da mesma;
- b) os direitos consagrados na Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem, com relação aos demais Estados membros.

Explicando esta disposição estatutária, Carlos Weis (2010, p. 156) esclarece que:

Segundo dispõe o art. 1, 2 do Estatuto da Comissão, esta deve aplicar a normas da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem para os Países que não tenham ratificado o Pacto de San José, e este, obviamente, para os que o tenham feito, reforçando o caráter vinculante da Declaração [...].

Percebe-se assim que, mesmo o país que não tenha ratificado o Pacto de São José da Costa Rica pode sim ser levado à Comissão Interamericana diante de ofensas aos Direitos Humanos, pois neste caso aplicar-se-á a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem.

Na órbita brasileira, explana Rúbia Zanotelli Alvarenga (2009, p. 140) que:

Os Direitos Humanos Sociais do trabalhador foram entronizados na Constituição Federal de 1988 para receberem o *status* de direitos essenciais do homem, ligados à vida digna por intermédio do exercício do trabalho, por estarem intrinsecamente relacionados com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana no Direito do Trabalho brasileiro.

A ordem constitucional brasileira traz esta orientação com princípio de justiça social para a dignificação do ser humano que trabalha, ao estabelecer no art. 170: 'A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]'.
[...]

Ainda nas palavras de Rúbia Zanotelli Alvarenga (2009, p. 32), citando Lauro Cesar Ferreira:

[...] 'a Constituição Mexicana, de 1917, foi a primeira a reconhecer os direitos trabalhistas como Direitos Humanos Fundamentais'. Nela está previsto um dos mais importantes documentos de reconhecimento dos direitos sociais como direitos humanos.

Portanto, só por isso já se reconheceria que o Direito do Trabalho é um legítimo Direito Humano. Ademais, até mesmo a dignidade da pessoa humana, que é universalmente conhecida como um supraprincípio, tem por corolário o reconhecimento do Direito do Trabalho como genuíno Direito Humano.

Ao se reconhecer o Direito do Trabalho como Direito Humano, as ofensas perpetradas pelo Estado, seja ativa ou passivamente, comissiva ou omissivamente a este ramo do direito, pode ser tutelada pelo Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, em especial pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos.

Na linha do que vem sendo exposto, de forma mais concreta e prática, Pedro Augusto Franco Veloso (2007, p. 117) ressalta que:

No ano de 2005, a Comissão Interamericana lidou com onze casos provenientes do Brasil, estando eles em diferentes estágios do processo. Alguns do final da década de 1990 e início dessa já tiveram seu informe definitivo publicado, e agora permanecem sob supervisão da Comissão para que sejam cumpridos.
[...]

Os temas sobre os quais versam são os mais variados: violência contra a mulher, execução sumária por parte de policiais, más condições nas penitenciárias e cadeias, conflitos entre a polícia e agricultores sem-terra, execuções de menores e trabalho escravo nas fazendas. [...]

A própria CIDH reconhece que as ofensas ao Direito do Trabalho constituem ofensas aos direitos humanos, conforme se

depreende da leitura do Relatório n. 95/2003, proferido no caso 11.289 entre J.P., vítima de trabalho escravo, e o Brasil, no qual adveio solução amistosa em 24 de outubro de 2013¹. Portanto, as explanações aqui expostas demonstram que o Direito do Trabalho é um Direito Humano, e como tal, merece estar sob o pálio protetivo da CIDH.

3 O SISTEMA INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

A aprovação da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, em abril de 1948, foi o marco inicial do Sistema Interamericano. Pode-se dizer que “foi o primeiro instrumento internacional de Direitos Humanos em que a matéria foi tratada de uma maneira geral” (VELOSO, 2007, p. 106).

Isso se deu em razão dos horrores cometidos pelos nazistas durante a Segunda Guerra Mundial, sendo o estopim para o despertar da humanidade sobre a necessidade de proteção aos Direitos Humanos.

A barbárie humana ocorrida nesse período despertou os olhos da maioria das nações “para a necessidade do restabelecimento dos paradigmas jusnaturalistas” (WEIS, 2010, p. 80), objetivando de forma geral a construção do bem comum de todos os seres humanos.

Nesta linha, destaca Flávia Piovesan (2010, p. 121) que:

A verdadeira consolidação do Direito Internacional dos Direitos Humanos surge em meados do Século XX, em decorrência da Segunda Guerra Mundial. Nas palavras de Thomas Buergenthal: ‘O moderno Direito Internacional dos Direitos Humanos é um fenômeno do pós-guerra. Seu desenvolvimento pode ser atribuído às monstruosas violações de direitos humanos da era Hitler e à crença de que parte destas violações poderiam ser prevenidas se um efetivo sistema de proteção internacional de direitos humanos existisse’.

Complementando, salienta Carlos Weis (2010, p. 80) que:

No entanto, desconfiando da capacidade que os governos nacionais tinham de subverter a ordem democrática interna e, novamente, solapar os direitos humanos, os líderes mundiais do pós-guerra, orientados

¹Disponível em: <<http://cidh.oas.org/annualrep/2003port/Brasil.11289.htm>>. Acesso em: 23 set. 2014.

e pressionados por pessoas e grupos sociais progressistas, ressuscitaram a ideia da Comunidade Internacional de Nações, a que deram o nome de Organização das Nações Unidas, no bojo da qual haveria de nascer um conjunto de normas e organismos voltados à construção e preservação daqueles direitos inerentes aos seres humanos.

Desta feita, surgiu a premente necessidade de criação de mecanismos de proteção dos Direitos Humanos, divididos em sistemas universais e sistemas regionais, sistemas estes criados e operados por organismos internacionais e não por Estados soberanos.

Um destes mecanismos, baseado no sistema regional, consiste no Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, que foi desenvolvido no âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA) no curso dos últimos 50 anos.

Este sistema baseia-se, fundamentalmente, no trabalho de dois órgãos, que são a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) e a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CorteIDH).

O Sistema Interamericano efetiva os seus fins por intermédio de seus dois órgãos principais, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos e a Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Reconhecer e defender a importância do Sistema Interamericano para proteção do Direito do Trabalho, quando diante de ofensas, é sem dúvida um grande passo para buscar uma melhoria no quadro descrito pela citação acima.

Fato é que, quanto mais instrumentos de proteção à disposição do cidadão trabalhador, melhor.

3.1 A Comissão Interamericana de Direitos Humanos

Abre-se o tópico relembando que o objeto do presente estudo é a Comissão Interamericana de Direitos Humanos e a possibilidade deste órgão internacional analisar as ofensas ao Direito do Trabalho brasileiro, que pode ser levada ao seu conhecimento por qualquer pessoa.

Para tanto, faz-se necessário conhecer algumas das características principais deste importante órgão de proteção dos Direitos Humanos.

Inicialmente, do ponto de vista histórico, a Comissão Interamericana foi criada em 1959 “com a função de investigar a alegada violação maciça de direitos humanos pela Revolução Cubana [...]” (WEIS, 2010, p. 156).

Quando da entrada em vigor da **Convenção Americana de Direitos Humanos**, a Comissão passou por profundas transformações. O aludido documento internacional, em seu Capítulo VII, nos arts. 34 a 51, passou a prever sua composição, funções, competência e formas de atuação.

Sobre a CIDH, a OEA², de forma sintética, expõe que:

A CIDH é um órgão principal e autônomo da Organização dos Estados Americanos (OEA) encarregado da promoção e proteção dos direitos humanos no continente americano. É integrada por sete membros independentes que atuam de forma pessoal e tem sua sede em Washington D.C. Foi criada pela OEA em 1959 e, juntamente com a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CorteIDH), instalada em 1979, é uma instituição do Sistema Interamericano de proteção dos direitos humanos (SIDH).

Assim, a Comissão é um órgão de proteção dos “Direitos Humanos integrante do Sistema Interamericano”, com expressa previsão na Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica).

O Estatuto da Comissão³ traz uma conveniente exposição sobre ela, no item 1 do art. 1. Veja-se:

Art. 1 [...]

1. A Comissão Interamericana de Direitos Humanos é um órgão da Organização dos Estados Americanos criado para promover a observância e a defesa dos direitos humanos e para servir como órgão consultivo da Organização nesta matéria.

Diante disso, segundo seu próprio Estatuto, a Comissão tem natureza de órgão internacional integrante da OEA com propósito de promover a observância e defesa dos Direitos Humanos, seja como órgão julgador, seja como órgão consultivo.

Em uma análise mais aprofundada em que traz as características gerais, Pedro Augusto Franco Veloso (2007, p. 108) escreveu que:

No entanto, o órgão mais importante é a Comissão. Seus braços alcançam todas as funções conferidas ao Sistema Interamericano. É o órgão que trabalha com o perfil mais multifacetado de tarefas, lidando com as vítimas, com os Estados e com toda uma gama pessoal e material que concerne à proteção de tais direitos muito antes que a Corte possa fazê-lo. Ela é

²Disponível em: <<http://www.oas.org/pt/cidh/mandato/que.asp>>. Acesso em: 25 set. 2014.

³Disponível em: <<http://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/estatutoCIDH.asp>>. Acesso em: 25 set. 2014.

um órgão consultivo e de observância e defesa dos Direitos Humanos presentes na Convenção Americana ou na Declaração Americana. Representando todos os Estados pertencentes à OEA, ela possui sete membros eleitos para mandatos de quatro anos que decidem sobre a aprovação de relatórios e afins. Para tanto, ela celebra duas sessões ordinárias todo ano na sua sede, em Washington D.C., e outras sessões extraordinárias, dependendo da necessidade. Como dito, suas frentes de trabalho são tantas quanto os Direitos Humanos permitirem, poder propor emendas à Convenção Americana e solicitar informações a Governos, além de fazer a importante ponte entre o Sistema Interamericano e os Estado, entre o Sistema e as pessoas e organizações do continente, visto que é o principal órgão competente a endereçar casos à Corte [...].

Além disso, de acordo com o “Pacto de São José da Costa Rica”, em seu art. 41, são também funções e atribuições da Comissão:

- a) estimular a consciência dos direitos humanos nos povos da América;
- b) formular recomendações aos governos dos Estados membros, quando considerar conveniente, no sentido de que adotem medidas progressivas em prol dos direitos humanos no âmbito de suas leis internas e seus preceitos constitucionais, bem como disposições apropriadas para promover o devido respeito a esses direitos;
- c) preparar estudos ou relatórios que considerar convenientes para o desempenho de suas funções;
- d) solicitar aos governos dos Estados membros que lhes proporcionem informações sobre as medidas que adotarem em matéria de direitos humanos;
- e) atender às consultas que, por meio da Secretaria Geral da Organização dos Estados Americanos, lhes formularem os Estados membros sobre questões relacionadas com os direitos humanos e, dentro de suas possibilidades, prestar-lhes o assessoramento que lhes solicitarem;
- f) atuar com respeito às petições e outras comunicações, no exercício de sua autoridade, de conformidade com o disposto nos arts. 44 a 51 desta Convenção; e
- g) apresentar um relatório anual à Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos.

Já de acordo com os arts. 18, 19 e 20 do Estatuto da Comissão, de forma mais completa, as funções e atribuições da Comissão são divididas, levando em consideração os “Estados membros da Organização”, os “Estados partes da Convenção Americana sobre Direitos Humanos”, e os “Estados membros da Organização que não são Partes da Convenção Americana sobre Direitos Humanos”.

Percebe-se assim, com o intuito de não ofender a soberania de nenhum país, que, de acordo com o Estatuto da Comissão, esta divide suas funções e atribuições de acordo com a parte integrante no processo, isto é: com relação aos Estados membros da Organização, com relação aos Estados partes da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, com relação aos Estados membros da Organização que não são Partes da Convenção Americana sobre Direitos Humanos.

De acordo com isso, pode se afirmar que a Comissão Interamericana possui três funções: a primeira está relacionada diretamente à promoção dos Direitos Humanos, por intermédio de publicações, conferências, informes aos Estados etc.; a segunda está ligada à coleta de informações, valendo-se dos relatórios enviados pelos Estados, preparando relatório ou até mesmo formulando recomendações e respondendo às consultas que recebe; e a terceira, que sem dúvida é a mais importante, diz respeito ao recebimento e processamento de denúncias de violação dos Direitos Humanos.

A Comissão, que representa todos os Estados integrantes da OEA, compõe-se, assim como a Corte, de sete membros⁴ com mandatos de 4 anos, permitido uma recondução (art. 6 do Estatuto da CIDH), que devem ser pessoas de alta autoridade moral e de reconhecido saber em matéria de Direitos Humanos (art. 2º da CIDH).

Conforme art. 16 do Estatuto da CIDH, sua sede localiza-se em Washington D.C., contudo, poderá trasladar-se e reunir-se em qualquer Estado americano quando o decidir por maioria absoluta de votos e com a anuência ou a convite do Governo respectivo.

No que tange às reuniões, o art. 14 do Estatuto da Comissão determina que a Comissão realizará pelo menos dois períodos ordinários de sessões por ano, no lapso que haja determinado previamente, bem como tantas sessões extraordinárias quantas considerem necessárias. Antes do término do período de sessões, a Comissão determinará a data e o lugar do período das sessões seguintes.

Estas, portanto, são as principais características gerais que acompanham a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, que é

⁴Art. 3 do Estatuto da CIDH. 1. Os membros da Comissão serão eleitos a título pessoal, pela Assembléia Geral da Organização, de uma lista de candidatos propostos pelos Governos dos Estados membros. 2. Cada Governo pode propor até três candidatos, nacionais do Estado que os proponha ou de qualquer outro Estado membro da Organização. Quando for proposta uma lista tríplice de candidatos, pelo menos um deles deverá ser nacional de Estado diferente do proponente.

o órgão internacional do Sistema Interamericano que está mais aberto e próximo à efetiva proteção dos Direitos Humanos, eis que qualquer interessado pode acioná-la por meio de denúncia.

3.2 As ofensas ao Direito do Trabalho Brasileiro e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos

O art. 1 do Estatuto da Comissão Interamericana é claro quando dispõe que:

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos é um órgão da Organização dos Estados Americanos criado para promover a observância e a defesa dos direitos humanos e para servir como órgão consultivo da Organização nesta matéria.

Esta norma estatutária demonstra a possibilidade de se acionar o Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, por meio da Comissão Interamericana, em casos de desrespeito, em solo brasileiro, ao Direito Humano do Trabalho.

Foi mencionado que este acionamento deve se feito por meio da Comissão Interamericana e não através da Corte Interamericana, vez que, no que tange à legitimidade, esta só pode ser acionada pela própria Comissão ou por Estado parte.

Para se chegar a este entendimento foi defendido, ainda por ocasião do segundo capítulo, que o Direito do Trabalho é um legítimo Direito Humano, previsto em vários instrumentos internacionais, e como tal deve ser tratado e defendido.

Fato é que, no atual sistema global de capitalismo, presente na maioria dos países, incluindo o Brasil, está cada vez mais comum o desrespeito ao trabalhador e aos direitos trabalhistas, com o claro objetivo de aviltar a mão de obra, integrante do método de produção, para gerar custos de produção cada vez menores, ocasionando a maior competitividade do produtor, trazendo-lhe mais lucro.

Por conta disso, os empregadores buscam fazer uso de mecanismos que contornam a proteção trabalhista, como por exemplo a “pejotização”, o *dumping* social, a terceirização ilícita, a mão de obra infantil, a mão de obra de trabalhadores em condições análogas à de escravo etc.

Prova disso é que cada dia que passa o Poder Público, representado pelo Poder Judiciário, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego se deparam mais e mais com essas situações, e buscam combater tal prática usando tudo que possuem à sua disposição.

Apesar desses esforços, graves ofensas aos direitos dos trabalhadores brasileiros continuam a existir, e são cada vez mais frequentes, o

que leva à percepção de que o combate a tais práticas repugnantes precisa ser mais efetivo.

Ressalta-se ainda que não só em relações privadas que o direito do trabalho é desrespeitado, o próprio Estado - em sentido *lato* - como um dos maiores empregadores é também um grande ofensor dos direitos de seus servidores e empregados públicos.

Imagine-se que o Brasil conta, atualmente, com 5.570 municípios⁵, de variados portes, pequenos, médios e grandes, cada um com estruturas autônomas e independentes. Esse gigantismo estrutural acaba por contribuir para que o Estado seja um agressor dos direitos dos trabalhadores.

Como exemplo, cita-se servidores públicos que trabalham em condições insalubres e perigosas e não recebem os devidos EPIs e nem os respectivos adicionais, servidores que trabalham vários anos seguidos sem gozar férias, desvios de funções totalmente ilegais, perseguições políticas, suspensão arbitrária do pagamento de benefícios pecuniários etc.

Nestes casos, como é o ofensor direto e imediato, o Estado brasileiro pode ser levado à **Comissão Interamericana**, podendo ser responsabilizado.

Contudo, a Comissão só tem atribuição para processar e responsabilizar Estados, pessoas jurídicas de direito público internacional. Isto levaria à conclusão de que as ofensas perpetradas por pessoas jurídicas de direito privado não poderiam ser processadas pela Comissão Interamericana.

Diante disso, em uma análise mais apressada e superficial, poder-se-ia dizer que em caso de ofensas ao direito do trabalho perpetradas por particulares, que representam a grande maioria dos casos, a análise das ofensas jamais poderia ser feita pela Comissão.

Porém, este entendimento não é correto. Em uma abordagem mais calma e profunda, é necessário defender exatamente o contrário, já que o Estado pode ser responsabilizado por ser o ofensor direto/imediato ou indireto/mediato.

Na qualidade de ofensor direto, o Estado é o próprio causador da lesão ao direito humano; já na qualidade de ofensor indireto o Estado é responsabilizado em virtude de sua omissão frente à ofensa⁶.

O Estado, além de não poder lesionar os Direitos Humanos, também não pode se furtar de evitar que outros cometam lesão, não pode também deixar de apurar e punir aqueles que já cometeram a ofensa aos Direitos Humanos.

⁵Disponível em: <<http://7a12.ibge.gov.br/voce-sabia/curiosidades/municipios-novos>>. Acesso em: 30 set. 2014.

⁶Seria o entendimento equivalente aos crimes comissivos por omissão ou omissivos impróprios do Direito Penal.

Diante disso, um dos requisitos para se acionar o Sistema Interamericano por meio da Comissão Interamericana é que os recursos da jurisdição interna tenham sido esgotados, conforme disposição do art. 46 do Pacto de São José da Costa Rica:

Art. 46 Para que uma petição ou comunicação apresentada de acordo com os arts. 44 ou 45 seja admitida pela Comissão, será necessário:

a) que hajam sido interpostos e esgotados os recursos da jurisdição interna, de acordo com os princípios de Direito Internacional geralmente reconhecidos;
[...]

Contudo, caso o Estado não propicie meios para que os recursos de quem teve seu direito ofendido sejam analisados e julgados, aquele requisito previsto no art. 46, "a", do Pacto de São José da Costa Rica, é desconsiderado, conforme expressa previsão do item 2 do art. 46, que conta com a seguinte disposição:

Art. 46 [...]

2. As disposições das alíneas 'a' e 'b' do inciso 1 deste artigo não se aplicarão quando:

a) não existir, na legislação interna do Estado de que se tratar, o devido processo legal para a proteção do direito ou direitos que se alegue tenham sido violados;
b) não se houver permitido ao presumido prejudicado em seus direitos o acesso aos recursos da jurisdição interna, ou houver sido ele impedido de esgotá-los; e
c) houver demora injustificada na decisão sobre os mencionados recursos.

Portanto, as normas que regulam a Comissão Interamericana determinam que o Estado seja um agente ativo no combate direto às ofensas aos Direitos Humanos, e caso não seja, o sujeito ofendido poderá levar sua contenda até o sistema internacional de proteção dos Direitos Humanos, notadamente o Sistema Interamericano, por meio da Comissão Interamericana.

É por isso que aqui se defende que, ao agir omissivamente, o Estado passa a ser autor indireto da ofensa ao direito do trabalho, e ao ser agente ofensivo indireto o Estado está sendo também um agressor dos Direitos Humanos e desrespeitando os acordos internacionais firmados, podendo ser internacionalmente responsabilizado por isso.

Para provar o que aqui se defende, tanto no que diz respeito à possibilidade de se levar uma ofensa ao Direito do Trabalho para a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, tanto no que diz respeito

à possibilidade do Estado brasileiro ser responsabilizado por isso, faz-se uma breve demonstração e análise de um dos mais emblemáticos casos concretos de que se tem notícia.

Trata-se do caso n. 11.289⁷, que teve como partes J.P.F. contra o Brasil. Neste caso, levado até a CIDH pelas “organizações não governamentais Américas Watch e Centro pela Justiça e o Direito Internacional (CEJIL)”, consta que:

J.P. foi gravemente ferido, e que outro trabalhador rural foi morto quando ambos tentaram escapar, em 1989, da Fazenda ‘Espírito Santo’, onde tinham sido atraídos com falsas promessas sobre condições de trabalho, e terminaram sendo submetidos a trabalhos forçados, sem liberdade para sair e sob condições desumanas e ilegais, situação que sofreram juntamente com 60 outros trabalhadores dessa fazenda. As petionárias advogam que os fatos denunciados constituem um exemplo da falta de proteção e garantias do Estado brasileiro, ao não responder adequadamente as denúncias sobre essas práticas que, segundo elas, eram comuns nessa região, e permitir de fato sua persistência.

Em resumo, o caso em questão foi finalizado em 18 de setembro de 2013, quando foi assinado um Acordo de Solução Amistosa,

[...] no qual o Estado reconheceu a responsabilidade internacional e estabeleceu uma série de compromissos relacionados com o julgamento e punição dos responsáveis, medidas pecuniárias de reparação, medidas de prevenção, modificações legislativas, medidas de fiscalização e punição ao trabalho escravo, e medidas de conscientização contra o trabalho escravo.

Diante disso, em 24 de outubro de 2013 a Comissão Interamericana aprovou, por meio do Relatório n. 95/2003, os termos do referido Acordo de Solução Amistosa assinado pelas partes.

Interessante notar que até medidas pecuniárias de reparação foram tomadas, onde, nos moldes da Lei n. 10.706/2003, o Brasil teve que pagar, a título de indenização, a importância de R\$ 52.000,00 a J.P.F.

O caso n. 11.289 é o mais emblemático e demonstra exatamente o que se defende neste estudo. Serve de baluarte para provar, em termos práticos, que o Direito do Trabalho é um Direito Humano passível de

⁷Disponível em: <<http://cidh.oas.org/annualrep/2003port/Brasil.11289.htm>>. Acesso em: 20 out. 2014.

proteção pela CIDH. Demonstra, ainda, que o Estado brasileiro pode sim ser responsabilizado internacionalmente quando for ofensor direto ou indireto dos direitos dos trabalhadores.

3.3 O procedimento para acionar a Comissão Interamericana

As exposições atrás modeladas ajudaram a superar a discussão acerca da possibilidade do Sistema Interamericano, por meio da Comissão Interamericana, analisar uma ofensa ao Direito do Trabalho ocorrida no Brasil.

Para entender o funcionamento da Comissão e o procedimento para acionar sua atuação deve-se ter em mente o Pacto de São José da Costa Rica, o Regimento Interno e o Regulamento, ambos da Comissão. Contudo, este último é o mais detalhado no que tange ao procedimento.

3.3.1 O formulário para apresentar petição sobre violação dos Direitos Humanos

Primeiramente, diante da ofensa a algum Direito Humano, o interessado em acionar a Comissão Interamericana deve se valer de um formulário de denúncia, uma espécie de petição inicial.

Todas as reclamações levadas até a Comissão, quando não iniciadas *motu proprio*⁸ pela Comissão, são feitas por meio de petição ou formulário de denúncia, que “foi desenvolvido de modo a auxiliar o peticionário a endereçar sua reclamação ao Sistema da maneira mais simplificada e célere” (VELOSO, 2007, p. 109).

O formulário de denúncia pode ser enviado pela internet, por meio do *site* da Comissão Interamericana⁹ ou pelo correio. O formulário pode ser preenchido em uma das quatro línguas oficiais da OEA, quais sejam, inglês, espanhol, português e francês.

Impende destacar que o sigilo do denunciante é marca obrigatória das denúncias levadas até a Comissão. Contudo, não se deve confundir sigilo com anonimato, pois quem tem interesse em acionar a Comissão deve revelar sua identidade ao preencher o formulário. A identidade será mantida em sigilo absoluto, sendo conhecida apenas pelo denunciante e pela Comissão, salvo autorização em sentido contrário.

De forma sistemática, Pedro Augusto Franco Veloso (2007, p. 109) esclarece, sobre o formulário de denúncia, que:

⁸Tradução: “oficiosamente”. Trata-se de atuação de ofício da Comissão, quando independente de provocação, a tramitação ser iniciada.

⁹Endereço eletrônico para se apresentar uma denúncia à Comissão Interamericana de Direitos Humanos de forma rápida: <https://www.cidh.oas.org/cidh_apps/instructions.asp?gc_language=P>.

O preenchimento segue um procedimento de seis passos facilitados, cada um englobando os principais aspectos que a denúncia deve envolver para que seja admissível e possa guiar os delegados da Comissão em busca da verdade sobre a violação dos Direitos Humanos. O formulário deve conter o maior número de informações possíveis, podendo-se ainda anexar documentos, gravações, vídeos e qualquer outro tipo de prova pertinente. As perguntas são diretas, dificultando o uso de retórica ou de política.

Levando em consideração o formulário via internet, de maneira simplificada, é interessante ver cada um dos passos para preencher o formulário de denúncia, sendo que o passo primeiro seria acessar o endereço eletrônico da Comissão na rede mundial, onde o formulário eletrônico pode ser facilmente encontrado.

Diante do formulário o interessado deve, num primeiro momento, informar os seus dados, independente de ser um terceiro ou organização. Deve também preencher os dados da vítima, da suposta violação aos direitos humanos, como o seu nome, ocupação, nacionalidade, sexo e endereço:

Se a vítima está desaparecida ou falecida, é possível substituir suas informações pelas de seus familiares para que sigam como representante da vítima diante da Comissão. (VELOSO, 2007, p. 109)

Feito o passo inicial, passe à segunda etapa, que se destina à descrição das informações do país cujas ações são imputadas como violadoras dos Direitos Humanos. É neste momento que se identifica o Estado membro da OEA e as autoridades responsáveis pelos atos. Indica-se a data provável das supostas violações, assim como um relato fático da maneira mais detalhada possível, onde se conste as circunstâncias, lugar, a situação atual da suposta vítima etc. O peticionário deve, ainda, tentar identificar o Direito Humano que reputa ter sido violado, assim como apontar a norma que o guarda.

Vencidos o primeiro e o segundo passo, tem-se a terceira etapa, que está ligada ao elemento probatório e corresponde à inserção dos documentos disponíveis para provar as supostas violações alegadas. Neste momento, o peticionário deve se valer de todos os documentos hábeis para demonstrar suas alegações, inclusive indicando as testemunhas da violação, que podem ter sua identidade mantida em sigilo.

Como em qualquer processo, as provas constituem elementos essenciais, o que faz desta fase do formulário de denúncia uma das mais importantes e que merece maior atenção. O denunciante deve, antes de

começar o procedimento de preenchimento do formulário da denúncia, estar de posse de todos os elementos que provam os fatos a serem levados até a Comissão.

Ultrapassadas essas etapas, tem-se a quarta fase, que é necessária para se atingir o respeito ao art. 46, 1, do Pacto de São José da Costa Rica¹⁰, exigindo do peticionário que descreva sobre o esgotamento dos recursos internos.

Já na quinta etapa, objetivando trazer para a Comissão eventuais elementos que autorizam a concessão de alguma medida cautelar do art. 25 do Regulamento, o peticionário deve informar se existe algum perigo para a vida, saúde ou integridade da vítima, seus familiares ou do próprio peticionário.

Por fim, a sexta e última etapa destina-se a evitar uma espécie de litispendência internacional, já que é aqui o momento destinado ao peticionário informar se alguma denúncia relativa aos atos violatórios foi apresentada anteriormente a outro órgão internacional.

Com base no exposto, o formulário de denúncia eletrônico ou virtual é a principal porta de entrada ao Sistema Interamericano que o indivíduo possui por meio da Comissão Interamericana. É sem dúvida o canal mais direto entre a Comissão e as pessoas sobre sua jurisdição internacional.

Portanto, estes são todos os detalhes que o interessado em acionar a Comissão Interamericana deve observar no momento do preenchimento do formulário de denúncia. Caso queira se valer do procedimento físico, deve o interessado redigir no papel, em forma de petição, todos os dados acima descritos, enviando posteriormente, junto com os elementos probatórios, para a CIDH.

3.3.2 O processamento da denúncia na Comissão Interamericana

Uma vez preenchido e enviado o formulário de denúncia, esta passa pelo exame de admissibilidade, para só então se tornar um caso investigado como processo aberto na Comissão. É assim que se começa o trâmite dentro do Sistema Interamericano.

A Secretaria Executiva é o órgão responsável pelo estudo e pela tramitação inicial das petições que forem apresentadas à Comissão, podendo solicitar ao peticionário que a emende. O art. 28 do Regulamento da CIDH estabelece os requisitos de admissibilidade e validade¹¹ da denúncia para a Comissão.

¹⁰Art. 46. Para que uma petição ou comunicação apresentada de acordo com os arts. 44 ou 45 seja admitida pela Comissão, será necessário: a) que hajam sido interpostos e esgotados os recursos da jurisdição interna, de acordo com os princípios de Direito Internacional geralmente reconhecidos; [...].

¹¹a) o nome, a nacionalidade e a assinatura do denunciante ou denunciantes ou, no caso de o peticionário ser uma entidade não governamental, o nome e a assinatura de

Com base nestes requisitos se percebe que não serão admissíveis as petições que tragam denúncia já presente em outro organismo internacional, da mesma forma aquelas denúncias que não caracterizam violações aos Direitos Humanos, quando serão consideradas infundadas ou improcedentes.

Conforme determina o art. 29 do Regulamento, uma vez presentes os requisitos do citado art. 28, a Secretaria Executiva:

Dará entrega à petição, fará seu registro e um recibo constando a data de recebimento. Se algo faltar, ela pode ainda pedir informações adicionais ao denunciante. Se na denúncia houver fatos, vítimas e violações distintas, ela pode separar a petição em várias, desde que presentes os requisitos anteriores em cada uma delas. Do mesmo modo, se mais de uma petição descrever o mesmo fato ou violação, elas poderão ser acumuladas num único processo, notificando-se posteriormente seus petionários. (VELOSO, 2007, p. 113)

Percebe-se, assim, que a Comissão, por meio da Secretaria Executiva, tem uma grande discricionariedade, podendo manipular o caso da melhor forma que entender, com o objetivo de facilitar a investigação e apuração da eventual denúncia.

Após a entrada da petição, o art. 30 do Regulamento determina que a Secretaria Executiva transmita as partes pertinentes da petição ao Estado de que se trate a denúncia, solicitando dele uma resposta ou informações, que podem ser apresentadas em até dois meses, prorrogável por mais um mês. Em se tratando de questão urgente, a resposta deverá ser imediatamente apresentada e medidas cautelares podem ser tomadas.

Conforme pondera Pedro Augusto Franco Veloso (2007, p. 113), todo este procedimento:

seu representante ou seus representantes legais; b) se o peticionário deseja que sua identidade seja mantida em reserva frente ao Estado; c) o endereço para o recebimento de correspondência da Comissão e, se for o caso, número de telefone e fax e endereço de correio eletrônico; d) uma relação do fato ou situação denunciada, com especificação do lugar e data das violações alegadas; e) possível, o nome da vítima, bem como de qualquer autoridade pública que tenha tomado conhecimento do fato ou situação denunciada; f) indicação do Estado que o peticionário considera responsável, por ação ou omissão, pela violação de algum dos direitos humanos consagrados na Convenção Americana sobre Direitos Humanos e outros instrumentos aplicáveis, embora não se faça referência específica ao artigo supostamente violado; g) cumprimento do prazo previsto no art. 32 deste Regulamento; h) providências tomadas para esgotar os recursos da jurisdição interna ou a impossibilidade de fazê-lo de acordo com o art. 31 deste Regulamento; i) indicação de se a denúncia foi submetida a outro procedimento internacional de solução de controvérsias de acordo com o art. 33 deste Regulamento.

[...] acontecerá mesmo antes da Comissão se pronunciar acerca da admissibilidade da questão. Ela poderá até mesmo pedir uma audiência entre as partes e observações finais antes dessa pronúncia.

Somente depois desse primeiro contato com a petição, Estado e vítima, é que a Comissão Interamericana se manifestará sobre a admissibilidade. Se considerar inadmissível, a petição será prontamente arquivada. Ao contrário, se considerada admissível, os informes sobre a matéria, onde constam a identidade da vítima e do Estado, serão publicados e o caso se tornará público.

Após a publicação, diante efetivamente de um caso, a Comissão passará à análise do mérito. É neste momento que se fixará prazo de três meses para que os petionários apresentem suas observações adicionais quanto ao mérito (art. 37 do Regulamento).

Diante do não cumprimento do prazo fixado, ficando o Estado inerte, presumir-se-ão verdadeiros os fatos relatados na petição, salvo se outros elementos de convicção não resultem em conclusão diversa (art. 38 do Regulamento).

O art. 40 do Regulamento estabelece a possibilidade de solução amistosa, que pode se dar a qualquer momento, por iniciativa da Comissão ou a pedido das partes. A solução amistosa deve ser fundamentada no respeito aos Direitos Humanos estabelecidos na Convenção Americana, na Declaração Americana e em outros instrumentos aplicáveis.

Caso sobrevenha a solução amistosa, a Comissão elaborará um relatório, onde se constarão os fatos e a solução amistosa encontrada.

Restando infrutífera a solução amistosa, o processo tramitará normalmente, e após deliberação e votação, em sessão secreta pela Comissão, o processo findar-se-á com um relatório onde se examinarão as alegações, as provas apresentadas pelas partes e a informação obtida em audiências e mediante investigações *in loco*, nos estritos moldes do que determina o art. 43 do Regulamento.

Sobre a finalização do processo perante a Comissão, Pedro Augusto Franco Veloso (2007, p. 115) pondera que:

Pode-se concluir que não houve violação alguma, transmitindo o conteúdo do informe às partes e o publicando. Caso haja violação, a Comissão elaborará um informe com as proposições e recomendações que julgar necessário para que a violação seja interrompida e reparada, enviando para o Estado e fixando um prazo para que esse cumpra as medidas. O informe ainda não será tornado público. [...] há duas formas de punições reconhecidas pela Comissão para os Estados violadores dos Direitos Humanos: a condução do caso à Corte,

onde ele será propriamente julgado, ou a publicação de relatórios condenando as violações perpetradas por um país. Para muitos, a pecha de 'violador' dos Direitos Humanos, conferida pela publicação desses relatórios, já funciona como uma pena, às vezes até dura demais. Por isso o relatório é endereçado somente ao Estado, esperando-se que ele proceda às requeridas reformas.

Como ilustrado, o procedimento de conclusão do processo perante a Comissão dá-se por meio de **deliberação** em sessão privada onde os debates serão confidenciais, desta sessão será materializado um relatório onde se consignará a informação de que não houve violação ou de que houve violação aos Direitos Humanos.

Depois da deliberação e votação da Comissão, onde for reconhecida a violação aos Direitos Humanos será estabelecido um "relatório preliminar" que contará com as proposições e recomendações necessárias para cessar e reparar a violação. Será fixado, também, prazo para que o Estado violador informe sobre as medidas adotadas para cumprir as recomendações.

Enquanto a Comissão não houver adotado uma decisão a respeito, a publicação do relatório preliminar não será permitida.

Elaborado o relatório preliminar e enviado ao Estado infrator, o petionário será notificado, e caso tenha interesse em levar o caso até a Corte deve informar: a posição da vítima ou de seus familiares, se diferentes do petionário; os dados sobre a vítima e seus familiares; as razões com base nas quais considera que o caso deve ser submetido à Corte, e as pretensões em matéria de reparação e custos.

Tendo o Estado infrator aceitado a jurisdição da **Corte Interamericana** e não tendo cumprido as recomendações da Comissão constantes no relatório preliminar no prazo de três meses¹² (art. 51.1 do Pacto de São José da Costa Rica), o caso será submetido à Corte, salvo se a decisão fundamentada da maioria absoluta dos membros da Comissão dispôr de forma contrária, conforme permissão do art. 45.1 do Regulamento.

Para analisar se o Estado infrator cumpriu ou não as determinações da Comissão, esta considerará fundamentalmente os seguintes elementos: a posição do petionário, a natureza e a gravidade

¹²Este prazo poderá ser suspenso pela comissão a pedido do Estado infrator, desde que reunidas duas condições: que o Estado haja demonstrado sua vontade de implementar as recomendações contidas no relatório quanto ao mérito, mediante a adoção de ações concretas e idôneas destinadas ao seu cumprimento, e que em seu pedido o Estado aceite de forma explícita e irrevogável a suspensão do prazo previsto no art. 51.1 da Convenção Americana para o envio do caso à Corte e, conseqüentemente, renuncie explicitamente interpor exceções preliminares sobre o cumprimento de tal prazo, na eventualidade de que o assunto seja submetido à Corte. É o que dispõe o art. 46 do Regulamento.

da violação, a necessidade de desenvolver ou esclarecer a jurisprudência do sistema, e o efeito eventual da decisão nos ordenamentos jurídicos dos Estados membros.

Ainda dentro daqueles três meses, contados da transmissão do relatório preliminar ao Estado infrator, não tendo o assunto sido solucionado ou não tendo o caso sido submetido à jurisdição da Corte Interamericana, a Comissão poderá emitir, por maioria absoluta de votos, um “relatório definitivo”, com seu parecer, conclusões finais e recomendações sobre o caso submetido a seu julgamento (art. 47 do Regulamento).

Uma vez confeccionado o relatório definitivo, este será enviado às partes, que poderão apresentar, em prazo prefixado, informações sobre o cumprimento das recomendações feitas.

De posse ou não das informações, a Comissão avaliará o cumprimento de suas recomendações e decidirá, por maioria absoluta dos votos, sobre a publicação do relatório definitivo. A Comissão deliberará ainda sobre a inclusão do relatório definitivo no **Relatório Anual à Assembleia Geral da Organização**.

O Regulamento da Comissão, no art. 48, traz uma espécie de instituto pós-processual, que permite à Comissão, após a publicação do relatório definitivo, adotar medidas de acompanhamento com o objetivo de verificar o cumprimento dos acordos entabulados na solução amistosa ou das recomendações feitas pela Comissão.

Estas são, portanto, as principais características que envolvem o trâmite das denúncias junto à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, onde, em resumo, o processo finaliza com a emissão de um relatório preliminar, ou uma medida mais enérgica, como a publicação do relatório definitivo ou encaminhamento do caso para a Corte Interamericana de Direitos Humanos para que o eventual Estado infrator seja julgado.

O que se pode esperar é que essa ferramenta de combate às ofensas perpetradas em desfavor dos Direitos Humanos se popularize, trazendo para a proteção desses direitos mais uma alternativa que, aliada aos mecanismos popularmente conhecidos, forme uma efetiva rede protetiva.

4 CONCLUSÃO

Iniciou-se a análise do tema com a problemática principal que indagava acerca da possibilidade, ou não, de a Comissão Interamericana de Direitos Humanos tutelar as ofensas ao Direito do Trabalho eventualmente ocorridas no Brasil, país que aceitou sua jurisdição.

No decorrer do enfrentamento, buscou-se defender que seria plenamente possível levar uma agressão ao Direito do Trabalho até o

Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, por meio de sua Comissão.

Para tanto, foi exposto que, como a Comissão Interamericana é responsável por proteger os Direitos Humanos, o Direito do Trabalho, fazendo parte do rol destes direitos, também estaria tutelado pela Comissão, e sua jurisdição alcançaria os casos de ofensas aos trabalhadores e às suas garantias, ocorridas no Brasil.

Tal entendimento se faz extremamente necessário, pois alarga o sistema de proteção, já que na mesma proporção em que as garantias do trabalhador avançam, as ofensas cometidas contra ele também, demandando, concomitantemente, uma evolução nos métodos de tutela desses direitos.

Sendo assim, é imperioso dar ao Direito do Trabalho a mesma proteção dada aos Direitos Humanos, aparelhando o sistema de proteção daquele direito com todos os mecanismos possíveis, inclusive com os mecanismos internacionais de proteção.

Superada e demonstrada essa ligação entre Direitos Humanos e Direito do Trabalho, que ensejaria a jurisdição da Comissão, passou-se a analisar o Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos por meio da Comissão Interamericana de Direitos Humanos.

Esta etapa teve o objetivo de mostrar, detalhadamente, como qualquer interessado pode provocar o Sistema Interamericano, dando uma noção geral de como efetivar a atuação protetiva por meio da Comissão, bem como a forma de trâmite do processo de denúncia junto a este órgão.

Abordar o procedimento de acionamento da Comissão e o trâmite das denúncias trouxe uma previsibilidade do que o interessado enfrentaria ao se buscar a tutela de uma organização internacional do porte da OEA.

Desta feita, o entendimento que pautou todo o desenvolvimento do trabalho na busca da resposta à problemática lançada baseou-se na intenção de alargar o sistema protetivo das garantias dos trabalhadores que, mesmo diante delas, vem tendo seus direitos constantemente pisoteados em prol de interesses escusos.

5 REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O Direito do Trabalho como dimensão dos Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2009.

BORBA, Joselita Nepomuceno. Direitos Fundamentais. Eficácia horizontal direta nas relações sociais entre capital e trabalho. Riscos do trabalho e a obrigação de reparar os danos deles decorrentes. *In*: ALMEIDA, Renato Rua de (Coord.). **Direitos Fundamentais aplicados ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

BORBA, Joselita Nepomuceno. **Efetividade da tutela coletiva**. São Paulo: LTr, 2008.

BORBA, Joselita Nepomuceno. **Legitimidade concorrente na defesa dos direitos e interesses coletivos e difusos**. São Paulo: LTr, 2013.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos Humanos Fundamentais**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

FRANCO, Marcelo Veiga. Direitos Humanos x Direitos Fundamentais: matriz histórica sob o prisma da tutela da dignidade da pessoa humana. *In*: OLIVEIRA, Márcio Luís (Coord.). **O Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos: interface com o Direito Constitucional contemporâneo**. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

VELOSO, Pedro Augusto Franco. Efetivando o Sistema Interamericano: os procedimentos para acionar a Comissão Interamericana de Direitos Humanos e o trâmite até a Corte. *In*: OLIVEIRA, Márcio Luís (Coord.). **O Sistema Interamericano de proteção dos Direitos Humanos: interface com o Direito Constitucional contemporâneo**. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

WEIS, Carlos. **Direitos Humanos Contemporâneos**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

**A RESTRIÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL
DO TRABALHADOR VÍTIMA DE ACIDENTE DE
TRABALHO E/OU DOENÇA OCUPACIONAL A
PARTIR DE UM NOVO VIÉS INTERPRETATIVO DO
ART. 7º, INCISO I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL
(DIÁLOGO DAS FONTES)**

**THE RESTRICTION OF THE CONTRACTUAL
RESCISSION OF THE WORKER VICTIM OF WORK
ACCIDENT AND/OR OCCUPATIONAL ILLNESS
FROM A NEW INTERPRETATIVE BIAS OF THE 7º
ART., ITEM I, OF THE FEDERAL CONSTITUTION
(DIALOGUE DES SOURCES)**

Rosita de Nazaré Sidrim Nassar*
Francisco Milton Araújo Júnior**

Se você pensa que tudo o que faz é certo, lembre que o Senhor julga as suas intenções. Faça o que é direito e justo, pois isso agrada mais a Deus do que lhe oferecer sacrifícios. (Provérbios, cap. 21, vs. 2-3)

Resumo: A limitação da capacidade laborativa dos trabalhadores acidentados fragiliza a relação de emprego, levando comumente à rescisão contratual e desencadeando problemas de diversas ordens. O resgate da dignidade desses trabalhadores passa por uma efetivação do direito do trabalho, pela implementação de mecanismos normativos baseados no ordenamento constitucional, na CLT e em normas internacionais. A Teoria do Diálogo das Fontes pode favorecer essa importante ligação entre normas, para que se tenha um vínculo interpretativo a versar sobre a vulnerabilidade da relação de emprego dos trabalhadores acidentados e a difícil realidade por eles enfrentada.

Palavras-chave: Acidente de trabalho. Constituição Federal. Princípio da dignidade da pessoa humana.

*Professora da Universidade Federal do Pará - UFPA. Mestre pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro PUC - RJ. Doutora pela Universidade de São Paulo - USP. Juíza do TRT da 8ª Região. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

**Juiz Federal do Trabalho - Titular da 5ª Vara do Trabalho de Macapá/AP. Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade Federal do Pará - UFPA. Especialista em Higiene Ocupacional pela Universidade de São Paulo - USP. Professor das disciplinas de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Faculdade SEAMA/AP e colaborador da Escola Judicial do TRT da 8ª Região - EJUD8.

Abstract: The limitation of the working capacity of injured workers weakens the employment relation, commonly leading to contractual rescission and triggering problems of various orders. The dignity rescue of these workers goes through an effectuation of the labor law, through the implementation of regulatory mechanisms based on the constitutional system, in the CLT (Consolidated Labor Laws) and in international clauses. The Theory of the Dialogue des Sources may favor this important link between clauses, in order to have an interpretative link to traverse about the vulnerability of the employment relation of the injured workers and the difficult reality they face.

Keywords: Labor accidents. Federal Constitution. Principle of human being dignity.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

As dolorosas notícias de ocorrência de acidentes¹ no ambiente de trabalho encontram-se cada vez mais presentes na sociedade contemporânea e afligem todas as nações do globo.

Notícias como o soterramento de 89 (oitenta e nove) mineiros no dia 30 de março de 2013, na China², ou a morte do alemão Moritz Erhardt no dia 15 de agosto de 2013, estagiário de 21 anos do Bank of America-Merrill Lynch, em Londres, que, de acordo com o jornal britânico **The Independent**, estava praticamente sem dormir há três dias conectado nas atividades profissionais³, ou mesmo a morte de Marcleudo de Melo Ferreira, de 22 anos, natural de Limoeiro do Norte, no Ceará, no dia 14 de dezembro de 2013, que caiu de uma altura de 35 (trinta e cinco) metros quando trabalhava na montagem da cobertura de estádio para a Copa do Mundo, em Manaus⁴, integram o cotidiano da mídia nacional e internacional, demonstrando a realidade nefasta das precárias condições de labor a que são submetidos os trabalhadores.

O trabalho, como meio de materialização de conquistas pessoais, tem se tornado motivo de dor, sofrimento e desestruturação familiar, seja por provocar sequelas de ordem física e/ou psicológicas no trabalhador, seja por propiciar a ocorrência do próprio óbito do trabalhador.

¹No presente estudo será utilizada expressão acidente de trabalho em sentido lato, de modo a abranger as formas de acidente típico como também as doenças ocupacionais, consoante preceituam os arts. 19 e 20, da Lei n. 8.213/1991.

²Disponível em: <<http://noticias.terra.com.br/mundo/asia/china-chance-de-sobrevivencia-de-83-mineiros-soterrados-e-minima,7f9ff8587a2bd310VgnCLD2000000dc6eb0aRCRD.html>>. Acesso em: 3 fev. 2014.

³Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mundo/2013/08/1329403-estagiario-de-banco-morre-apos-trabalhar-tres-dias-seguidos.shtml>>. Acesso em: 3 fev. 2014.

⁴Disponível em: <<http://g1.globo.com/am/amazonas/noticia/2013/12/operario-morre-ao-despencar-em-obra-na-arena-da-amazonia.html>>. Acesso em: 3 fev. 2014.

Nessa dramática realidade aflora a busca de mecanismos para tornar o *habitat* laboral mais hígido, seguro e saudável, como forma de assegurar a concretude da garantia constitucional da dignidade humana.

Em reação à legítima busca da gestão humanizada do empreendimento econômico, vozes pragmáticas representando o capital estabelecem o contraponto a partir do discurso de que o acidente do trabalho é fruto do acaso ou do descuido do próprio trabalhador, e que a solução deve ser pelo viés da reparação pecuniária da vítima.

Nessa perspectiva, pode-se destacar a entrevista do secretário da Copa em Manaus, Miguel Capobianco, à BBC de Londres, na qual é categórico em afirmar que a “preguiça” dos trabalhadores é a causa dos acidentes de trabalho ocorridos na Arena construída em Manaus.

Nas palavras do próprio Miguel Capobianco:

Usar o equipamento de segurança às vezes é chato e nem todos gostam de estar usando. O operário às vezes abre mão por preguiça, então ele relaxa... Infelizmente, os dois acidentes aconteceram por uma questão básica de não cuidado do trabalhador no uso correto do equipamento.⁵

Ainda que, por delimitação temática, não se aprofunde na análise das causas dos acidentes de trabalho, cabe destacar que o prognóstico limitado da ocorrência do acidente de trabalho como decorrente de ato isolado do trabalhador encontra-se suplantado pela compreensão da multiplicidade de elementos desencadeadores de acidentes a que se encontra exposto o trabalhador⁶.

Sobre a perspectiva da solução reducionista da reparação pecuniária do acidente de trabalho, Tom Dwyer explicita a ótica do capital ao comentar que:

[...] na área da indenização, a vida humana, os braços e as pernas são reduzidos a quantias calculadas que têm como referência as tabelas legalmente padronizadas ou determinadas pelo segurador. Cálculos atuariais induzem muitos empregadores a considerar os acidentes e sua indenização como parte normal do negócio. (DWYER, 2006, p. 60)

Observa-se que a frieza do capital em reconhecer as consequências do acidente de trabalho como mero componente que

⁵Disponível em: <http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2014/01/140124_estadio_manau_rm.shtml>. Acesso em: 3 fev. 2014.

⁶Para aprofundamento sobre o assunto, vide PEREIRA BINDER e MUNIZ DE ALMEIDA, 2005, p. 779-786.

integra os custos do empreendimento econômico deve ser suplantada pela busca de instrumentos jurídicos adequados que assegurem a efetividade dos princípios estruturantes da ordem econômica no Brasil, em especial da otimização da valorização do trabalho humano e função social da propriedade, conforme estabelece o art. 170 da Constituição Federal.

Dessa forma, objetivando prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho, deve-se priorizar a implementação dos mecanismos de segurança no trabalho pelo empreendimento econômico, mecanismos estes que perpassam pelas fases de antecipação, identificação, avaliação e controle dos riscos ocupacionais⁷.

Em caso da ocorrência do acidente de trabalho que resulte em limitação da capacidade laborativa, deve-se buscar a implementação de garantias constitucionais que possam assegurar ao obreiro o direito ao “primado do trabalho”, estabelecido no art. 193 da Constituição Federal.

Concentrando-se nesse último aspecto, Elisabete Cestari comenta que o trabalhador acidentado com limitação da capacidade laborativa sofre dupla exclusão, ou seja,

[...] a primeira é econômica, uma vez que o indivíduo perde a sua condição de trabalhador produtivo e ganha a denominação de ‘segunda classe’. E a segunda é a social, pois o trabalhador deixa de ser um sujeito autônomo, torna-se inválido, dependente e vítima de preconceitos. (CESTARI; CARLOTTO, 2012, p. 95)

O trabalho, como afirmação social do cidadão perante o próprio indivíduo, a sua família e a comunidade em geral, passa também a agregar sentimentos de inutilidade e desprezo para os trabalhadores acidentados com limitação na capacidade laborativa em face da frágil manutenção do trabalho, haja vista que a análise isolada das normas jurídicas e, por conseguinte, desarraigadas da principiologia constitucional, apenas reconhece a garantia de emprego para esses trabalhadores por 12 (doze) meses (art. 118 da Lei n. 8.213/1991), de modo que, após esse período de estabilidade acidentária, teoricamente a empresa poderia livremente rescindir o contrato de trabalho.

Registra-se que o art. 93 da Lei n. 8.213/1991 reconhece a esse trabalhador acidentado, quando enquadrado como reabilitado ou pessoa portadora de deficiência, garantia de emprego nas empresas com mais de 100 (cem), desde que inserido no percentual de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) do número de empregados.

Findada a estabilidade acidentária de 12 (doze) meses e não sendo o trabalhador beneficiário da garantia de emprego fixada pelo art. 93 da Lei n. 8.213/1991, seja porque a empresa possui menos de 100

⁷Para aprofundamento sobre o assunto, vide ARAÚJO JUNIOR, 2013, p. 29-35.

(cem), seja porque o trabalhador não se enquadra como reabilitado ou pessoa portadora de deficiência, seja porque a empresa contratou outro trabalhador reabilitado ou portador de deficiência para integrar a cota legal do mencionado dispositivo legal, teoricamente, repetimos, com base na análise isolada das normas jurídicas e, por conseguinte, desarraigada da principiologia constitucional, poderá a empresa livremente rescindir o contrato de trabalho.

A realidade do “descarte” do trabalhador acidentado pela empresa é algo comum e, de acordo com Helcio Davi de Freitas, ocorre mediante uma ação sincronizada do órgão previdenciário e do empregador, haja vista que o INSS:

[...] apressa o retorno do trabalhador às suas atividades laborais, muitas vezes sem que haja uma recuperação total, e o empregador, percebendo a fragilidade do trabalhador, o despede logo ao final do período de estabilidade, a fim de ‘evitar maiores complicações’, ou até mesmo antes, confiando na desinformação do empregado. (FREITAS, 2006)

Nesse ponto, a partir da compreensão da fragilização do pacto laboral dos trabalhadores acidentados com limitação na capacidade laborativa e da necessidade do resgate da garantia constitucional de que “a ordem social tem como base o primado do trabalho” (art. 193 da CF), propõem-se no presente artigo a construção de uma base interpretativa constitucional consubstanciada na Teoria do Diálogo das Fontes que possibilite fixar parâmetros que restrinjam a rescisão contratual dos trabalhadores com sequelas acidentárias.

2 ACIDENTADO DE TRABALHO: dimensões da “chaga social”

Os dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) demonstram que cerca de 2,34 milhões de acidentes de trabalho com vítimas fatais ocorrem por ano em todo o mundo, o que equivale a uma média diária de 5.500 mortes e representa um gasto de 4% do produto interno bruto (PIB) mundial ou cerca de 2,8 trilhões de dólares⁸.

A análise das repercussões do acidente de trabalho na sociedade brasileira pode ser iniciada a partir dos dados estatísticos do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) que demonstram que o Brasil figura entre os recordistas mundiais em acidentes laborais, estando na quarta colocação mundial em número de acidentes fatais de trabalho, com

⁸Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/oit-pede-acao-mundial-urgente-para-combater-doencas-relacionadas-com-o-trabalho>>. Acesso em: 3 fev. 2014.

média de uma morte a cada 3,5 horas de jornada de trabalho e com gastos de cerca de R\$ 14 bilhões por ano com acidentes de trabalho⁹.

Cabe destacar que as estatísticas do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) não refletem a quantidade real de acidentes e das doenças laborais ocorridas no país, haja vista que apenas consideram as comunicações regulares ao órgão previdenciário que afetaram trabalhadores com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) devidamente anotada, de modo que, de acordo com Caio Zinet (2012), em razão das subnotificações, os dados oficiais de acidente de trabalho tendem a ser 30% (trinta por cento) inferiores ao real quantitativo de acidentes.

Analisando propriamente os dados do Ministério da Previdência e Assistência Social, verifica-se que no ano de 2006¹⁰ foram concedidos 2.454.719 (dois milhões, quatrocentos e cinquenta e quatro mil e setecentos e dezenove) benefícios previdenciários, e no ano de 2012¹¹ foram concedidos 4.957.681 (quatro milhões, novecentos e cinquenta e sete mil e seiscentos e oitenta e um), o que corresponde a um aumento de 99,81% em 6 (seis) anos.

As estatísticas do Ministério da Previdência e Assistência Social de 2006 a 2012 demonstram que as ocorrências dos acidentes laborais continuam crescendo no país, com a elevação, por exemplo, de 200.199 (duzentos mil, cento e noventa e nove) benefícios de pensão por morte em 2006 para 399.295 (trezentos e noventa e nove mil, duzentos e noventa e cinco) em 2012, e de 118.006 (cento e dezoito mil e seis) benefícios de aposentadoria por invalidez em 2006 para 182.818 (cento e oitenta e dois mil, oitocentos e dezoito) em 2012, o que corresponde a um aumento, respectivamente, de 99,12% na concessão de benefícios de pensão por morte e de 54,18% na concessão de benefícios de aposentadoria por invalidez no ano de 2012.

Os números, ainda que alarmantes, demonstram uma realidade fria e objetiva que talvez não permita transparecer a dor e o sofrimento que afligem milhares de pessoas, como a de um trabalhador acidentado, de 20 anos, que teve queimaduras generalizadas por todo o corpo e perdeu um braço na altura do ombro, que relata, com suas próprias palavras, a dramática realidade:

Fiz outra cirurgia (a terceira) para enxerto, fiquei três dias internado; aí passei por outra perícia médica.

⁹Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/defesa-e-seguranca/2013/04/acoes-marcam-o-dia-mundial-da-seguranca-e-saude-no-trabalho>>. Acesso em: 3 fev. 2014.

¹⁰Disponível em: <http://www1.previdencia.gov.br/aeps2006/15_01_20_01.asp>. Acesso em: 3 fev. 2014.

¹¹Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/estatisticas/aeps-2012-anuario-estatistico-da-previdencia-social-2012/aeps-2012-secao-i-beneficios/aeps-2012-secao-i-beneficios-subsecao-a/aeps-2012-secao-i-beneficios-subsecao-a-beneficios-concedidos-tabelas/>>. Acesso em: 3 fev. 2014.

Aí o médico perguntou que se eu quisesse aposentar arrumava os papéis para mim, aí o médico que amputou disse que eu não precisava aposentar que a firma ia ficar comigo. Eu não queria aposentar. Se eu desse produção para a firma em algum serviço que ela me arranjasse [...] Aí eu tô esperando. (COHN, 1985, p. 56)

Observa-se que a narração do jovem trabalhador acidentado vai além da descrição das terríveis marcas físicas e psicológicas do malfadado processo produtivo, pois, muito mais do que o lamento pelas sequelas do acidente, esse trabalhador, como as demais vítimas de graves acidentes laborais, manifesta o seu desejo de viver com esperança e dignidade mediante o desempenho do seu trabalho ou, em outras palavras, o trabalhador, com o corpo mutilado, permanece com a esperança de que a sua dignidade, enquanto cidadão e trabalhador, não seja ceifada.

A situação de fragilidade social do trabalhador vítima de acidente de trabalho se exacerba quando a situação de debilidade da capacidade laborativa passa a ser a causa indutora da restrição das oportunidades de trabalho, de modo que os longos períodos de desemprego passam a desencadear no trabalhador cada vez mais os sentimentos de inutilidade e fracasso.

Amélia Cohn comenta que:

[...] a condição de acidentado não é somente a de força de trabalho sucateada, mas a de cidadão sucateado [...] o traço comum a todos os trabalhadores que sofreram um acidente do trabalho com lesões graves ou que foram acometidos por uma doença que os transformam em força de trabalho temporariamente desativada é o da perda da individualidade e do controle do seu destino. (COHN, 1985, p. 53 e 118)

Nesse cenário, verifica-se que o trabalhador com sequela do acidente enfrenta diferentes interfaces de um mesmo problema, ou seja, a incapacidade decorrente do acidente de trabalho traz afetações de ordens físicas e psíquicas, inclusive com possível dependência medicamentosa, como também restringe o mercado de trabalho, afetando financeiramente a vida do trabalhador e de seus familiares, provocando, por conseguinte, uma reorganização na estrutura familiar, seja pelo ingresso precoce de filhos menores no mercado de trabalho, seja pelo retorno ao mercado de trabalho de genitores idosos, seja pelo aprofundamento da crise financeira da família, que passa a conviver com profundo estado de miserabilidade.

Observa-se que o resgate da dignidade do trabalhador acidentado perpassa pela efetivação do direito ao trabalho, conforme preceitua o ordenamento constitucional, ou seja, rejeitando-se a figura

da incapacidade e/ou inutilidade do trabalhador acidentado, deve-se considerá-lo como trabalhador produtivo com habilidade diferenciada.

Elisabete Cestari comenta que, nessa perspectiva, deve-se buscar uma nova identidade profissional para o trabalhador com restrição da sua capacidade de trabalho em razão do acidente, haja vista que:

[...] o trabalhador sente necessidade de reconstruir a própria identidade, vulnerada pela impossibilidade de realização das atividades que realizava anteriormente e pelo fato de não saber mais, exatamente, quais são seus limites e suas possibilidades. A reconstrução da identidade implica na busca de um novo sentido para a sua vida, seja através da readaptação à atividade laborativa, quando a lesão causar incapacidade apenas parcial para o trabalho, seja na busca de uma nova forma de trabalho possível, diante da incapacidade total para realização da atividade realizada antes do agravamento. (CESTARI; CARLOTTO, 2012, p. 108)

Na dignificação do trabalhador acidentado, portanto, torna-se essencial a implementação de mecanismos normativos que, alicerçados na valorização do trabalho humano e função social da propriedade (art. 170 da CF), possibilitem o efetivo exercício do direito ao trabalho, seja mediante a readaptação em face da perda parcial da capacidade laborativa, seja com o desenvolvimento de novas habilidades do trabalhador acidentado em razão da perda total da capacidade laborativa para a atividade anteriormente exercida, sendo de fundamental importância para cumprimento desses objetivos a restrição da dissolução do pacto laboral desses trabalhadores com sequelas acidentárias.

3 ACIDENTE DO TRABALHO E O NOVO VIÉS INTERPRETATIVO DO ART. 7º, INCISO I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL (DIÁLOGO DAS FONTES)

A realidade fática de exclusão social dos trabalhadores acidentados, que nas palavras de Edvânia Ângela de Souza Lourenço, “expõe pessoas como ‘desprezíveis’ do ponto de vista da concorrência do mercado de trabalho” (LOURENÇO; BERTANI, 2007, p. 126), impulsiona a busca de um novo cenário interpretativo que possibilite a utilização do instrumental normativo vigente para efetivo exercício do direito ao trabalho por meio da restrição da ruptura do pacto laboral.

Esse caminhar interpretativo de busca pela prevalência da dignidade do trabalhador na gestão do pacto laboral quando da análise do art. 7º, inciso I, da Constituição Federal, inicia-se pela ação que Eros Roberto Grau denomina de “desnudar a norma”, ou seja,

[...] a norma encontra-se (parcialmente) em estado de potência, invólucra no enunciado (texto ou disposição); o intérprete a desnuda [...] ao interpretar os textos normativos, o intérprete toma como objeto de compreensão também a realidade em cujo contexto dá-se a interpretação, no momento histórico em que ela se dá [...] por isso a norma se encontra em potência, apenas parcialmente contida no invólucro do texto. (GRAU, 2005, p. 82-84)

A análise do art. 7º, inciso I, da Constituição Federal, demonstra que a ordem constitucional estabelece a proteção da relação de emprego e da respectiva vedação contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, prevendo a regulação por lei complementar.

Neste primeiro aspecto, cabe destacar, com muita clareza, que a especificação pelo texto constitucional “nos termos de lei complementar” não desnatura e/ou esvazia o pressuposto da garantia constitucional do reconhecimento da proteção da relação de emprego e da respectiva vedação contra a dispensa arbitrária, porém remete ao intérprete a buscar das potencialidades da norma, de modo que, ao desnudá-la, retire do seu invólucro suas potencialidades, aplicando-a em consonância com as necessidades sociais como forma de se garantir a máxima efetividade do direito ao trabalho que é consagrado pela Carta Republicana de 1988 como direito fundamental (arts. 6º e 7º).

A necessidade social, portanto, impulsiona a busca da solução jurídica pelo intérprete do ordenamento, inclusive Eros Roberto Grau comenta que essa situação possibilita que:

[...] uma norma social se transforme em jurídica. Isso ocorre quando a massa das consciências individuais em determinada sociedade admite que a reação social contra sua violação pode - e, portanto, deve - ser socialmente organizada [...] a norma jurídica não é um comando imposto por uma vontade superior a uma vontade subordinada, mas um produto cultural, disciplina que assegura a permanência do grupo social. (GRAU, 2008, p. 80-81)

Na busca pela efetividade da norma, observa-se que Ana Paula de Barcellos, ao tratar dos princípios fundamentais e da vedação do retrocesso, estabelece “dois efeitos gerais pretendidos por tais princípios: (i) a aplicação imediata e/ou efetividade dos direitos fundamentais; e (ii) a progressiva ampliação de tais direitos fundamentais” (BARCELLOS, 2008, p. 84), sendo que, nessa última hipótese (item ii), complementa Ana Paula de Barcellos, “esse propósito fica muito claro tanto no art. 5º, § 2º, como no *caput* do art. 7º” (BARCELLOS, 2008, p. 84).

Seguindo essa sistemática estabelecida por Ana Paula de Barcellos, constata-se que o pilar constitucional da proteção da relação de emprego e da respectiva vedação contra a dispensa arbitrária, como direito fundamental, deve ser progressivamente aplicado por meio de mecanismos interpretativos que possibilitem a retirada do invólucro limitador e, em consonância com os anseios sociais, proporcionem a aplicação imediata e efetiva dos direitos fundamentais.

Não resta dúvida que esse desafio da progressiva aplicação do direito fundamental ao trabalho, em especial no caso do obreiro com seqüela acidentária, na qual se centraliza a presente análise, tende a ser cada vez mais objeto de demandas judiciais para construção de caminho interpretativo que o torne efetivo e eficaz, pois, como comenta Luís Roberto Barroso,

[...] é forçoso concluir que muitos direitos deixaram de se tornar efetivos por omissão dos titulares ou de seus advogados; a estes terá faltado, ao menos em certos casos, alguma dose de ousadia para submeter à tutela jurisdicional fundadas diretamente no texto constitucional. (BARROSO, 2009, p. 140)

A ousadia de levar ao Poder Judiciário a aplicabilidade do direito fundamental mesmo em face da não edição da lei complementar pode ser verificada, por exemplo, no caso das aposentadorias especiais dos servidores públicos (art. 40, § 4º, da CF) e, no caso da não edição de lei especial, pode ser verificada no exercício do direito de greve pelos servidores públicos.

No caso das aposentadorias especiais dos servidores públicos (art. 40, § 4º, da CF), o Supremo Tribunal Federal (STF), no mandado de injunção impetrado contra o Presidente da República por servidor federal do Ministério da Saúde, como forma de dar eficácia ao direito fundamental do trabalhador à aposentadoria, reconheceu o direito do impetrante à contagem diferenciada do tempo de serviço em razão do labor insalubre mediante a utilização dos parâmetros do regime geral de previdência (Lei n. 8.213/1991 - art. 57), haja vista que o art. 40, § 4º, da Constituição Federal, que trata especificamente da matéria atinente à contagem de tempo para aposentadoria de atividades exercidas em condições especiais, exige a regulamentação em lei complementar que ainda não foi editada¹².

Nessa mesma linha de entendimento, o Plenário do STF, no dia 2.8.2010, à unanimidade, concedeu a ordem, reconhecendo aos servidores públicos a contagem diferenciada do tempo de serviço em

¹²Mandado de Injunção n. 998. Relatora Ministra Carmem Lúcia. Data de Julgamento: 15 abr. 2009.

razão do labor insalubre mediante a utilização dos parâmetros do regime geral de previdência (Lei n. 8.213/1991, art. 57), nos termos do voto do relator Ministro Marco Aurélio, nos MI 835/DF, MI 885/DF, MI 923/DF, MI 957/DF, MI 975/DF, MI 991/DF, MI 1.083/DF, MI 1.128/DF, MI 1.152/DF, MI 1.182/DF, MI 1.270/DF, MI 1.440/DF, MI 1.660/DF, MI 1.681/DF, MI 1.682/DF, MI 1.700/DF, MI 1.747/DF, MI 1.797/DF, MI 1.800/DF, MI 1.835/DF¹³.

Com relação ao exercício do direito de greve por servidor público, o STF julgou três mandados de injunção impetrados, respectivamente, pelo Sindicato dos Servidores da Polícia Civil no Estado do Espírito Santo - SINDIPOL, pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa - SINTEM, e pelo Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado do Pará - SINJEP, em que se pretendia que fosse garantido aos seus associados o exercício do direito de greve previsto no art. 37, VII, da CF, de modo que, o Plenário do STF, por maioria, conheceu dos mandados de injunção e acolheu a aplicação, no que couber, da Lei n. 7.783/1989, que dispõe sobre o exercício do direito de greve na iniciativa privada (MI 670/ES, relator originário Ministro Maurício Corrêa, relator para o acórdão Ministro Gilmar Mendes, em 25.10.2007; MI 708/DF, relator Ministro Gilmar Mendes, em 25.10.2007; MI 712/PA, relator Ministro Eros Grau, 25.10.2007)¹⁴.

No caso específico do art. 7º, inciso I, da CF, que estabelece a proteção da relação de emprego e da respectiva vedação contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, prevendo a regulação por lei complementar, observa-se que ainda não houve apreciação em sede mandado de injunção pelo STF.

Analisando a temática da proteção da relação de emprego, verifica-se que, no solo constitucional, tem-se por consagrado o direito fundamental ao trabalho, a proteção da relação de emprego e da vedação contra a dispensa arbitrária, porém, para estendermos a aplicabilidade conjunta desses direitos fundamentais ao trabalhador com sequela de acidente laboral, em consonância com os anseios e as necessidades sociais, torna-se necessário estabelecer um *link* entre as fontes do direito, como a CLT e as normas internacionais, por meio dos valores constitucionais, de modo que as fontes passam a dialogar como forma de buscar a aplicação da justiça e da equidade, conforme preceitua Erik Jayme, na obra **Identité culturelle et integration: le droit internationale privé postmoderne** (JAYME, 1995), que idealizou a Teoria do Diálogo das Fontes.

A Teoria do Diálogo das Fontes, desenvolvida na Alemanha pelo professor Erik Jayme, da Universidade de Heidelberg, foi trazida

¹³Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaOmissaoInconstitucional>>. Acesso em: 10 fev. 2014.

¹⁴Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaOmissaoInconstitucional>>. Acesso em: 10 fev. 2014.

para o Brasil pela professora Claudia Lima Marques, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, que coordenou a obra coletiva **Diálogo das Fontes - Do conflito à coordenação de normas do direito brasileiro**, publicado pela Editora Revista dos Tribunais no ano de 2012.

Sobre a Teoria do Diálogo das Fontes, Claudia Lima Marques comenta que:

[...] a bela expressão do mestre de Heidelberg é semiótica e autoexplicativa: di-a-logos, duas 'lógicas', duas 'leis' a seguir e a coordenar um só encontro no 'a', uma 'coerência' necessariamente 'a restaurar' os valores deste sistema, desta 'nova' ordem das fontes, em que uma não mais 're-vo-ga' a outra (o que seria um mono-logo, pois só uma lei 'fala'), e, sim, dialogam ambas as fontes, em uma aplicação conjunta e harmônica guiada pelos valores constitucionais e, hoje, em especial pela luz dos direitos humanos'. (MARQUES, 2012, p. 26-27)

Na perspectiva da aplicação da Teoria do Diálogo das Fontes no novo viés interpretativo do art. 7º, inciso I, da CF, deve-se buscar, no ordenamento pátrio e internacional, o liame entre as normas que asseguram o exercício do direito ao trabalho, bem como das normas de saúde e segurança no trabalho, estabelecendo um vínculo interpretativo a partir dos valores constitucionais.

Analisando a ordem constitucional, verifica-se que a Carta Republicana de 1988, ao fixar as garantias fundamentais, estabelece como princípios estruturantes a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), os valores sociais do trabalho (art. 1º, inciso IV) e a promoção da igualdade de oportunidades (art. 3º, inciso IV).

Sobre a dignidade humana, Maurício Godinho Delgado ressalta que:

[...] alçou o princípio da pessoa humana, na qualidade de princípio próprio, ao núcleo do sistema constitucional do país e ao núcleo do sistema jurídico, político e social. Passa a dignidade a ser, portanto, princípio (logo, comando jurídico regente e instigador). Mas, não só: é princípio fundamental de todo o sistema jurídico [...] A dignidade humana passa a ser, portanto, pela Constituição, fundamento da vida no país, princípio jurídico inspirador e normativo, e ainda, fim, objetivo de toda a ordem econômica. (DELGADO, 2007, p. 76-77)

No mesmo sentido, Ana Paula de Barcellos afirma que:

[...] a partir da Constituição de 1988, é certo que a dignidade da pessoa humana tornou-se o princípio fundante da ordem jurídica e a finalidade principal do Estado, com todas as consequências hermenêuticas que esse *status* jurídico confere ao princípio. (BARCELLOS, 2008, p. 279)

Observa-se que a elevação da dignidade humana ao patamar máximo do ordenamento fundamental proporcionou a limitação dos atos praticados pelo Estado ou por terceiros que atente contra a dignidade do ser humano (dimensão negativa), sendo lícito desconstituir qualquer tipo de ato praticado pelo Poder Público ou por particulares que acarrete a degradação do ser humano, ou seja, a redução do homem à condição de mero objeto.

Verifica-se também que a Constituição Federal estabeleceu como pilares estruturantes o valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV) e a promoção da igualdade de oportunidades (art. 3º, inciso IV), de modo que esses valores devem conduzir e orientar as relações socioeconômicas como forma de assegurar “uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social”, consoante estabelece o preâmbulo da Carta Magna.

Sobre o valor do trabalho, Ana Claudia Redecker ressalta que:

[...] ter como base o primado do trabalho significa colocar o trabalho acima de qualquer outro fator econômico, por se entender que nele o homem se realiza com dignidade. Este princípio se traduz no reconhecimento de que o trabalho constitui o fator econômico de maior relevo, entendendo-se até, por vezes, que é o único originário. (REDECKER, 2009, p. 2105)

Gomes Canotilho também comenta que:

[...] a Constituição erigiu o trabalho, o emprego, os direitos dos trabalhadores e a intervenção democrática dos trabalhadores em elemento constitutivo da própria ordem constitucional global e em instrumento privilegiado de realização do princípio da democracia econômica social. (CANOTILHO, 2003, p. 347)

Ainda na ótica da integração do valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV) e da promoção da igualdade de oportunidades (art. 3º, inciso

IV), verifica-se que a relação jurídica do contrato de trabalho envolve partes economicamente desiguais, ou seja, envolve o capital e o trabalhador, porém, observando a escala da vulnerabilidade frente ao capital, verifica-se que o trabalhador com seqüela acidentária possui vulnerabilidade agravada, o que restringe ainda mais suas possibilidades de pactuação laboral, de modo que, nessas situações, o valor social do trabalho apenas tende a se materializar com a adoção de ações de promoção da igualdade de oportunidades que beneficiem diretamente esses trabalhadores com seqüelas acidentárias.

Esse olhar constitucional que estabelece proteção especial ao trabalhador com seqüela acidentária em razão do agravamento da vulnerabilidade pode ser comparado, *mutatis mutantis*, a proteção diferenciada atribuída, de acordo com as peculiaridades, a alguns consumidores específicos, conforme estabelece o ministro Antônio Herman de Vasconcellos e Benjamin no Acórdão do REsp 586.316/MG/STJ:

Ao Estado Social importam não apenas os vulneráveis, mas sobretudo os hipervulneráveis, pois são esses que, exatamente por serem minoritários e amiúde discriminados ou ignorados, mais sofrem com a massificação do consumo e a 'pasteurização' das diferenças que caracterizam e enriquecem a sociedade moderna. (grifo nosso)

De acordo com Claudia Lima Marques, a inserção das garantias constitucionais nas relações sociais:

[...] trata-se de um diálogo entre valores constitucionais, de proteção de sujeitos vulneráveis nas relações privadas, a levar a uma verdadeira eficácia horizontal de direitos fundamentais (*Drittwirkung*), humanizando ou constitucionalizando o direito privado. (MARQUES, 2012, p. 26-27)

Estando estabelecida a estrutura principiológica constitucional, passa-se a analisar, no ordenamento pátrio e internacional, as normas que asseguram o exercício do direito ao trabalho, bem como das normas de saúde e segurança no trabalho.

O direito ao trabalho, que é consagrado no texto constitucional (arts. 6º, 7º e 193), foi reconhecido no art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948 (Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas), que estabelece:

[...] toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. (Inciso I)

Frente ao exercício do direito ao trabalho e a respectiva proteção contra o desemprego, consoante estabelecem o ordenamento constitucional brasileiro e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, contrapõe-se o capital econômico que, alicerçado na retórica da meritocracia e da livre iniciativa, suscita maior liberdade para gerir o empreendimento econômico-financeiro, inclusive para poder livremente rescindir de forma unilateral o contrato de trabalho quando entender necessário, pois, consoante José Dari Krein,

[...] os negócios se organizam, buscando viabilizar a produção com baixos custos em locais sem tradição sindical, sem proteção social e com uma condição de vida muito rebaixada, o que permite ao capital pagar salários muito baixos e oferecer precárias condições de trabalho. (KREIN, 2013, p. 194)

Antonio Baylos Grau e Joaquín Pérez Rey comentam que:

[...] a dispensa pretende situar-se no marco de uma conduta puramente econômica, a privação dos meios de renda de uma pessoa para isolar esse referente de sua repercussão em termos sociais e de acesso à participação democrática em termos de direitos. A segurança do trabalhador diante do trabalho, contraposto às noções de flexibilidade e adaptabilidade do trabalho prestado em regime de alienação e dependência, mede-se em termos da renda econômica que é colocada à disposição do trabalhador. A consideração monetária do ato de dispensar é que guia as chamadas 'trajetórias de emprego'. Mas, desta forma, ignora-se, conscientemente, que este ato coloca em crise os modelos culturais e sociais que regem uma forma de vida em sociedade, e o próprio elemento histórico e moral que contém todo processo de determinação do valor da força de trabalho global. A dispensa, como ato irruptivo, expulsa o trabalhador a um espaço desertizado - o não trabalho - em que se estabelece o pesadelo do sem-trabalho, ou seja, da propriedade como regra de vida, com repercussões nos vínculos afetivos, familiares e sociais. (BAYLOS GRAU; PÉREZ REY, 2009, p. 43)

Observa-se que esse contexto de fragilidade do trabalhador frente ao capital torna-se ainda mais enfático quando o obreiro possui seqüela acidentária, haja vista que nesta situação o trabalhador, dentro da

sistemática economicista, não é considerado nem mesmo como excedente de mão-de-obra, pois o empreendimento econômico não objetiva aproveitá-lo e sim excluí-lo do mercado de trabalho por não se adequar à normalidade do sistema produtivo, que pressupõe maiores lucros na uniformidade da produção e menores investimentos na adequação do meio de produção às características pessoais do trabalhador.

Os valores que envolvem e fundamentam a rescisão do contrato de trabalho, portanto, devem ser efetivamente definidos e reconhecidos pelos valores sociais, pois, do contrário, consoante estabelecem Antonio Baylos Grau e Joaquín Pérez Rey, a dispensa do empregado se manifestará como:

[...] o leviatã do poder econômico que produz um poder privado, uma relação de dominação que supõe a aplicação da força com vistas aos resultados pré-ordenados na organização técnica da produção. (BAYLOS GRAU; PÉREZ REY, 2009, p. 44)

Neste sentido, partindo do reconhecimento pelo ordenamento constitucional do valor social do trabalho (art. 1º, inciso I) e da função social da propriedade (art. 5º, inciso XXIII), bem como pela função social do contrato consagrada pela norma civil (art. 421), constata-se que a dissolução do pacto laboral, em especial do trabalhador com sequela decorrente de acidente laboral, constitui-se em prática de abuso de direito quando praticado de forma arbitrária ou sem justo motivo legitimado pelo interesse social.

Sobre as normas de saúde e segurança no trabalho, verifica-se que a Constituição Federal preceitua, dentre os direitos mínimos do trabalhador, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho” (art. 7º, inciso XXII), cabendo ao Poder Público e à coletividade (trabalhadores, empregadores e a sociedade em geral) defender o ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado (art. 225).

No plano infraconstitucional, a legislação estabelece expressamente o dever do empregador de “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho” (art. 157, inciso I, da CLT), de modo que o empreendimento econômico, mesmo objetivando a acumulação de capital, possui o dever de manter o ambiente de trabalho hígido e seguro.

O dever do empregador de desenvolver uma gestão humanizada com a implementação do meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado, dentro dos parâmetros mínimos de saúde e segurança, proporciona também a fixação de responsabilidades em caso de ocorrência de acidente de trabalho, haja vista que o empregador assume a totalidade dos “riscos da atividade econômica”, a teor do art. 2º, da CLT.

Registra-se que, na ocorrência do acidente de trabalho, a responsabilidade do empregador vai além da reparação pecuniária da vítima, na medida em que a mera indenização não possui o condão de reparar a violação da dignidade do trabalhador.

No plano das normas internacionais, verifica-se que a Convenção n. 155 da OIT, sobre segurança e saúde dos trabalhadores, que foi devidamente ratificada pelo Brasil (Decreto n. 1.254/1994), estabelece vários pontos importantes, dentre os quais, destacam-se 2 (dois) aspectos:

1 - o art. 20 estabelece a cooperação entre os empregadores e os trabalhadores nas ações de saúde e segurança do trabalho, de modo que trabalhadores e empregadores assumem responsabilidades conjuntas para manutenção do ambiente de trabalho saudável e seguro, na qual se pode inclusive considerar nessa cooperação conjunta a ação de resgate da dignidade do trabalhador acidentado com a sua reinserção na atividade profissional;

2 - o art. 21 fixa que as medidas de segurança e higiene do trabalho não devem implicar em ônus financeiro para o trabalhador, de modo que o empregador deve arcar com o custo de todas as medidas coletivas e individuais de saúde e segurança no trabalho, na qual se pode considerar que esse custo, de forma ampla, engloba inclusive a reinserção dos trabalhadores acidentados na atividade profissional.

Observa-se que o liame das normas celetistas (arts. 2 e 157, inciso I, da CLT) e da Convenção n. 155 (arts. 20 e 21) da OIT em comento possibilita o reconhecimento da restrição da rescisão do pacto laboral do trabalhador com sequela acidentária a partir da fixação de critérios.

Ainda navegando pelo texto celetista, mais especificamente pelo Capítulo V - Da Segurança e da Medicina do Trabalho, observa-se que o legislador, ao reconhecer a importância da manutenção do meio ambiente do trabalho hígido, saudável e seguro, estabeleceu a restrição de dispensa dos trabalhadores envolvidos na defesa do meio ambiente de trabalho, ou seja, fixou que:

[...] os trabalhadores da representação dos empregados na CIPA não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. (art. 165 da CLT)

Observa-se que a aplicação analógica dos requisitos de rescisão do contrato de trabalho fixados no art. 165 da CLT aos trabalhadores com sequela acidentária não apenas se coaduna com os princípios constitucionais fundamentais, como também é coerente com a integração das normas celetistas e da Convenção n. 155 da OIT, na medida em que atende a fixação da responsabilidade do empregador de assumir a totalidade dos riscos da atividade econômica, inclusive de manutenção do ambiente de trabalho hígido e seguro (arts. 2 e 157, inciso I, da CLT), como também assegura a cooperação entre os empregadores e os trabalhadores nas ações de saúde e segurança do trabalho, de modo que o empregador assume a totalidade do custo das medidas coletivas e individuais de saúde, inclusive com o resgate da dignidade do trabalhador acidentado mediante a sua reinserção na atividade profissional (arts. 20 e 21 da Convenção n. 155 da OIT).

Assim, alicerçando a interpretação nos princípios constitucionais estruturantes da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), do valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV) e da promoção da igualdade de oportunidades (art. 3º, inciso IV), bem como estabelecendo o diálogo das fontes, ou seja, o diálogo entre a legislação celetista (arts. 2 e 157, inciso I, da CLT) e Convenção n. 155 (arts. 20 e 21), adota-se novo viés interpretativo do art. 7º, inciso I, da CF, para restringir a rescisão do pacto laboral do trabalhador com sequela acidentária aos casos em que se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, em razão da utilização analógica dos termos do art. 165, da CLT.

4 CONCLUSÕES

No transcorrer do estudo, todas as conclusões fixadas nesse trabalho já se encontram enunciadas nos tópicos anteriores.

Nesse sentido, passa-se a reunir as seguintes conclusões:

1 - A situação de fragilidade social do trabalhador vítima de acidente de trabalho se exacerba quando a situação de debilidade da capacidade laborativa passa a ser a causa indutora da restrição das oportunidades de trabalho, de modo que os longos períodos de desemprego passam a desencadear no trabalhador cada vez mais os sentimentos de inutilidade e fracasso;

2 - Na escala da vulnerabilidade frente ao capital, verifica-se que o trabalhador com sequela acidentária possui vulnerabilidade agravada, o que restringe ainda mais suas possibilidades de pactuação laboral, de modo que, nessas situações, o valor social do trabalho apenas tende a se materializar com a adoção de ações de promoção da igualdade de oportunidades que beneficiem diretamente esses trabalhadores com sequelas acidentárias;

3 - Na ocorrência do acidente de trabalho, a responsabilidade do empregador vai além da reparação pecuniária da vítima, na medida

em que a mera indenização não possui o condão de reparar a violação da dignidade do trabalhador;

4 - Alicerçando a interpretação nos princípios constitucionais estruturantes da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), do valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV) e da promoção da igualdade de oportunidades (art. 3º, inciso IV), bem como estabelecendo o diálogo das fontes, ou seja, o diálogo entre a legislação celetista (arts. 2 e 157, inciso I, da CLT) e a Convenção n. 155 (arts. 20 e 21), adota-se novo viés interpretativo do art. 7º, inciso I, da CF, para restringir a rescisão do pacto laboral do trabalhador com seqüela acidentária aos casos em que se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, em razão da utilização analógica dos termos do art. 165 da CLT.

5 REFERÊNCIAS

ARAÚJO JUNIOR, Francisco Milton. **Doença ocupacional e acidente de trabalho: análise multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

BARROSO, Luís Roberto. **O Direito Constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da Constituição brasileira**. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

BAYLOS GRAU, Antonio; PÉREZ REY, Joaquín. **A dispensa ou a violência do poder privado**. Tradução de Luciana Caplan. São Paulo: LTr, 2009.

BÍBLIA SAGRADA. Traduzida para o português por João Ferreira de Almeida. São Paulo: King's Cross Publicações, 2006.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Lisboa: Almedina, 2003.

CESTARI, Elisabete; CARLOTTO, Mary Sandra. Reabilitação profissional: o que pensa o trabalhador sobre sua reinserção. **Revista de estudos e pesquisa em psicologia**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, 2012.

COHN, Amélia, *et alii*. **Acidentes do trabalho: uma forma de violência**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. In: SILVA, Alessandro da; MAIOR, Jorge Luiz Souto; FELIPPE, Kenarik Boujikian; SEMER, Marcelo (Organizadores). **Direitos humanos: essência do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

DWYER, Tom. **Vida e morte no trabalho**: acidente do trabalho e a produção social do erro. Campinas: Editora Unicamp, 2006.

FREITAS, Helcio Davi de. A estabilidade acidentária e a Súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho. **Revista** 57, n. 2, 2006. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=31&pagina=Revista_57_n_2_2006>. Acesso em: 3.2.2014.

GRAU, Eros Roberto. **Ensaio e discurso sobre a interpretação**: aplicação do Direito. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

GRAU, Eros Roberto. **O direito posto e o direito pressuposto**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

JAYME, Erik. Identité culturelle et integration: le droit internationale privé postmoderne. **Recueil des Cours de l'Académie de Droit International de La Haye**. Haye: Nijhoff, 1995. Disponível em: <http://nijhoffonline.nl/book?id=er251_er251_009-267>. Acesso em: 10.2.2014.

KREIN, José Dari. O capitalismo contemporâneo e a saúde do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 38, jul./dez. 2013.

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza; BERTANI, Íris Fenner Bertani. Saúde do trabalhador no SUS: desafios e perspectivas frente à precarização do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 32, jan./jun. 2007.

MARQUES, Cláudia Lima. O “diálogo das fontes” como método da nova teoria geral do direito: um tributo à Erik Jayme. In: MARQUES, Cláudia Lima (Org.). **Diálogo das Fontes**: do conflito à coordenação de normas do direito brasileiro. São Paulo: RT, 2012.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. A garantia do mínimo existencial - trabalho digno e sustentável: o caso dos maquinistas. **Revista LTr**, São Paulo, v. 77, n. 5, p. 536-544, maio 2013.

PEREIRA BINDER, M. C.; MUNIZ DE ALMEIDA, I. Acidentes do trabalho: acaso ou descaso? In: MENDES, René (Org.). **Patologia do trabalho**. 2. ed. v. I. São Paulo: Atheneu, 2005.

REDECKER, Ana Claudia. **Comentários à Constituição Federal de 1988**. Coordenadores Científicos: Paulo Bonavides, Jorge Miranda, Walber de Moura Agra. Coordenadores Editoriais: Francisco Bilac Pinto Filho, Otávio Luiz Rodrigues Junior. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

ZINET, Caio. Condições pioram, acidentes aumentam: número de acidentes de trabalho aumenta na última década, preocupa sindicatos e organismos internacionais, que culpam a forma de produção. **Caros Amigos**, out. 2012. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/artigoaaaf5fe5b423f847831c33897ce50c3a.pdf>>. Acesso em: 3.2.2014.

A RENÚNCIA À CONTINUIDADE DO MANDATO DO CIPEIRO SIGNIFICARIA PERDA DA GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO?

WOULD THE RENOUNCE TO THE CONTINUITY OF MANDATE OF INTERNAL COMMITTEE TO PREVENT ACCIDENTS MEAN LOSS OF PROVISIONAL GUARANTEE IN EMPLOYMENT?

Alexandre Pimenta Batista Pereira*

Resumo: A possibilidade de renúncia à continuidade do mandato na comissão interna de prevenção de acidentes há de ser cotejada em análise ao quadro de garantia provisória do emprego. Ao contrário do que aparentemente possa se fazer crer, a manifestação de vontade quanto à abdicação da permanência representativa não significa a perda imediata do tempo de quarentena, previsto em lei. O presente artigo busca esclarecer e separar os dois institutos jurídico-trabalhistas.

Palavras-chave: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Mandato. Renúncia. Garantia de emprego.

Abstract: The possibility of renounce the continuity of the mandate to an internal committee to prevent accidents is to be collated for analysis to provisional guarantee framework of employment. Contrary to what apparently may be to believe, the manifestation of will to the abdication of representative permanence does not mean the immediate loss of time in quarantine, provided by law. This article seeks to clarify and separate the two legal-labor institutions.

Keywords: Internal Committee to Prevent Accidents. Mandate. Renounce. Employment guarantee.

*Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 3ª Região. Doutor e Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Ex-Bolsista do Serviço Alemão de Intercâmbio Acadêmico (DAAD). Pesquisador-Visitante na Universidade de Gießen/Alemanha (2006-2008) e no Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht em Hamburgo/Alemanha (2010-2011). Ex-Professor da Universidade Federal de Viçosa. Professor do curso de Mestrado em Gestão Integrada do Território na Universidade Vale do Rio Doce (UNIVALE).

1 INTRODUÇÃO

As reflexões do presente artigo são baseadas em um caso concreto, que este autor teve a oportunidade de sentenciar¹. Mesmo não sendo uma situação de restrição da publicidade por segredo de justiça, tomou-se por bem omitir os nomes das partes, diante da inexistência do trânsito em julgado.

Trata-se de ação trabalhista na qual o obreiro pleiteia indenização substitutiva, decorrente do período de garantia provisória; relata que teria exercido a representação na CIPA durante o período aproximado de um ano na empresa. Antes do término do primeiro mandato, teria se candidatado à reeleição, enfrentando inúmeras dificuldades para conseguir lograr êxito no pleito eleitoral. Aponta que a empresa o teria transferido de seu posto original, imposto tempo diversificado (contrário a seu pleito de gozo) para a concessão de férias, além de outras situações a dificultá-lo nas eleições de mandato cipeiro.

De todo modo, mesmo com o quadro adverso, o reclamante logrou êxito na vitória de sua candidatura como representante da CIPA (vice-presidente), garantindo-lhe, pois, a estabilidade provisória no emprego à luz do § 5º do art. 164 da CLT.

Porém, destacou o reclamante que os companheiros que o apoiaram nas eleições teriam sofrido retaliações posteriores, com sucessivas dispensas no emprego. Com o escopo de evitar outras demissões, o obreiro teria desistido da continuidade no mandato, cedendo à pressão imposta. Para tanto, em reunião extraordinária na comissão, retirou-se da CIPA e declarou em cartório a renúncia ao período estável.

A defesa salientou que o documento, com reconhecimento de firma em tabelionato, seria válido, com a declaração de desligamento do cipeiro renunciando ao cargo de vice-presidente, com a comunicação realizada aos demais membros da comissão em reunião extraordinária. Ademais, sustentou que não teria havido na homologação da rescisão contratual qualquer ressalva do sindicato, argumentando, ainda, que o próprio autor teria pedido a formalização da rescisão para viabilizar o saque do FGTS.

Poucos dias depois da formalização em cartório da declaração de renúncia à continuidade do mandato da CIPA, a reclamada teria dispensado o obreiro na modalidade “dispensa sem justa causa”.

Então.

A renúncia ao término do mandato implicaria perda da garantia provisória de emprego e, conseqüentemente, da indenização

¹Trata-se de processo proveniente da Vara do Trabalho de Hortolândia, em fase de análise do recurso da empregadora pelo Eg. TRT da 15ª Região, tendo sido sentenciado pelo autor ainda como Magistrado da 15ª Região, antes de sua transferência por permuta para a 3ª Região.

substitutiva? Há que se conceber validade ao ato de despojamento? A declaração notarial de renúncia à indenização seria nula? Poderia o reclamante desistir da continuidade do mandato de cipeiro e perder, por consequência, a estabilidade provisória definida em lei?

Eis algumas questões que se procurarão refletir e ponderar no presente ensaio.

2 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES. TOPOLOGIA E REFLEXÕES

A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) está inserida na importância do direito tutelar do trabalho, porque visa promover as condições de saúde do obreiro, atrelada à permanente preservação das condições híginas no meio de labor.

A positivação da vedação da dispensa arbitrária do empregado eleito para o cargo de direção da CIPA encontra lastro no inciso II, "a", do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição da República, de sorte a vedar a dispensa sem justa causa "do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato".

A importância temática da comissão de prevenção de acidentes transcende a mera positivação de lei ordinária e atinge o patamar de uma perspectiva de direito humano, fundamental, tendo em vista a força normativa da Constituição e a máxima efetividade dos direitos fundamentais. A topografia do instituto supera, assim, a geografia ordinária e atinge o resguardo na *lex legum*.

De todo modo, o conceito estatuído no art. 163 da CLT, com redação dada pela Lei n. 6.514/1977, induz a certa margem ampliativa de interpretação, na medida em que a lei não procura restringir os pressupostos de constituição da comissão, mas tão somente busca alertar para a importância da regulamentação no Ministério do Trabalho e Emprego no tocante aos requisitos de constituição da CIPA.

A este propósito, determina a CLT que:

[...] será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Com efeito, a Norma Regulamentadora n. 5/MTE, com redação aprovada pela Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego, esmiúça as características e pressupostos da CIPA, fazendo referência à abrangência em todas as empresas (públicas e privadas)

no que toca ao número de representantes na comissão, ao mandato dos representantes (eleitos e designados), atribuições, funcionamento, inclusive em referência ao processo eleitoral.

O conceito de dispensa arbitrária (sem justa causa) do cipeiro encontra azo no art. 165 da CLT, ao dispor que:

[...] os titulares da representação dos empregados nas CIPA(s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Em verdade, o item 5.8 da NR-5/MTE não salienta a possibilidade da relativização da garantia provisória de emprego do cipeiro, à medida que não apresenta o motivo fundante da perda do período estável (como consagrado no art. 165 celetário). Ao contrário, apenas traz consigo a regra de quarentena ao dispor sobre a vedação da dispensa arbitrária, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

Assim, a estabilidade do cipeiro não constitui vantagem pessoal, nem mesmo está a proporcionar uma garantia absoluta ao emprego, nos termos da jurisprudência consolidada pela Súmula n. 339, II, TST. Ancorado no disposto celetista, a garantia provisória de emprego ao cipeiro pode ser interrompida quando o empregador apresente uma motivação de término do vínculo laboral, fundado em fatores disciplinados pela lei, em referência à justificativa de origem disciplinar, técnica, econômica ou financeira.

A este propósito, cumpre enfatizar que, na Alemanha, a situação da dispensa é estudada em atenção ao princípio do prognóstico (*Prognoseprinzip*), como medida de cotejo ao grau de distúrbio da relação jurídica a justificar o rompimento - em consonância à impossibilidade de permanência do vínculo - e também em vista da concretização de um juízo de razoabilidade e ponderação (*Grundsatz der Verhältnismäßigkeit*) quanto ao pressuposto e à razão motivadora da dispensa, buscando, sobretudo, concretizar a viabilidade de futura ocupação ao empregado (OTTO, 2008, p. 155).

A lei alemã de proteção à dispensa - *Kündigungsschutzgesetz* (KSchG), de 1951 - segue a linha de raciocínio por, primeiro, fixar o patamar geral de proteção à dispensa, que contraria preceito de ordem pública (*Sozial ungerechtfertigte Kündigungen*) e, em seguida, determinar a especificação concreta de proteção aos representantes da empresa (*Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung und Personalvertretung*).

Por seu turno, a lei de constituição das empresas - *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) - dispõe no § 103 a hipótese excepcional de despedida dos representantes, a exigir o consentimento do conselho

de fábrica (*Betriebsrat*), podendo ser suprido, de modo excepcional e subsidiário, por autorização judicial.

3 ACHEGAS AO PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE NO DIREITO LABORAL

É certo que o âmago estrutural do direito laboral está consagrado no predicado de inferioridade do obreiro na relação jurídica. O direito social fundamenta uma teia de proteção para mitigar a exploração capitalista e proteger o hipossuficiente na relação de nítido conteúdo desigual. A dicotomia capital *versus* trabalho marca a possibilidade do contexto de sujeição do mais fraco.

Nesse panorama, pode-se conceber a caracterização da luta de classes, sob a percepção de Marx e Engels, em **O Manifesto Comunista**:

A história de todas as sociedades que existiram até nossos dias tem sido a história das lutas de classes. Homem livre e escravo, patrício e plebeu, barão e servo, mestre de corporação e companheiro, numa palavra, opressores e oprimidos, em constante oposição, têm vivido numa guerra ininterrupta, ora franca, ora disfarçada; uma guerra que terminou sempre, ou por uma transformação revolucionária, da sociedade inteira, ou pela destruição das duas classes em luta. (MARX; ENGELS, 1848, p. 7)

Concluem Marx e Engels clamando para o apoio geral à revolução, como modo de superação ao cenário de exploração:

Em resumo, os comunistas apoiam em toda parte qualquer movimento revolucionário contra o estado de coisas social e político existente. Os comunistas não se rebaixam a dissimular suas opiniões e seus fins. Proclamam abertamente que seus objetivos só podem ser alcançados pela derrubada violenta de toda a ordem social existente. (MARX; ENGELS, 1848, p. 21)

Nesse sentido, a concepção aristotélica do predicado de justiça representa a consagração efetiva de tratamento desigual aos desiguais.

Como observado por Leite de Carvalho, o direito do trabalho parte do pressuposto da desigualdade entre os contratantes e relativiza o princípio da autonomia da vontade individual, base do direito contratual civilístico. O direito do trabalho busca, em verdade, compensar a

inferioridade econômica, entregando uma rede de proteção ao empregado para assegurar direitos mínimos e indisponíveis ao obreiro. Decerto, o modo de corrigir desigualdades está atrelado a partir da concessão e entrega também de desigualdades (CARVALHO, 2011, p. 68).

Nesta toada, a ordem jurídica entende por bem reduzir a margem de disposição dos direitos outorgados ao empregado, sabendo-se que é necessário impor a obediência dos preceitos mínimos trabalhistas.

No tocante à renúncia, Plá Rodríguez destaca que:

[...] a obrigatoriedade das normas jurídico-trabalhistas conduz à irrenunciabilidade de benefícios. Um dos indícios da especificidade do Direito do Trabalho frente ao direito comum é que no Direito do Trabalho a exceção se tornou regra e a renúncia aparece como lesiva ao interesse que a norma quer regular. (PLÁ RODRÍGUEZ, 2000, p. 62)

Porém, o mestre uruguaio procede a uma análise crítica do âmago de disposição no direito laboral. Haveria que se conceber uma completa eliminação da vontade privada, como força juridicamente relevante na elaboração normativa? Teria espaço para a liberdade nas relações trabalhistas?

Plá Rodríguez responde incisivamente a tal perspectiva, defendendo a preservação, sim, da autonomia da vontade nas relações de labor. Com veemência, elucida que:

Não há quem sustente tal absurdo. Se o Direito do Trabalho procura proteger a personalidade humana, é óbvia a impossibilidade de suprimir a livre manifestação de uma das qualidades supremas desta personalidade: sua vontade.

O caráter imperativo das normas trabalhistas, para o festejado jurista, não seria capaz de colocar fim à liberdade real dos contratantes. O direito do trabalho cria valores, tendo por lastro a responsabilidade social e a colaboração para o bem comum, sem excluir o campo de atuação da vontade privada.

Haveria, de certo modo, dois posicionamentos. Alguns colocariam as normas laborais como de natureza publicística, resultado da criação estatal; outros entenderiam que o direito do trabalho estaria imerso em normas simplesmente restritivas da autonomia, sem perder o condão privatístico da relação (PLÁ RODRÍGUEZ, 2000, p. 65 *et seq.*).

Como quer que seja, a conjugação do âmago restrito de disposição não autoriza a pensar que a relação jurídica contratual (própria

do preceito *iuslaboral*) poderia se igualar à atuação publicista, de nítido condão heteronômico, arraigada na relação estatal. A norma *iuslaboral* está, de veras, ancorada no patamar horizontalizado, a imperar a eficácia dos direitos humanos. Nesta seara, não haveria a verticalização da incidência dos direitos fundamentais, haja vista o plexo do horizonte contratualístico.

Plá Rodríguez, todavia, não termina aí as suas reflexões. Aponta, ao contrário, para o que chama de “problemas emergentes da irrenunciabilidade” (PLÁ RODRÍGUEZ, 2000, p. 70 *et seq.*) e passa a enumerar alguns pontos de análise.

O primeiro deles seria a determinação de quais normas teriam o condão de irrenunciáveis, enunciando a busca pela *ratio legis* normativa. Haveria certos índices de categorização que pudessem enunciar a tonalidade de exclusão da derrogação contratual.

O segundo questionamento passa, justamente, pela imprescindibilidade de declaração do direito positivo da norma de imperatividade:

Ou, em outras palavras: para que uma norma trabalhista seja irrenunciável, é necessária uma referência expressa do direito positivo? (PLÁ RODRÍGUEZ, 2000, p. 71 *et seq.*)

Plá Rodríguez destaca, ainda, os chamados “inconvenientes da irrenunciabilidade”. Ter-se-ia, nesta seara, a incidência das normas irrenunciáveis, estudadas no patamar dos litígios e conflitos sociais, à luz do possível campo de derrogação normativo.

Haveria, outrossim, o chamado campo de variação da renúncia, em referência às diferenças entre os ajustes unilaterais e bilaterais: o ato abdicativo em si (a renúncia) separado da situação marcada por concessões recíprocas (a transação).

O famoso jurista problematiza, ademais, o momento abdicativo da renúncia - se antes ou no decorrer do contrato - gerando, por consequência, três situações: a nulidade total, a anulabilidade parcial ou a ineficácia relativa (PLÁ RODRÍGUEZ, 2000, p. 80 *et seq.*).

A impossibilidade de disposição dos direitos sociais seria decorrência lógica, verdadeiro epicentro da proteção obreira. A irrenunciabilidade ostentaria a marca da força normativa da proteção jurídica ao hipossuficiente.

O *jus cogens* representa o caráter imperativo da norma, de modo tal que a indisponibilidade ostentaria a incidência da ausência da abdicção, essência do predicado da irrenunciabilidade.

Concluindo: a mitigação da autonomia (e do parâmetro dispositivo) não significa ausência de renúncia e possibilidade concreta do despojamento. Afinal, o obreiro permanece um sujeito capaz, livre e senhor de suas próprias decisões.

4 RENÚNCIA À CONTINUIDADE DO MANDATO. UMA AÇÃO BASEADA NO PRECEITO DE AUTONOMIA DA VONTADE

Longe de uma resposta concreta quanto à incisiva margem de renúncia juslaboral e da matriz própria de fundamento ao despojar, certo é que o trabalhador, embora ocupante de uma posição de inferioridade, é sujeito de direito e, em razão disso, detentor de liberdade e poder de abdicação. A possibilidade de renúncia e disposição revela a incidência da vontade livre do ser titular de direitos, sem a qual o trabalhador teria a situação de perene incapacidade e debilidade presumida.

Por isso, não existe presunção de vício de consentimento nos negócios jurídicos trabalhistas.

Para exemplificar, confira-se a redação da Súmula n. 342 do TST, *in verbis*:

DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT. Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

Nesse sentido, o trabalhador é livre para poder manifestar a sua aquiescência quanto ao desconto salarial, a partir da associação em planos médicos, odontológicos e recreativos. A posição de inferioridade do obreiro na relação jurídica não é o bastante para conferir uma presunção absoluta, *iuris et de iure*, de vício do consentimento e nem, tampouco, importar afronta direta ao disposto no art. 462 CLT, salvo a demonstração clara de vício no negócio jurídico e, por consequência, de mácula no ato declaratório.

Pari passu, a desistência à continuidade do mandato do cipeiro também representa um ato livre, porque decorrente da autonomia da vontade, justificado sob os mais diversos predicados.

O ato de desistência, *in casu*, da continuidade do mandato cipeiro foi reconhecido perante a comunidade, não havendo elemento suficiente a infamar uma emanção abdicativa livre, testemunhada em reunião extraordinária dos membros regulares da comunidade cipeira.

Ademais, a redação do termo, de linguagem aparentemente rebuscada, formalizado em cartório, não é, por si, suficiente a configurar qualquer mácula à ação. O próprio Sindicato teria assistido o reclamante

quanto à redação do ato abdicativo, confirmando a hipótese de legitimidade à renúncia do mandato da CIPA.

A razão que motivou o reclamante a se retirar da comissão fez-se atrelada ao fundamento de uma ação livre, com esteio no princípio da autonomia da vontade (art. 5º da Constituição da República), sem a qual ao trabalhador seria presumida uma situação de debilidade ínsita e perene incapacidade.

A tutela jurídica ao obreiro não lhe retira, deveras, a capacidade de se auto-regulamentar, de reger a sua vida, segundo as próprias conveniências. Conferir uma proteção concreta ao desfavorecido não equivale a conceber uma tutoria constante, retirando a própria capacidade do obreiro de decidir o seu futuro.

De fato, a renúncia à continuidade do mandato à comissão de prevenção de acidentes é um ato livre, não havendo qualquer estigma ou mácula que possa nulificar a abdicação.

Bem diferente, todavia, é a garantia provisória do cipeiro.

5 TEMPO DE QUARENTENA DA GARANTIA DE EMPREGO DO CIPEIRO: a estabilidade provisória advinda da lei

Decerto, não se pode confundir a renúncia à ocupação do cargo de vice-presidente da CIPA, por revelar-se um ato livre, válido, com o tempo de quarentena imposto pela lei no tocante à permanência do emprego “**desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato**”, consoante art. 10, II, “a”, do ADCT.

Na situação em espeque, a reclamada teria justificado a ação ao fundamento de que a motivação da rescisão teria por base um pedido do próprio reclamante ao gerente para terminar a construção de sua casa, solicitando “que a empresa formalizasse a rescisão como se fosse ‘dispensa sem justa causa’, a fim de viabilizar o saque do FGTS”.

A justificativa do empregador, neste caso, não pode, todavia, *data venia*, prosperar.

Frise-se que no TRCT em questão constava especificadamente a causa do afastamento como “**dispensa sem justa causa**”.

De mais a mais, os requisitos para confecção ao tempo de prevalência da garantia de emprego do cipeiro (período de quarentena) são disciplinados pela lei. Impossível prevalecer, nesta situação, a imposição de uma fonte autônoma a afastar a garantia que tem por fruto um direito humano/fundamental, ligado à efetividade de proteção das normas de saúde, higiene e representação no meio ambiente laboral.

A renúncia ou transação no que tange ao tempo estabilitário do cipeiro (quarentena) revela-se plenamente nula, em consonância à hermenêutica das Orientações Jurisprudenciais n. 30 e 31 da Seção de Dissídios Coletivos do TST, abaixo transcritas, *in verbis*:

ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE. Nos termos do art. 10, II, 'b', do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do art. 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

ESTABILIDADE DO ACIDENTADO. ACORDO HOMOLOGADO.PREVALÊNCIA.IMPOSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO DO ART. 118 DA LEI N. 8.213/1991. Não é possível a prevalência de acordo sobre legislação vigente, quando ele é menos benéfico do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes.

Com efeito, a garantia de manutenção do emprego e do salário do empregado representante da CIPA - um ano após o término do mandato - é imperativa, atrelada que está a fatores puramente objetivos. A norma tem em mira a atuação livre do representante obreiro, de sorte tal que o cunho social da premissa protetora afasta o despojamento dos particulares no caso concreto.

Pari passu, as garantias de emprego da gestante, do dirigente sindical, representam evolução marcante do direito do trabalho, porque agregam a manifestação da imperatividade das normas de proteção social. Permitir a renúncia, nestas situações, seria jogar por terra as duras conquistas de consagração do trabalho como valor social.

Vale lembrar, inclusive, que na Alemanha a constelação protetiva da dispensa (*Kündigungsschutz*) em razão da função desempenhada nos órgãos coletivos de representação, tanto pela cogestão (*für Funktionsträger der Mitbestimmung*) quanto a partir do desempenho do serviço em prol da coletividade (*während des Dienstes im Interesse der Allgemeinheit*), é estudada em consonância e correspondência direta à proteção da maternidade (*für Schwangere und Mütter*) e ao preceito de integração e garantia aos portadores de necessidades especiais (*für schwerbehinderte Menschen*) (OTTO, 2008, p. 146-151).

A regra de proteção e vedação à dispensa está baseada não apenas em fatores de ordem subjetiva (maternidade, limitação corporal), mas também sob pressupostos de cunho objetivo, vinculados ao exercício do mandato coletivo de representação. O legislador cuida de reduzir o

espaço da autonomia abdicativa ao cunhar os pressupostos e limitações da dispensa ordinária, efetivando a garantia provisória de emprego e a conjugação da proteção à dispensa imotivada (*Kündigungsschutz*) (OTTO, 2008, p. 146). A demissão segue o preceito da *ultima ratio*, de sorte que são ponderados fatores ligados à proporcionalidade e necessidade da medida, aparecendo o rompimento do vínculo apenas como derradeira medida circunstancial (JUNKER, 2009, p. 206).

Nesse sentido, voltando à seara brasileira, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos obreiros ostenta o condão revelador do mínimo existencial, à luz da vedação do retrocesso social (princípio da progressividade dos direitos fundamentais, nos termos do *caput* do art. 7º da Constituição da República).

Se, de um lado, o ato de desligamento da representação cipeira representa, por si, uma ação válida, diante da manifestação de vontade do próprio reclamante, de outro lado, o ato abdicativo de renúncia à indenização não pode prevalecer ante a infração da norma de ordem pública, em consonância à constelação da garantia provisória de emprego do ocupante do mandato, mormente o período de quarentena legal.

Não teria qualquer valor jurídico, por representar vilipêndio às normas trabalhistas de natureza humana/fundamental, a declaração obreira de que a reclamada estaria isenta de pagar qualquer indenização da estabilidade provisória, mesmo que a manifestação fosse confeccionada em tabelião, com firma reconhecida do reclamante. Aceitar tal emanção de vontade seria uma afronta direta ao âmago estrutural, à própria natureza ontológica do Direito do Trabalho, porque representa gravíssimo menoscabo à proteção do valor social do labor, à luz do art. 19º e 444 da CLT.

Mesmo registrada em cartório e tabelionato oficial tal formalização é nula de pleno direito. O ato jurídico traria consigo o germe imanente, *in re ipsa*, de nulificação. Se assim não fosse, poder-se-ia chegar a um ambiente de validar declarações que o trabalhador despojasse do salário-mínimo, do décimo terceiro, do FGTS, das férias, direitos irrenunciáveis por natureza. Seria o cenário de uma desregulamentação aviltante, a legitimar uma exploração sem limites.

6 CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho nasceu das próprias contradições do capitalismo, de sorte que a proteção jurídica ao inferiorizado, hipossuficiente na relação, está a merecer o norte existencial das normas juslaborais, buscando minimizar as desigualdades concretas da vida, a partir de concessões jurídicas.

Saliente-se.

Uma situação refere-se, propriamente, ao desligamento da comissão, ato, por si mesmo, válido, eis que representativo de uma manifestação de vontade livre e hígida.

Outro problema bem diferente tem em mira a garantia de labor do representante da CIPA, efetivada pelo tempo mínimo de manutenção no emprego, norma estatuída mediante um caráter de positivação constitucional, em atenção à proteção da liberdade de trabalho.

São, portanto, duas situações plenamente distintas, impassíveis de identidade.

Apenas seria possível construir o afastamento do tempo de garantia provisória do cipeiro quando o término da relação jurídica fizesse consolidado no próprio ato abdicativo obreiro - o pedido demissional - ou tendo por fim os fundamentos estatuídos na própria lei: a motivação de ordem disciplinar, técnica, econômica ou financeira.

In casu, nenhuma das possíveis situações fizeram-se presentes, uma vez que a causa de término do contrato revelou-se atrelada à dispensa sem justa causa.

Neste particular, o empregador, ao ter dispensado o obreiro sem justa causa, passou por cima da garantia fundamental da estabilidade provisória do cipeiro, norma de ordem pública, de caráter fundamental, integrante dos princípios basilares constitucionais, núcleo tangente da própria ontologia do Direito do Trabalho. A dignidade humana e o valor social do trabalho (arts. 1º III, IV, 7º, 170 e 193 da Constituição da República), são predicados atrelados à máxima de vedar a caracterização do “trabalho como mercadoria”, postulado que encontra suas balizas no Anexo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a Declaração de Filadélfia, de 1944.

O ato de se retirar da CIPA é sumamente distinto do tempo de prevalência do período de quarentena (garantia provisória do emprego). Irrelevante a inexistência de ressalva do Sindicato na homologação rescisória ou o conteúdo do documento da carta de renúncia, tendo em vista a incidência do trato imperativo das normas trabalhistas (art. 9º e 444 da CLT).

Nesse sentido, confira-se o seguinte aresto:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. SUPLENTE DA CIPA. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. RENÚNCIA À ESTABILIDADE. NULIDADE. A Lei não admite a dispensa arbitrária dos representantes dos empregados nas CIPAs e seus respectivos suplentes, conforme se verifica do art. 165 da CLT. Sendo o empregado detentor de estabilidade provisória, o que a Lei possibilita é a sua dispensa por justa causa, ou então que ele próprio, desejando desligar-se de uma determinada

empresa, peça demissão do emprego, sendo válido esse ato desde que efetuado com a assistência do respectivo Sindicato, do Ministério do Trabalho ou desta própria Justiça Especializada, nos termos do art. 500 da CLT. Sendo incontroverso nos autos que a dispensa do autor ocorreu por iniciativa da ré, sem justa causa, nulo se afigura esse ato, assim como a alegada 'renúncia' à estabilidade, redigida e assinada pelo obreiro 10 dias após ter sido pré-avisado de sua dispensa. (TRT 15ª R.; RO 1418-2006-017-15-00-8; Ac. 48.812/2007; 5ª Câmara; Rel. Des. Ana Paula Pellegrina Lockmann; DOESP 11.10.2007; p. 107)

Com efeito, expirado o prazo do período estabilitário é devida a indenização substitutiva nos termos do art. 496 CLT, combinado com a Súmula n. 396 TST.

Na situação particular, cabe ao reclamante a indenização pelo tempo de garantia da estabilidade provisória do emprego, tendo em vista que o ato da dispensa imotivada representou abuso de direito do poder empregatício (art. 187 do Código Civil), por contrariar preceito constitucional de ordem pública, merecendo, assim, a respectiva indenização compensatória.

Atrelado ao princípio da reparação integral, seria devido ao reclamante o pagamento dos salários, gratificação natalina, férias com o terço constitucional e FGTS do respectivo tempo de garantia provisória, desde a dispensa imotivada até um ano após a data de saída da CIPA, tempo de encerramento da garantia provisória.

Em suma, a renúncia à continuidade do mandato do cipeiro não significa perda da garantia provisória. Ao contrário: o tempo de quarentena da permanência no emprego materializa, justamente, a garantia constitucional de proteção do representante obreiro quanto ao abuso das condições de labor, supostamente adversas. Compreender as distinções dos institutos é dever do intérprete e, sobretudo, missão do aplicador na análise do caso concreto, voltado à sapiência de "dar a cada um o que é seu" (*suum cuique tribuere*).

7 REFERÊNCIAS

CARVALHO, A. C. L. **Direito do Trabalho**: curso e discurso. Aracaju: Evocati. 2011.

JUNKER, Abbo. **Grundkurs Arbeitsrecht**. 8. Aufl., München: C.H. BECK, 2009.

MARX, Karl Heinrich; ENGELS, Friedrich. **O Manifesto Comunista**. Ed. eletrônica (*ebook*): Ridendo Castigat Mores, 1848.

OTTO, Hansjörg. **Arbeitsrecht**. 4. Aufl., Berlin: Gruyter Recht, 2008.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3. ed., São Paulo: LTr, 2000.

O JUIZ DO TRABALHO E A COMPETÊNCIA PARA AUTORIZAÇÕES DO TRABALHO ARTÍSTICO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES

THE LABOR JUDGE AND THE COMPETENCE TO WORK PERMISSIONS OF THE ARTISTIC WORK OF CHILDREN AND ADOLESCENTS

Lélio Bentes Corrêa*
Kátia Magalhães Arruda**
José Roberto Dantas Oliva***

Resumo: A interpretação harmônica dos textos da Constituição Federal e da Convenção n. 138 da OIT possibilita a conclusão de que o trabalho artístico de crianças e adolescentes pode, **excepcionalmente**, ser permitido, desde que por autorizações judiciais individuais e clausuladas que levem em conta, **prioritariamente**, os **interesses da criança e do adolescente**, seres em peculiar condição de desenvolvimento e, por isto, mercedores de **proteção integral**. Tais autorizações, afetas ao Juiz do Trabalho, não desobrigam ou subtraem deste ou do Juiz da Infância e da Juventude o poder-dever de dar concreção ao comando constitucional de conferir **proteção integral e absolutamente prioritária** aos artistas mirins. Ao contrário: a experiência demonstra ser impossível proteger verdadeiramente de forma isolada, havendo a necessidade de toda uma rede, com participação efetiva de todos: do Estado, da família, da sociedade e da comunidade, para aumentar e solidificar a textura de proteção dos artistas mirins e de todas as crianças e adolescentes do Brasil. A partir dessa percepção e com sólida base jurídica, os sistemas de justiça do trabalho e da infância e da juventude resolveram, numa cooperação jurisdicional inédita, recomendar critérios para efeito de competência e somar esforços em atuação conjunta.

*Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Mestre em Relações Internacionais, membro da Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho (CSJT-TST) e do comitê gestor do Programa de Combate ao Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho (CSJT-TST).

**Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Doutora em Políticas Públicas, membro da Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho (CSJT-TST) e do comitê gestor do Programa de Combate ao Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho (CSJT-TST).

***Juiz Diretor do Fórum Trabalhista e Titular da 1ª Vara do Trabalho de Presidente Prudente-SP (TRT15), mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP, membro da Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho (CSJT-TST) e do comitê gestor do Programa de Combate ao Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho (CSJT-TST).

Palavras-chave: Criança. Adolescente. Trabalho Infantil. Artes. Proteção.

Abstract: The harmonic interpretation of texts of the Federal Constitution and the Convention n. 138 of the ILO allows the conclusion that the artistic work of children and adolescents can, exceptionally, be allowed, provided by individual and claused judicial injunctions that take in account, primarily, the interests of the child and the adolescent, beings in peculiar development condition and, hereby, worthy of full protection. Such authorizations, affect to the Labor Judge, don't discharge or subtract from this or from the Juvenile Judge the power-duty to give concretion to the constitutional command to concede full and absolutely prioritized protection to young artists. On the contrary: the experience shows to be impossible to truly protect in isolation, requiring the need for an entire network, with the effective participation of all: State, family, society and community, to enhance and solidify the protective texture of young artists and of all children and adolescents of Brazil. From this perception and with solid legal basis, the labor justice and juvenile systems decided, in an unprecedented judicial cooperation, to recommend criteria for the effect of competency and to combine efforts in joint action.

Keywords: Child. Adolescent. Child Labor. Arts. Protection.

1 INTRODUÇÃO

Trata o presente artigo sobre tema complexo, multidisciplinar e de extrema importância para os operadores do direito que atuam com os temas relacionados ao trabalho e à proteção da criança e do adolescente no Brasil: o trabalho infantojuvenil artístico, implicações e consequências, e a competência para julgar suas questões controvertidas, em especial as autorizações concedidas aos que ainda não completaram 16 anos. Para tanto, faz-se necessária interpretação harmônica dos textos da Constituição Federal e da Convenção n. 138 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A verdade é que ainda persistem dúvidas sobre a configuração desse trabalho. Quando se trata de **artista adulto**, ninguém duvida: **é um trabalhador!** Mas, como analisar a atuação de crianças e adolescentes quando inseridas em um mercado?

A Lei n. 6.533/1978 dispõe sobre a regulamentação das **profissões** de Artistas e de Técnico em Espetáculos de Diversões e, no art. 2º, prescreve (sem destaque no original):

Art. 2º Para os efeitos desta lei, é considerado:

I - **Artista, o profissional** que cria, interpreta ou executa obra de caráter cultural de qualquer natureza,

para efeito de exibição ou divulgação pública, através de meios de comunicação de massa ou em locais onde se realizam espetáculos de diversão pública;

Antes, cuidava a Consolidação das Leis do Trabalho de disciplinar a matéria. O art. 35 da CLT tratava do direito de **bailarinas, músicos e artistas** de teatros, circos e variedades, à “**carteira profissional**”. O § 2º do art. 480 chegou a dispor sobre as exigências para artistas de teatros e congêneres, que fossem **empregados**, romperem contratos por prazo determinado. O parágrafo único do art. 507 dispunha sobre a inaplicabilidade ao **trabalho de artistas** das disposições relativas à prorrogação ou renovação de contratos por prazo determinado, ao passo que o art. 509 versava sobre despesas de viagem e transportes dos empregados das companhias ou empresas teatrais. Havia, ainda, a Lei n. 101/1947, que subordinava ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (denominação de então), os contratos entre os **trabalhadores** de teatro, cinema, rádio e circo (artistas) e os respectivos empregadores. Por fim, a Lei n. 301/1948 tratava da matrícula, nas escolas “primárias”, para os filhos de artistas de circo.

Todos os dispositivos legais referidos foram revogados pela Lei n. 6.533/1978, que regulamenta atualmente a profissão de artista.

A lei em questão trata desde a exigência de registro prévio no Ministério do Trabalho e Emprego até sobre a possibilidade de penhor legal de equipamento e de todo o material de propriedade do empregador quando de obrigações inadimplidas para com os profissionais a que visa proteger. Estabelece conteúdo obrigatório do contrato, regula cláusula de exclusividade, trata de contratos por prazo determinado e indeterminado, utilização de nota contratual, responsabilidade pelo tomador de serviços quando a contratação se der por intermédio de agência de locação de mão de obra, efeitos do rompimento antecipado do contrato, estabelece jornada especial, adicional por acúmulo de função, contratação de figurante e aborda outros direitos.

No art. 12, há disposição, inclusive, acerca da prestação de serviço caracteristicamente eventual, como tal considerado aquele que não ultrapassar 7 (sete) dias consecutivos, vedada a utilização desse mesmo profissional, nos 60 (sessenta) dias subsequentes, por essa forma, pelo mesmo contratante.

O Decreto n. 82.385, de 5 de outubro de 1978, que regulamenta a referida lei, possui quadro a ele anexo, intitulado e descrevendo as funções em que se desdobram as atividades de artistas e técnicos em espetáculos e diversões.

O art. 35 da Lei n. 6.533/1978 também estabelece que a legislação do trabalho em geral aplica-se aos Artistas e Técnicos em Espetáculos e Diversões, exceto naquilo que for regulado de forma diferente na lei especial.

Para dirimir qualquer litígio que decorra de uma relação entre artista e contratante, derivado da inobservância desta lei ou da legislação

trabalhista em geral, mesmo em situação de pré-contratação, ninguém duvida ou questiona a competência da Justiça do Trabalho. Por que é diferente em relação à criança e ao adolescente?

A questão, portanto, merece reflexão aprofundada, que procuraremos fazer nos tópicos seguintes.

2 TRABALHO INFANTOJUVENIL ARTÍSTICO NÃO É BRINCADEIRA E PODE CAUSAR DANOS

O trabalho infantojuvenil artístico não é jogo do “faz de conta”. Pode ser tão - e até mais - árduo e pernicioso que muitos outros em relação aos quais nem se cogita da criação de exceções à regra da idade mínima de 16 anos para ingresso no mercado de trabalho (salvo para aprendizes, a partir dos 14).

Alguns minutos em cena, por exemplo, podem representar o resultado de horas de memorização de texto e ensaios, que causam não apenas estafa física, mas também mental.

Por esta só possibilidade, há quem sustente que não poderia mesmo haver trabalho artístico antes da idade mínima legalmente instituída, uma vez que isto subtrairia, da criança e do adolescente, o direito de brincar, estudar, de não trabalhar e de desenvolvimento físico e psicossocial completo.

A carreira artística não traduz somente *glamour*. Implica, também, exaurimento de forças e, às vezes, prejuízos de ordens diversas.

O trabalho artístico infantil pode resultar em possíveis - e às vezes irreversíveis - prejuízos à integridade física, psicológica, moral etc., dos pequenos. A transição da fama à obscuridade, quando a celebridade infantil se transforma em adulto desconhecido, pode ter efeitos altamente danosos.

Além disto, nem todos têm a necessária percepção de que criança não pode ser vista e tratada como adulto miniaturizado, como chega a ocorrer, exemplificativamente, nos bastidores e *sets* de filmagens.

Há relatos de casos preocupantes e que chocam.

Haim Gruspun (2000, p. 68), reportando histórias de Hollywood, retrata a vida de Robert Blake, que começou a dançar e cantar no palco desde os dois anos de idade. Atuou em diversas comédias e ganhou até o Emmy pela série de TV **Baretta**. Sobre sua infância, no entanto, teria dito:

Eu não era um astro infantil. Eu era um trabalhador infantil. De manhã, minha mãe me entregava para o estúdio da MGM como um cachorrinho em confiança... eu era como a maioria dos artistas mirins. Eu interpretava porque me mandavam. Eu não gostava. Não era um modo de se viver.

Outro drama relatado por Grunspun (2000, p. 67-68) foi o de Jackie Coogan, escolhido por Charlie Chaplin para ser o astro mirim do filme **O garoto**. Tornou-se celebridade e teria ganhado quatro milhões de dólares quando criança, mas o dinheiro ficou com a mãe e o padrasto. Depois de uma batalha judicial, acabou fazendo um acordo. Morreu em 1984, lutando por uma lei que obrigasse os pais de pequenos artistas a depositar num fundo de reserva parte dos ganhos por eles obtidos.

Como resultado do caso Coogan, segundo Grunspun, o Estado da Califórnia aprovou a **Lei do Artista Infantil**. Referida lei “prevê que pelo menos 50% do que o artista ganha deve ser depositado numa poupança indicada por um juiz, até a criança alcançar 18 anos de idade”.

Haim Grunspun (2000, p. 68) considera referida lei frágil “porque ela só cobre contratos a longo prazo de filmes, ou longas séries na televisão e não intervalados”. E conclui: “Forçar um garoto para ser um artista é uma das piores coisas que podem acontecer a uma criança. Obriga-as a serem adultos quando ainda são crianças”.

Ainda no cenário internacional, há outras histórias emblemáticas.

Macaulay Carson Culkin, do filme **Esqueceram de mim**, tem registro de brigas familiares e envolvimento com drogas¹.

Pedro Javier Viveros, que viveu Cirilo na novela mexicana **Carrossel** (sucesso desde os anos 90 na televisão brasileira), hoje com 34 anos de idade, associa a esquizofrenia ao fato de, do nada, deixar de ser famoso para enfrentar a vida real. O ex-ator vive na Cidade do México, em casa humilde, com a mãe. Decepcionou o dedo mínimo durante uma crise da doença, diagnosticada quando tinha 23 anos².

Justin Drew Bieber, cantor e compositor canadense, também tem histórico de drogas, prisão e, recentemente, anunciou que se aposentaria, apesar de ainda muito jovem, o que, depois, foi desmentido³.

Há registros também de exposições em busca da fama.

No *reality show* **Meu Filho é uma Estrela**, nos EUA, dez crianças e seus responsáveis (normalmente as mães) ficam numa casa durante oito semanas realizando testes. É uma espécie de “Big Brother” mirim, com eliminações de todas as formas. O prêmio, para o vencedor, é de US\$ 50 mil, além do contrato de um ano com agente de Hollywood. As pressões, pelos próprios pais, são intensas, a ponto de uma mãe ter dito para um garoto de 12 (doze) anos que, ou ele seria famoso, ou deixaria de ser sua mãe⁴.

¹Disponível em: <<http://g1.globo.com/pop-arte/cinema/noticia/2012/08/macaulay-culkin-gasta-r-12-mil-de-por-mes-em-medicamentos-diz-site.html>>. Acesso em: 4 jun. 2015.

²Disponível em: <<http://ego.globo.com/famosos/noticia/2014/10/esquizofrenico-ator-que-viveu-cirilo-em-carrossel-decepcionou-o-dedo.html>>. Acesso em: 4 jun. 2015.

³Disponível em: <<http://g1.globo.com/musica/noticia/2013/12/assessora-de-bieber-diz-que-anuncio-de-aposentadoria-era-brincadeira.html>>. Acesso em: 4 jun. 2015.

⁴Disponível em: <<http://colunas.revistaepoca.globo.com/mulher7por7/2010/02/21/meu-filho-e-uma-estrela-e-minha-mae-e-louca/>>. Acesso em: 4 jun. 2015.

No Brasil, temos também casos dramáticos.

Exemplifique-se com o de Fernando Ramos da Silva, que interpretou o personagem que deu nome ao filme **Pixote, a Lei do Mais Fraco**, de 1981, dirigido por Hector Babenco.

Depois do êxito do filme regressou à miséria de antes e, sem obter sucesso na carreira de ator, Pixote enveredou pelo mundo do crime e acabou morto a tiros, aos 19 anos de idade, por policiais militares, em 25 de agosto de 1987 numa favela de Diadema⁵.

No filme **Cidade de Deus**, dirigido por Fernando Meireles, indicado ao Oscar, uma criança com arma na mão deu um tiro no pé de outro menino de apenas seis anos de idade. Como conseguiu o menino-artista chorar tão realisticamente? O ator, professor, carnavalesco e escritor Pato Papaterra (NOCCHI *et al.*, 2010, p. 192), desvendou o mistério: disseram-lhe que a mãe, que o garoto adorava, havia morrido. Ele não estava, pois, representando, mas chorando a morte da mãe amada. Violência extrema!!!

A televisão brasileira também tem propiciado exemplo de trabalho precoce no mundo artístico. Quem não admirou a graça e a vivacidade de Rafaela, na novela **Viver a Vida**, da Rede Globo, interpretada pela atriz infantil Klara Castanho, de apenas 8 anos de idade?

Notícias dão conta que o autor Manoel Carlos teria mudado os rumos da personagem, que inicialmente seria uma vilã, em razão de notificação recomendatória do Ministério Público do Trabalho⁶.

Também a menina Maísa Silva, do SBT, começou a virar estrela aos 3 (três) anos de idade (CAVALCANTE, 2011, p. 51-52). Chegou a ter crises de choro no ar, em pelo menos duas ocasiões. Assustou-se, bateu a cabeça em uma câmera (acidente do trabalho!) e foi até mesmo colocada em uma mala, tendo sido, por ordem judicial, afastada do programa dominical.

Inteligência e talento não faltam às duas artistas infantis destacadas. A questão que se põe é se o trabalho e a fama precoces podem afetar o desenvolvimento de pessoas que, como elas, trabalham desde crianças.

A **Revista IstoÉ**, conforme Sandra Regina Cavalcante (2011, p. 52), chegou a comparar a vida deslumbrante atual da nova estrela Maísa com a:

[...] vivida pela atriz Narjara Turetta, que aos 4 anos esbanjou talento em comerciais e à frente de

⁵Disponível em: <<http://g1.globo.com/Noticias/SaoPaulo/0,,MUL93382-5605,00.html>>. Acesso em: 4 jun. 2015.

⁶A Globo Comunicação e Participações S.A. assinou, com o Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro (PRT1), o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta n. 494/2010, em 29.9.2010, disciplinando a contratação de artistas infantojuvenis.

um programa da Record, aos 12 encantou o País no seriado *Malu Mulher*, na Rede Globo e hoje, aos 40, vende água de coco numa esquina de Copacabana.

Em texto escrito para ser apresentado no seminário sobre trabalho infantil artístico promovido pela Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, Tânia Coelho dos Santos faz algumas reflexões importantes (SANTOS, 2008, p. 84-87):

[...] Acredito que nos interessa discutir se devemos permitir que crianças participem de produções artísticas e da indústria do entretenimento organizadas por empresários adultos. Espero ter deixado claro que a manifestação criativa espontânea da criança não visa à comunicação e nem quer despertar emoções estéticas ou reflexões de qualquer tipo. Ela visa a reparar seus sofrimentos e confortá-la. Quem faz do objeto da arte um meio de despertar a emoção estética, uma forma de crítica social, de reflexão filosófica, ou, simplesmente, um meio de divertir os outros, são os adultos. Por essa atividade, em nossa sociedade, algumas pessoas pagam ou recebem dinheiro. **O trabalho artístico faz parte do mercado de trabalho.** Quem o desenvolve **compra ou vende trabalho.**

Eu perguntaria, da maneira mais ingênua possível: o objeto que a criança cria espontaneamente tem mercado, se presta a ser comprado ou vendido? Se a resposta é sim, eu pergunto: quem está autorizado a negociar seu preço? Devemos autorizar os pais a venderem o produto ou a força de trabalho do seu filho no mercado artístico? Novamente, se a resposta é sim: como proteger essas crianças da exploração por parte de seus pais?

Na minha experiência clínica, muitas vezes, recebi mulheres jovens que se tornaram, prematuramente, modelos no mercado da moda, por instigação de seus pais. Nunca recebi um único caso proveniente de uma família abastada. Elas provinham de famílias pobres que esperavam que o sucesso da filha bonita trouxesse benefícios para seus pais e irmãos. Por essa razão, foram entregues às agências de modelo que as enviaram para o exterior com 14 anos de idade ou mais. Essas meninas sofrem muito com a separação precoce e muitas desenvolvem sintomas psicológicos graves. Nesses casos, o laço entre o

trabalho artístico da jovem e a ambição familiar é especialmente claro [...]. (g.n.)

É da mesma autora, que é psicanalista, a afirmação de que:

[...] somente com o usufruto do direito incondicional à irresponsabilidade infantil, uma criança chegará a ser um jovem e depois um adulto saudável, capaz de amar e trabalhar, contribuindo para a ciência, a arte e a civilização.

Defende, ainda, com razão, que criança e adolescente não podem ser transformados em previdência privada dos pais.

A também psicanalista Cecília Faria, no entanto, atesta que, felizmente, ser um astro na infância não implica, necessariamente, sofrimento pessoal e perturbações na adolescência e na vida adulta.

Depois de reportar-se a uma lista que, segundo ela, é longa e amarga para com as crianças que conseguiram alcançar o sucesso, atesta que (FARIA, 2009, p. 124-125):

[...] Há casos diferentes desses, de pessoas que, quando crianças, fizeram sucesso como atores e se tornaram adultos bem-sucedidos dentro e fora dos palcos. São histórias como a de Maria Adelaide Amaral, que atuou em vários programas infantis de televisão e é hoje uma escritora conhecida e consagrada. O que faz a diferença?

Não há resposta única. As crianças diferem de uma época para outra, além de não existirem duas crianças iguais. Mas o depoimento da psicóloga Lídia Aratangy talvez ilumine algumas facetas da questão. Lídia interpretou a personagem Narizinho na primeira versão televisiva do **Sítio do Picapau Amarelo**, exibida pela então Televisão Tupi, na década de 1930. O 'Sítio' teve inúmeras versões posteriores, mas nenhuma com o sucesso da primeira, dirigida por Júlio Gouveia, com adaptação de Tatiana Belinky. Conta Lídia: 'Do meu Narizinho, guardo acima de tudo o cuidado extremo do Júlio Gouveia para com todos nós, principalmente com as crianças. Ele era psiquiatra e sabia do valor do bom teatro infantil para o desenvolvimento emocional (não importa que fosse pela TV: era teatro, e dos bons!). Os textos e as falas não tinham só a função de serem bons para a cena. Tinham também uma função educativa para seu público infantil (e também para

nós, os atores): dar vazão e expressão a sentimentos e emoções difíceis de expressar, nem sempre louváveis, mas que existem em todas as crianças. [...] Muito mais tarde, conversando com ele, eu soube que a escolha das outras personagens que ele me atribuía tinha a ver com a preocupação de que eu não me confundisse com a menina boazinha e alegrinha que era a Narizinho. [...] Meu diretor jamais esquecia que eu era criança e que, por mais desenvolta e competente que me mostrasse em cena, tinha a estrutura emocional da minha idade cronológica - e devia ser protegida'.

É preciso haver uma equipe de profissionais capaz de reconhecer que criança não é miniatura de adulto. Além disso, o ator mirim precisa contar com uma família que não o considere um empreendimento ou uma aplicação para render dinheiro. Precisa de uma família que não seja gananciosa nem excessivamente vaidosa, que o defenda dos efeitos nocivos da fama, mantendo sua privacidade e organizando uma vida longe de holofotes, fotos, assédio e comentários da mídia. Precisa de pais que tenham discernimento para recusar uma carga excessiva de trabalho, de modo a preservar um mínimo de regularidade na sua rotina de criança e estudante.

Não há dúvida que há exemplos de artistas infantis que se tornaram adultos bem resolvidos e sucedidos, saindo do seu círculo original de pobreza.

O que raramente percebemos, porém, é que o ocorrido é tão excepcional que se trata de uma vitória individual, raríssima e que não estará ao alcance da esmagadora maioria que ficou para trás e que continuará pobre, subjugada e oprimida (ARRUDA, 2015, p. 115).

A ênfase para os casos trazidos a lume tem o propósito apenas de enfatizar o cuidado e a preocupação que se deve ter quando da análise de um pedido de autorização judicial para trabalho.

Ora, conciliar a inocência e as despreocupações próprias da tenra idade com a árdua responsabilidade do trabalho, ainda que no desempenho de atividade artística, não é tarefa simples (OLIVA, 2006a, p. 209).

De fato, como penetrar no âmago da alma de seres que, não raras vezes, nem sequer possuem o entendimento necessário para expressar a sua vontade? Existe caminho seguro para se descobrir as futuras consequências trazidas, por exemplo, em virtude da troca dos brinquedos pela interpretação, sempre precedida de horas de estudo, concentração e - sabe-se bem! - cansaço mental?

Por outro lado, como se proibir o desenvolvimento e - por que não? - o aprimoramento de um dom por Deus concedido? Como limitar, pela idade, a expressão de um talento inato?

Por mais que se tente encontrar, em análise cuidadosa e casuística, o real sentido da Proteção Integral - pela vedação do trabalho aos que não completaram dezesseis anos ou concessão de alvará, preservando-se-lhes a liberdade artística - certo é que sempre haverá margem grande de erro, do qual a principal vítima será justamente aquela a que se tanto visa proteger (OLIVA, 2006a, p. 210).

3 O TRABALHO INFANTOJUVENIL ARTÍSTICO E A EXCEÇÃO À IDADE MÍNIMA

Queiramos ou não, tenhamos ou não consciência, sob olhar complacente ou de indiferença, indignação ou - como é comum - indistigável, irrefletida e pura admiração pelo estrelato prematuro, assistimos diariamente o trabalho infantil artístico invadir, sem permissão, os nossos lares.

Nem esforço é necessário para que isto ocorra, bastando acionar o controle remoto do televisor.

Assim, quando alguém se propõe a debater seriamente a questão da idade mínima para ingresso no mundo artístico, mesmo pelo prisma estritamente jurídico, não pode ignorar essa insofismável realidade.

Afinal, conforme advertência que se tornou célebre e é por todos tributada ao jurista francês Georges Ripert, quando o direito ignora a realidade, a realidade se vinga, ignorando o direito.

A Constituição Federal, no art. 7º, XXXIII, proíbe qualquer trabalho aos que ainda não completaram dezesseis anos, exceto na condição de aprendiz, a partir dos catorze. No plano infraconstitucional, temos a reprodução da vedação no art. 403 da CLT, que também estipula que a proibição alcança qualquer trabalho.

A questão da idade mínima para ingresso no mercado de trabalho recebe tratamento idêntico no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA, Lei n. 8.069/1990) que, na Parte Geral (Livro I), ao dispor sobre Direitos Fundamentais (Título II), no Capítulo V - Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho, prescreve no art. 60 ser proibido qualquer trabalho a quem ainda não completou catorze (a leitura correta é dezesseis)⁷ anos de idade, exceto na condição de aprendiz.

⁷Infelizmente há ainda desavisados que não se deram conta da necessidade de adequar o texto do ECA ao inciso XXXIII do art. 7º da CRFB/1988. Tal se deve, em boa parte, ao descuido do próprio legislador, que ao fazer modificações no texto da Constituição ou de leis, nem sempre atenta para a necessidade de alterações no conjunto normativo que disciplina a matéria alterada. Exemplo claro disto está na própria Constituição Federal: conquanto a EC n. 19/1998 tenha aumentado de 14 para 16 anos a idade mínima para admissão ao trabalho, o art. 227, § 3º, I, da Carta, mantém o texto original, que estipula ser 14 (catorze) anos a referida idade. No ECA não é diferente, como se viu do tratamento que continua a dispensar à idade mínima para o trabalho, dando margem para equívocos.

A expressão “qualquer trabalho”, utilizada pelo legislador constituinte e ordinário, parece não comportar exceções, como já se advertiu (OLIVA, 2006a, p. 202-203):

[...] a leitura sistemática interna do art. 406 da CLT [...] conduz à convicção de que a possibilidade de concessão da autorização judicial ali mencionada, para trabalho de ‘menores’ em teatros, cinemas, boates, estabelecimentos similares ou empresas circenses, não é genérica. Contempla, na verdade, apenas adolescentes com idade igual ou superior a 14 anos.

Tal conclusão deriva do fato de que ‘menor’, para a CLT, é o trabalhador de catorze a dezoito anos (art. 402). E ambos os arts. - 402 e 406 - citados estão subordinados à Seção I do Capítulo IV do Título III da Consolidação, que cuida das disposições gerais de proteção especial ao trabalho do adolescente.

Assim, em primeira e apressada análise, interpretação conjugada e literal dos textos constitucional e consolidado levaria às seguintes conclusões: a) como a CF não abriu exceção, o juiz só poderia autorizar trabalho artístico para quem tivesse idade igual ou superior a 16 anos; e b) excepcionalmente, desde que respeitados os requisitos da aprendizagem (no campo específico), poderia ser autorizado o trabalho artístico para adolescentes com idade igual ou superior a catorze anos.

Sem dúvida alguma, a previsão na legislação ordinária reforça a vedação contida no texto constitucional (art. 7º, XXXIII).

Entretanto, devemos averiguar se, no campo artístico, aquele sobre o qual aqui nos debruçamos, à luz da doutrina constitucional moderna, que enxerga nos princípios força normativa, seria possível compatibilizar tal vedação com outros princípios de igual envergadura constitucional, que sinalizem em sentido contrário, bem como se há previsão de, excepcionalmente, conceder autorização para os que ainda não completaram a idade mínima para o trabalho no Brasil atuar no mundo das artes.

A resposta é positiva.

Ao mesmo tempo em que a Constituição Federal veda qualquer trabalho antes dos dezesseis anos (art. 7º, XXXIII), exceto na condição de aprendiz, o art. 5º da mesma Carta, no inciso IX, assegura a liberdade de expressão - ao lado da atividade intelectual, científica e de comunicação - artística, independentemente de censura e licença, e o seu § 5º garante os direitos previstos nos tratados internacionais, nos quais se insere a Convenção n. 138 da OIT.

São normas constitucionais que, em casos como o do trabalho infantojuvenil artístico, podem entrar em rota de colisão.

Em situações tais haverá a necessidade de o intérprete conferir supremacia a uma delas, pelo critério de ponderação, aplicando o princípio da proporcionalidade ou, pelas mesmas e boas vias, procurar harmonizá-las, não olvidando uma ou outra. É assim que nos parece possível, excepcionalmente e de forma individualizada, autorizar o trabalho do artista que ainda não completou dezesseis anos de idade⁸.

Por outro lado, o dever do Estado com a educação será efetivado, segundo o art. 208, *caput*, e inciso V, mediante a garantia de “acesso aos níveis mais elevados do ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um”. Assim, sem perder de vista que a regra geral é de que ninguém pode começar a trabalhar antes dos dezesseis anos de idade (exceto o aprendiz, a partir dos catorze), o juiz pode, excepcionalmente - repita-se à exaustão! -, autorizar o trabalho infantil artístico.

Neste caso, em razão da peculiar condição da criança ou adolescente destinatária, a autorização (ou licença) judicial é imprescindível.

Alguns poderiam questionar: será possível falar em liberdade de expressão, quando se trata de uma criança ou adolescente?

A resposta é afirmativa, na medida em que a autorização, na hipótese, pode ser assecuratória aos pequenos artistas do próprio direito de desenvolvimento dos seus talentos inatos.

Em 28 de junho de 2002, após ter o Presidente da República baixado o Decreto n. 4.134, de 15 de fevereiro do mesmo ano, entrou em vigor a Convenção n. 138 da OIT. Referida Convenção, adotada em junho de 1973, em Genebra, com vigência internacional a partir de 1976, só foi aprovada pelo Congresso Nacional brasileiro pelo Decreto Legislativo n. 179, promulgado em 14 de dezembro de 1999. Trata o diploma legal da idade mínima de admissão ao emprego.

O Decreto presidencial, no seu art. 2º, prescreveu, para adequação às normas do País, que “para os efeitos do art. 2º, item 1, da Convenção, fica estabelecido que a idade mínima para admissão a emprego ou trabalho é de dezesseis anos”. Não obstante, no art. 8º, diverso, portanto, do apontado (o que indica que não estaria abrangido pela idade estabelecida, que tem endereçamento certo), a Convenção n. 138 preceitua (g.n.):

1. A autoridade competente, após **consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores** concernentes, se as houver, poderá, mediante licenças concedidas em casos individuais, **permitir exceções** para a proibição de **emprego ou trabalho** provida

⁸Cfr. a propósito, ROBORTELLA e PERES (2005).

no Art. 2º desta Convenção, para finalidades como a participação em representações artísticas.

2. Licenças dessa natureza **limitarão o número de horas de duração do emprego ou trabalho e estabelecerão as condições em que é permitido.**⁹

Há, aí, inequívoca autorização normativa para permitir trabalho artístico antes de completados os dezesseis anos de idade, independentemente de contrato de aprendizagem (em relação ao qual a idade mínima é de catorze anos, como já salientado alhures).

Fica claro, no entanto, que isto só se dará mediante licença individual, emitida por autoridade competente, que limitará o número de horas e estabelecerá condições para o desenvolvimento do trabalho.

Em que plano, porém, devemos posicionar a Convenção n. 138 da OIT?

Para ingressar no ordenamento jurídico com hierarquia de Emenda Constitucional, tratados e convenções internacionais que disponham sobre direitos humanos precisam ser aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, conforme prescreve o art. 5º, § 3º, da CRFB/1988 (parágrafo acrescentado pela EC n. 45/2004).

Flávia Piovesan (1997, p. 82), no entanto, muito antes da alteração constitucional, defendia que, ao dispor, no § 2º do art. 5º, que os direitos e garantias nela expressos não excluem outros, inclusive decorrentes dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte, a Constituição Federal, interpretada a *contrario sensu*, incluiu, “[...] no catálogo dos direitos constitucionalmente protegidos, os direitos enunciados nos tratados internacionais em que o Brasil seja parte”.

Segundo referida autora, “este processo de inclusão implica na incorporação pelo texto constitucional destes direitos”.

Em obra mais recente, também fazendo alusão ao art. 5º, § 2º, da CRFB, arremata Piovesan (2010, p. 52):

[...] a *contrario sensu*, a Carta de 1988 está a incluir, no catálogo dos direitos constitucionalmente protegidos, os direitos enunciados nos tratados internacionais em que o Brasil seja parte. Esse processo de inclusão implica a incorporação pelo Texto Constitucional de tais direitos.

Ao efetuar a incorporação, a Carta atribui aos direitos internacionais uma natureza especial e diferenciada, qual seja, a natureza de norma constitucional. Os direitos

⁹BIBLIOTECA Electrónica de documentos sobre Normas Internacionales del Trabajo. [S.l.]: ILO. ILSE 2004 CD-ROM.

enunciados nos tratados de direitos humanos de que o Brasil é parte integram, portanto, o elenco dos direitos constitucionalmente consagrados. Essa conclusão advém ainda de interpretação sistemática e teleológica do Texto, especialmente em face da força expansiva dos valores da dignidade humana e dos direitos fundamentais, como parâmetros axiológicos a orientar a compreensão do fenômeno constitucional.

Na mesma linha de raciocínio, Valério de Oliveira Mazzuoli (2001, p. 54), antes também da aludida modificação no texto constitucional tratava do alcance do § 2º do art. 5º da Constituição. Lecionava então:

[...] no caso brasileiro, somente no que se refere aos tratados de **direitos humanos** é que se aplicará o primado do Direito Internacional frente ao ordenamento interno, pois, como se viu, por disposição expressa da Carta de 1988, os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos, à medida que ratificados, 'se incluem' no nosso ordenamento com *status* de norma constitucional, e mais que isso, de norma supra-constitucional.

É bastante controvertida a matéria, mas é indubitável que o Supremo Tribunal Federal tem conferido prestígio no mínimo supralegal (abaixo da Constituição, mas acima das leis) aos Tratados e Convenções Internacionais sobre direitos humanos.

Adotada a tese de *status* constitucional, defendida com base no § 2º do art. 5º da Constituição Federal, a Convenção n. 138 da OIT, que inquestionavelmente versa sobre direitos humanos, teria derogado, em relação especificamente ao trabalho infantojuvenil artístico, a vedação de admissão ao trabalho antes da idade de dezesseis anos.

De qualquer modo, no plano infraconstitucional também há previsão de trabalho infantojuvenil artístico. O art. 406, I e II, da CLT, com redação antiga que clama por atualização e adequação à realidade contemporânea, permite autorização judicial para o "menor"¹⁰ (considerado como tal o trabalhador de catorze a dezoito anos, conforme art. 402 do mesmo diploma) trabalhar em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos¹¹, cabarés, *dancings*, estabelecimentos análogos ou em

¹⁰Conquanto continue sendo utilizado pela CLT, o vocábulo está entre aspas por preferirmos, em casos de identificação de pessoas com até doze anos incompletos, a designação criança, ou, dos doze aos dezoito anos incompletos, adolescente, como faz o ECA, afastando qualquer sentido de menoscabo ou minoração desses seres em peculiar condição de desenvolvimento.

¹¹A jogatina é proibida no Brasil, sendo vedada até mesmo para adultos.

empresas circenses (em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras assemelhadas), desde que: a) a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não seja prejudicial à sua formação moral; e b) que a ocupação seja indispensável à própria subsistência do adolescente ou à de seus pais, avós ou irmãos, desde que não advenha nenhum prejuízo à sua formação moral.

Tem sido sustentado, com razão, que a parte final (“b”), correspondente ao inciso II do referido artigo, não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, uma vez que subverte a ordem natural das coisas. O art. 227 da CF, que consagrou o princípio da proteção integral de crianças e adolescentes, é claro ao estabelecer como dever da família, da sociedade e do Estado assegurar-lhes, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Referida proteção abrange também a observância da idade mínima para admissão ao trabalho, garantia de direitos previdenciários e trabalhistas e garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola (art. 227, § 3º, I, II e III, da CF/1988). Assim, não se justifica exceção a toda essa proteção, notadamente em relação à idade, para tão só transformar o adolescente necessitado em responsável pelo seu próprio sustento ou em arrimo de família.

Afinal, trabalhar só porque é pobre constitui dupla penalização, na medida em que impede o progresso social e econômico daquele que deveria ser protegido. O correto é que, na ausência ou impossibilidade de amparo por um daqueles três (quatro, se contada a comunidade separadamente) que têm o dever de proteger a criança ou adolescente, um dos outros o substitua.

Por fim, o art. 149, II, da Lei n. 8.069/1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) - permite que a autoridade judiciária autorize a participação de criança e adolescente (portanto, em idade inferior inclusive a doze anos) em espetáculos públicos e seus ensaios, e em certames de beleza. Eis o texto legal, com grifos nossos nas partes reputadas mais relevantes:

Art. 149. Compete à autoridade judiciária disciplinar, através de portaria, ou autorizar, mediante alvará:

I - [...]

II - a **participação de criança e adolescente** em:

- a) **espetáculos públicos e seus ensaios;**
- b) **certames de beleza.**

§ 1º Para os fins do disposto neste artigo, a autoridade judiciária levará em conta, dentre outros fatores:

- a) os princípios desta Lei;
- b) as peculiaridades locais;

- c) a existência de instalações adequadas;
- d) o tipo de frequência habitual ao local;
- e) a adequação do ambiente a eventual participação ou frequência de crianças e adolescentes;
- f) a natureza do espetáculo.

§ 2º As medidas adotadas na conformidade deste artigo deverão ser **fundamentadas, caso a caso, vedadas as determinações de caráter geral.**

Vê-se que o ECA, a exemplo da Convenção n. 138 da OIT, exige que as decisões sejam fundamentadas (como, de resto, todas as judiciais devem ser), vedando licenças generalizadas. Estas, ao contrário, devem ser individuais (caso a caso, conforme prescrito pelo legislador ordinário).

4 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E SUA ATUAÇÃO SOBRE O TRABALHO INFANTIL

Com o advento da EC n. 45/2004, que ampliou consideravelmente a competência da Justiça do Trabalho, o art. 114 da Constituição Federal passou a ter a seguinte redação:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, 'o';

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

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, 'a', e II, e seus acréscimos

legais, decorrentes das sentenças que proferir;
IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Finalmente o judiciário trabalhista foi alçado à posição de merecido destaque, permitindo o constituinte derivado que deixasse de julgar apenas casos de empregados (desempregados, na absoluta maioria dos casos) e empregadores para transformá-lo, efetivamente, naquele ramo do Poder Judiciário cujos propósitos vêm já anunciados no nome: Justiça do Trabalho (no seu sentido mais amplo).

Sob o pálio desta nova ordem constitucional, desde 2005 se defende que a autorização para trabalho artístico infantojuvenil estaria sob a égide do Juiz do Trabalho, e não mais do Juiz da Infância e Juventude (OLIVA, 2006a). Já em 2006, o Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho debateu o tema e propugnou pela competência do juiz do trabalho para a apreciação dos pedidos de autorização para o trabalho artístico e do adolescente nas ruas e praças, tese posteriormente reafirmada pela Anamatra no Congresso de 2014.

Em **Autorização para o trabalho infanto-juvenil artístico e nas ruas e praças: parâmetros e competência exclusiva do Juiz do Trabalho**, ressaltou-se (OLIVA, 2006c):

[...] quanto mais nos debruçamos sobre o assunto, mais convencidos ficamos de que, estando mais familiarizado com questões trabalhistas de toda ordem e níveis e desenvolvendo visão sociojurídica sobre o tema, não só deve ser, mas agora é, definitivamente, do Juiz do Trabalho a competência para dirimir todas as questões oriundas das relações de trabalho, das quais não escapam aquelas que envolvem autorização para trabalho infanto-juvenil, nas situações aqui ventiladas.

O Judiciário Brasileiro tem um papel importante, ao lado de outras instituições e organismos públicos e privados, a cumprir para a consecução dos objetivos traçados. A Justiça do Trabalho está preparada e, definitivamente, se integrou na luta contra o trabalho infantil, que é e deve ser de todos.

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, pelo Ato n. 99/CSJT, de 4 de maio de 2012, criou, na gestão do Ministro João Oreste Dalazen, seu então presidente, a Comissão Nacional sobre Trabalho Infantil, que posteriormente foi transformada em um programa institucional, apoiada incondicionalmente por todas as gestões que se seguiram (Ministro Carlos Alberto Reis de Paula e Antônio José de Barros Levenhagen).

A Justiça do Trabalho considera inadmissível, em pleno Século XXI, que o trabalho precoce continue destruindo a infância e fulminando qualquer perspectiva de futuro de crianças e adolescentes, sendo imperativo de dignificação e preservação de direitos humanos fundamentais que o Brasil cumpra o compromisso interno e internacional de erradicar as piores formas dessa chaga social até 2016, e todas as formas até 2020.

Mas não é só. Em 22 de agosto de 2012, em Brasília, realizou-se o Seminário Nacional para a Erradicação do Trabalho Infantil, promoção conjunta do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e Conselho Nacional de Justiça (CNJ), do qual participaram Juízes e Promotores da Infância e Juventude de todo o País, membros do Ministério Público do Trabalho, defensores públicos, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e integrantes da Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil do CSJT-TST. Nessa oportunidade, no grupo sob a Coordenação do Juiz Auxiliar do CNJ, Nicolau Lupianhes Neto, foram extraídas duas conclusões (g.n.): **I. Não cabe autorização judicial para o trabalho antes da idade mínima prevista no art. 7º, do inc. XXXIII, da Constituição Federal, salvo na hipótese do art. 8º, in. I, da Convenção n. 138 da OIT. II. A competência para a autorização judicial é da Justiça do Trabalho**, e quando indeferida a petição inicial ou indeferido de plano o pedido, **o Juiz do Trabalho observará o disposto no art. 221 do ECA (remetendo peças ao Ministério Público para as providências cabíveis).**

Pelo que se vê, quando o Juiz do Trabalho não conceder a autorização pretendida, remeterá cópias ao Ministério Público, do Trabalho, Federal ou Estadual ou do Distrito Federal, conforme o caso, podendo se vislumbrar relação de complementaridade, pois caberá ao juiz competente, após as providências tomadas, determinar as medidas prioritárias e de proteção integral cabíveis na espécie. Tudo isto sem prejuízo de outros comunicados e/ou medidas que podem ser adotadas por toda a rede de proteção.

Em outubro de 2012, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) realizaram o histórico Seminário “Trabalho Infantil, Aprendizagem e Justiça do Trabalho”, no Plenário do TST em Brasília-DF, que contou com cerca de 1.600 inscritos.

O Seminário contou com a presença dos mais consagrados especialistas e do ativista indiano Kailash Satyarthi, prêmio Nobel da Paz de 2014. Fez a conferência de abertura e destacou que é preciso tornar o trabalho infantil fato histórico, ou seja, reminiscência a ser conhecida apenas em livros de história.

O diretor-adjunto do Programa Internacional para Erradicação do Trabalho Infantil (IPEC) da OIT, Geir Myrstad, identificou uma vantagem brasileira no combate ao trabalho infantil: a existência de Tribunais do Trabalho. Segundo afirmou por ocasião da conferência de encerramento

do Seminário, a questão está ligada ao judiciário trabalhista, o que reforça os argumentos aqui expendidos.

Por ocasião do encerramento do Seminário, foi lida a Carta de Brasília, que dentre seus 12 (doze) enunciados, traz um acerca da competência:

5. **afirmar** a competência material da Justiça do Trabalho para conhecer e decidir sobre autorização para trabalho de criança e do adolescente, nos termos do art. 114, I, da Constituição Federal, com a redação que lhe deu a Emenda Constitucional n. 45/2004, seja ante a natureza da pretensão (labor subordinado em favor de outrem, passível, em tese, de configurar relação de trabalho), seja ante a notória e desejável especialização da matéria;

A Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho tem atuado intensamente no combate ao trabalho infantil no Brasil. Desenvolveu cartilhas e amplo material educativo e promocional, que podem ser acessados no Portal <<http://www.tst.jus.br/web/trabalho-infantil/programa>>.

A Justiça do Trabalho atuou, como único representante do Judiciário brasileiro na organização da Conferência Global sobre Trabalho Infantil, realizada de 8 a 10 de outubro de 2013 em Brasília, reunindo países do mundo todo, da qual participaram os integrantes da Comissão.

Hoje, além do Tribunal Superior do Trabalho, todos os 24 Tribunais Regionais do Trabalho do país participam efetivamente do Programa, empreendendo ações articuladas. Além dos integrantes da Comissão de Erradicação do Trabalho Infantil do CSJT-TST, que são gestores nacionais, há Desembargadores e Juízes gestores regionais (vide em: <<http://www.tst.jus.br/web/trabalho-infantil/gestores-regionais>>), que se dedicam ao tema de forma coordenada.

O Programa tem como objetivos gerais:

- consolidar e ampliar o vínculo institucional da Justiça do Trabalho com o compromisso pela erradicação do trabalho infantil no Brasil;
- coordenar as ações, projetos e medidas a serem desenvolvidas pela Justiça do Trabalho em prol da erradicação do trabalho infantil no Brasil e da adequada profissionalização do adolescente, como instrumento de alcance de trabalho e vida dignos.

Os objetivos Específicos são:

- informar e conscientizar magistrados, servidores, advogados e jurisdicionados sobre a situação do trabalho infantil no país e no mundo,

estimulando adoção de práticas cotidianas, nas atuações profissionais e cidadã, que visem à denúncia, ao combate e à eliminação do problema;

- capacitar magistrados e servidores da Justiça do Trabalho a fim de favorecer a sua atuação, como profissionais e cidadãos, no combate e erradicação do trabalho infantil;

- acompanhar e contribuir para o aperfeiçoamento da legislação e normativos nacionais e internacionais sobre trabalho infantil;

- fortalecer parcerias institucionais e com organizações da sociedade civil que possibilitem a capacitação e ações conjuntas para o combate ao trabalho infantil.

Nos Tribunais Regionais existem várias ações visando à atuação da Justiça do Trabalho, a exemplo dos TRTs da 2ª, 15ª, 21ª, 22ª e 23ª regiões, que possuem juízes auxiliares especializados no exame de temas relacionados à infância e adolescência, o que não corresponde a novas varas do trabalho. Os juízes responsáveis apenas acumulam atribuições, não havendo aumento de despesa ou qualquer afronta à Constituição da República Federativa do Brasil.

A questão, portanto, não diz respeito apenas ao trabalho infantil artístico.

De qualquer modo, apenas para exemplificar, no Seminário “Justiça do Trabalho e Infância e Juventude”, realizado aos 27.2.2014 na Escola Paulista da Magistratura EPM, pelo TJSP e TRT2, chegou-se à conclusão de que, de fato, a competência é da Justiça do Trabalho para dirimir questões envolvendo relações de trabalho. Fato similar ocorreu em 6.11.2014, na sede do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, em evento conjunto com o Tribunal Regional do Trabalho daquele estado (TRT 12).

Os casos relatados são apenas exemplos que demonstram que a Justiça do Trabalho vem atuando para conferir proteção integral e absolutamente prioritária a crianças e adolescentes, em perfeita sintonia e união de esforços com os demais ramos do Poder Judiciário, com o objetivo de assegurar plena efetividade ao art. 227 da Constituição da República Federativa do Brasil.

Mas quais são as razões jurídicas que conduzem à inexorável conclusão de que é o juiz do trabalho o competente para decidir sobre pedidos de autorização para trabalho infantil, inclusive artístico e desportivo?

Não se olvida que a CLT atribui ao “Juiz de Menores” referida competência. Nem que o art. 149 do ECA, embora se refira apenas a “autoridade judiciária” competente, sem especificá-la, estipula no art. 146 que:

[...] a autoridade a que se refere esta Lei é o Juiz da Infância e da Juventude, ou o juiz que exerce essa função, na forma da lei de organização judiciária local.

Note-se, porém, que a partir da Lei Complementar n. 75/1993 (art. 83) é possível afirmar que as questões relacionadas ao trabalho, envolvendo crianças e adolescentes, foram atribuídas ao Ministério Público do Trabalho e, por consequência, ínsitos à competência da Justiça do Trabalho.

A rigor, portanto, considerando que em sua redação original o art. 114 da CRFB já tinha a previsão de que estariam afetas à Justiça do Trabalho “[...] na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho [...]”, as previsões contidas nos incisos III e V da LC n. 83/1993 eram constitucionais. Dúvida não há, ainda, que foram recepcionadas pelo vigente art. 114 (com redação e inclusões da EC n. 45/2004) que, no inciso IX, também diz competir à Justiça do Trabalho processar e julgar “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”.

De qualquer modo, o art. 114, I, da CRFB, agora é de clareza solar: tratando-se de relações de trabalho (*lato* e não mais *stricto sensu*), compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações que delas se originarem. A expressão relação de trabalho deve ser entendida como continente, do qual a relação de emprego é apenas conteúdo, ou seja, gênero que comporta múltiplas espécies, sendo a relação empregatícia só uma delas.

Portanto, qualquer regra infraconstitucional que outorgue ao juiz de direito a competência para permissões de trabalho não terá sido recepcionada pela nova redação do texto constitucional, até porque, se é o juiz do trabalho quem vai julgar as demandas decorrentes das relações de trabalho, não há o que justifique que as autorizações para o trabalho (que as precedem) sejam julgadas por juízes de direito (sem competência em matéria do trabalho).

Como veremos, a matéria referente a trabalho concentra-se na competência da Justiça do Trabalho:

1) se o pleito for de reconhecimento de vínculo empregatício ou relação de trabalho, é o juiz do trabalho quem solucionará todas as questões daí decorrentes e dirá o direito ao caso concreto;

2) caso a criança ou adolescente, no exercício de trabalho autorizado judicialmente, venha a sofrer dano - material ou moral -, derivado da relação de trabalho, a competência é da Justiça do Trabalho a teor do art. 114, VI, da CF;

3) o contratante de pessoa em peculiar condição de desenvolvimento, criança ou adolescente, está sujeito à fiscalização e sanções administrativas por parte do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme previsão contida nos arts. 434 e 438 da CLT e as penalidades administrativas impostas são dirimidas pela Justiça do Trabalho, conforme art. 114, VII, da CF/1988;

4) nos termos do inciso VIII do mesmo art. 114 da CF, a Justiça do Trabalho é competente também para a execução de ofício das contribuições previdenciárias decorrentes das sentenças que proferir, tanto na hipótese de vínculo, como sem vínculo empregatício;

5) na hipótese de sofrer a criança ou adolescente acidente no trabalho, bem como suas consequências danosas, tanto materiais como morais, são da competência da Justiça do Trabalho, conforme pacificado, aliás, pela Súmula Vinculante n. 22 do STF.

Ora, se em quaisquer destas hipóteses e até mesmo em outras não divisadas será o Juiz do Trabalho o competente para instruir e julgar eventual ação ajuizada, não há explicação plausível para que as autorizações de trabalho que originaram tais efeitos tenham sido dadas por quem não poderá apreciá-las, não sendo razoável manter-se a competência do Juiz da Infância e da Juventude.

Por outro lado, não mais persiste dúvida de que ao examinar pedido de autorização para trabalho infantojuvenil, o juiz exerce parcela de jurisdição. Nesse sentido, pronunciaram-se o Conselho Nacional de Justiça e o Conselho Nacional do Ministério Público. Em pedidos de providências formulados pelo Ministério Público do Trabalho contra decisões judiciais e pareceres de Promotores de Justiça que resultaram em milhares de autorizações judiciais para trabalho em idade inferior à mínima constitucionalmente permitida, ambos os Conselhos entenderam que a matéria não era administrativa, mas jurisdicional, não lhes cabendo, por isto, interferir.

De qualquer modo, reconhecendo a relevância da questão, e aderindo à manifestação da Conselheira Morgana Richa, o Conselheiro Jorge Hélio Chaves de Oliveira, Relator do voto condutor da v. decisão no CNJ, negou provimento ao recurso administrativo interposto contra sua decisão monocrática em que não conhecia do pedido de providências, mas recomendou aos Tribunais de Justiça que adotassem medidas voltadas à adequação das diretrizes pertinentes às atuações conjuntas com o Ministério Público do Trabalho, objetivando combater o trabalho infantil.

Deve-se ressaltar que a jurisprudência do STJ, embora atualmente entenda pela competência da Justiça Comum, vem sendo aos poucos atualizada com foco na nova competência atribuída à Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional n. 45, como mostra o cancelamento das Súmulas n. 366 e 230. É de se esperar outras evoluções da jurisprudência, reconhecendo a competência da Justiça do Trabalho para temas inegavelmente de sua alçada, tais como processo eleitoral sindical (4), ação de cumprimento de ACT/CCT (57), contribuição sindical (222) e contribuição sindical rural pela CNA (396).

5 RECOMENDAÇÕES ASSEGURAM PROTEÇÃO INTEGRAL E ABSOLUTAMENTE PRIORITÁRIA

Merece destaque a atuação do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo e dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª (São Paulo/SP)

e 15ª (Campinas/SP) Regiões, que nos seus respectivos ramos - comum e especializado trabalhista - são os três maiores do País, que, por suas corregedorias, e o primeiro também por sua Coordenadoria da Infância e da Juventude, se uniram ao Ministério Público do Estado de São Paulo e ao Ministério Público do Trabalho da 2ª e 15ª Regiões para, num exercício de cooperação jurisdicional sem precedentes conhecidos, editar a Recomendação Conjunta n. 01/2014, que trata da competência da Justiça do Trabalho e da Justiça Estadual da Infância e da Juventude para trabalho, inclusive artístico e desportivo, de crianças e adolescentes. Iniciativa da mesma natureza foi adotada no Estado do Mato Grosso.

Antes mesmo da vigência do novo Código de Processo Civil, que traz um capítulo (II - Da Cooperação Nacional) no Título III - Da Competência Interna, do Livro II - Da Função Jurisdicional, os órgãos subscritores das Recomendações Conjuntas n. 01/2014 de São Paulo e Mato Grosso (ambas tem a mesma numeração, como já sublinhado) deram autêntico exemplo de cooperação jurisdicional que, ao recomendar definição pela competência da Justiça do Trabalho sem excluir a atuação do Juizado da Infância e da Juventude soma esforços para a concretização e máxima eficácia do comando constitucional (art. 227) e infraconstitucional (art. 1º e ss. do ECA) de proteção integral e absolutamente prioritária de crianças e adolescentes.

Longe, portanto, de violar o princípio constitucional, as recomendações visam a vivificá-lo no mundo real.

Por outro lado, a ligação do Estatuto da Criança e do Adolescente com a luta contra o trabalho infantil é umbilical. Tanto que Antonio Carlos Gomes da Costa (1994) escreveu **O Estatuto da Criança e do Adolescente e o trabalho infantil no Brasil: trajetória, situação atual e perspectivas**.

Já no prefácio do referido livro, Wilson Vieira dos Santos, então Diretor do Escritório da OIT no Brasil, destaca (COSTA, 1994, p. 5-6):

O Estatuto da Criança e do Adolescente, ao promover mudanças de conteúdo, método e gestão no panorama legal e nas políticas públicas que tratam do problema do trabalho infantil, está, de fato, dando uma extraordinária demonstração de criatividade institucional e comunitária, criando, **ao lado da legislação trabalhista e de seu aparato institucional de implementação, um novo mecanismo geral de proteção das crianças e adolescentes, em relação ao trabalho [...].** (g.n.)

A obra toda é dedicada a mostrar que “[...] ao lado dos mecanismos de proteção da criança em relação ao trabalho, algo de novo está surgindo”, como esclarece seu autor já na introdução, acrescentando (COSTA, 1994, p. 7):

De fato, ao lado da fiscalização do Ministério do Trabalho e dos sindicatos e ONGS, que atuam no âmbito da promoção e defesa dos direitos da população infantojuvenil, os conselhos de direitos e conselhos tutelares emergem como a grande novidade qualitativa e a grande esperança de o Governo e a sociedade civil criarem um **sistema abrangente e capilar de defesa dos direitos da criança e do adolescente no que se refere ao trabalho**. (g.n.)

Evidenciado, assim, que a proteção só ocorre verdadeiramente por meio de trabalho em rede, nunca isoladamente.

Não é à toa, aliás, que o ECA, ao tratar no seu Título II dos direitos fundamentais, dedica o Capítulo V ao “Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho”, ao lado do direito à vida e à saúde (Capítulo I), à liberdade, ao respeito e à dignidade (Capítulo II), à convivência familiar e comunitária (Capítulo III), à educação, à cultura, ao esporte e ao lazer (Capítulo IV), estabelecendo no art. 61: “A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial [referindo-se, evidentemente, à CLT e outras normas trabalhistas], sem prejuízo do disposto nesta Lei”.

Como se vê, atribuir competência *ratione materiae* e *ratione personae* exclusiva aos Juízos da Infância e da Juventude quando se tratar de efetivação do princípio da proteção integral é visão equivocada. É ignorar que, como integrante do Estado, no plano jurisdicional, à Justiça do Trabalho também incumbe tal poder-dever. É até possível vislumbrar uma carga discriminatória, como se o juiz do trabalho, rotineiramente, não se valesse do direito material e processual comuns, como expressamente autorizado pelos arts. 8º e 769 da própria CLT. Está-se a dizer, subliminarmente, que não teria o magistrado trabalhista condições de interpretar a Constituição e o ECA, de molde a assegurar proteção integral aos artistas e trabalhadores infantojuvenis.

A realidade, porém, tem demonstrado o contrário. Em primeiro lugar, sempre que se trata da questão de competência, algumas premissas têm sido assentadas pelos magistrados trabalhistas, dentre as quais se enumera:

1) a idade mínima fixada na Constituição brasileira é de 16 anos, salvo na condição de aprendiz. Excepcionalmente, e com garantias de proteção integral e prioritária do artista infantojuvenil¹², é possível a

¹²A autorização, como recomendam as normas internacionais, deve ser clausurada, com as condições de trabalho fixadas, inclusive os horários de trabalho, que não poderão ser incompatíveis com os horários escolares ou impeditivos com o tempo de lazer. Deve-se, ainda, garantir o acompanhamento à criança ou adolescente, de seu responsável legal.

autorização individual de trabalho inferior à idade mínima, em razão do que prevê o art. 8º da Convenção n. 138 da OIT;

2) nenhuma autorização judicial pode ser dada para trabalho em ruas, praças e logradouros, ou quando o trabalho a ser desenvolvido for noturno, prejudicial à moralidade, insalubre, perigoso ou penoso, para quem ainda não completou 18 anos de idade, em razão de proibição - constitucional e/ou infraconstitucional -, o que configuraria, também, impossibilidade jurídica do pedido;

3) se for aprendizagem verdadeira, não há necessidade de autorização judicial para exercê-la a partir dos catorze anos; se o trabalho não envolver riscos e não for noturno, prejudicial à moralidade, insalubre, perigoso ou penoso, também não há necessidade de autorização judicial para quem já completou 16 anos de idade.

Diante disto, a discussão acerca da competência não perderia, então, sua relevância, ou se cingiria à hipótese de autorização judicial para trabalho infantojuvenil artístico? A resposta, evidentemente, é negativa. Ainda que haja diminuição dos pedidos após a conscientização dos malefícios do trabalho precoce e a família, a sociedade e o Estado passarem a cumprir efetivamente seu dever constitucional de proteção prioritária e integral de crianças e adolescentes (também agora de jovens, a partir da EC n. 65/2010), até para extinguir qualquer feito sem resolver o mérito - por impossibilidade jurídica ou falta de interesse processual - ou mesmo negar a autorização solicitada, há que se decidir qual seria o juiz competente, uma vez que os pedidos continuam a ser formulados em Juízo.

Aliás, dados da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego, apontam que, entre 2005 e 2013, 46.256 autorizações judiciais - até mesmo em lixões - para trabalho em idade inferior à legalmente permitida teriam sido concedidas no país, sendo o Estado de São Paulo o campeão, com nada menos que 12.698 permissões. Ainda que hoje já se saiba que tais números foram inflados por equívocos ou empregadores inescrupulosos que declaravam falsamente a existência de alvarás na RAIS para que a contratação irregular de crianças e adolescentes não fosse detectada, os dados, de qualquer modo, continuam alarmantes.

Tais números não contemplam a maioria das autorizações dadas para trabalho infantil artístico, que quando sem vínculo empregatício não constam da RAIS. Hoje, a Secretaria de Inspeção do Trabalho anuncia que faz um trabalho de varredura das empresas que declaram a existência de alvarás, autuando os infratores que informam incorretamente a RAIS. Aliado a isto, trabalho de conscientização, sensibilização e de repressão, encetado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho e outras instituições que integram a Rede de Proteção à Criança e ao Adolescente, tem propiciado redução do número declarado de autorizações judiciais.

Com o olhar atento do juiz do trabalho, regiões anteriormente com alto índice de trabalho infantil, a exemplo de Franca, no interior de São Paulo, estão encontrando soluções, como a regularização do trabalho de aprendizes, cursos gratuitos e bolsas de estudos concedidas com a interlocução do Sistema S, modificando o quadro de vulnerabilidade dos adolescentes diante das novas perspectivas apresentadas.

Além das normas internas, os Juízes do Trabalho estão atentos aos termos das Convenções n. 138 e 182 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil, que versam respectivamente sobre a idade mínima - e sua elevação progressiva - para a admissão em emprego ou trabalho e sobre a proibição e ação imediata para a eliminação das piores formas de trabalho infantil, com as quais estão muito mais familiarizados.

Não desconhecem, igualmente, os termos do Decreto n. 6.481/2008, que regulamenta os arts. 3º, alínea "d", e 4º da Convenção n. 182 da OIT, que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo n. 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto n. 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências, criando a Lista TIP, das Piores Formas de Trabalho Infantil, que contempla nada menos que oitenta e nove formas de trabalho proibidas a menores de dezoito anos de idade, que demonstra o quão especializado é esse tema.

Quando, excepcionalmente e por decisão fundamentada, autorizarem trabalho que envolva manifestação artística antes da idade mínima, nos termos do art. 8º da Convenção n. 138 da OIT, estão cômicos os juízes do trabalho de que o alvará deve ser individual e específico para cada contrato, com ou sem vínculo empregatício, recomendando-se seja observado o princípio da proteção integral, atendidos os interesses da criança ou adolescente com absoluta prioridade sobre quaisquer outros.

Ao tratar da atuação da Justiça do Trabalho na erradicação do trabalho infantil, Marcos Neves Fava (2015, p. 147-148), diz que, em atuação endógena, o judiciário trabalhista deve:

- a) lutar pela consolidação da **competência para autorizações** de trabalho infantil, tendo sempre em vista que se trata exclusivamente de trabalho artístico infantil, mediante alvará clausulado e estrita fiscalização. Alterar o endereço do fórum em que se protocoliza o pedido de alvará em nada soluciona o problema central da proteção integral da criança (no mundo do trabalho). O núcleo da percepção do julgador na análise de tais casos foca-se na tutela do trabalho hígido, isento de efeitos deletérios para a formação da criança, com vistas à sua inserção, oportuna, ao mercado de trabalho. Daí a necessidade de, como dito, limitar a autorização ao trabalho artístico infantil e, ainda, ao

promovê-la, clausular o alvará de forma a parametrizar as condições em que se dará a relação de trabalho. Temas como horário, garantia de estudo, supervisão da família, forma e destinação da remuneração, etc. devem caber na decisão, que não pode, nem deve, mostrar-se um simples **autorizo**;

b) buscar a mais estreita interação com a justiça comum, que se exerce nas varas da infância e juventude, para resolver problemas que, embora apareçam nos pedidos de alvarás, estão fora da competência da Justiça do Trabalho. Rememore-se que a jurisdição é **uma** premissa da qual deriva a possibilidade de encaminhamento, *ex officio*, de uma para outra unidade judiciária, ainda que em ramos distintos do Poder Judiciário, das questões com as quais toma contato o magistrado.

A atuação do Judiciário deve buscar a proteção integral de crianças e adolescentes em todos os níveis, inclusive os artistas. O judiciário do trabalho apenas propugna por regras claras, que assegurem a proteção a esses seres em peculiar condição de desenvolvimento. Não busca criar embaraços desnecessários. Somente não há mais espaço para autorizações sem regras claras, que evitem prejuízos para todos, até mesmo para os contratantes.

6 CONCLUSÃO

Algumas considerações, à guisa de conclusão e na forma de síntese, podem ser apresentadas:

a) atuação de criança ou adolescente em atividade artística profissional é trabalho, assim como acontece com adultos na mesma situação, havendo, inclusive, lei que regulamenta a profissão (6.533/1978). Entendimento diverso pode representar porta escancarada para o trabalho infantojuvenil artístico precarizado;

b) trabalho infantil artístico não é jogo do “faz de conta” e nem brincadeira, e pode causar danos físicos e psicossociais, às vezes irreversíveis, prejudicando o desenvolvimento completo de crianças e adolescentes a ele submetidos;

c) a regra geral, mesmo em se tratando de trabalho artístico, é de que a idade mínima para ingresso no mercado de trabalho é de dezesseis anos, exceto na condição de aprendiz, a partir dos catorze, conforme previsão contida no art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal;

d) é possível, a partir de hermenêutica harmonizadora dos arts. 7º, XXXIII, 5º, IX e 208, *caput* e inciso V, todos da CF/1988, excepcionalmente, a concessão de autorização judicial para o trabalho infantojuvenil artístico para pessoas em peculiar condição de desenvolvimento que ainda não completaram dezesseis anos, mas com observância, sempre, dos princípios da proteção integral (art. 227 da CF e 1º e ss. do ECA) e da absoluta prioridade (desdobramento daquele), devotados às crianças e adolescentes;

e) conforme entendimentos recentes do Supremo Tribunal Federal, Tratados e Convenções Internacionais que versem sobre direitos humanos possuem, no mínimo, *status* supralegal. Abalizada doutrina defende que sejam erigidos - sempre, e não apenas na hipótese prevista no art. 5º, § 3º, da CRFB/1988 - ao plano hierárquico constitucional. A pacificar-se a última tese, a Convenção Internacional n. 138 da OIT já bastaria para considerar derogada a idade mínima de dezesseis anos quando se tratar de trabalho artístico;

f) a competência para autorizar trabalho artístico infantojuvenil, como, de resto, de qualquer outro trabalho que exija permissão, é, desde o advento da EC n. 45/2004, do Juiz do Trabalho, não só por razões jurídicas como de lógica, envolvendo unidade de convicção e interpretação sistemática;

g) na ausência de regulamentação legislativa, o juiz (do trabalho, repita-se), conforme poder-dever que lhe é outorgado pela Convenção n. 138 da OIT, pelo ECA e pela própria CLT, deverá disciplinar as condições especiais em que o trabalho será desenvolvido, exigindo, inclusive, para salvaguarda da criança ou adolescente, dentre outras coisas, acompanhamento por psicólogo, educador ou equipe multidisciplinar, conforme o caso;

h) a Justiça do Trabalho está preparada - e suas ações demonstram isso - para conferir proteção integral e absolutamente prioritária a crianças e adolescentes, possuindo hoje um Programa de Combate ao Trabalho Infantil, do qual, além do Tribunal Superior do Trabalho, participam os 24 Tribunais Regionais do Trabalho do país;

i) somente a interlocução entre os sistemas de justiça (MPT, MPE, Juiz do Trabalho, Juiz da Infância), com o fortalecimento de Fóruns Municipais ou Regionais de Combate ao Trabalho Infantil, que propiciem o desenvolvimento de trabalho articulado e em rede (da qual participem Justiça do Trabalho, Juizado de Direito da Infância e Juventude, Ministério Público do Trabalho, Promotor da Infância e Juventude, Ministério do Trabalho e Emprego, Defensorias Públicas, Secretarias de Ação Social, Secretarias de Educação, CRAS/CREAS, CEREST, Sistema "S", entidades, CMDCA, Conselhos Tutelares e outras organizações), será possível proteger verdadeiramente crianças e adolescentes no e do mundo do trabalho.

Muitos outros tópicos há por abordar. Mas, para o propósito deste ensaio, já nos alongamos. Acreditamos que o que aqui está posto servirá de fomento para o debate respeitoso e saudável, em busca do que melhor atender aos interesses de crianças e adolescentes que ingressem no mundo artístico.

7 REFERÊNCIAS

ARRUDA, Kátia Magalhães. Os “jogos vorazes” das crianças no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho; São Paulo: LexMagister, ano 81, n. 1, jan./mar. 2015, p. 109-117.

BIBLIOTECA Electrônica de documentos sobre Normas Internacionales del Trabajo. [S.l.]: ILO. ILSE 2004 CD-ROM.

CAVALCANTE, Sandra Regina. **Trabalho infantil artístico: do deslumbramento à ilegalidade**. São Paulo: LTr, 2011.

COSTA, Antônio Carlos Gomes da. **O Estatuto da Criança e do Adolescente no Brasil: trajetória, situação atual e perspectivas**. Brasília-DF: OIT; São Paulo: LTr, 1994.

FARIA, Cecília. Não é brincadeira. **Revista Cláudia**, São Paulo: Abril, n. 7, ano 48, jul. 2009.

FAVA, Marcos Neves. Trabalho Infantil e Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho; São Paulo: LexMagister, ano 81, n. 1, jan./mar. 2015.

GRUSPUN, Haim. **O trabalho das crianças e dos adolescentes**. São Paulo: LTr, 2000.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Direito Internacional: tratados e direitos humanos fundamentais na ordem jurídica brasileira**. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2001.

NOCCHI, Andréa Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos Neves (Orgs.). **Criança, adolescente, trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVA, José Roberto Dantas. Autorização para o trabalho infanto-juvenil artístico e nas ruas e praças: parâmetros e competência exclusiva do Juiz do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região**. Campinas-SP: Escola da Magistratura, n. 28, jan./jun. 2006b, p. 117-123.

OLIVA, José Roberto Dantas. Autorização para o trabalho infanto-juvenil artístico e nas ruas e praças: parâmetros e competência exclusiva do Juiz do Trabalho. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, v. 70, nov. 2006c, p. 1361-1364.

OLIVA, José Roberto Dantas. Justiça do Trabalho: Competência para (des)autorizar o trabalho infantil. **Revista Consultor Jurídico**. São Paulo, 16 out. 2012. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2012-out-16/jose-roberto-oliva-competencia-desautorizar-trabalho-infantil>>.

OLIVA, José Roberto Dantas. **O princípio da proteção integral e o trabalho da criança e do adolescente no Brasil**. São Paulo: LTr, 2006a.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 3. ed. atual., São Paulo: Max Limonad, 1997.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 11. ed. rev. e atual., São Paulo: Saraiva, 2010.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Trabalho artístico da criança e do adolescente: valores constitucionais e normas de proteção. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, v. 69, fev. 2005, p. 148-157.

SANTOS, Tânia Coelho dos. Fazer arte não é trabalho infantil: consequências psicológicas e cognitivas do trabalho precoce. **Cartas de Psicanálise**, ano 3, v. 3, n. 3, jul. 2008.

HORAS EXTRAS PELA SUPRESSÃO DOS INTERVALOS E PAUSAS: por um olhar sistêmico diante dos reflexos na saúde do trabalhador

OVERTIME FOR THE SUPPRESSION OF INTERVALS AND BREAKS: for a systemic perspective before the impacts on worker's health

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva*

Resumo: De longa data é sabido que as extensas jornadas de trabalho, sem os intervalos e pausas adequados, são uma das principais causas de acidentes e, sobretudo, de adoecimentos laborais. A doutrina e a jurisprudência brasileiras têm refletido sobre essa temática, com avanços e retrocessos, já havendo uma boa aceitação em torno da imprescindibilidade da observância efetiva dos tempos mínimos de intervalos intrajornada e entrejornadas, bem como a respeito de algumas pausas para categorias profissionais específicas. E já se reconheceu que a supressão desses tempos mínimos, ainda que parcial, conduz a uma punição de caráter econômico e de natureza salarial, *ex vi* da Súmula n. 437 do E. TST. Contudo, falta uma visão sistêmica de todos os temas relacionados a essa matéria, que leve em conta, por exemplo, o *quantum* da jornada de trabalho efetivamente praticada pelo trabalhador. Nesse contexto, de se sustentar, a título exemplificativo, que, numa jornada de trabalho de mais de 11 horas com supressão parcial do intervalo, o empregador terá de pagar **duas horas extras** por esse fato, e não apenas uma, como tem sido definido nos julgados levados a efeito na Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: Horas extras. Intervalo de trabalho. Interpretação sistemática.

Abstract: It has long been known that the extensive working hours, without adequate intervals and breaks, are one of the main accident causes and, especially, of labor illnesses. The Brazilian doctrine and

*Juiz do Trabalho do TRT da 15ª Região, Titular da 6ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto (SP). Ex-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). Professor da Escola Judicial do TRT da 15ª Região.

jurisprudence have reflected on this theme, with developments and setbacks, already having a good acceptance around the essentialness of effective compliance of the minimum break times in and between journeys, as well as respecting some breaks for specific professional categories. And it's already been recognized that the suppression of these minimum times, even partially, leads to a punishment of economical and salarial character, ex vi of the Judicial Precedent n. 437 of High TST. However, a systemic perspective of all the related topics to this matter, taking into account, for example, the quantum of the working hours effectively practiced by the worker, is lacking. In this context, sustaining, as an example, which, in working hours of more than 11 hours with partial break suppression, the employer will have to pay two extra hours by this fact, and not only one, as it has been defined in the trials carried out in the Labor Court.

Keywords: Overtime. Working interval. Systemic interpretation.

1 INTRODUÇÃO

Há um pensamento uniforme no sentido de que a **saúde do trabalhador** se trata de um direito humano - ou de um direito fundamental, dependendo da perspectiva de análise -, e que, portanto, deve receber a máxima proteção do sistema jurídico e de todos os atores que o colocam em marcha. Contudo, a realidade mostra o quanto referido sistema tem sido ineficiente, porque a quantidade de acidentes do trabalho e, sobretudo, de adoecimentos ocupacionais, aumenta ano após ano. Ocorre que não se tem dado a devida atenção ao estudo **sistemático** das causas desses infortúnios, tampouco à **influência das extensas jornadas de trabalho** - em seus aspectos quantitativo e qualitativo - no surgimento ou antecipação dos efeitos maléficis dos agravos à saúde do trabalhador.

De todos sabido que os acidentes no ambiente de trabalho são um **fenômeno multicausal**¹, havendo inúmeras causas contribuindo para o “sucesso” do infortúnio. Destarte, não é possível afirmar que somente as jornadas de trabalho extensas são as responsáveis pela ocorrência de

¹Por isso se afirma que o método denominado *Árvore de Causas (ADC)*, desenvolvido na França na década de 1970, é o mais correto para a análise do problema. Este método parte da premissa da compreensão dos acidentes como fenômenos multicausais, constituindo um método “clínico” de investigação que “propicia a identificação da rede de fatores envolvidos na gênese do acidente”, com base no estudo das variações do desenvolvimento normal das tarefas, bem como das atividades dos sujeitos envolvidos e do ambiente físico e inclusive social no qual ocorrem as atividades de produção da empresa (PEREIRA BINDER; MUNIZ DE ALMEIDA, 2005, p. 779-786).

acidentes e adoecimentos no mundo do trabalho. De outra parte, não se pode afastar essa causa como **uma das mais importantes** para a ocorrência dos infortúnios laborais. E quando se fala em excesso de jornada de trabalho não se pode ter em conta apenas seu aspecto quantitativo - a quantidade de jornada praticada, subtraídos os intervalos e pausas -, mas também, em igual medida, a **vertente qualitativa** dessa jornada, que compreende três aspectos principais:

1º) **o relativo à distribuição dos horários de trabalho e às pausas durante a jornada** - porque há clara diferença para a saúde e a vida pessoal do trabalhador entre se praticar uma jornada em turno fixo ou em turnos ininterruptos de revezamento; mediante acordo de compensação para não se trabalhar aos sábados ou em regime de banco de horas com alternâncias bruscas de dias e horários de trabalho; em jornadas nas quais se respeitam os intervalos intrajornada e entrejornadas, bem como as pausas necessárias, ou em jornadas em que essa observância não ocorre;

2º) **o relacionado ao tempo de trabalho efetivo** - pois quando não se considera como tempo de trabalho uma série de tempos nos quais o trabalhador permanece à disposição do empregador, como ocorre com o tempo de espera do motorista profissional, ou com o tempo de sobreaviso, isso também se reflete na saúde e na vida pessoal do trabalhador;

3º) **o aspecto pertinente à intensificação do trabalho** - que diz respeito à exigência de metas e ao aumento da produtividade que, por sua vez, implicam em **invisível** aumento da jornada de trabalho, pois o trabalhador passa a produzir mais no mesmo *quantum* de jornada “mensurável”.

Por certo que, neste breve artigo, não há espaço para se abordar todos esses relevantes aspectos da jornada de trabalho. Daí porque minha atenção se voltará apenas para as questões relacionadas à fruição dos intervalos intrajornada e entrejornadas, bem como das pausas necessárias.

Pois bem, a doutrina e a jurisprudência brasileiras já têm pronunciado, com certa uniformidade, a imprescindibilidade da observância efetiva dos tempos mínimos de intervalos intrajornada e entrejornadas, bem como de algumas pausas para categorias profissionais específicas. E já se reconheceu que a supressão do tempo mínimo de intervalo intrajornada, ainda que parcial, conduz a uma punição de caráter econômico e de natureza salarial, *ex vi* da Súmula n. 437 do E. TST, numa interpretação teleológica da regra insculpida no § 4º do art. 71 da CLT.

Contudo, falta uma visão sistêmica de todos os temas relacionados a essa matéria, que leve em conta, por exemplo, o *quantum* da jornada de trabalho efetivamente praticada pelo trabalhador. Ora, são situações jurídicas distintas exigir-se do trabalhador jornadas de 8 horas quando a proteção especial lhe confere jornada de 6 horas - exemplo típico do bancário -, ou exigir-se do empregado jornadas de 16 horas. De modo que condenar o empregador ao pagamento de apenas uma hora extra pela

supressão do intervalo intrajornada em jornadas de trabalho superiores a 11 horas é conferir tratamento igual a **situações absolutamente desiguais**. Daí que, numa jornada de trabalho de mais de 11 horas, com supressão parcial do intervalo, o empregador teria de pagar **duas horas extras** por esse fato, e não apenas uma, como tem definido a jurisprudência dos tribunais trabalhistas.

Por certo que não se torna tão simples compreender a lógica dessa afirmativa sem uma compreensão sistêmica da importância dos intervalos e pausas, bem como dos avanços e retrocessos na jurisprudência, a respeito da temática em análise. É o que devo enfrentar nos tópicos seguintes.

2 A IMPORTÂNCIA DOS INTERVALOS DE DESCANSO E DAS PAUSAS NA JORNADA DE TRABALHO

De início, convém observar que o tempo (ou jornada) de trabalho ocupa uma **posição de centralidade** na normatização do Direito do Trabalho. É possível sustentar que o tempo de trabalho, ou mais precisamente sua **limitação** pela normativa estatal, é parte inseparável da própria **gênese** deste ramo especializado do Direito. Daí porque ainda hoje, em pleno Século XXI, **os dois temas fundamentais** desta disciplina são o salário e a limitação da jornada de trabalho, assim como o era no surgimento das primeiras normas que procuraram estabelecer limites à obtenção do lucro empresarial, inerente ao modo de produção capitalista (SILVA, 2013, p. 25-26).

Francisco Trillo (2010, p. 30-31) afirma que a relação entre o tempo de trabalho e o lucro empresarial é a **quinta-essência** do processo de produção capitalista. Daí existir uma “demanda empresarial pelo maior tempo de trabalho possível”. Como se sabe, a busca pelo maior lucro possível propiciou o surgimento de jornadas extenuantes de trabalho, as quais motivaram,

[...] através da luta do movimento obreiro, a fixação progressiva de uma regulação do tempo de trabalho que albergasse em seu código genético, entre outros e fundamentalmente, o objetivo da proteção à saúde dos trabalhadores.

Não se pode olvidar de que o trabalhador não deixa de ser pessoa quando entrega parte de seu tempo de vida ao empregador para que seja possível a prestação dos serviços pactuados no contrato de trabalho. É dizer, o trabalhador vende sua força de trabalho, física e/ou intelectual, porém **não perde sua condição humana**.

Daí porque a OIT (CLERC, 1987, p. 130) já advertia, no final da década de 1980, que, para assegurar-se a segurança, a saúde e o bem-estar

dos trabalhadores, é essencial organizar o tempo de trabalho de modo que o trabalhador disponha de **suficientes períodos de descanso**: “pausas breves durante as horas de trabalho, pausas mais extensas para as refeições, descanso noturno ou diurno e descanso semanal”. Explicava a OIT que **a necessidade de pausas breves** no curso da jornada, ainda que não estejam prescritas em lei, é particularmente importante em tarefas que impõem um ritmo acelerado ou requerem um alto grau de atenção - como ocorre, por exemplo, no serviço de digitação e no trabalho em frigoríficos.

A doutrina espanhola considera tanto as pausas dentro da jornada como o descanso diário ou entrejornadas como verdadeiros “direitos físicos” do trabalhador, “de tutela de seus interesses fisiológicos e psicológicos, constituindo-se em descansos interruptivos da prestação” de trabalho com o caráter recuperatório para o trabalhador, “cuja nota característica seria a de constituir intervalos de curta duração, brevíssima no suposto das pausas, os quais se distanciam dos que se poderiam considerar típicos descansos laborais, como o semanal, os feriados e as férias”. São **tempos de não trabalho**, os quais, ainda que em módulos temporais de menor duração, cumprem igualmente “a finalidade de restituir as capacidades físicas ou psíquicas do trabalhador” (VALDEOLIVAS GARCÍA, 1991, p. 256-257).

Destaca-se que as tendências flexibilizadoras na regulamentação da jornada de trabalho têm tornado difícil o estabelecimento de limites absolutos à duração máxima do tempo de trabalho. De tal modo que os períodos mínimos de descanso adquirem uma especial relevância nessa matéria, posto que vão se converter nos **autênticos limites da jornada laboral**, constituindo, assim, uma “**rede de segurança**” para a proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores. Como é sabido, a finalidade mais imediata dos períodos de descanso obrigatórios é:

[...] permitir ao trabalhador a recuperação das forças empregadas na atividade produtiva, assim como fornecer-lhe o tempo necessário para o desenvolvimento de atividades sociais, familiares, religiosas etc. (FITA ORTEGA, 1999, p. 51)

Com efeito, desde há muito tempo a doutrina brasileira proclama que a fixação do limite mínimo de intervalo intrajornada se dá por meio de **norma de ordem pública**, imperativa, portanto, por tratar-se de norma que visa resguardar **a saúde dos trabalhadores**. Desde a década de 1950 se apontava que as pausas impostas pela lei “têm por objetivo desviar a atenção do empregado do trabalho desenvolvido por várias horas, diminuir-lhe a fadiga, de permitir-lhe a refeição”². É indubitável

²RUSSOMANO, 1957, p. 199. Nas páginas anteriores Russomano havia citado o jurista argentino Juan D. Pozzo, para quem o descanso entre as horas de trabalho ou entre as

que uma pessoa não pode trabalhar continuamente, sem uma pausa para a reposição de suas energias físicas e mentais, durante uma jornada de quatro ou mais horas diárias.

Também não se pode olvidar de que a pessoa necessita alimentar-se para essa recomposição de energias. Há **estudos da Fisiologia** demonstrando haver limites temporais mínimos para que essa recomposição seja satisfeita. Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1968, p. 273), depois de mencionar os estudos da Fisiologia para a fixação dos períodos de repouso, explicam que, no curso da jornada de trabalho, é necessário interrompê-la, dosando o trabalho efetivo com pausas **cientificamente** aplicadas, no interesse imediato do empregado e inclusive do empregador. De tal maneira que não se trata de um capricho da lei, a qual fixa os limites mínimos de descanso respaldada por aspectos técnicos, definidos pela **investigação científica** a respeito da matéria.

Quanto ao tempo mínimo para o intervalo entrejornadas e o descanso semanal, os fundamentos são os mesmos aplicados à necessidade de fixação de um tempo necessário ao intervalo e às pausas intrajornada, qual seja, **a prevenção contra a fadiga física e/ou mental**.

A pessoa trabalhadora tem que dispor de um tempo mínimo para outras atividades relacionadas a seu cotidiano, tendo direito fundamental ao lazer (arts. 6º e 7º, inciso IV, da CR/1988), a estar com sua família, a estudar e investir em sua formação profissional ou pessoal, em suma, **direito a ter um tempo livre para si mesma**, no qual, obviamente, está compreendido o tempo de sono necessário para a recomposição de seu equilíbrio físico e mental (SILVA, 2013, p. 132).

Não se pode olvidar de que o direito ao descanso diário e/ou semanal é um **direito fundamental** para a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. Tanto que o primeiro está intrinsecamente interligado à limitação da jornada diária de trabalho. E o segundo, que tem uma inegável matriz religiosa muito antiga³, foi objeto de algumas das primeiras normas internacionais do trabalho, porquanto a OIT, já em 1921, por meio da Convenção n. 14, estabeleceu um descanso obrigatório de, **no mínimo**, 24 horas consecutivas a cada período de sete dias, e quando possível coincidente com os dias consagrados pela tradição ou costumes do país ou da região (art. 2 da Convenção n. 14 - Descanso Semanal na Indústria). Posteriormente, referido direito foi estendido aos trabalhadores do comércio e escritórios pela convenção respectiva

jornadas tende a atender o indispensável repouso para a recuperação da energia física e mental, permitindo ainda ao trabalhador a convivência com a família e o desenvolvimento de sua própria personalidade como um ser humano. *Ibidem*, p. 148-149.

³Orlando Gomes e Elson Gottschalk apontam que os autores em geral remontam as origens do descanso dominical ou repouso hebdomadário à mais longínqua Antiguidade ou à Idade Média, “confrontando-o sempre com o sentimento religioso dos povos antigos, aplicado aos sábados entre os hebreus e aos domingos entre os cristãos” (GOMES; GOTTSCHALK, 1968, p. 280).

(Convenção n. 106, de 1957, art. 6.1). Ademais, a Recomendação n. 103 da OIT, que complementa a Convenção n. 106, propugna por:

[...] um descanso de trinta e seis horas pelo menos por semana de trabalho, horas que, sempre que seja possível, devem constituir um período ininterrupto. (CLERC, 1987, p. 131)

A finalidade do descanso semanal é:

[...] proporcionar ao trabalhador um tempo suficiente não só para que possa recuperar as forças empregadas na atividade produtiva, mas também para que o trabalhador possa, como ser humano, desenvolver sua vida social.

Daí resulta uma **dupla necessidade do repouso periódico**: 1ª) a necessidade fisiológica de proporcionar ao trabalhador um tempo de descanso; 2ª) a necessidade social de se lhe conceder um tempo de lazer para o desenvolvimento das atividades inerentes à sua condição humana (atividades familiares, religiosas, culturais etc.) (FITA ORTEGA, 1999, p. 54).

Mauricio Godinho Delgado (2005, p. 831) assinala que os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança do trabalhador têm demonstrado que a extensão do contato da pessoa com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de referidos ambientes ou atividades. E que essas reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui uma **medida profilática** importante no contexto da moderna Medicina Laboral, assumindo as normas que cuidam do tema o caráter de **normas de saúde pública**.

Mais adiante, observa este renomado autor que os períodos de descanso são lapsos temporários regulares em que o empregado pode interromper a prestação de serviços e sua disponibilidade para com o empregador, com o objetivo da recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária e política. Por essa razão, as normas jurídicas concernentes à jornada e aos descansos não têm fundamento apenas econômico, já que **seu fim último** é o de proteger a saúde do trabalhador. Sendo assim, as normas que estabelecem pausas intra e entrejornadas - bem como o descanso semanal -, por tratar-se de **normas de ordem e saúde públicas**, não podem, em princípio, ser suplantadas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais, vale dizer, estão fora das margens da negociação coletiva (DELGADO, 2005, p. 917-920).

A regulamentação dos intervalos e das pausas no Brasil

No Brasil, como é sabido, em qualquer trabalho contínuo cuja duração **exceda de seis horas**, “é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora”, conforme o art. 71, *caput*, da CLT. E o § 1º deste artigo prevê que, ainda que não excedidas as seis horas de trabalho, “será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas”.

Somente será permitida a redução do limite mínimo de uma hora para descanso ou refeição quando houver **autorização do Ministério do Trabalho e Emprego**, por seu órgão competente (atualmente a Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho), sendo que referida autorização está condicionada à verificação de que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e mais, à constatação de que os respectivos empregados não estejam “sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares”, conforme norma de ordem pública do § 3º do mesmo dispositivo legal.

Vale dizer: se houver prestação de horas extras **não poderá haver autorização** para a fruição de intervalo inferior a uma hora. Em contrapartida, por coerência lógica, se concedida essa autorização e a empresa passar a exigir horas extras dos trabalhadores, de se entender que foi descumprida a condição *sine qua non* para a autorização, motivo pelo qual o intervalo deveria ter sido de uma hora, conduzindo à consequência pecuniária do art. 71, § 4º, da CLT, nos moldes da Súmula n. 437 do E. TST.

Isso porque, se o empregador não cumpre sua obrigação de conceder o intervalo mínimo para descanso e refeição previsto no *caput* e no § 1º, “ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho” (§ 4º do citado art. 71 da CLT), independentemente de ter havido - ou não - extrapolação da jornada ordinária de trabalho.

Ademais, **nem sequer a negociação coletiva pode transigir** sobre estes limites mínimos de descanso durante a jornada de trabalho. A jurisprudência brasileira, ainda que a princípio e por um longo espaço de tempo tenha sido conivente com a redução do intervalo intrajornada por acordo ou convenção coletiva de trabalho, nos últimos anos se encaminhou para a construção de uma nova diretriz, no sentido de invalidar todas as cláusulas convencionais estipuladas em violação daquelas normas de caráter mínimo preconizadas pela CLT, exceto em relação aos motoristas profissionais, empregados em empresas de transporte coletivo urbano⁴.

⁴Veja-se a redação do item II da OJ n. 342 da SDI-1 do TST, antes de sua conversão em súmula no ano de 2012: “(...) II - Ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os condutores e cobradores de

No entanto, até mesmo esta exceção foi abandonada na jurisprudência do C. TST, com a conversão da citada orientação jurisprudencial na Súmula n. 437 daquele Tribunal. Em verdade, na redação da nova súmula, de 2012, foi suprimida a exceção relativa aos motoristas e cobradores do transporte público coletivo urbano, talvez em razão da nova Lei do Motorista Profissional (Lei n. 12.619/2012).

O que se espera é que o TST endosse a tese de não ser permitida qualquer exceção às normas de ordem pública que disciplinam os **tempos mínimos** de pausas intrajornada, diante do seu conteúdo ontológico, aqui analisado.

Outrossim, o art. 72 da CLT estabelece que nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo - aos quais se equiparam, por jurisprudência pacífica dos tribunais, os serviços de digitação⁵) -, “a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho”.

Referidas pausas de descanso ou para as refeições durante a jornada de trabalho, inclusive nos serviços nos quais não há uma fadiga muscular, porém, uma excessiva concentração ou atenção, como no atendimento ao público - como ocorre, por exemplo, em alguns setores do comércio e nos serviços especializados -, são **imprescindíveis para se evitar a fadiga mental**, que não raro deságua em estresse ocupacional e outros transtornos psíquicos.

Quanto ao intervalo entrejornadas, o art. 66 da CLT estabelece que “entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso”, fixando, assim, o **limite mínimo** do descanso entrejornadas. Relativamente ao chamado intervalo intersemanal, o art. 67 da CLT assegura a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de interesse público ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, ainda que apenas em parte. E a Constituição de 1988, no rol do art. 7º, positivou como **direito humano fundamental** o direito ao repouso semanal remunerado, de preferência aos domingos (inciso XV).

Por certo que há outras normas a respeito da matéria, na própria CLT ou em legislação esparsa, mas penso que as diretrizes básicas

veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte público coletivo urbano, é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a redução do intervalo intrajornada, desde que garantida a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, não prorrogada, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada”.

⁵Súmula n. 346 do TST: “DIGITADOR. INTERVALOS INTRAJORNADA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo”.

e com caráter de generalidade são estas, para os estreitos limites deste breve artigo.

3 A CONDENAÇÃO EM HORAS EXTRAS PELA SUPRESSÃO DOS INTERVALOS

Sendo a normativa que fixa tempos mínimos de intervalos intra e entrejornadas, bem como de pausas no curso da jornada de trabalho, constituída de normas de inconcussa ordem pública, o sistema deve conter outras normas, pré-estabelecidas ou derivadas da jurisprudência, para punir os empregadores que não as observarem, de modo a lhes inculcar - bem como aos demais empregadores - o ânimo de observância, configurando-se, nessa linha de raciocínio, o propalado **efeito pedagógico** das condenações judiciais.

Pois bem, foi com esse objetivo que a jurisprudência trabalhista passou a enfrentar de modo diverso as situações constatadas nos processos judiciais quando se comprovava que o trabalhador não tinha usufruído integralmente seu sagrado direito ao intervalo intrajornada. Deixando de lado a conformista tese de que isso resultava em mera infração administrativa, os juízes passaram a considerar como **hora extraordinária** o tempo suprimido do intervalo mínimo de uma hora, preconizado no art. 71, *caput*, da CLT. Mas somente em 1994 o legislador deu atenção ao problema, normatizando a hipótese no § 4º do mesmo dispositivo legal, por meio da Lei n. 8.923, de 27.7.1994.

Sem embargo, como sempre, o legislador não resolveu todas as questões relacionadas à temática⁶, fazendo com que a **jurisprudência laboral** se encarregasse de definir novas “regras” de conduta. Assim é que:

1º) definiu-se que, ainda que concedido em parte o intervalo intrajornada, a finalidade da norma de proteção não teria sido atingida, motivo pelo qual seria devida uma hora extra (cheia) e não apenas o lapso de tempo faltante para completar uma hora de intervalo (OJ n. 307, de 11.8.2003);

2º) após idas e vindas da jurisprudência, assumiu-se a posição de que esse tempo mínimo de intervalo deve estar infenso à negociação coletiva, por se referir a norma de ordem pública (art. 7º, XXII, da CR/1988), sendo nulas quaisquer cláusulas convencionais que disponham em sentido contrário, suprimindo ou reduzindo o tempo mínimo de intervalo intrajornada (OJ n. 342, de 22.6.2004);

⁶E nem é seu papel fazê-lo, porque a vida real é bem mais dinâmica do que a pensada no Parlamento, motivo pelo qual sempre houve e continuará havendo, sobretudo na seara trabalhista, a necessidade de suplantarem as lacunas normativas pelas outras (tantas) fontes do Direito do Trabalho, nos moldes do art. 8º e parágrafo único da CLT.

3º) entendeu-se que, por se tratar de hora extraordinária, tanto que deve ser paga com o adicional mínimo de 50% - tal como a hora extra prevista no inciso XVI do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil -, sua natureza jurídica somente poderia ser a de autêntica hora extraordinária, causando repercussões no cálculo de outras verbas trabalhistas (OJ n. 354, de 14.3.2008);

4º) em significativa afirmação da **finalidade pedagógica** dos institutos em análise, finalmente se entendeu que, se pactuada ou definida por lei jornada de seis horas diárias, em sendo esta ultrapassada com habitualidade, o intervalo intrajornada deveria ser de uma hora e não de apenas 15 minutos, ocasionando o pagamento de uma hora extraordinária (cheia) e reflexos, nos moldes do § 4º do art. 71 da CLT (OJ n. 380, de 14.3.2008);

5º) definiu-se que os trabalhadores rurais - como não poderia ser de outra forma, *ex vi* do *caput* do art. 7º da CR/1988 - também faziam jus à remuneração dessa hora extraordinária "cheia" e seus reflexos, ainda que a supressão de seu intervalo intrajornada fosse apenas parcial, numa interpretação **sistemática** dos arts. 5º, inciso I, do Decreto n. 73.626/1974 e 71 e §§ da CLT, a despeito de o art. 5º da Lei n. 5.889/1973 não estipular a duração mínima de uma hora para o intervalo intrajornada do rurícola, que deveria observar apenas os usos e costumes da região onde o trabalho fosse prestado (OJ n. 381, de 19.4.2010).

Todas estas orientações jurisprudenciais são extremamente importantes, tanto que convertidas na **Súmula n. 437**, de 25.9.2012, a qual contempla as cinco situações jurídicas **supra**, em seus quatro itens. Eis a dicção da referida súmula:

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais n. 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.9.2012. I - Após a edição da Lei n. 8.923/1994, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança

do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafiançável à negociação coletiva. III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei n. 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, *caput* e § 4º da CLT.

Este último item, o de n. IV da Súmula n. 437, como já afirmado, representa um significativo **avanço jurisprudencial**, porque o intervalo de 15 minutos foi destinado apenas e tão somente para as jornadas de trabalho de mais de 4 horas, mas que, **em hipótese alguma**, excedam a 6 horas diárias. Essa é a lógica da **visão sistêmica** do multicitado art. 71 e seus §§, em combinação com os vários dispositivos constitucionais que cuidam da saúde do trabalhador, em especial o inciso XXII do art. 7º, como referido expressamente na OJ n. 342, de 2004, bem como no item II da Súmula n. 437 do E. TST.

Com efeito, em jornadas de trabalho **superiores** a seis horas diárias o intervalo intrajornada deverá ser, **no mínimo**, de uma hora, “em qualquer trabalho contínuo”, como expressamente disciplinado logo no início do *caput* do art. 71 Consolidado. É dizer, em jornadas que excedem a seis horas, o **tempo mínimo** de intervalo para a devida proteção à saúde do trabalhador é de uma hora.

Não obstante, esse tempo mínimo foi pensado para jornadas de **até 8 horas diárias**, ou de 8 horas e 48 minutos diários, no legítimo e autêntico acordo de compensação de horário de trabalho, tal como previsto e autorizado pela norma de ordem pública do art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil. Quando muito, a se admitir a constitucionalidade do famigerado banco de horas, em jornadas de até 10 horas diárias, pois este é o **limite máximo de jornada de trabalho** no Brasil. Tanto que nem mesmo na disciplina do banco de horas, que flexibiliza como nunca os limites diários de jornada de trabalho, o legislador ousou desrespeitar esse limite sagrado, que já é mais extenso do que o previsto pela Convenção n. 1 da OIT, de 1919 - por isso mesmo não ratificada pelo Brasil até hoje, quase um século após; pelo contrário, determinou essa observância como **condição de validade** do próprio acordo (coletivo) ou convenção coletiva de trabalho que venha a instituir

o banco de horas em determinada categoria profissional, nos moldes do § 2º do art. 59 da CLT (com a redação atual conferida pela MP n. 2.164-41, de 24.8.2001).

Nessa linha de raciocínio lógico e jurídico, qual deveria ser, então, o **tempo mínimo de intervalo intrajornada** em jornadas de 12 horas diárias, como ocorre diuturnamente no malsinado regime de 12x36 - 12 horas de trabalho por 36 de descanso - ou, o que é pior, nos regimes de 5x2 - 5 dias de trabalho por 2 de descanso - e suas variantes 4x2, 5x1, 3x1 e tantas quantas a engenhosidade humana (para não dizer exploração capitalista) inventarem? E **em jornadas de mais de 12 horas diárias**? E em jornadas absurdamente **extenuantes** - como se tivéssemos regredido ao Século XIX - de 15, 16 ou mais horas de trabalho, como tem ocorrido com os motoristas profissionais e outros trabalhadores?

Penso que, por coerência, lógica, bom senso e o mais que se queira, o intervalo intrajornada não deveria ser de apenas uma hora nessas situações jurídicas. Se em jornadas superiores a 6 (seis) horas o intervalo intrajornada deve ser de uma hora para a devida proteção à saúde do trabalhador, em jornadas de 12 horas ou mais esse tempo mínimo de intervalo deveria ser de, **no mínimo**, duas horas. E se, numa verdadeira aventura humana - e que ainda se comprova em juízo, mesmo que esporadicamente, principalmente em casos de motoristas -, um trabalhador se ativar em jornadas de mais de 18 horas, esse **tempo mínimo** outro não poderia ser que não o de três horas de intervalo intrajornada. Por isso mesmo a Lei do Motorista Profissional fixou o tempo máximo de direção, devendo haver **pausas** (extras) durante a jornada, além do intervalo clássico de uma hora.

Em abono a essa tese, de se destacar que, segundo a OIT, ninguém deveria trabalhar habitualmente mais do que 11 (onze) horas por dia, pois este é o limite que inclusive identifica a presunção de que a morte súbita do trabalhador - normalmente por parada cardiorespiratória ou acidente vascular cerebral - tem **relação direta** com as extenuantes jornadas praticadas. Trata-se do fenômeno denominado *karoshi*, que merece uma abordagem específica, na sequência.

3.1 O risco de adoecimentos e até de morte súbita (*karoshi*) nas jornadas de mais de 11 horas diárias

Em profundo estudo sobre a **influência do excesso de jornada de trabalho** na segurança e na saúde dos trabalhadores, Anne Spurgeon (2003) asseverou que a preocupação central em relação à quantidade de horas trabalhadas é o desenvolvimento da fadiga e, associado a isso, do estresse ocupacional, sendo que a exposição cumulativa à fadiga e ao estresse deságua em problemas de doenças mentais e cardiovasculares. A situação é ainda mais grave quando os trabalhadores são submetidos **rotineiramente** ao regime de horas extraordinárias.

O estudo desta autora revela que os trabalhadores da indústria, no Japão, quando se ativaram em horas extras, tiveram aumentados os riscos de problemas de saúde mental. Com efeito, é impressionante a quantidade de morte súbita e de suicídios naquele país, na ocorrência do *karoshi* - morte súbita por excesso de trabalho -, sendo que houve 1.257 casos **oficiais** de suicídio relacionado ao trabalho, já em 1996. Um estudo de 203 casos de *karoshi* constatou que 2/3 deles ocorreram porque os trabalhadores se ativaram **regularmente em mais de 60 horas por semana**, em mais de 50 horas extras por mês ou mais da metade de suas férias antes dos ataques cardiovasculares fatais.

O *karoshi* se trata de um grande problema social no Japão, sendo, em verdade, resultado de um modo de gestão empresarial, o chamado modelo de gestão japonesa, vulgarizado no Ocidente com a expressão *toyotismo*, que hoje em dia está difundido em praticamente todos os países, no chamado **pós-fordismo**. Este modelo é particularizado pela busca cada vez maior de redução dos custos do trabalho, apresentando como característica no âmbito laboral a promoção da individualização das relações laborais ou, dito de outra maneira, a eliminação dos valores coletivos dos trabalhadores. Por isso, especialistas no tema têm afirmado que a **avaliação individualizada da produção** e a **exigência de qualidade total**, duas das principais características do *toyotismo*, provocam uma sobrecarga de trabalho que conduz a uma explosão de doenças, dentre as quais o *burn out*, o *karoshi* e os transtornos musculoesqueléticos (SILVA, 2013, p. 207-208).

Veja-se a extensão do termo *karoshi*:

O termo é compreensivo tanto das mortes ou incapacidades laborais de origem cardiovascular devidas à sobrecarga de trabalho (acidente vascular cerebral, infarto do miocárdio, insuficiência cardíaca aguda,...) como de outras mortes súbitas (por exemplo, as relacionadas com a demora no tratamento médico por causa da falta de tempo livre para consultas) e também dos suicídios atribuídos ao excesso de trabalho. Em sentido estrito, recebe o nome de *karo-jisatu* ou suicídio por excesso de trabalho [...] Em 2006 foram reconhecidas no Japão 560 indenizações por danos à saúde (213 delas foram por falecimentos) ligados à sobrecarga de trabalho, incluindo tanto as doenças vasculares cerebrais como os distúrbios mentais (incluindo a morte por suicídio). É relevante destacar que 40% dos trabalhadores afetados tinham menos de 30 anos. Dado o caráter extremamente restritivo destes reconhecimentos se tem estimado que na realidade o

karoshi (e o *karo-jisatu*) ocasionam a morte de 10.000 trabalhadores anualmente (no Japão).⁷

O jornal **Japan Press Week** noticiava, em 28.3.1998, a morte de um jovem programador de computador devido ao excesso de trabalho, pois na sentença do Tribunal Distrital de Tóquio ficou consignado que o tempo médio de trabalho anual deste jovem era superior a 3 (três) mil horas, sendo que nos três meses anteriores à sua morte ele chegou a trabalhar 300 (trezentas) horas por mês, já que estava trabalhando no desenvolvimento de um sistema de *software* para bancos. Na edição de 4.4.1998 o citado jornal relatava outro caso de um jovem que morreu de ataque cardíaco devido ao excesso de trabalho, já que nas duas semanas anteriores à sua morte trabalhou em média 16 horas e 19 minutos por dia (ANTUNES, 2006, p. 35).

Não obstante, essa situação não é um “privilegio” do Japão, pois estudos das décadas de 1960 e 1970 revelaram que nos Estados Unidos as doenças cardíacas eram **frequentes** nos trabalhadores que trabalhavam mais de 60 horas por semana. Ademais, estudos verificaram que os motoristas de caminhão, que trabalhavam 11 ou 12 horas por dia, tiveram um aumento impressionante dos casos de fadiga e de problemas musculoesqueléticos, resultantes da postura prolongada em condições precárias, ao dirigir sentados em pelo menos 50% de sua jornada, além do aumento das doenças do coração. Muito importante também um estudo realizado na Alemanha, no qual se constatou, na análise de 1.200.000 acidentes do trabalho, que o risco de acidente aumentou exponencialmente depois da nona hora de trabalho, com um percentual três vezes maior nas jornadas de 16 horas de trabalho diárias. **A conclusão**, como não poderia deixar de ser, é a de que **trabalhar regularmente mais de 50 horas por semana aumenta o risco de doenças**, especialmente as cardiovasculares (SPURGEON, 2003).

Pois bem, por todas essas explicações, de se definir que ninguém deveria trabalhar **habitualmente** mais de 11 (onze) horas por dia. Se há um risco exponencial de adoecimentos ocupacionais e inclusive de morte súbita por excesso de trabalho nas jornadas de mais de 3.000 horas por ano, ou de mais de 270 horas por mês, ou de mais de 60 horas

⁷URRUTIKOETXEA BARRUTIA, 2010. Disponível em: <http://riesgoslaborales.wke.es/noticias_base/vivir-para-trabajar-la-excesiva-jornada-de-trabajo-como-factor-de-riesgo-laboral?commit.x=7&commit.y=1&commit=BUSCAR&locale=es&maga_zine_ids%5B%5D=13&q=vivir+para+trabajar&site=8>. Acesso em: 4 mai. 2011. O autor relata o suicídio de um jovem de 23 anos, resultado de uma depressão originada do sobretalho, pois o trabalhador temporário realizava jornadas de 250 horas mensais, trabalhando 11 horas diárias e, inclusive, 15 dias seguidos sem descanso. Cita, ainda, este autor, a estimativa de 5.000 suicídios anuais no Japão, derivados de depressões por excesso de trabalho.

por semana⁸, isso significa que **jornadas habituais de 11 horas ou mais por dia não devem ser toleradas**, porque implicam em alto risco de infortúnios laborais, com terríveis consequências para o trabalhador, sua família e para toda a sociedade, que financia os custos do sistema de seguridade social. Portanto, estamos diante de um caso de **saúde pública**, que ultrapassa os contornos do direito individual à saúde do trabalhador, como se a **fundamentalidade** deste direito não fosse suficiente para despertar a atenção dos atores sociais.

3.2 Os caminhos da jurisprudência para coibir as jornadas de mais de 11 horas diárias: a condenação em horas extras

Diante do exposto até esta parte, de não se olvidar de que as investigações científicas, devidamente consolidadas, apontam para a necessidade de se implementar limites **efetivos** de jornada de trabalho, numa visão sistêmica da importância das pausas e dos intervalos intra e entrejornadas. E que não se pode permitir, em nome de uma flexibilização desmedida que acarreta graves danos a toda a sociedade, **jornadas extenuantes**, consideradas assim as jornadas **habituais** de onze horas ou mais de trabalho por dia.

Sendo assim, o sistema jurídico deve proporcionar respostas adequadas a essa situação jurídica. Penso nas que seguem.

3.2.1 Considerar inconstitucionais quaisquer regimes que estipulem jornadas de 12 horas de trabalho

É chegada a hora de o E. TST, na linha de sua jurisprudência **progressiva** sobre a temática, cancelar a Súmula n. 444, que caminha velozmente na contramão dessa citada jurisprudência. Ora, se há um limite constitucional de oito horas diárias e de 44 horas semanais, se existe um limite legal de 10 horas de trabalho por dia e, o que é mais grave, se as jornadas extensas, sobretudo no período noturno, têm efeitos maléficos sobre a saúde do trabalhador, revela-se de clareza meridiana a **inconstitucionalidade** do regime de trabalho conhecido como 12x36 - doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso -, principalmente quando do labor no período noturno, ainda que precedido de autorização em negociação coletiva⁹.

⁸A conta é bastante simples. Considerando-se os direitos fundamentais a pelo menos 30 dias de férias anuais, ao descanso semanal e ao repouso em feriados, tem-se que um trabalhador trabalha, em média, 25 dias por mês, durante 11 meses por ano. Assim, em jornadas de 3.000 horas por ano, a jornada diária média seria de 10,90 horas. Em jornadas de 270 horas mensais, a jornada diária seria, na média, de 10,80 horas. E, por fim, em jornadas de 60 horas semanais, a jornada diária seria de 10 horas, a se considerar seis dias de trabalho, ou de 12 horas, em cinco dias de trabalho, atingindo uma média de 10,90 horas (60 : 5,5).

⁹SILVA, 2013, p. 159-161. Todas as considerações que seguem foram retiradas desta obra.

Com efeito, de se notar que, em tal regime, o trabalhador cumpre jornada de 48 horas numa semana e de 36 horas na semana seguinte; a considerar-se a redução da hora noturna, cumpre jornada de 52 horas numa semana e de 39 horas na outra. Destarte, em semanas alternadas o trabalhador, no período diurno ou noturno, ultrapassará o **limite constitucional** de 44 horas semanais.

Não obstante, não se trata de simples questão aritmética a posta a exame, pois o que está em jogo, em verdade, é a **prejudicialidade do referido regime de trabalho** à saúde dos trabalhadores. De se ressaltar, o regime de 12x36, muito aplicado pelas empresas de prestação de serviços no âmbito da saúde, da segurança e de vigilância patrimoniais, revela-se extremamente prejudicial à saúde do trabalhador, seu bem mais valioso, e que não está abrangido pelo princípio da disponibilidade. É dizer, a saúde se trata de **direito humano fundamental indisponível**, não podendo nenhuma norma coletiva fixar condições de trabalho que ameacem esse bem tão essencial.

Como se não bastasse, quando o trabalhador se ativa em 12 horas diariamente, principalmente no período noturno, terá sérios **danos existenciais**. Ocorre que o trabalho noturno provoca uma dessincronização entre o ciclo vigília-sono e outros ritmos biológicos, bem como entre o ciclo dia/noite e outros ciclos ambientais. Isso se deve ao fato de que o sono diurno é frequentemente mais curto e não mostra a distribuição temporal típica dos diferentes estágios de sono, produzindo o que se chama de **deficit de sono**, que é um fator de risco de acidentes e doenças ocupacionais.

E essa situação se torna **ainda mais grave** no sistema de 5 dias de trabalho de doze horas diárias por 2 dias de descanso (5x2) e suas variáveis: 4x2, 5x1, 3x1 e tantas outras. Em tais regimes, os trabalhadores ativam-se em 12 horas, por 3, 4 ou 5 dias seguidos, o que é um verdadeiro absurdo, colocando em risco sua saúde, seu bem mais precioso a ser preservado na relação contratual empregatícia. Ora, se o trabalhador se ativa em cinco jornadas de 12 horas diárias, por dois dias de descanso, ele cumpre uma **jornada de 60 horas semanais**, o que também ocorre no sistema de 4x2. Agora, nos sistemas de 5x1 ou de 3x1, ele trabalha em seis jornadas de 12 horas por dia, com apenas um dia de descanso, laborando, portanto, em **extenuantes 72 horas semanais** - ainda que nas semanas seguintes haja maior quantidade de folgas, em decorrência do regime. **Um verdadeiro despropósito!**

Espero, portanto, que o Tribunal Superior do Trabalho reveja seu posicionamento no sentido de considerar válido o regime de 12x36, se pactuado em negociação coletiva, a exemplo do que já ocorreu em relação ao intervalo intrajornada. Ora, o fundamento jurídico para não mais se permitir a redução do referido intervalo por norma coletiva aplica-se **como luva** à situação do trabalho em jornadas extenuantes, como se dá no trabalho nos sistemas aqui analisados, inclusive no de 12x36.

No mínimo, de se exigir as **seguintes condições** para a validade desses sistemas de trabalho: 1ª) a concessão de dois intervalos intrajornada de uma hora cada, **efetivamente usufruídos**; 2ª) a **proibição de trabalho nos dias de folga**, que, por si só, já desnatura o próprio regime, que somente atende sua lógica se houver trabalho em dias alternados, não em dias contínuos; 3ª) a exigência de que a norma coletiva **proíba o trabalho para outro empregador** nos dias de folga porque, do contrário, o trabalhador irá ativar-se em mais de um emprego, trabalhando **diariamente** em 12 horas, sem qualquer descanso semanal, como tem ocorrido no setor da saúde.

Um dado relevante para se repensar este regime de 12x36 - ou pelo menos para se impor limites à sua pactuação, como aqui sugerido - é o relativo à acidentalidade. O **atendimento hospitalar**, atividade na qual se emprega largamente esse regime, tem registrado uma altíssima quantidade de acidentes do trabalho. Em 2012, houve 54.008 acidentes do trabalho nessa atividade - mais do que o dobro da segunda colocada -, sendo absurdos 49.402 acidentes típicos e 392 doenças notificados, mais 4.214 doenças presumidas pela aplicação do NTEP - Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário. Os números falam por si, bastando que a eles se dê a devida atenção.

3.2.2 Definir que o tempo mínimo de intervalo intrajornada em jornadas de 12 horas é de 2 (duas) horas

Visto anteriormente que o tempo mínimo de uma hora de intervalo intrajornada foi pensado para jornadas de oito ou, no máximo, dez horas diárias. Este é o **limite máximo** de jornada de trabalho em nosso país. Não se pode admitir que em regimes de 12x36 ou em qualquer outro, com jornadas de 11 (onze) ou mais horas de trabalho - pelos seus efeitos deletérios já enfatizados anteriormente -, haja a concessão de apenas uma hora de intervalo, ou, o que é pior, apenas do tempo suficiente para uma rápida refeição. As peculiaridades de alguns serviços, como os de vigilância e de portaria, não podem ser ignoradas. No entanto, a **saúde do trabalhador** - a finalidade essencial da fixação dos tempos mínimos para refeição e descanso - é um bem jurídico que está **acima** de qualquer entrave de natureza econômica. Na absoluta impossibilidade de se conceder esses intervalos intrajornada (dois de uma hora cada), que se os pague na forma do art. 71, § 4º, da CLT, como se verá no próximo item.

Como já mencionado, por um raciocínio lógico-jurídico, o intervalo intrajornada não deve ser de apenas uma hora em jornadas que ultrapassem o limite razoável e proporcional de 11 (onze) horas diárias. Ora, se em jornadas de mais 6 (seis) horas o intervalo deve ser de 1 (uma) hora, para a devida proteção à saúde do trabalhador, em jornadas de 12 (doze) horas, em quaisquer dos regimes aqui analisados, o tempo mínimo de intervalo intrajornada deve ser, **no mínimo**, de 2 (duas) horas. Por

óbvio, para qualquer jornada de trabalho superior a 12 horas esse tempo mínimo deve ser, *a fortiori*, pelo menos, de duas horas. A se constatar jornadas absurdas, de mais de 16 horas, que seriam 100% (cem por cento) maiores do que as permitidas constitucionalmente, esse **tempo mínimo** deveria ser de 3 (três) horas, para os intervalos intrajornada. No mínimo, essas três horas deveriam ser consideradas para jornadas de mais de 18 horas, que seriam 3 (três) vezes maiores do que a pensada na fixação do intervalo intrajornada de uma hora, no art. 71, *caput*, da CLT.

3.2.3 Condenação do empregador ao pagamento, como hora extraordinária, de todos os lapsos de intervalo não usufruídos

Se a jurisprudência já reconheceu que, ao ultrapassar com habitualidade a jornada de seis horas, o trabalhador tem direito a um intervalo intrajornada de uma hora - porque este é o lapso de tempo mínimo em jornadas superiores a seis horas -, motivo pelo qual, não sendo concedido esse tempo mínimo, o trabalhador tem direito ao pagamento de uma hora extra (cheia) e reflexos respectivos, numa interpretação lógica dos §§ do art. 71 da CLT (OJ n. 380 e Súmula n. 437, item IV), e sistemática (art. 7º, *caput* e incisos XIII, XIV, XVI e XXII da CR/1988), **há de se construir uma jurisprudência** que leve em conta todos esses fatores e defina que em jornadas de 12 (doze) horas ou mais o trabalhador tem direito a **duas horas de intervalo intrajornada**¹⁰, e que, se não concedidas em sua integralidade, faz jus o trabalhador ao pagamento dessas duas horas extraordinárias (cheias), com os reflexos correspondentes.

Sem dúvida que essa construção jurisprudencial poderá onerar ainda mais as empresas que se valem de sistemas de trabalho com jornadas de 12 horas de trabalho. Contudo, dados os conhecidos malefícios desse tipo de jornada, o Poder Judiciário, como guardião dos direitos fundamentais e responsável pelo equilíbrio social, não deve se preocupar apenas com a viabilidade econômica das empresas, mas também - e principalmente - com a **dignidade da pessoa humana**, que sempre ocupou e deve continuar ocupando uma posição de absoluta centralidade na interpretação e aplicação das normas jurídicas.

Aliás, é uma questão de bom senso, pois se o intervalo intrajornada de uma hora é suficiente para uma jornada de oito horas, não poderá sê-lo para jornadas de doze ou mais horas por dia, que implicam num acréscimo de, **no mínimo, 50%** (cinquenta por cento) sobre a jornada "normal" de trabalho. De modo que, por coerência e lógica, esse intervalo deveria ser de, no mínimo, uma hora e trinta minutos, em jornadas de 12 horas, ou seja, **50% maior do que o intervalo intrajornada "normal"**.

¹⁰Ainda que em dois intervalos de uma hora cada, o que, aliás, seria mais benéfico ao trabalhador e proporcionaria um atendimento mais adequado da finalidade da norma.

Ocorre que os estudos científicos todos demonstram a insensatez de se admitir jornadas superiores a 11 (onze) horas diárias, motivo pelo qual a condenação de caráter pecuniário e pedagógico disciplinada no § 4º do art. 71 Consolidado deve levar esses aspectos em consideração. Somente assim haverá uma **visão sistêmica** dos dispositivos e institutos em análise, oferecendo-se um tratamento conforme a equidade, pois não se pode conferir tratamento igual a situações jurídicas absolutamente distintas. De se insistir: se ultrapassada a jornada de seis horas, a hora extraordinária do intervalo intrajornada deve ser de uma hora; *a fortiori*, quando ultrapassada a jornada de 11 - ou pelo menos de 12 - horas, o tempo extraordinário correspondente deve considerar o lapso de 2 (duas) horas, não de apenas uma hora.

Tanto é assim que a jurisprudência do E. TST já definiu, há muitos anos, o direito do trabalhador que não tem observado o tempo mínimo de intervalo entrejornadas de 11 (onze) horas, após o repouso semanal de 24 horas, ao pagamento de **todas as horas** que foram subtraídas desse lapso de tempo, como horas extraordinárias. Veja-se a redação da Súmula n. 110, de 25.9.1980:

JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

O raciocínio lógico desta súmula é o de que o intervalo entrejornadas, dada sua extrema relevância, não pode ser suprimido nem mesmo no regime de turnos ininterruptos de revezamento, tampouco após o descanso semanal de 24 horas contínuas. De modo que o *intervalo intersemanal* somente terá atingida sua finalidade se o trabalhador se ausentar do trabalho por, *no mínimo*, 35 horas contínuas.

Mais recentemente, em 14.3.2008, por coerência e lógica, o E. TST definiu que *todas as horas* suprimidas do *intervalo entrejornadas* de 11 (onze) horas também deverão ser remuneradas como horas extraordinárias, aplicando-se os mesmos efeitos do § 4º do art. 71 Consolidado, *ex vi* da OJ n. 355, da SDI-1, cujo teor se transcreve:

INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBRE-JORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT (DJ 14.3.2008). O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto

no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula n. 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

Pois bem, por analogia, numa interpretação coerente e lógica de todas estas normas, inclusive as jurisprudenciais, **de se criar o direito ao pagamento da integralidade das horas necessárias à prevenção de doenças relacionadas ao trabalho**, quando suprimidas, ainda que em parte, acrescidas do adicional constitucional ou do convencional mais favorável. Se nas jornadas de 11 (onze) ou mais horas o intervalo intrajornada deveria ser de 2 (duas) horas, este é o lapso de tempo que deve ser considerado, seja para a concessão do intervalo, seja para o pagamento das horas extraordinárias correspondentes à sua inobservância.

Nem se objete que não há previsão legal para tanto, pelos seguintes motivos: 1º) a jurisprudência **já concedia** o pagamento da hora extraordinária pela supressão do intervalo intrajornada antes mesmo da Lei n. 8.923/1994, que definiu a exigibilidade do direito, ao acrescentar o § 4º ao art. 71 da CLT; 2º) desde 1980 o TST, por meio da Súmula n. 110, criou o direito ao pagamento de todas as horas suprimidas do intervalo entrejornadas posterior ao repouso semanal, **não havendo, até hoje**, lei que discipline a matéria; 3º) numa **evolução jurisprudencial** em torno da matéria, como já visto, o TST, interpretando a norma do referido § 4º, definiu que: a) é devida uma hora extra (cheia) e não apenas o lapso de tempo faltante para completar uma hora de intervalo (OJ n. 307, de 2003); b) esse tempo mínimo de intervalo não pode ser suprimido ou reduzido pela negociação coletiva (OJ n. 342, de 2004); c) trata-se de hora extraordinária, que deve ser paga com o adicional mínimo de 50%, gerando reflexos em outras verbas trabalhistas (OJ n. 354, de 2008); d) se ultrapassada com habitualidade a jornada de seis horas diárias, o intervalo deveria ser de uma hora e não de apenas 15 minutos, dando ensejo ao pagamento de uma hora extraordinária (cheia) e reflexos (OJ n. 380, de 2008).

O que falta nesse avanço jurisprudencial? A definição de que o intervalo intrajornada mínimo de uma hora foi previsto para jornadas “normais” - de oito ou no máximo dez horas diárias - e que, praticadas jornadas de onze ou mais horas de trabalho, ainda que em regimes de 12 horas de trabalho por dia, esse tempo mínimo deverá ser de duas horas, e não de apenas uma hora, ocasionando, quando desrespeitado, o pagamento de **duas horas extraordinárias** (cheias), com adicional mínimo de 50%, mais os reflexos correspondentes.

É preciso ousadia para se criar o direito por meio da jurisprudência. Sem embargo, essa ousadia passa a ser dever funcional

quando o que está em jogo é a **proteção eficaz** a direitos fundamentais de tamanha importância, como o são os direitos do trabalhador implicados quando se fala em limites de jornada de trabalho.

3.2.4 Condenação do empregador ao pagamento, como hora extraordinária, de todos os lapsos de tempo de pausa não usufruídos

Idêntico raciocínio deve ser aplicado para a **não concessão das pausas** restauradoras definidas pela normativa de proteção à saúde do trabalhador, considerando-se como não concedidas e, portanto, dando ensejo ao pagamento do lapso de tempo correspondente como hora extraordinária. Vale lembrar das seguintes hipóteses, analisadas na sequência.

3.2.4.1 Pausas do digitador

Nos trabalhos **repetitivos**, normalmente os músculos se contraem mais de 30 vezes por minuto (cerca de 14.400 contrações numa jornada de oito horas diárias). Quando a força relativa da contração supera 10% da força máxima, a duração da contração e a força muscular começam a diminuir. Um nível de trabalho muito rápido como, por exemplo, o uso do teclado do computador, pode provocar aumento da tensão intramuscular, podendo resultar em edema das fibras musculares, no surgimento de dor e na diminuição da força muscular (SMOLANDER; LOUHEVAARA, 2012).

Os estudos fisiológicos e ergonômicos sobre o trabalho indicam que a sobrecarga muscular se traduz em fadiga, vale dizer, numa **redução da capacidade de trabalho**, e pode reduzir também a produtividade e a qualidade do trabalho. A forma mais rápida de regular a sobrecarga muscular é aumentar a **flexibilidade do horário de trabalho** em nível individual. Isso supõe estipular **um regime de pausas** que leve em conta a carga de trabalho, a necessidade e a capacidade de cada pessoa. De tal forma que o trabalho muscular **estático e repetitivo** deve ser reduzido ao mínimo possível (SMOLANDER; LOUHEVAARA, 2012).

Como é sabido, o trabalho do digitador é **extremamente repetitivo**. Daí a **proteção especial ao digitador**, encontrada na NR-17, desde a década de 1990. Merece transcrição seu item 17.6.4, letras “c” e “d”:

- c) o tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 5 (cinco) horas, sendo que, no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades, observado o disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não exijam movimentos repetitivos, nem esforço visual;
- d) nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 minutos para cada 50

minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho.

Bem por isso, nos trabalhos repetitivos **não se deve permitir**, em hipótese alguma, **a remuneração por produção**, tendo em vista que o trabalhador, nessa modalidade de remuneração, é “estimulado” a trabalhar além de suas forças físicas e psíquicas, a fim de receber algo mais do que o mero salário de subsistência. Daí que, de acordo com a letra “a” do item 17.6.4 da NR-17, o empregador não pode promover qualquer sistema de avaliação dos trabalhadores que prestam serviços nas atividades de digitação, “baseado no número individual de toques sobre o teclado, inclusive o automatizado, para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie”. E a letra “b” desta mesma norma limita o número máximo de toques reais pelo digitador, que não deve ser superior a oito mil por hora trabalhada.

Pois bem, diante da intensa **repetitividade** dos movimentos empreendida pelo digitador, as pausas de 10 minutos a cada 50 minutos de trabalho se faz imprescindível. No mínimo, de se aplicar a Súmula n. 346 do E. TST, segundo a qual o digitador tem direito a pausas de 10 minutos a cada 90 de trabalho consecutivo nessa atividade. E se **não concedidas essas pausas**, de se condenar o empregador ao pagamento, como tempo extra, com adicional e reflexos correspondentes, de todos os lapsos de pausas não usufruídos durante a jornada de trabalho, pelo digitador ou qualquer outro trabalhador que desempenhe trabalho análogo, que é, por sua natureza, **estático e repetitivo**.

3.2.4.2 Pausas dos trabalhadores em atividades de teleatendimento/*telemarketing*

Quanto aos operadores de teleatendimento/*telemarketing*, a preocupação com os **inúmeros problemas de saúde** a eles relacionados foi tamanha que a Secretaria de Inspeção do Trabalho, órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, editou a Portaria n. 9, de 30 de março de 2007, introduzindo o Anexo II na NR-17, definindo normas regulamentadoras específicas para o setor, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente a esses trabalhadores. O referido Anexo contém normas quanto ao mobiliário do posto de trabalho, aos equipamentos utilizados, às condições ambientais e à organização do trabalho, além de outras diretrizes, de modo a proporcionar boas condições ergonômicas para a prestação laboral.

Contudo, as normas mais importantes para a proteção à saúde desses trabalhadores, no contexto aqui analisado, são as seguintes:

a) se houver prorrogação do horário normal, será obrigatório um **descanso mínimo** de 15 (quinze) minutos antes do início da prestação de horas extraordinárias, de acordo com o art. 384 da CLT (item 5.1.3.1);

b) o tempo de trabalho efetivo em atividade de teleatendimento ou *telemarketing* é de, no máximo, 6 (seis) horas diárias, **nele incluídas as pausas**, ou seja, incluindo o tempo de pausas, a jornada não deve passar de seis horas, sendo que a remuneração deve corresponder às seis horas (item 5.3);

c) a fruição de pausas de descanso e de intervalos para repouso e alimentação é imprescindível para a **prevenção** de sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombros, dorso e membros superiores (item 5.4);

d) por isso, as pausas deverão ser concedidas: 1º) fora do posto de trabalho; 2º) em 2 (dois) períodos de **10 (dez) minutos contínuos**; e 3º) após os primeiros e antes dos últimos 60 (sessenta) minutos de trabalho em atividade de teleatendimento/*telemarketing* (item 5.4.1);

e) a instituição dessas pausas obrigatórias não prejudica o direito ao intervalo obrigatório para repouso e alimentação previsto no § 1º do art. 71 da CLT (item 5.4.1.1), que, no caso, deve ser de **20 (vinte) minutos** para todos os trabalhadores que desempenhem essa atividade (item 5.4.2);

f) enfim, a participação em quaisquer modalidades de atividade física, quando adotadas pela empresa, **não é obrigatória** - porque as tais ginásticas laborais não têm se mostrado eficazes para prevenir doenças como as chamadas LER/DORT nesses trabalhadores, que necessitam muito mais de repouso do que de outra atividade durante as pausas -, motivo pelo qual a recusa do trabalhador em praticá-las não poderá ser utilizada para efeito de qualquer punição (item 5.6).

Aqui se pode reproduzir a mesma observação do tópico anterior, no sentido de que, **não concedidas as duas pausas de 10 minutos cada**, ou o intervalo intrajornada de 20 minutos, o empregador deve ser condenado ao pagamento, como hora extraordinária e seus efeitos jurídicos, de todos os lapsos não usufruídos pelo operador de teleatendimento ou *telemarketing* durante a sua jornada de trabalho.

3.2.4.3 Pausas do trabalhador em frigoríficos

Como adverti em outro trabalho, ao se analisar os **grupos de atividades econômicas**, numa perspectiva mais global, observa-se que a soma de todas as atividades do grupo 10 da CNAE -indústria da produção de alimentos, que tem 31 atividades -atinge um total absurdo de 23,59 casos de doenças não notificadas por 1.000 trabalhadores, com destaque para o código 1012 - frigoríficos de suínos e aves -, no qual a taxa de enfermidade é de 3,61. Assim, **os frigoríficos** que desenvolvem sua atividade utilizando somente suínos e aves, principalmente frangos, **são as empresas que mais causam doenças ocupacionais em todo o grande setor da indústria alimentícia**. Por isso, é muito

importante estudar as jornadas e as formas de sua distribuição neste ramo empresarial, no qual **não se tem concedido as pausas intrajornada necessárias** ao combate do estresse laboral e à prevenção da fadiga ocasionada pela sobrecarga muscular, resultando em inúmeros casos de afastamentos para tratamento de doenças (SILVA, 2013, p. 234).

Daí que, preocupado com o altíssimo índice de adoecimentos no ramo de frigoríficos, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria MTE n. 555, de 18 de abril de 2013, editou a NR-36, sobre **Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados**.

As principais normas desta NR, no que diz respeito ao tema aqui analisado, são as que dão diretrizes à **organização temporal do trabalho** (item 36.13). Dentre elas, de se destacar que a norma do item 36.13.1 praticamente repete a do art. 253 da CLT, estipulando que:

[...] para os trabalhadores que exercem suas atividades em ambientes artificialmente frios e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período mínimo de vinte minutos de repouso.

Ademais, não somente essas pausas de 20 minutos, mas também todas as outras pausas “extras” previstas na NR-36, devem ser computadas como **tempo de trabalho efetivo** (item 36.13.4), ou seja, devem ser consideradas **dentro** da jornada de trabalho.

Portanto, basta que o ambiente de trabalho possa ser considerado artificialmente frio para que o trabalhador tenha direito a essas pausas, como já havia decidido o E. TST, por meio da **Súmula n. 438**, cujo teor é o que segue:

INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.9.2012. O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no *caput* do art. 253 da CLT.

Contudo, não bastam essas pausas de 20 minutos para a prevenção das doenças laborais nesse segmento empresarial. Por isso, amparado por precedentes jurisprudenciais - e ao mesmo tempo os reforçando -, o MTE tornou obrigatórias outras pausas, em conformidade

com o item 36.13.2, segundo o qual “para os trabalhadores que desenvolvem atividades exercidas diretamente no processo produtivo, ou seja, desde a recepção até a expedição, onde são exigidas repetitividade e/ou sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, devem ser asseguradas pausas psicofisiológicas” **extras**, de acordo com o quadro que as define: a) **20 minutos de pausa** para as jornadas de até 6h20min (considerado o tempo de tolerância das jornadas de até seis horas diárias); b) **45 minutos de pausa** nas jornadas de até 7h20min, com 20min de tolerância (até 7h40min); c) **60 minutos de pausa** para as jornadas de até 9h10min (considerado o tempo de tolerância nas jornadas de até 8h48min).

No entanto, estão excluídos da contagem da jornada de trabalho os lapsos de tempo de troca de uniforme e de deslocamento até o setor de trabalho. Por outro lado, se a jornada de trabalho ultrapassar 9h10min, deve ser concedida **uma pausa “extra”** de 10 minutos após as 8h48min de jornada, de modo que o tempo total de pausas, nessa hipótese, será de 70 minutos. Enfim, caso a jornada ultrapasse as 9h58min - o que é um despropósito nessa atividade econômica, dado o altíssimo índice de adoecimentos laborais -, devem ser concedidas **pausas de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados**.

Ademais, dada a intensa repetitividade dos movimentos nos serviços de processamento de carnes e derivados, aliada à sobrecarga muscular estática e/ou dinâmica, esses períodos de pausa **não podem ser cumulados** e conferidos ao mesmo tempo. Pelo contrário, devem ser concedidos **ao longo** da jornada de trabalho. Daí a normativa estipular que os períodos unitários das pausas devem ser de no mínimo 10 minutos e no máximo de 20 minutos (item 36.13.2.5). Além disso, a distribuição dessas pausas deve ocorrer de modo a não incidir na primeira hora de trabalho, nem na primeira hora logo após o intervalo para refeição e descanso, tampouco na última hora da jornada (item 36.13.2.6).

Não é só. Para que essas pausas possam propiciar a **recuperação psicofisiológica** dos trabalhadores, o item 36.13.5 da NR-36 preconiza que devem ser observados os seguintes requisitos:

a) a introdução de pausas não pode ser acompanhada do aumento da cadência individual, ou seja, da **ritmicidade** das esteiras de produção;

b) as pausas previstas no item 36.13.1 (20min a cada 1h40min em ambiente artificialmente frio) devem ser obrigatoriamente usufruídas **fora dos locais de trabalho**, em ambientes que ofereçam conforto térmico e acústico, disponibilidade de bancos ou cadeiras e água potável;

c) as pausas previstas no item 36.13.2 (as **pausas extras**, de acordo com a jornada efetivamente praticada) devem ser obrigatoriamente usufruídas **fora dos postos de trabalho**, em local com disponibilidade de bancos ou cadeiras e água potável.

Enfim, como já previsto para os operadores de teleatendimento ou *telemarketing*, a participação em quaisquer modalidades de atividade física, quando ofertada pela empresa, **não é obrigatória** e pode ser realizada em **apenas um dos intervalos** destinados às pausas (item 36.13.6). Repito: a propaganda ginástica laboral não tem tido muita eficácia para a prevenção de doenças do sistema musculoesquelético nesse setor econômico - tanto que já praticada há muitos anos e os índices de adoecimentos só aumentam -, e por isso mesmo a recusa do trabalhador em praticá-la **não é passível** de qualquer punição.

Uma vez mais, a mesma observação feita nos tópicos anteriores pode ser aqui reproduzida. Se **não concedidas** as pausas de 20 minutos a cada 1h40min de trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, do intervalo intrajornada conforme a jornada praticada (art. 71 e §§ da CLT) e inclusive das pausas “extras” do quadro 1 do item 36.13.2 da NR-36, o empregador deve ser condenado ao pagamento de todos os lapsos de tempo não usufruídos, como hora extraordinária e seus respectivos reflexos.

3.2.4.4 Pausas do cortador de cana-de-açúcar

Como já afirmei em outro texto, de 2008 (SILVA, 2008a, p. 149), o trabalho do cortador de cana é **muito fatigante**, quer pelo ambiente em que é prestado, quer pelo esforço físico empreendido, sendo que este trabalhador precisa dar cerca de mil golpes de podão para cortar uma tonelada de cana.

Há um estudo demonstrando que este laborista tem uma intensa movimentação diária em seu trabalho, concluindo que:

[...] ao final da jornada de trabalho de oito horas, (o trabalhador) terá executado de 10.000 a 12.000 movimentos do membro superior. Mas é importante lembrar que há uma movimentação simultânea da coluna vertebral, especialmente dos segmentos lombares e cervicais, bem como da articulação do ombro. (GOMES; FISCHER; BEDRIKOW, 2001, p. 17)

A isso, soma-se o fato de que o cortador de cana precisa executar de vinte e cinco a trinta movimentos de levantar e abaixar o membro superior por minuto (cerca de 14.400 movimentos numa jornada de oito horas diárias). Associada à intensa movimentação dos membros superiores, ainda há a transmissão mecânica do impacto da lâmina do podão no colmo da cana-de-açúcar ao braço do trabalhador (GOMES; FISCHER; BEDRIKOW, 2001, p. 16).

Além disso, os cortadores de cana recebem salário por produção, sendo “estimulados” a produzir cada vez mais. Por isso eu já defendia, **desde março de 2008**, o fim do salário por produção nesse tipo de atividade,

usando por analogia o quanto disposto na NR-17, item 17.6.4, letras “a” e “b” (SILVA, 2008a, p. 149).

Não resta dúvida, portanto, de que as **condições antiergonômicas** em que este trabalho é prestado, aliadas à **exigência de alta produtividade**, levam, necessariamente, ao surgimento das doenças osteomusculares e lombálgicas, as quais poderiam, inclusive, ser consideradas como doenças profissionais, inerentes à atividade do cortador de cana, dispensando a demonstração do nexa causal (art. 20, inciso I, da Lei n. 8.213/1991) (SILVA, 2014, p. 155).

Daí porque as **pausas para descanso** se tornam tão importantes para prevenir as doenças osteomusculares e lombálgicas nessa atividade, como se verifica da análise da seguinte ementa do C. TST, a respeito da aplicação analógica da norma do art. 72 da CLT ao trabalhador rural:

RECURSO DE REVISTA. SALÁRIO POR PRODUÇÃO. ADICIONAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS. CORTADOR DE CANA-DE-AÇÚCAR. O cortador de cana-de-açúcar, que recebe salário por produção, tem direito às horas extraordinárias, acrescidas do respectivo adicional. Aplicação da parte final da Orientação Jurisprudencial n. 235 da SBDI-1 desta Corte. Recurso de revista não conhecido. PAUSAS PARA DESCANSO. NR-31 DO MTE. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT. A sobrecarga muscular, decorrente dos movimentos repetitivos resulta em fadiga e, por conseguinte, em inúmeras lesões que podem levar à incapacidade do trabalhador. Buscando minimizar os efeitos colaterais das atividades que exigem esse tipo de esforço, o legislador estabeleceu regime de pausas, conforme proteção dada ao digitador. O trabalho de corte de cana-de-açúcar, tal como o dos digitadores, é por demais repetitivo e, da mesma forma, resulta em desgaste físico e mental ao empregado rural, considerando que chega a desferir até mais de 10.000 golpes de podão diariamente, fora a intensa movimentação dos membros superiores (Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 26, n. 97-98, 2001, p. 17). Sendo assim, como forma de proteção ao direito humano à saúde do trabalhador, e diante da lacuna da lei (art. 8º da CLT), impõe-se a aplicação analógica do art. 72 da CLT, que, muito embora seja destinado aos empregados que trabalham nos serviços permanentes de mecanografia, exige sobrecarga muscular estática, conforme prevê o item 31.10.9 da NR-31. Recurso de revista conhecido e

desprovido. (Processo RR 54-58.2011.5.15.0156. Data de Julgamento 17.4.2013. Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma. Data de Publicação DEJT 19.4.2013)

Fico imensamente feliz em ver o E. TST julgar nesse sentido, pois já julgava dessa maneira em Orlândia/Morro Agudo (SP) desde 2008. Aliás, em palestra proferida no XIII Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural, realizado pelo E. TRT da 15ª Região na cidade de Barretos (SP), nos dias 25 e 26 de outubro de 2007, defendi a ideia de que deveria ser coibido o ajuste de remuneração por produção nesse tipo de atividade e, até que isso efetivamente ocorresse, deveriam ser concedidas **pausas que levem em conta a carga de trabalho, a necessidade e a capacidade de cada pessoa**. Por analogia, sugeri a utilização da NR-17, que estabelece uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, ou, pelo menos, **do art. 72 da CLT**, segundo o qual deve haver um repouso de dez minutos para cada 1h30min trabalhados. Posteriormente, o texto respectivo foi publicado na Revista LTr, em 2008 (SILVA, 2008b).

Como a jurisprudência está bem definida no sentido de se aplicar, **por analogia**, a norma do art. 72 da CLT ao cortador de cana - tendo em vista que o item 31.10.9 da NR-31 não define o tempo das pausas para descanso suficientes para preservar a saúde do trabalhador rural, nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica -, penso que essas pausas devem ser, **no mínimo**, de 10 minutos a cada 1h30min trabalhados. E se não concedidas essas pausas, além do intervalo intrajornada, o empregador rural deve ser condenado ao pagamento do lapso de tempo respectivo como hora extraordinária, gerando o direito aos reflexos correspondentes.

Somente assim haverá **tratamento sistêmico** à questão dos intervalos intrajornada e entrejornadas, bem como das pausas no curso da jornada de trabalho. É o que espero ver na jurisprudência trabalhista, capitaneada pelo E. TST.

3.2.5 Considerar como crime de redução à condição análoga à de escravo, a exigência habitual de jornadas de mais de 11 (onze) horas de trabalho

O art. 149 do Código Penal tipifica o crime de “redução a condição análoga à de escravo”, da seguinte maneira:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida

contraída com o empregador ou preposto. (Redação dada pela Lei n. 10.803, de 11.12.2003)

Segundo a jurisprudência pacífica do E. STF, a Justiça do Trabalho não tem competência criminal. Ainda assim, penso que a jurisprudência trabalhista pode dar um grande contributo à definição de tal crime, no que pertine à fixação de **critérios objetivos** para se aferir a “jornada exaustiva”.

Pois bem, por todos os fundamentos já expostos, as jornadas de mais de 11 (onze) horas de trabalho, habituais, principalmente se não houver a concessão dos intervalos intra e entrejornadas e das pausas obrigatórias, podem ser consideradas, sem dúvida objetiva, como **jornadas exaustivas**. Nesse caso, a expedição de ofício para a apuração de crime, ao Ministério Público, nos termos do art. 40 do CPP, pode surtir um interessante **efeito pedagógico** para que essa prática seja exterminada.

3.2.6 Definir que há um dano existencial *in re ipsa* em jornadas habituais de mais de 11 (onze) horas de trabalho

O dano existencial ainda é uma figura jurídica em construção na jurisprudência brasileira, mas a jurisprudência trabalhista já tem dado sinais de que vai desenvolvê-la a contento, especialmente no que pertine às **jornadas de trabalho exaustivas**. Esse dano se configura quando o trabalhador perde parte considerável de seu tempo de vida no trabalho, impedindo-o de ter seu sagrado **tempo livre**, pois o ser humano não vive apenas para trabalhar e descansar/repousar. Por isso mesmo, desde o Século XIX, os trabalhadores empreenderam a luta pelos **três oito**: oito horas de trabalho, oito horas de descanso, oito horas de tempo livre. Márcio Túlio Viana assevera que logo após a fixação da jornada de trabalho em 10 horas diárias, em 1847, os operários ingleses passaram a lutar pela jornada de oito horas, cantando o seguinte estribilho: “*Eighth hours to work; Eighth hours to play; Eighth hours to sleep; Eighth shillings a day*” (VIANA, 1997, p. 109).

Como é sabido, o excesso de trabalho provoca inúmeros danos ao trabalhador, impossibilitando-o de promover o desenvolvimento de sua personalidade, com o estudo, o aprimoramento intelectual, a aspiração de crescimento profissional, bem como de ter uma vida familiar e social saudável, pois trabalhando em jornadas extenuantes o trabalhador **não tem tempo suficiente** para conviver com a pessoa amada, para educar seus filhos, relacionar-se com os amigos, ir a festas, clubes, passeios etc. E não pode ser olvidada a situação de falta de tempo para relações sexuais com a pessoa amada, o **dano à vida de relação** em sentido estrito, que gera um sentimento de frustração, de impotência, da mais profunda tristeza, tendo em vista ser o sexo imprescindível à harmonia conjugal

e à própria saúde, como amplamente divulgado no meio científico. De modo que o dano existencial ou o dano à vida de relação é mais amplo do que o dano moral em sentido estrito, mas não impede a condenação ao pagamento de uma **indenização por dano moral**, já que todos são danos extrapatrimoniais, ou seja, de ordem pessoal¹¹.

Nesse sentido decidiu a E. 4ª Câmara do TRT-15, em um acórdão cuja Relatora foi a Des. Eleonora Bordini Coca. No referido processo restou reconhecido que o trabalhador praticava uma jornada das 6h às 23h, sem intervalo intrajornada. Consta do acórdão que o trabalhador sofreu danos morais ou existenciais, decorrentes “das longas jornadas de trabalho realizadas durante todo o contrato de trabalho, prejudicando a qualidade de vida e a fruição de direito ao lazer, à instrução e à convivência familiar”, além do que se constatou a ausência de concessão de férias, durante os 12 anos de duração do contrato de emprego, como se não bastasse a redução dos intervalos intrajornada e entrejornadas. Ressaltou o acórdão que:

[...] a prestação habitual de sobrejornadas estafantes, tal como a verificada, 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.

Foi dado provimento ao recurso para condenar a empresa ao pagamento de R\$ 10.000,00, a título de indenização por dano moral.

E há vários outros julgados reconhecendo dano existencial, que se me afigura um dano *in re ipsa* - presumido das circunstâncias do caso concreto -, quando se constata **jornadas extenuantes**, que nem precisam ser tão longas como a reconhecida no acórdão citado. Na linha de raciocínio aqui traçada, basta que a jornada seja de mais de 11 (onze) horas diárias, desde que praticada com **habitualidade**, mormente se praticada com desrespeito às normas de caráter mínimo que fixam os tempos de intervalos intrajornada e entrejornadas, bem como das pausas obrigatórias. Nesses casos, além da imprescindível condenação ao pagamento das horas extraordinárias correspondentes, o arbitramento de indenização por dano moral (existencial) pode ser outra boa ferramenta para que os limites de jornada, os intervalos e as pausas passem a ser **efetivamente** observados no âmbito das relações de trabalho.

Oxalá vejamos essa prática se consolidar!

¹¹De se consultar, a respeito: LORA, 2013. Na mesma edição desta Revista: FROTA, 2013; e BOUCINHAS FILHO; ALVARENGA, 2013.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Se as extensas jornadas de trabalho, sobretudo quando praticadas sem os intervalos e pausas adequados, são uma das principais causas de acidentes e adoecimentos laborais - e verdadeiramente o são -, é chegada a hora de a doutrina e a jurisprudência brasileiras adotarem um posicionamento uniforme sobre a matéria, considerando como horas extraordinárias todos os lapsos de intervalos (intra e entrejornadas) e pausas não concedidos pelo empregador, com a correspondente condenação ao pagamento dessas horas, adicionais e reflexos respectivos.

Não obstante, que seja considerado o *quantum* da jornada de trabalho efetivamente praticada pelo trabalhador. Não é equânime que numa jornada de trabalho de mais de 11 horas, com supressão, ainda que parcial, do intervalo, o empregador tenha de pagar apenas uma hora extra por esse fato. Assim, numa interpretação sistemática das normas constitucionais, da legislação de regência e principalmente da Súmula n. 437 do E. TST e demais orientações jurisprudenciais desta Corte, de se sustentar o pagamento de pelo menos **duas horas extras** nessas ocasiões.

Ademais, que as jornadas de mais de 11 (onze) horas de trabalho, **habituais**, mormente se não houver a concessão dos intervalos intra e entrejornadas e das pausas obrigatórias, sejam consideradas **jornadas exaustivas**, dando ensejo à expedição de ofício ao Ministério Público para a apuração de crime de redução à condição análoga à de escravo. Por fim, de se consolidar a jurisprudência incipiente no sentido de definir que há um dano existencial *in re ipsa* em jornadas habituais de mais de 11 (onze) horas de trabalho, com a condenação do empregador que se utiliza desse expediente ao pagamento de indenização por dano moral em valores proporcionais ao porte econômico da empresa.

Penso que são passos importantes para que a saúde do trabalhador seja de fato respeitada, como um direito humano fundamental que é, pelo menos na teoria.

5 REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O Dano Existencial e o Direito do Trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 24, n. 284, fev. 2013, p. 35-54.

CLERC, J. M. **Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1987.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

FITA ORTEGA, F. **Límites legales a la jornada de trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções Fundamentais Sobre o Dano Existencial. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 24, n. 284, fev. 2013, p. 22-34.

GOMES, Jorge da Rocha; FISCHER, Frida Marina; BEDRIKOW, Bernardo. Trabalho da criança e do adolescente no corte da cana-de-açúcar. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 26, n. 97-98, 2001, p. 9-27.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. O Dano no Direito do Trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 24, n. 284, fev. 2013, p. 9-21.

PEREIRA BINDER, M. C.; MUNIZ DE ALMEIDA, I. Acidentes do trabalho: acaso ou descaso? *In*: MENDES, R. **Patologia do trabalho**. v. 1, 2. ed. atual. e ampl. São Paulo: Atheneu, 2005, p. 779-786.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. v. 1, 4. ed. rev., aum. e atual. Rio de Janeiro: José Konfino, 1957.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Acidente do trabalho: responsabilidade objetiva do empregador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A aplicabilidade das normas regulamentadoras nas relações de trabalho no campo. **Revista LTr**, São Paulo, v. 72, 2008b, p. 201-208.

SILVA, José Antônio 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.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana**. São Paulo: LTr, 2008a.

SMOLANDER, Juhani; LOUHEVAARA, Veikko. Trabajo Muscular. *In: Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, 2012, p. 29.31-29.32. Disponível em: <http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_162039/lang--es/index.htm>.

SPURGEON, A. **Working time: its impact on safety and health**. Genebra: ILO/Korean Occupational Safety and Health Research Institute, 2003. Disponível em: <http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/condic_trab/working_time_wtwo_03_oit.pdf>.

TRILLO PÁRRAGA. F. J. **La construcción social y normativa del tiempo de trabajo: identidades y trayectorias laborales**. Valladolid: Lex Nova, 2010.

URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M. Vivir para trabajar: la excesiva jornada de trabajo como factor de riesgo laboral. **Gestión Práctica de Riesgos Laborales**, n. 77, p. 34-41, dez. 2010. Disponível em: <<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3360151>>. Acesso em: 4 mai. 2011.

VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. Pausas intra-jornada y descansos inter-jornadas. *In: DE LA VILLA GIL, L. E. (Coord.) Estudios sobre la Jornada de Trabajo*. Madri: ACARL Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales, 1991, p. 251-286.

VIANA, Márcio Túlio. Adicional de horas extras. *In: BARROS, Alice Monteiro de. (Coord.) Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997.

SINDICALISMO, MERCADO E ESTADO: os dilemas da regulação pública do trabalho no Brasil

SYNDICALISM, MARKET AND STATE: the dilemmas of public labor regulation in Brazil

Carlos Eduardo Oliveira Dias*

Resumo: O sindicalismo brasileiro, moldado em um modelo de cunho corporativo, estabeleceu um relacionamento pautado pela forte vinculação dos sindicatos ao Estado. Por razões das mais diversas, ao longo de sua história institucional, as organizações sindicais gravitam em torno das estruturas oficiais e se mostram delas dependentes, a ponto de, em determinados momentos, comprometerem sua independência e sua desejável combatividade. Na possível transição para um novo modelo econômico, procura-se analisar quais as expectativas podem ser nutridas para o desenvolvimento de um sindicalismo autêntico e que resgate suas origens.

Palavras-chave: Sindicato. Sindicalismo. Mercado de trabalho. Relações coletivas de trabalho.

Abstract: The Brazilian unionism, molded into a corporate model, established a relationship guided by the strong linkage of trade unions to the state. For different reasons, throughout its institutional history, trade unions gravitate towards official structures and show them dependent, at certain times, compromising their independence and desirable combativeness. The possible transition to a new economic model, looking analyze what expectations can be nurtured to develop a genuine trade unionism and rescue its origins.

Keywords: Union. Trade unionism. Labour market. Collective labor relations.

A organização sindical brasileira foi estruturada a partir da década de 30 do século passado, logo após o processo revolucionário que

*Juiz do Trabalho, Titular da 1ª VT e do Juizado Especial da Infância e da Adolescência de Campinas. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-SP e Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP. Membro da Associação Juizes para a Democracia (AJD).

encerrou a fase republicana inicial, e tem mostrado uma impressionante capacidade de sobrevida ao cabo dos últimos oitenta anos. Nada obstante o país tenha vivenciado momentos políticos dos mais distintos durante esse percurso histórico, o certo é que o padrão gestado logo após a Revolução de 1930 se mantém praticamente imutável, mesmo depois de duas longas ditaduras e de dois amplos períodos de vivência democrática. Essa característica é identificada em todo o complexo regulatório das relações de trabalho, cujo tratamento sistemático foi resultado da política instituída na mesma ocasião: a produção da CLT, contemplando diretrizes de regramento trabalhista, organização sindical e normas procedimentais, derivou da conjugação das diversas regras isoladas que foram sendo desenvolvidas desde o final do regime escravista, ocorrido no final do Século XIX. Ainda que existam divergências históricas a respeito das motivações que levaram Getúlio Vargas a conferir um tratamento amplo às relações de trabalho, parece evidente que a CLT foi fruto de uma criação inspirada em uma atuação política marcada pela forte defesa de um plano de transformação social que promovesse a tutela e a proteção dos menos favorecidos, mediante a instituição de uma legislação social¹. Paradoxalmente, essa política acabou por formar um aparato legislativo rígido que funcionou, em alguns momentos, como uma densa amarra aos movimentos operários, sobretudo exercida pelo excessivo intervencionismo na atividade sindical.

É bem verdade que, a despeito desse modelo institucional, houve períodos em que o movimento sindical se fortaleceu, moldado por circunstâncias e necessidades políticas ocasionais. Nesse sentido, o período de convivência democrática compreendido entre 1945 e 1964, que representou a superação do Estado Novo, foi também um período de retomada efetiva das atividades sindicais, inclusive com a criação do MUT (Movimento de Unificação dos Trabalhadores), em 1945 e da CTB (Confederação dos Trabalhadores do Brasil), em 1946 (MATOS, 2009, p. 79-80). Apesar da repressão havida sobretudo durante o Governo Dutra, o movimento sindical procurava, em linhas gerais, se reconstruir dentro da estrutura corporativa remanescente, ainda que lhe fosse crítica². Outrossim, entre meados da década de 1950 e o golpe de 1964 a atividade sindical se situa em um plano ascendente, com o crescimento do número de

¹Segundo José Dari Krein, “É um projeto de transformação da sociedade a partir do Estado, em que os sindicatos profissionais e econômicos teriam um papel de instituição de direito público, a quem caberia promover a harmonização de interesses entre empregados e empregadores, em nome do progresso e do bem-estar social.” (KREIN, 2013, p. 2).

²Nesse sentido, Marcelo Badaró Matos acentua que “a contestação aos limites da estrutura sindical oficial ficava expressa na denúncia da proibição aos trabalhadores do campo e ao funcionalismo público, bem como na recusa da rigidez dos controles impostos pelo modelo do ‘estatuto padrão’ e à prática corrente de intervenções do Ministério do Trabalho, inclusive depondo diretorias. Porém (...) o fato que as lideranças mais combativas do sindicalismo de então não se arriscavam a articular um discurso e uma prática de confronto direto com a CLT.” (MATOS, 2009, p. 81).

greves e participação efetiva na agenda política do país, além do aumento na criação de entidades e de trabalhadores filiados³. De outra parte, o modelo corporativo também não impediu que o movimento sindical - fortemente reprimido nos períodos mais agudos da ditadura militar - desenhasse uma nova proposta de organização, à sombra do regime, e que contribuiu sobremaneira para o processo de redemocratização do país na virada da década de 1970-1980⁴, denotando que, mesmo frente a um sistema conceitualmente repressivo, havia franca possibilidade de desenvolvimento de novos padrões de relacionamento com o Estado.

No contexto em que foram traçadas as linhas iniciais da organização sindical brasileira, o papel dos sindicatos era fundamental não apenas dentro da lógica de transformação social, como enxergava Evaristo de Moraes⁵, mas também - e, sobretudo, - como órgão de colaboração com o Poder Público, especialmente nos instrumentos de prevenção e de solução do conflito de classes. Com isso, havia uma conjugação muito evidente com os propósitos do Governo Revolucionário e, posteriormente, com o Estado Novo, pois essa política normatizava a conciliação de classes, atestando a negativa do conflito capital-trabalho, sob a justificativa da necessidade de desenvolvimento do país. Daí porque a integração das classes produtivas seria o paradigma da transformação dos trabalhadores em força de cooperação com o Poder Público⁶. É certo que cometeríamos uma injustiça histórica se tributássemos o desenvolvimento desse modelo somente aos intentos de controle e repressão social. Na realidade, o projeto político central do regime que se instalava era o de transformar economicamente o Brasil, retirando-lhe o caráter de um país exclusivamente exportador de produtos primários para inserí-lo em um plano industrial complexo, com mais de duzentos anos de atraso em relação

³MATOS, 2009, p. 91. Há autores, p.ex., que mencionam que o fortalecimento sindical dos anos 1950 e 1960 deveu-se, em muito, à participação efetiva dos empregados estáveis nas empresas, o que teria sido, aliás, o principal motivo para a relativização do regime de estabilidade, em 1966. É o caso de VASCONCELOS, 2007, p. 215 e ss.

⁴A referência óbvia, nesse caso, é ao movimento iniciado a partir de 1978, no ABC paulista, que instituiu o chamado novo sindicalismo. Nos dizeres de Marcio Pochmann, “O irrompimento do movimento grevista de 1978, por meio do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista, impôs uma nova fase na ação sindical em todo o país. O termo novo sindicalismo passou a ser utilizado como expressão da atuação dos sindicatos identificados com lutas mais amplas como o fim da ditadura militar, a ação política contra as políticas econômicas recessivas e de arrocho salarial, o apelo à negociação coletiva e à greve.” (POCHMANN, 1996, p. 270).

⁵Evaristo de Moraes foi um dos principais ideólogos do regime implantado a partir da Revolução de 1930, juntamente com Oliveira Vianna e Joaquim Pimenta, dentre outros. Destaca-se, na obra do primeiro, o célebre livro **O problema do sindicato único no Brasil**, em que defende categoricamente a implementação da unicidade impositiva para a organização sindical como pressuposto para a sua unidade política e de ação coletiva articulada.

⁶Por isso, a primeira lei que veio a regular a sindicalização estabelecia detalhadamente a organização e o funcionamento das entidades sindicais, abrangendo tanto os sindicatos de empregados como também os sindicatos patronais, que eram rigorosamente controlados pelo Estado - padrão esse tornado definitivo pela sua inserção na CLT, em 1943.

a boa parte dos países europeus. Em entrevista concedida em 2002, o Ministro Arnaldo Süssekind - que também compôs a equipe de juristas encarregada de consolidar a legislação trabalhista, em 1942 - afirmou que:

[...] a CLT fez parte de um contexto de medidas visando a transformar o Brasil de um país eminentemente agrícola para um país a caminho da industrialização. (BIAVASCHI, 2007, p. 346)

Assim, é forçoso compreender-se que a chamada “questão social” tratada pelo Governo Revolucionário e pelo Estado Novo tinha também um importante viés macroeconômico, com o sentido efetivo de prover uma transformação nas bases estruturantes do país, o que foi efetivamente alcançado ao longo do Século XX:

Num período relativamente curto, passamos de um país primário-exportador a uma economia industrial complexa, em que se produzia quase tudo ao final dos anos 70; de uma sociedade rural a uma sociedade urbana de massas, criando uma nova estrutura de classes, uma ampla classe média, diversificando as ocupações e ampliando oportunidades no mercado de trabalho.⁷

Esse quadro constitui, igualmente, uma base para a organização de uma classe operária que dava os seus primeiros passos dentro de estrutura econômica primária-exportadora e que se preparava para o ingresso em um contexto industrial que estava por se formar, inclusive transferindo os focos da atuação operária do campo para os meios urbanos, com um modelo sindical capaz de abarcar padrões e empregados.

Nem mesmo as sucessivas alterações constitucionais modificaram o perfil então desenhado, de maneira que a conformação do sindicalismo brasileiro, desde a sua oficialização nos anos 1930, e até o fim dos anos 1970, foi identificada por esses paradoxos que, a um lado, representavam uma intensa limitação na atividade reivindicatória

⁷GIMENEZ, 2007, p. 24. Referendando as assertivas nesse sentido, o mesmo autor pontua que “a questão central que deve ser colocada se refere às reformas sociais na Era Vargas e, na verdade, com algum grau de liberdade, da construção de uma nova ordem social a partir de 1930, essa passaria pela transformação das estruturas econômicas do país. Essa percepção, desde Rui Barbosa, pode ser sintetizada na necessidade da promoção consciente do esforço para industrializar o país e promover o desenvolvimento econômico. Nesse sentido, a Era Vargas é a materialização pioneira dessa percepção, na construção de um país industrial; da industrialização sob o comando de um Estado que permanentemente manifesta sua direção econômica.” (GIMENEZ, 2007, p. 21-22).

e organizativa dos trabalhadores mas, de outro, faziam consolidar o assistencialismo operário, fomentando a criação de instrumentos de cooptação. Isso não quer dizer que a classe trabalhadora permaneceu alienada do momento político vivenciado pelo país; do contrário, participou ativamente em todos os momentos de crise política e institucional, inclusive na passagem anos 1960/1970, quando os efeitos dos problemas econômicos mundiais atingiram os propósitos de crescimento do regime militar. No entanto, de forma direta ou indireta, mesmo os movimentos mais autênticos do sindicalismo contemporâneo acabaram por se acomodar dentro dessa estrutura, não construindo alternativas viáveis para a sua superação. Depois das greves articuladas ao final dos anos 1970, o quadro sindical passou a ter substancial mudança conceitual, à revelia da legislação trabalhista, que permanecia com nítidos traços repressivos. Dessa maneira, e a despeito do autoritarismo das relações políticas, o sindicalismo brasileiro foi tomando um formato diferente daquele que prevalecera nos últimos cinquenta anos, sem que houvesse modificação estrutural do modelo vigente⁸.

No plano econômico, no entanto, o processo acelerado de crescimento econômico desenvolvido até os anos 1980 sofreu grave refreamento na década seguinte, fazendo com que o país entrasse em um período de mais de vinte anos de estagnação, no qual, além de instabilidade econômica, monetária e cambial, vivenciou algumas das suas piores crises no desenvolvimento⁹. Isso, naturalmente, comprometeu severamente o mercado de trabalho, com reflexos sociais extremamente graves, como o elevado nível de desemprego, a regressão na estrutura de emprego e dos rendimentos e a regressão na estrutura social.

Com esse panorama, havia expectativas reais de que o processo de redemocratização conquistado no curso dos anos 1980 tivesse plena capacidade de abalar as estruturas corporativas do Estado Novo, mas isso não se realizou por completo. Em que pese a Constituição de 1988 tenha assimilado princípios como o da liberdade e o da autonomia sindicais, permitiu a permanência de graves resquícios do regime

⁸Cf. KREIN (2013, p. 5), “o sindicalismo brasileiro, diferentemente de outros países, ganha projeção a partir do final dos anos 70, no contexto de redemocratização. [...] Nos anos 80, tem-se um terreno fértil para o desenvolvimento das mobilizações, das lutas, das organizações sindicais e das negociações coletivas, pois se busca ampliar a participação e a explicitação de demandas sociais advindas do processo de acelerada industrialização e urbanização.”

⁹Nesse sentido, GIMENEZ, 2007, p. 33: “Vista por qualquer indicador econômico, a década de 1980 marca um momento de ruptura com o padrão desenvolvimentista das décadas anteriores, de acelerado crescimento econômico e grande dinamismo do mercado de trabalho. Mergulhado numa crise profunda e de caráter estrutural, o país que alcançara crescimento médio do produto de 7% ao ano entre 1950 e 1980, passa aos ‘modestos’ 2,7% nos anos 80, num cenário de grande instabilidade macroeconômica, estagnação da renda *per capita*, recorrentes dificuldades nas contas externas, crises cambiais, aceleração inflacionária, queda das taxas de investimento e colapso das finanças públicas.”

corporativo, não conseguindo promover a superação das contradições do regime regulado. Com fundamento em paradoxos como este, toda a carga analítica do sistema de relações sindicais brasileiro permaneceu focada no excessivo controle estatal da atividade sindical, com franco amparo da jurisprudência chamada a compor os conceitos indeterminados deixados pelo texto constitucional - que, de resto, não foi regulamentado -, e que produziu uma ampla repristinação dos preceitos corporativos vigentes no período anterior à Constituição. Partindo desse ponto, temos que a reformulação constitucional da organização sindical não eliminou a maior parte dos problemas a ela relacionados, mormente porque a unicidade não foi capaz de impedir a pulverização dos sindicatos e a fragmentação da ação sindical, subsistindo a deficiência na representação, especialmente no âmbito dos trabalhadores, o que lhes tem ocasionado incontáveis prejuízos. Com a recuperação dos padrões interventivos do modelo corporativo, produziu-se - e se reproduziu - uma representação sindical cada vez mais estática e desconectada das necessidades da sociedade¹⁰.

Ao lado disso, o sindicalismo que se consolidou após a redemocratização foi se acomodando cada vez mais às estruturas formais de poder. Ainda que parte significativa do movimento sindical mais combativo se mantivesse à frente das oposições aos governos neoliberais dos anos 1990¹¹, outras organizações relevantes foram sendo assimiladas conforme as diretrizes político-institucionais conferidas pelo pensamento que despontava hegemonicamente, por nítida influência das inflexões do liberalismo revisitado¹². Além disso, o cenário de estagnação e reorganização econômica “gera um contexto não só desfavorável ao emprego como também à ação coletiva dos trabalhadores” (KREIN, 2013, p. 6). Assim, se é verdadeiro que o Brasil houvera consagrado um padrão de regulação estatal das relações de trabalho, no decorrer dos anos 1990, tanto os governos como o empresariado obtiveram, no movimento

¹⁰Isso decorre do fato de que, à falta de normatização a respeito da organização sindical, a jurisprudência, de índole conservadora, revalidou diversos dispositivos da CLT a respeito do tema, trazendo para a realidade constitucional um modelo completamente incompatível com ela.

¹¹Com nítido destaque, nesse protagonismo, para a CUT (Central Única dos Trabalhadores) que, dada a sua proximidade ideológica com o Partido dos Trabalhadores (PT), recusou-se a qualquer alinhamento político ou estratégico com os governos formados após a redemocratização, até as eleições de 2002. Nesse sentido, KREIN, 2013, p. 7.

¹²A referência genérica refere-se ao modelo estabelecido a partir do Consenso de Washington, que configurou as relações de mercado a partir dos anos 1970/1980, marcada pela revisitação dos conceitos clássicos do liberalismo político e econômico, que trouxe como marca característica o discurso da flexibilidade (v. a respeito, BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 240-241). Quanto ao adesismo sindical, o caso mais emblemático é o da Força Sindical que, criada em 1991, desde sempre reivindicou um sindicalismo pragmático, autoqualificado como sendo “de resultados”, em contraposição ao modelo combativo propugnado pela CUT. Isso se conjugou perfeitamente aos propósitos não somente dos governos de índole neoliberal como também se ajustou à lógica empresarial, focada substancialmente em buscar meios de flexibilização do mercado de trabalho para sua adequação à “nova ordem mundial”.

sindical, um aliado estratégico na desconstrução desse modelo. Isso porque o principal recurso retórico usado nesse processo foi uma suposta valorização da autonomia negocial dos sindicatos, o que demandaria, a um só tempo, a flexibilização das normas estabelecidas pelo “padrão-CLT” e também a adoção de medidas que importassem a supremacia da negociação coletiva sobre o que estivesse estabelecido na legislação.

No entanto, a despeito da hegemonia do pensamento neoliberal na gestão pública que marcou a década de 1990, um elemento de caráter jurídico-normativo impediu que houvesse uma investida maior, no plano legislativo, sobre o modelo regulado então vigente. É que, em 1988, grande parte dos direitos trabalhistas dispostos na legislação ordinária foi elevada ao plano constitucional, o que tornou mais difícil a aprovação de modificações estruturais¹³. Dessa maneira, apesar das várias tentativas de alteração legislativa, nem todas efetivamente foram levadas a efeito¹⁴, ao contrário do que ocorreu em outros países, nos quais operou-se ampla desconstrução¹⁵. Bem por isso, a flexibilização brasileira seguiu dois caminhos paralelos, que passaram ao largo da reforma da legislação: o da ampliação da contratação de trabalho em condições precárias¹⁶ e o do reconhecimento da prevalência do negociado sobre o legislado. Quanto a esse último postulado, à míngua de uma legislação precisa sobre os limites da negociação coletiva, a jurisprudência trabalhista assumiu o papel de vetor da legalidade contratual e, guiada pelas orientações interpretativas do TST, construiu um pensamento conservador e ultraliberal, admitindo que os sindicatos pudessem derrogar dispositivos previstos na legislação¹⁷.

¹³Fundamentalmente, a maior dificuldade se encontra no fato de que a Constituição Federal exige, para a aprovação de Emendas Constitucionais, o *quorum* de 3/5 de cada Casa Legislativa, enquanto as modificações da legislação ordinária demandam apenas maioria simples.

¹⁴Como, p.ex., a ampliação das modalidades de contratação por prazo determinado e o banco de horas (Lei n. 9.601/1998), o contrato de trabalho a tempo parcial (art. 58-A, da CLT) e a suspensão do contrato de trabalho (art. 476-A, da CLT).

¹⁵Alguns exemplos relevantes dessa desconstrução situam-se na Argentina, no Chile e na Espanha, além de situações pontuais realizadas na Itália, como decorrência da mesma inflexão neoliberal. Nesse sentido, v. DELGADO, 2006.

¹⁶Denotada por contratos de trabalhos atípicos, ou seja, de trabalhadores que, mesmo preenchendo os pressupostos de uma relação empregatícia, eram juridicamente tratados sob outras modalidades, como contratos de estágio, trabalho cooperado, prestação de serviços e, naturalmente, como expansão da admissibilidade da terceirização. O efeito natural desse processo é que esses trabalhadores, em que pese a sua condição substancial de “pessoas-que-vivem-do-trabalho” não são reconhecidos institucionalmente como empregados, situando-se fora do plano de proteção institucional do aparato normativo formado nos anos 1930. Segundo José Dari Krein, nesse contexto foram introduzidas, no todo, nove figuras de contratação atípica (2013, p. 7, nota 15).

¹⁷Essa tendência encontrou sustentação no próprio texto constitucional, que reconhece as negociações coletivas de trabalho mas, naturalmente, direciona seu foco para a consagração da fundamentalidade desse direito em favor dos trabalhadores. Leituras tendenciosas, no entanto, foram produzidas com o intuito de assegurar a precariedade do trabalho formal pela via da negociação coletiva, aproveitando-se do fato de que a mesma

Nesse contexto, o mercado de trabalho formado no curso dos anos 1990 e até o início dos anos 2000 viveu movimentos paradoxais. Sufragado pelas sucessivas crises cambiais e econômicas¹⁸, intensificou-se o movimento de desconstrução dos direitos trabalhistas, com foco fundamentalmente baseado no livre mercado, mas sob as falsas vestes de uma regulação pública, mormente aquela praticada pela atividade negocial dos sindicatos. No entanto, a referendar a assertiva que sustenta o artificialismo dessa ponderação está no fato de que o sindicalismo que aderiu a esse modelo foi exclusivamente o de resultados, cujo discurso viu-se ineludivelmente alinhado com os preceitos afirmados pelos defensores do neoliberalismo político e econômico. Completando o paradoxo, o sindicalismo que surgira combativo nos anos 1970/1980 - e que pregava, desde a origem, a liberdade sindical, a autonomia negocial e a abolição do “padrão-CLT” de regulação¹⁹ - passou a defender a subsistência do modelo como forma de garantir minimamente a preservação dos padrões de civilidade no mercado de trabalho²⁰, o que já se situava em condições de risco acentuado²¹.

Constituição permite a negociação flexibilizante em alguns dos seus dispositivos (trata-se do critério da incrementação constitucional, como ensina DELGADO, 2007). Isso se manteve, pelo menos, até 2005, quando o TST começou a ter sua composição modificada, e desde 2011, nota-se uma tendência contrária. Atualmente, o TST tem adotado posições mais refratárias quanto às possibilidades de negociação coletiva derogadora de direitos previstos na legislação estatal.

¹⁸Nesse sentido, “Antes e depois da estabilização de 1994, o Brasil não conseguiu levar adiante o crescimento e diferenciação de sua estrutura industrial. Antes do Plano Real, a crise aguda de balanço de pagamentos e a ameaça da hiperinflação afastaram o país das estratégias de migração e reorganização da grande empresa transnacional. Depois da vitória contra a inflação, a valorização do real, além de reanimar a vulnerabilidade externa, desfavoreceu a participação brasileira nas cadeias produtivas globais, sobretudo nos setores em que ocorriam com mais intensidade as transformações estruturais e tecnológicas mencionadas acima”. BELUZZO, 2014, p. 9.

¹⁹Isso é claramente assumido no 2º Congresso Nacional da CUT, em julho e agosto de 1986, no Rio de Janeiro, no qual estão presentes os libelos pela “liberdade de organização sindical e nos locais de trabalho”, “ratificação da Convenção 151 da OIT”, “punição com pena de prisão nos casos de responsabilidade da empresa pelos danos físicos ao trabalhador”, “efetivação dos trabalhadores temporários e fim do trabalho temporário em todo o território nacional” e o “fim da sublocação da mão-de-obra”, dentre outros (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1986, p. 16-17).

²⁰Em 1992, a CUT propôs uma alternativa global de Legislação Trabalhista, chamado de Sistema Democrático de Relações de Trabalho, propondo a adoção de um período de transição e uma legislação de sustento e garantia da atividade sindical, com vistas justamente a estruturar de modo adequado as entidades representativas dos trabalhadores para qualificá-las para o processo negocial permanente que esse sistema envolve (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES, 1999).

²¹O quadro mais agudo desse processo se deu no fim de 2001, quando foi desengavetada uma antiga proposta de “modernização das leis trabalhistas”, e que foi encaminhada ao Congresso Nacional, em regime de urgência: trata-se do Projeto de Lei n. 5.483/2001, que alterava o texto do art. 618 da CLT, que passaria a admitir uma negociação coletiva ampla, sempre predominando sobre a maior parte dos dispositivos legais. Depois de muitos embates, o projeto foi arquivado, já na gestão do Presidente Lula.

O resultado imediato desse quadro é que, com raras e honrosas exceções, se expandiram as hipóteses de negociações coletivas ineficazes e ineficientes, no mais das vezes reprodutoras da lei ou derogadoras de garantias históricas dos trabalhadores, porque produzidas preponderantemente por um representantes de sindicalismo sem legitimidade e sem representatividade, alçado a essa condição com base nas mesmas e intocadas estruturas corporativas do Estado Novo.

As eleições de 2002 trouxeram novos elementos para esse cenário. Não que a política econômica do novo governo houvesse provocado modificações significativas - do contrário, continuou a seguir boa parte do receituário neoliberal, como a Reforma da Previdência dos servidores públicos, por exemplo. No entanto, além do crescimento econômico capitaneado sobretudo pelo desenvolvimento da agroindústria²², permitiu que se construísse um novo quadro no mercado de trabalho, impulsionado pelo desempenho significativo de diversos setores produtivos²³. Isso permitiu a criação de uma nova correlação de forças no plano das negociações, reforçada pelo já citado refreamento jurisprudencial na admissibilidade de derrogação legislativa pelo processo negocial²⁴. Mas o dado relevante, nesse contexto, é que a CUT, que se posicionara historicamente do lado oposto ao governo, passou a ter, no mínimo, uma postura de neutralidade frente às investidas institucionais nos direitos dos trabalhadores²⁵. De outro lado, em que pese a Força Sindical tenha adotado um discurso oposicionista, isso não tinha efetivamente um

²²O que, no plano das relações de trabalho, também produziu efeitos negativos, com a expansão de trabalho em condições precárias nesse segmento.

²³Uma das causas desse desenvolvimento foi o quadro internacional favorável, que “deu condições para o governo viabilizar o crescimento econômico e reverter alguns problemas estruturais, tais como o *deficit* nas contas externas. Assim, a partir de 2004, o país começa a crescer, com baixa inflação, proporcionando condições políticas para o incremento da área social.” (KREIN, 2013, p. 8).

²⁴Nesse sentido: “Nas negociações coletivas há outros dois aspectos a serem destacados. O primeiro, é a mudança na pauta das negociações, que deixam de ser defensivas (centradas na manutenção do emprego e contra a desregulamentação de direitos) passam a ser mais ofensivas, no sentido de apresentar novas proposições para melhorar as condições de trabalho ou a vida dos trabalhadores, tais como a ampliação de benefícios, a redução da jornada, ainda de forma tímida, o aumento real dos salários, o assédio moral etc. Ou seja, é um elemento sintomático das mudanças das negociações, sem que tivesse ocorrido uma explosão de greves, apesar de ter apresentado uma tendência de crescimento na segunda metade da primeira década do século XXI.” (KREIN, 2013, p. 12).

²⁵O que não era casual, pois além de o novo Presidente ter sido um dos fundadores da CUT, nomeou diversos dirigentes da Central para seu ministério ao longo dos dois mandatos. Nesse sentido, algumas das medidas adotadas pelo novo governo, em desacordo com os interesses dos trabalhadores foram simplesmente ignoradas pela Central. Andréa Galvão cita, p.ex., que “não deixa de ser sintomático que, justamente no governo Lula, a CUT tenha alterado significativamente a maneira de comemorar o 1º de maio. Com efeito, no lugar de comícios, protestos e manifestações, a CUT passou a promover festas, contribuindo para despolitizar uma data tão importante para os trabalhadores.” (GALVÃO, 2008, p. 95).

significado real²⁶ e logo foi desvanecido também pela inserção da central na estrutura governamental²⁷.

Dessa forma, favorecido pela estabilidade econômica acompanhada de relativo crescimento, que não restou afetado pelas crises de 2008²⁸, o Governo Federal estabeleceu uma neutralização das ações sindicais, pela integração das duas principais centrais ao núcleo governamental, retirando significativa capacidade de reação contra as investidas pontuais em temas de interesse da classe trabalhadora. Nesse contexto, um dado significativo foi a aprovação da Lei n. 11.648, que conferiu reconhecimento jurídico às centrais sindicais. Ainda que existentes desde a década de 1940, as centrais sempre atuaram à margem da estrutura sindical oficial, chegando a exercê-la de forma clandestina por largos períodos históricos²⁹. Em 2008 tiveram não apenas o reconhecimento institucional da sua existência como passaram a exercer prerrogativas previstas constitucionalmente³⁰ mas, no bojo dessa regulamentação, passaram a ser beneficiárias diretas da contribuição compulsória criada pelo regime corporativo dos anos 1930³¹. Assim, o modelo de organização sindical exerceu um “efeito retroalimentador” (FREITAS JR., 1989, p. 166) nas centrais, incorporando à sua estrutura inclusive instituições que historicamente lhe eram críticas.

Isso não apenas causou um crescimento significativo no número de centrais sindicais - não somente pelas dissensões ideológicas senão por razões pragmáticas³² - como também contribuiu para a conformação do quadro de acomodação da ação política dos sindicatos, ratificando a permanência

²⁶Segundo Andréa Galvão, a Força teve dificuldades para se opor ao governo, devido ao seu caráter marcadamente governista e “pelego”. Por isso, credita as críticas pontuais nesse período à necessidade de estabelecer um diferencial com relação à CUT e não propriamente às suas convicções políticas (GALVÃO, 2008, p. 94).

²⁷No segundo mandato do Presidente Lula, os Ministros nomeados para a pasta do Trabalho foram indicados pela Força Sindical, o que se mantém até o presente momento. No mesmo sentido, v. Araújo e Oliveira (*apud* KREIN, 2013, p. 13), que apontam a ampliação da participação sindical em espaços institucionais e como interlocutores do diálogo social estabelecido pelo Governo Lula.

²⁸A crise foi relativamente curta e amena no Brasil, com impactos reduzidos no crescimento do PIB e nos demais indicadores no mercado de trabalho, ainda que tenham remanescidos problemas estruturais ainda não solucionados (KREIN, 2013, p. 9-10).

²⁹Ao menos até 1985 havia vedação à existência de centrais sindicais, por ato administrativo do Ministério do Trabalho. Antes mesmo da promulgação da Constituição de 1988 esse ato foi revogado e os sindicatos passaram a ter a “permissão” para se associarem a centrais.

³⁰Como a de indicar os representantes nos órgãos colegiados de deliberação de temas de interesse geral dos trabalhadores, na forma do art. 10 da Constituição.

³¹Segundo a Lei n. 11.648, as centrais sindicais consideradas representativas, pelos critérios ali definidos, têm o direito de receber uma parcela da contribuição sindical compulsória relativamente aos trabalhadores integrantes das categorias cujos sindicatos são a elas filiados.

³²Segundo dados colhidos junto ao MTE, atualmente há doze centrais sindicais, sendo apenas cinco as dotadas de representatividade, segundo os critérios legais (Disponível em: <www.mte.gov.br>. Acesso em: 19 fev. 2015). Dessas, pode-se destacar que a formação da CONLUTAS é resultado de um processo de rompimento ideológico com a CUT, em

de um modelo artificial de regulação pública do trabalho. Afinal, reduzidas as possibilidades de modificação legislativa³³, há teoricamente um amplo espaço de regulação pela via da negociação. No entanto, o fato de a jurisprudência não ser mais tão tolerante quanto à flexibilidade dos direitos pela via negocial, a realidade demonstra que a disciplina normativa existente confere um campo limitado para negociação, que depende apenas do voluntarismo da entidade e do seu grau de legitimidade institucional. Diante do quadro estático da representação sindical - ainda focado em uma unicidade impositiva, inclusive com delimitação de gênero (por categoria) e de base territorial e com cobrança compulsória de contribuições - o número de entidades sindicais que atua efetivamente em prol dos trabalhadores no processo negocial é ínfimo³⁴. Em sua maioria, as normas coletivas de trabalho continuam a ser meras reproduzidas de garantias legais ou inserem cláusulas de cunho precarizante, algumas delas ainda admitidas pela jurisprudência trabalhista³⁵.

Por isso, em nosso juízo, a apatia sindical que congelou a atuação da maior parte do sindicalismo nos últimos anos levou à consolidação de um panorama artificial de regulação pública do trabalho, em que o papel da negociação coletiva é extremamente reduzido e moldado, ora pelos interesses do mercado - que, para tanto, manipula parte significativa dos representantes do sindicalismo tradicional -, ora por iniciativas pontuais e fragmentadas de entidades dotadas de um amplo grau de representatividade, mas que não conseguem se afastar do padrão regulatório estatal³⁶.

razão, dentre outras coisas, de sua aderência ao Governo Federal. Por outro lado, a CTB é formada por segmentos sindicais que, por décadas, abrigaram-se na CUT, e que foi criada não exatamente por divergências conceituais, senão por motivos pragmáticos. No texto citado, José Dari Krein (2013, p. 14) assinala a diversidade de formação das centrais, sobretudo a partir da fragmentação da CUT.

³³Que, de fato, ocorreram em número mais reduzido a partir dos anos 2000, embora várias medidas nesse sentido tenham sido adotadas, conforme esquadrihado por NUNES (2010).

³⁴Ainda mais se considerado que, mesmo com a unicidade, o Brasil hoje possui mais de dez mil sindicatos de trabalhadores com registro ativo no MTE (segundo os dados do Ministério do Trabalho e do Emprego, apurados até outubro de 2013. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/cnes/estatisticas.htm>>. Acesso em: 18 fev. 2015), sendo que o percentual de filiação sindical, na média, não ultrapassa os 20% (segundo os dados mais recentes do PNAD do IBGE).

³⁵Apesar de a tendência atual da jurisprudência trabalhista ser restritiva quanto à possibilidade de derrogação negocial dos direitos legalmente previstos, ainda há registros de práticas efusivas nesse sentido, em casos que não chegam a frequentar os tribunais. Ao lado disso, há situações de permissividade jurisprudencial um tanto quanto questionável, como a possibilidade de fixação de regime de trabalho de 12 horas por 36 de descanso (Súmula n. 444, do TST).

³⁶Um dos exemplos mais significativos dessa situação foi o projeto de lei concebido no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entidade historicamente representativa e combativa. Justamente fundada na sua capacidade de mobilização e de articulação, propôs a criação de um novo instrumento negocial, chamado Acordo de Propósito Específico (APE), que permitiria que os sindicatos e as empresas pactuassem condições especiais e excepcionais de trabalho, diante de justificativas determinadas. No plano teórico, seria um projeto extremamente avançado, inclusive porque tinha como pressuposto o reconhecimento das

No entanto, o cenário que se prenuncia talvez possa levar a uma mudança significativa desse quadro - e, na realidade, é o que esperam os segmentos mais progressistas da sociedade. Com efeito, o primeiro mandato da Presidente Dilma prosseguiu sem grandes novidades frente ao que ocorrera com seu antecessor, inclusive porque não foram feitas mudanças significativas na estrutura do governo, nem tampouco nas políticas econômica e social até então adotadas. Se mantida essa postura, no plano das relações de trabalho haveria uma tendência de preservação estrutural no modelo cunhado nos doze anos anteriores, em que, apesar de existirem medidas flexibilizantes,

[...] a flexibilização, no governo Lula, não é pensada como uma medida geral, mas sim para públicos específicos (pessoa jurídica, micro e pequenas empresas, jovens), e realizada por meio de mudanças na legislação ordinária.³⁷

Todavia, após um processo eleitoral polarizado e tenso, no qual os discursos, de ambos os lados, radicalizaram e procuraram acentuar as distinções ideológicas entre os dois projetos apresentados no segundo turno das eleições, a presidente surpreendeu a sociedade com uma mudança radical em seu novo mandato. Na realidade, antes mesmo de concluir o primeiro governo, nomeou uma equipe econômica de matriz heterodoxa e estabeleceu diretrizes fundadas na austeridade fiscal, com franco comprometimento - real e potencial - das conquistas sociais produzidas nos últimos doze anos. Sintomaticamente, finalizou seu primeiro mandato com alterações pontuais em benefícios previdenciários que desfraldam uma bandeira histórica do neoliberalismo: a flexibilização dos direitos trabalhistas³⁸. Isso acende um inequívoco sinal de alerta para a classe trabalhadora, dado que é um evidente indicativo que o atual governo não dogmatiza a questão trabalhista como dele se esperava, mostrando-se propenso a debater o seu significado contemporâneo, segundo a lógica do mercado. A partir dessa atitude política, já se prenunciam novas investidas

comissões de fábrica, atendendo a uma demanda tradicional do sindicalismo combativo (a representação nos locais de trabalho). No entanto, se atendia adequadamente os propósitos de um sindicato engajado como o proponente, seria uma verdadeira arma de destruição em massa nas mãos de representantes descomprometidos com os seus representados, pois a proposta previa que não haveria restrições quanto ao conteúdo da negociação, pressupondo que ela poderia até mesmo derrogar direitos legalmente previstos.

³⁷Cf. KREIN (2013, p. 15). Segundo o autor, a assertiva é de Andréa Galvão (O movimento sindical no governo Lula entre a divisão e a unidade. In: **VI Congreso de La Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo**/ALAST, Cidade do México, abr. 2010).

³⁸Trata-se das Medidas Provisórias n. 664 e 665, de 30.12.2014, que promovem uma série de modificações nas regras de benefícios previdenciários. Segundo noticiado na imprensa, o Governo Federal justifica a adoção dessas Medidas no contexto de ajuste das contas públicas, como parte integrante do esforço fiscal para 2015 de alcançar um *superavit* primário. Nesse sentido, v. DIEESE (2015). Atualmente as medidas se encontram em fase de tramitação no Congresso Nacional.

que passam pela retomada das discussões sobre os limites da negociação coletiva - sem que se fale em alguma reformulação do modelo sindical - e, sobretudo, de novas formas de apropriação precária do trabalho, como o projeto de lei que regulamenta a terceirização³⁹.

O momento histórico em que se vive, portanto, demanda que o sindicalismo brasileiro busque uma ressignificação do seu papel, de modo a retirá-lo da neutralidade assumida pela simbiose das suas principais organizações com os círculos do poder central. É uma oportunidade substancial para que sejam reavaliadas as relações entre o sindicalismo e o Estado, de modo a não permitir que essa conjugação política comprometa as ações efetivas de defesa dos interesses dos trabalhadores, pois essa é a face que se espera das organizações sindicais em uma economia de mercado. Essa medida é essencial para que o sindicalismo brasileiro resgate suas heranças históricas e seja moldado efetivamente pelo propósito de combater a perversidade de um modelo econômico desequilibrado e produtor de desigualdades⁴⁰.

REFERÊNCIAS

BELUZZO, Luiz Gonzaga de Mello. A internacionalização recente do regime de capital. **Carta Social e do Trabalho**, n. 27, Campinas: CESIT, jul./set. 2014, p. 2-13.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil 1930-1942**. São Paulo: LTr/JUTRA, 2007.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Resoluções do 2º Congresso**. Rio de Janeiro: CUT, 1986.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Texto-base para a 9ª Plenária Nacional da CUT, realizada em agosto de 1999**.

Disponível em: <www.cut.org.br>.

³⁹A referência se relaciona ao Projeto de Lei n. 4.330/2004, que praticamente autoriza a prática da terceirização de forma indiscriminada. O PL, que fora arquivado na legislatura anterior e aprovado pela Câmara dos Deputados, encontrado-se atualmente no Senado Federal para apreciação, sob n. 30/2015, e desde sempre conta com o apoio irrestrito do Governo Federal.

⁴⁰Uma boa notícia, em amparo dessa conclusão, é a manifestação pública das seis principais centrais sindicais brasileiras, em repúdio às alterações legislativas levadas a efeito pelo governo (nota pública disponível em: <<http://www.cut.org.br/noticias/nota-unificada-das-centrais-sindicais-em-defesa-dos-direitos-e-do-emprego-bc04/>>. Acesso em: 19 fev. 2015.) No entanto, o que se perquire é se essa irrisignação ficará limitada ao plano retórico ou se produzirá uma articulação política e institucional capaz de resgatar a credibilidade do sindicalismo brasileiro.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DIEESE Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Considerações sobre as Medidas Provisórias 664 e 665**. São Paulo, jan. 2015. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2015/subsidiosConsideracoesMPs664665.pdf>>. Acesso em: 19 fev. 2015.

FREITAS JR., Antônio Rodrigues de. **Sindicato: domesticação e ruptura; um estudo da representação sindical no direito brasileiro**. São Paulo: Departamento Editorial OAB/SP, 1989.

GALVÃO, Andrea. O sindicalismo de prestação de serviços e a flexibilização dos direitos trabalhistas. **Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**, v. 3, n. 5, São Paulo: Universidade de São Paulo, jan./jul. 2008.

GIMENEZ, Denis Maracci. **A questão social e os limites do projeto liberal no Brasil**. Tese de Doutorado do Instituto de Economia da Unicamp, Campinas/SP, 2007.

KREIN, José Dari. As relações de trabalho no Brasil na primeira década do século. **Carta Social e do Trabalho**, n. 22, Campinas: CESIT, abr./jun. 2013, p. 2-22.

MATOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e Sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

NUNES, B. T. **O debate teórico sobre a regulação das relações de trabalho e as tendências das políticas trabalhistas nos governos de FHC e Lula**. Monografia, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas/SP, 2010.

POCHMANN, Marcio. Mudança e continuidade na organização sindical brasileira no período recente. *In*: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (Orgs). **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996, p. 269-297.

VASCONCELOS, João Paulo Pires de. Década de 1960: A construção e os efeitos de um golpe. *In*: INÁCIO, José Reginaldo. **Sindicalismo no Brasil: os primeiros 100 anos?** Belo Horizonte: Crisálida, 2007, p. 212-228.



Doutrina Internacional

PERSPECTIVAS DO DIREITO DO TRABALHO: um ramo em crise identitária?*

LABOR LAW PERSPECTIVES: a branch in identity crisis?

João Leal Amado**

Os salários correntes do trabalho dependem, por toda a parte, de contrato habitualmente celebrado entre duas partes, cujos interesses não são de modo algum idênticos. Os operários pretendem obter o máximo possível, os patrões procuram pagar-lhes o mínimo possível. Os primeiros estão dispostos a associar-se a fim de fazerem subir os salários do trabalho; os segundos a fim de os obrigarem a descer.

Não é, contudo, difícil prever qual das partes, em circunstâncias normais, levará sempre a melhor nesta disputa e obrigará a outra a aceitar os seus próprios termos. Os patrões, sendo em menor número, têm muito maior facilidade em associar-se, além disso a lei autoriza, ou pelo menos não proíbe, as suas coligações, enquanto proíbe as dos trabalhadores. Não temos qualquer acto do parlamento contra as coligações destinadas a baixar o preço do trabalho, mas temos muitos contra aquelas que pretendam elevá-lo. Em todas as disputas desse género, os patrões podem resistir por muito mais tempo.

Um proprietário, um rendeiro, um dono de uma fábrica, ou um comerciante, poderiam normalmente subsistir um ou dois anos sem empregar um único trabalhador, com base no pecúlio previamente acumulado. Muitos trabalhadores não conseguiriam subsistir uma semana, poucos subsistiriam um mês,

*Texto que serviu de base à comunicação “Perspectivas do Direito do Trabalho no Continente Europeu”, apresentada no 15º Congresso Nacional de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, organizado pelo TRT da 15ª Região, em 11 e 12 de junho de 2015. Aproveitamos o ensejo para agradecer a todos os membros da Comissão Organizadora, em particular ao seu Presidente, Desembargador Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, o honroso convite formulado e a insuperável gentileza e amizade com que nos receberam em Campinas e Paulínia, por ocasião desse grandioso evento.

**Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

e praticamente nenhum sobreviveria um ano sem emprego. A longo prazo, o operário pode ser tão necessário ao patrão como o patrão lhe é necessário a ele, mas a necessidade não é tão imediata. (Adam Smith)

1 O “CÓDIGO GENÉTICO” DO DIREITO DO TRABALHO E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS REGRAS TRABALHISTAS

Publicadas, pela primeira vez, no remoto ano de 1776, as supracitadas palavras de Adam Smith revelam, de forma insuspeita, por que motivo viria a nascer, mais tarde, o Direito do Trabalho, bem como qual foi, historicamente, a sua principal missão. Seja-nos permitido começar, justamente, por recordar algumas banalidades relativas ao “código genético” do Direito do Trabalho. É sabido que este ramo do ordenamento surgiu como um direito regulador de uma relação essencialmente **conflitual** e estruturalmente **assimétrica**, na qual o trabalhador envolve profundamente a sua **pessoa**. O Direito do Trabalho afirmou-se como um direito de tutela dos trabalhadores subordinados, como uma ordem normativa de compensação da debilidade fáctica destes face aos respectivos empregadores, como um direito que, enquanto tal, não confiava nos automatismos do mercado nem na liberdade contratual.

Este é, pois, um direito cuja função originária consistia em limitar a concorrência entre os trabalhadores no mercado de trabalho, evitando uma “corrida para o fundo”, uma *race to the bottom* por parte destes, isto é, prevenindo uma “licitação negativa” entre estes, motivada pela escassez de vagas de emprego. Daí a tradicional e singular imperatividade do ordenamento juslaboral - o princípio do *favor laboratoris*, o princípio da norma social mínima etc.

Nas palavras de Arnaldo Süssekind,

[...] o princípio protetor, ou da proteção do trabalhador, erige-se como o mais importante e fundamental para a construção, interpretação e aplicação do Direito do Trabalho. A proteção social aos trabalhadores constitui a raiz sociológica do Direito do Trabalho e é imanente a todo o seu sistema jurídico.¹

¹SÜSSEKIND, 2004, p. 111. Nota esta que, não raro, avulta na própria definição de Direito do Trabalho fornecida pelos autores - assim, por exemplo, Octavio Bueno Magano, para quem “o Direito do Trabalho define-se como conjunto de princípios, normas e instituições aplicáveis à relação de trabalho e às situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador” (2003, p. 10).

O Direito do Trabalho era, pois, concebido como “Direito Social”, como ramo do ordenamento jurídico destinado a assegurar o trabalho digno e a civilizar a relação de poder que se estabelece entre os sujeitos da relação trabalhista. Como bem escreve José Augusto Rodrigues Pinto:

[...] nisso, aliás, se revela o verdadeiro *leitmotiv* do Direito do Trabalho. Não o motiva a relação de trabalho subordinado só por si. Motiva-o, sobretudo, a preocupação de acomodar os sujeitos dessa relação a uma tutela social que a ponha a salvo de abusos capazes de levar à utilização anti-social da energia humana. (2007, p. 56)

Porém, como é igualmente sabido, os anos 70 do século passado assistiram ao início da **crise do Direito do Trabalho**, começando desde então a avolumar-se o coro de críticas ao “monolitismo”, ao “garantismo” e à “rigidez” das normas trabalhistas. O Direito do Trabalho vê-se então remetido para o banco dos réus, é colocado no pelourinho², é acusado de irracionalidade regulativa e de produzir consequências danosas, isto é, de criar mais problemas do que aqueles que resolve, em particular no campo económico e no plano da gestão empresarial - é o chamado “efeito boomerang” das normas juslaborais, grandes responsáveis, diz-se, pelas elevadas taxas de desemprego.

Desta forma, no último quartel do Séc. XX a **flexibilização** afirma-se como novo *leitmotiv* juslaboral e o Direito do Trabalho passa a ser concebido, sobretudo, como um instrumento ao serviço da promoção do emprego e do investimento, como variável da política económica, mostrando-se dominado - quando não obcecado - por considerações de eficiência (produtividade da mão de obra, competitividade das empresas etc.). O Direito do Trabalho parece atravessar, desde então, uma profunda crise de identidade, com a sua axiologia própria (centrada em valores como a igualdade, a dignidade, a solidariedade etc.) a ser abertamente questionada. Fala-se, não sem alguma razão, numa autêntica “colonização economicista” deste ramo do ordenamento jurídico.

A retórica discursiva em torno da flexibilidade mostra-se, porém, altamente sedutora, sendo o clássico (e, dir-se-ia, historicamente ultrapassado) conflito social entre empregadores e trabalhadores, a que aludia Adam Smith, substituído pelo novo conflito entre *insiders* (os trabalhadores com vínculo por tempo indeterminado e com emprego estável) e *outsiders* (os desempregados e os que apenas dispõem de um emprego precário, como os contratados a prazo e os falsos trabalhadores independentes)³. Um Direito do Trabalho demasiado

²A expressão é de Alain Supiot (2005, p. 122).

³Sobre a questão, Guy Standing (2011).

rígido e excessivamente garantístico seria, afinal, o grande responsável por esta segmentação e pelo dualismo do mercado de trabalho, criando uma fractura entre os que estão dentro e os que estão fora da “cidadela fortificada” do direito laboral.

Vistas as coisas sob este prisma, a defesa dos interesses dos *outsiders* reclamaria a eliminação dos direitos (ou melhor: dos privilégios) dos *insiders*. E o apetite flexibilizador de alguns revela-se, por isso, insaciável - “sempre mais!”: sempre mais mobilidade, sempre mais adaptabilidade, sempre mais desregulamentação, tudo em nome das supostas exigências do sacrossanto e onnipotente “Mercado”, concebido este como a *Grundnorm* de toda a ordem jurídica⁴.

2 FLEXIBILIDADE E “FLEXIGURANÇA”

“Flexibilidade”. Trata-se, realmente, de uma palavra mágica, encantatória. Flexível significa maleável, ágil, suave... vocábulos, todos eles, que emitem sinais positivos. Flexível opõe-se a rígido - e o que é rígido é mau, o que é rígido parte-se. Mas flexível também pode significar dócil, complacente, submisso. Neste sentido, flexível opõe-se a firme - e o que é firme é bom, o que é firme não se dobra. Na verdade, entre a maleabilidade e a docilidade vai uma distância não desprecianda. Tal como entre a suavidade e a complacência. Tal como, afinal, entre a rigidez e a firmeza.

Boa parte da polémica em torno do termo “flexibilidade” reside, assim, na polissemia do mesmo, na diversidade de acepções - nem todas positivas - que comporta. Ninguém quer, julga-se, um Direito do Trabalho rígido e áspero. Mas alguns aspiram, parece, a um Direito do Trabalho mole e condescendente. Alguns suspiram mesmo por um Direito do Trabalho frouxo. Alguns, dir-se-ia, falam em flexibilização, mas pensam em genuflexão... Ora, a nosso ver, um Direito do Trabalho renovado e flexível jamais poderá deixar de ser um Direito do Trabalho robusto e vigoroso.

De qualquer modo, é inegável que, nos nossos dias, a flexibilidade do mercado de trabalho constitui um objectivo omnipresente e incontornável, assumindo-se aquela, nas certas palavras de Riccardo Del Punta, como um valor “sociologicamente pós-industrial e culturalmente pós-moderno” (2001, p. 12). Aliás, nesta matéria surgiu mesmo um

⁴Jorge Leite formula a questão, que apresenta como uma das mais angustiantes e dramáticas questões da modernidade: como articular o mercado com o trabalho? Sujeitando este último às exigências daquele? Regulando aquele tendo em conta as necessidades deste? Assiste-se hoje, na opinião do autor, a uma espécie de “vingança dos mercados” e à “desvalorização do trabalho”, tendendo o Direito do Trabalho a desempenhar uma função de “frio instrumento de gestão empresarial” (LEITE, 2013).

fulgurante neologismo à escala europeia - a chamada **flexigurança** -, a qual, diz-se, assentaria numa espécie de “triângulo mágico” de políticas de articulação e compatibilização entre (i) flexibilidade acrescida em matéria de contratações e despedimentos (flexibilidade contratual, “de entrada e de saída”), (ii) protecção social elevada (leia-se: adequada) no desemprego, (iii) políticas activas de formação, qualificação e emprego, propiciando uma transição rápida e não dolorosa entre diversos empregos⁵.

A flexigurança surge, pois, como um **concentrado de flexibilidade e de segurança** - flexibilidade na relação laboral, no emprego; segurança no mercado de trabalho, no desemprego -, em que a tradicional “protecção do emprego/estabilidade do posto de trabalho” é sacrificada em prol da ideia de uma “mobilidade protegida/segurança na vida activa”. Como se lê no ponto 5 da referida **Definição de princípios**,

[...] a flexigurança interna (no interior da mesma empresa) e externa (entre empresas) são igualmente importantes e devem ser ambas promovidas. Um grau suficiente de flexibilidade contratual deve ser acompanhado de segurança nas transições entre empregos.

Ou seja, em lugar de tutelar o **emprego**, promove-se a **empregabilidade** do trabalhador. Numa sociedade “pós-moderna” dinâmica e altamente volátil, marcada pelo risco, pela incerteza e pela instabilidade, tanto o emprego como o desemprego são, por definição, situações transitórias, devendo a aposta residir no *empowerment* (empoderamento) dos indivíduos, em ordem a que estes, sem ansiedades existenciais, possam dar resposta aos desafios emergentes⁶.

Quanto à flexigurança, o cerne do problema consiste em determinar a dosagem certa de cada um dos elementos que compõem o respectivo conceito, em efectuar um adequado *trade-off* entre flexibilidade e segurança. Aliás, a referida **Definição de princípios** não deixa de alertar para que:

[...] a flexigurança requer uma boa relação eficácia-custo na afectação de recursos e deverá

⁵A este propósito, vale a pena consultar o documento do Conselho de Ministros da União Europeia, de 5 de dezembro de 2007, intitulado **Definição de princípios comuns de flexigurança na União Europeia**. Aí se identificam oito princípios comuns de flexigurança, lendo-se no ponto 1 que a flexigurança é um meio para “criar mais e melhores empregos, modernizar os mercados de trabalho e promover o trabalho de qualidade através de novas formas de flexibilidade e segurança para aumentar a adaptabilidade, o emprego e a coesão social”, acrescentando o ponto 2 que “a flexigurança implica a conjugação deliberada de mecanismos contratuais flexíveis e fiáveis, estratégias abrangentes de aprendizagem ao longo da vida, políticas activas e eficazes para o mercado de trabalho, e sistemas de protecção social modernos, adequados e sustentáveis”.

⁶Para uma reflexão crítica, Zygmunt Bauman (2007).

manter-se plenamente compatível com a solidez e a sustentabilidade financeira dos orçamentos públicos. (ponto 8)

Daí a legítima dúvida sobre se a flexigurança não representará, afinal, mais uma vã tentativa de quadratura do círculo...

3 A EROSÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO: o caso português

O caso português constitui um magnífico exemplo de **erosão do princípio da proteção**, nas diversas vertentes que tradicionalmente compõem este princípio. Assim é que, por exemplo, no tocante ao chamado “princípio da norma mais favorável” e às relações entre a lei e a convenção coletiva de trabalho, a lei do trabalho portuguesa passou a consagrar a regra de princípio da prevalência do negociado, ainda que *in pejus*, sobre o legislado. E, no que tange ao conhecido “princípio da continuidade da relação de emprego”, vem-se assistindo em Portugal à multiplicação de modalidades atípicas, e muitas delas precárias, de trabalho: contrato a prazo, trabalho temporário, trabalho a tempo parcial, trabalho intermitente, teletrabalho subordinado, comissão de serviço laboral etc.

Esta erosão do princípio da proteção, promovida pelos dois Códigos do Trabalho que Portugal já conheceu neste século (o primeiro de 2003, aprovado pela Lei n. 99/2003, de 27 de agosto, e o segundo de 2009, aprovado pela Lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro), acentuou-se com a mais recente legislação trabalhista, contida, no essencial, na Lei n. 23/2012. Com efeito, tendo sido publicada no dia 25 de junho de 2012 e tendo entrado em vigor no dia 1º de agosto desse ano, a Lei n. 23/2012 deu corpo a mais uma reforma da legislação laboral portuguesa. Tratou-se de um diploma que, em parte, veio dar cumprimento aos compromissos assumidos pelo Estado português no chamado “Memorando da *troika*” (*rectius*, **Memorando de entendimento sobre as condicionalidades de política económica**) e que, de outra parte, se escora em dois importantes acordos de concertação social - o **Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego**, de 22 de março de 2011, celebrado antes do Memorando, e, já depois deste, o **Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego**, de 18 de janeiro de 2012.

Os objetivos que o legislador assinala a mais esta reforma da legislação trabalhista são, dir-se-ia, os do costume, isto é, são aqueles que têm norteados as sucessivas alterações legislativas introduzidas nesta matéria, em Portugal, nas últimas décadas: promover a criação de emprego, combater a segmentação do mercado de trabalho, aumentar a competitividade das empresas e melhorar a produtividade laboral. Em ordem a atingir tais objetivos, pode dizer-se que toda a reforma

legislativa em apreço obedece a duas ideias-chave, isto é, assenta em dois grandes eixos, a saber: o eixo da **redução/compressão dos custos empresariais** e o eixo da **ampliação das faculdades/poderes patronais de gestão da mão de obra**.

Em traços gerais, dir-se-ia que o “novo” e “reformado” Direito do Trabalho parece, cada vez mais, converter-se numa mercadoria depreciada. No quadro da grave crise orçamental que atravessamos e na verdadeira “economia de casino” em que vivemos, o legislador parece actuar, em relação ao Direito do Trabalho, utilizando uma estratégia simples: vende-o quase que ao desbarato, em ordem a tentar atrair clientes, em ordem a acalmar os “mercados”, em ordem a cativar os investidores, isto é, o capital. Trata-se de um fenómeno bem conhecido, inerente ao processo de globalização capitalista que marca o nosso tempo e que, em países como Portugal, está a ser acirrado pela crise: concorrência entre trabalhadores à escala universal, ênfase na competitividade das empresas, deslocalizações transnacionais, *dumping* social... tudo isto e muito mais tem contribuído para gerar o chamado “mercado dos produtos legislativos”, colocando os ordenamentos jurídico-laborais nacionais em concorrência feroz, sob a égide dos mercados financeiros - corrida à desregulamentação social, *race to the bottom* (não já, note-se, dos trabalhadores, mas sim das legislações laborais) em ordem a garantir a sobrevivência, a qual tende, logicamente, a redundar na proliferação dos “paraísos sociais”... Neste sentido, como alguém observou, a globalização capitalista representou tanto o triunfo das **leis do mercado** como a consagração do **mercado das leis**. E, algo ironicamente, a crise dos mercados financeiros só parece ter vindo acentuar esta tendência para o “darwinismo normativo” em matéria laboral⁷.

No plano das relações individuais de trabalho e quanto ao regime da extinção do contrato, a reforma legal em apreço estrutura-se, sem dúvida, em torno de dois vectores fundamentais: *i*) o relativo ao valor das compensações devidas ao trabalhador por ocasião da cessação (lícita) do contrato de trabalho; *ii*) a questão da (re)definição das causas de despedimento patronal. Por isso mesmo, iremos centrar a nossa atenção nestes aspectos nucleares do diploma. Mas convém sublinhar que a reforma em apreço não se cinge a estas matérias, antes percorre diversos institutos jurídico-laborais, sempre, repete-se, numa óptica de contenção de custos empresariais e de reforço dos poderes patronais. Passemos em revista, ainda que de forma quase telegráfica, alguns exemplos, aqueles que, a nosso ver, surgem como mais marcantes:

i) **Banco de horas** - O banco de horas consiste num mecanismo flexibilizador da organização do tempo de trabalho, conferindo ao

⁷Amplamente, sobre esta “course au moins-disant social”, Alain Supiot (2010, *passim*). Entre nós, por último, António Casimiro Ferreira (2012, p. 109-115).

empregador o poder de alargar o período normal de trabalho diário e semanal até certo limite (por exemplo, até duas ou até quatro horas diárias, podendo atingir 50 ou 60 horas semanais), de acordo com as conveniências da empresa. A compensação do trabalho assim prestado em acréscimo poderá ser feita mediante diversas formas, seja através da redução equivalente do tempo de trabalho, seja mediante pagamento em dinheiro, seja, até, na sequência da nova lei, através do aumento do período de férias do trabalhador.

O instituto do banco de horas, que apresenta alguma similitude com a chamada “adaptabilidade do tempo de trabalho” e que, numa óptica patronal, se perfila como uma interessante alternativa ao trabalho suplementar, foi introduzido na legislação laboral portuguesa pelo Código do Trabalho (CT) de 2009, não sendo, portanto, uma novidade da Lei n. 23/2012. Contudo, na sua redacção originária o CT apenas permitia que este mecanismo fosse gerado e moldado mediante instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT). Só a autonomia colectiva poderia, pois, dar vida a este instituto; o IRCT era, decerto, condição suficiente, mas era também condição *sine qua non* para que o empregador pudesse implantar o esquema do banco de horas. Ora, a Lei n. 23/2012 veio alterar substancialmente esta situação, visto que agora, a par do chamado “banco de horas por regulamentação colectiva”, são previstas duas outras modalidades: o “banco de horas individual” e o “banco de horas grupal”. Naquele caso, o regime do banco de horas pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, sendo certo que a lei facilita sobremaneira tal acordo, pois presume a aquiescência do trabalhador à proposta patronal contanto que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma. Neste último caso, de “banco de horas grupal”, a lei vai ainda mais longe, dispensando o próprio acordo do trabalhador caso se verifiquem determinados requisitos, na linha do disposto em matéria de “adaptabilidade grupal”.

Ou seja, em nome da necessidade de moldar o regime do tempo de trabalho de acordo com os ditames da economia globalizada, possibilitando às empresas uma melhor utilização dos chamados “recursos humanos”, a lei enfraquece a autonomia colectiva em matéria de banco de horas⁸, permitindo que este esquema de organização temporal da prestação, o qual suscita delicados problemas em matéria de respeito pelo período de descanso e de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, seja criado por mero acordo interindividual

⁸Outros preferirão dizer: a lei destrói o monopólio da contratação colectiva nesta matéria... Dito assim soa melhor, sem dúvida, mas a verdade é que colocar a contratação colectiva quase a par do acordo individual e até da desnecessidade de acordo, no seio de uma relação estruturalmente assimétrica como é a relação de trabalho, corresponde, em rectas contas, a debilitar a eficácia da contratação colectiva nesta sede. Em sentido próximo, João Reis (2012, p. 155).

ou, até, em certas hipóteses, prescindindo do acordo do trabalhador em causa. Competitividade empresarial *oblige*...

ii) Trabalho suplementar - Em matéria de trabalho suplementar, as alterações são de vária ordem, mas são, outrossim, de sentido único. Por um lado, elimina-se o direito a **descanso compensatório** remunerado em caso de prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado (apenas se salva, neste domínio, o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório). Por outro lado, em sede de **acréscimo retributivo** devido ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar, tudo é reduzido à metade: os anteriores acréscimos de 50%, 75% ou 100% volvem-se em acréscimos de 25%, 37,5% ou 50%, de acordo com a nova redacção da lei. E os direitos do trabalhador são também reduzidos à metade em caso de prestação de trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia: em tal hipótese, antes o trabalhador tinha direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100% da retribuição correspondente; agora tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente... Palavras para quê?

iii) Feriados - No que diz respeito aos feriados obrigatórios, a comparação entre a velha e a nova redacção do CT revela que foram suprimidos quatro feriados: Corpo de Deus, 5 de outubro, 1º de novembro e 1º de dezembro. Esta eliminação produziu afeitos a partir de 1º de janeiro de 2013, não deixando de impressionar, a nosso ver, a eliminação de feriados tão carregados de simbolismo como o do dia 5 de outubro (dia da implantação da República) ou o do dia 1º de dezembro (dia da restauração da Independência).

Acresce que, caso os feriados (ainda) subsistentes ocorram à terça-feira ou à quinta-feira e o descanso semanal ocorra, como é frequente, ao sábado e/ou ao domingo, o empregador poderá decidir encerrar a empresa ou o estabelecimento no dia que ficar de permeio (segunda ou sexta-feira), sendo esse dia de encerramento imputado/descontado nas férias dos trabalhadores ou sendo esse dia compensado posteriormente pelo trabalhador, através de trabalho extra que, todavia, não será considerado trabalho suplementar. Tudo com base na decisão unilateral do empregador e em prol da sacrossanta competitividade empresarial...⁹

⁹Registe-se ainda que, na hipótese de a empresa não encerrar e de o trabalhador faltar injustificadamente nesse dia intercalar (dando azo à suspeita de ter feito a chamada “ponte”), tal falta injustificada, a mais de ser considerada uma infração disciplinar grave, implicará a perda de retribuição relativamente aos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta. Conquanto se louvem no

iv) Férias - Em matéria de férias, a principal alteração introduzida prende-se com o respectivo período de duração. É sabido que o CT de 2009, aliás na linha do estabelecido pelo CT de 2003, previa um regime legal diferenciado em função da maior ou menor assiduidade do trabalhador no ano a que as férias se reportavam. Assim, o período anual de férias teria a duração mínima de 22 dias úteis, mas aquele período seria aumentado num máximo de 3 dias úteis em caso de inexistência de faltas ou na hipótese de o trabalhador ter dado um número diminuto de faltas justificadas no ano precedente. À luz da redacção inicial do CT, as férias teriam, por conseguinte, uma duração anual de 22, 23, 24 ou 25 dias úteis, consoante o grau de assiduidade do trabalhador no ano a que as mesmas respeitavam.

Ora, neste ponto o legislador cortou cerce, eliminando o acréscimo legal de até 3 dias e passando a prever, *ne varietur*, que o período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. Pela nossa parte, nunca simpatizámos com a solução anterior, que aliás suscitava numerosos problemas interpretativos e aplicativos¹⁰, mas não deixa de ser sintomático que o legislador, chamado a rever a norma, tenha resolvido colocar a fasquia e tenha fixado a extensão legal do direito a férias no menor dos períodos antes previstos - justamente, nos 22 dias úteis.

4 AS ALTERAÇÕES EM MATÉRIA DE DESPEDIMENTO

Os quatro pontos acima referidos bastam, pensamos, para esclarecer o leitor sobre o sentido geral das alterações introduzidas pela Lei n. 23/2012 no CT de 2009. Maior facilidade de recurso patronal ao esquema do banco de horas, condições menos onerosas para o recurso ao trabalho suplementar¹¹, menos feriados, menos dias de férias...

É certo que a revisão do CT abrangeu ainda outros importantes institutos jurídico-laborais. Mas não há dúvida de que o núcleo duro da reforma passou pela matéria da cessação do contrato de trabalho,

propósito de combater o absentismo, ambas as soluções legais são, a nosso ver, de bondade duvidosa: considerar qualquer falta injustificada dada nesse dia intercalar como uma infração grave, sem curar dos motivos da concreta falta em causa, atenta contra o princípio da justiça individualizante que informa todo o direito disciplinar laboral; por outro lado, fazer abranger na perda de retribuição períodos de ausência que correspondem, legalmente, a períodos de interrupção do trabalho (dias de descanso semanal, feriados), não deixa, cremos, de constituir uma solução violenta.

¹⁰A este propósito, seja-nos permitida a remissão para o que escrevemos no nosso **Contrato de Trabalho** (AMADO, 2011, p. 283-287).

¹¹Note-se que, conferindo este trabalho suplementar menos direitos ao trabalhador que o preste (a nível de descanso compensatório e de majoração retributiva), o mesmo implicará menos custos para o empregador, que assim será mais tentado a utilizar tal instituto. O que, todavia, parece contraproducente numa óptica de política de emprego: em lugar de criar mais postos de trabalho e de contratar novos trabalhadores, assim reduzindo o desemprego, estas soluções legais estimulam o empregador a sobreutilizar os trabalhadores já contratados...

em particular pelo **regime jurídico do despedimento**. O despedimento consiste, decerto, numa das formas de cessação do contrato, numa ruptura do vínculo jurídico-laboral por iniciativa unilateral da entidade empregadora. O despedimento é isso, mas é muito mais do que isso. O despedimento, como bem assinalam Baylos Grau e Pérez Rey, é também um acto de violência do poder privado¹². Justamente porque o despedimento se traduz - também se traduz - num acto de violência do poder patronal/empresarial, saber em que condições tal acto poderá ser legitimamente praticado pela entidade empregadora e determinar as consequências patrimoniais do respectivo exercício na esfera do trabalhador atingido constituem dois aspectos de suma relevância para o ordenamento trabalhista. Como sublinham os autores acima citados, a violência do despedimento constitui um facto que não deixou de ser submetido a um processo de “civilização democrática” (BAYLOS GRAU; PÉREZ REY, 2009, p. 47) por parte do Direito do Trabalho - esse poder patronal foi racionalizado, foi condicionado, foi procedimentalizado, foi formalizado, foi limitado. Vejamos, então, quais foram as principais alterações introduzidas, nesta matéria, pela Lei n. 23/2012.

4.1 A redução do valor das compensações devidas ao trabalhador por ocasião da cessação (lícita) do contrato de trabalho

Nos termos do CT de 2009, em caso de despedimento colectivo o trabalhador tinha direito a receber uma compensação pecuniária, cujo montante correspondia a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade do trabalhador na empresa. A lei acrescentava que, em caso de fracção de ano, a compensação seria calculada proporcionalmente, bem como que essa compensação nunca poderia ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades. E é sabido que esta regra definidora dos critérios de cálculo da compensação valia para os casos de despedimento colectivo, mas não apenas para esses casos. Com efeito, a norma em apreço aplicava-se igualmente a outros tipos de hipóteses, por expressa remissão legal: em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho, em caso de despedimento por inadaptação, em caso de caducidade do contrato por encerramento total e definitivo da empresa, em caso de despedimento após a declaração de insolvência do empregador, em caso de extinção do contrato de trabalho na sequência da cessação da comissão de serviço etc.

¹²”A empresa, através da privação do trabalho a uma pessoa, procede à expulsão dessa pessoa de uma esfera social e culturalmente decisiva, vale dizer, de uma situação complexa em que, através do trabalho, esta obtém direitos de integração e de participação na sociedade, na cultura, na educação e na família. Cria uma pessoa sem qualidade social, porque a qualidade da mesma e os referentes que lhe dão segurança na sua vida social dependem do trabalho” (BAYLOS GRAU; PÉREZ REY, 2009, p. 44).

Na economia do CT de 2009, aquela norma, contida no art. 366º, assume, pois, um valor matricial, tendo em conta as múltiplas remissões que o Código faz para a mesma, as quais alargam substancialmente o seu âmbito de aplicação. Nos últimos tempos, porém, esta norma tem sido objecto de sucessivas intervenções cirúrgicas por parte do legislador, *maxime* através da Lei n. 23/2012, a qual, a traço grosso, passou a estabelecer que o trabalhador despedido teria direito a uma compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, e, por último, através da Lei n. 69/2013, de 30 de agosto, que emagreceu ainda mais esse direito do trabalhador despedido, fazendo-o corresponder a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (actual redacção do n. 1 do art. 366º do CT). Ainda segundo o n. 2 do mesmo artigo, a compensação prevista no número anterior será determinada do seguinte modo: *i*) o valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar, para efeitos de cálculo da compensação, não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida; *ii*) o montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador (ou a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida); *iii*) o valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades; *iv*) em caso de fracção de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Ou seja, num período temporal inferior a dois anos o critério de cálculo da compensação devida aos trabalhadores despedidos modificou-se (leia-se: estreitou-se) drasticamente: de 30 para 20, primeiro, de 20 para 12, depois; suprime-se o tradicional limite mínimo, criam-se, em substituição, limites máximos... Esta são, julgamos, alterações muito significativas e bem sintomáticas da mudança de rumo operada: enquanto a lei anterior se preocupava com a consistência mínima do direito do trabalhador, a nova lei perspectiva este direito, sobretudo, como um custo empresarial - e procura conter esse custo, embaratecendo o despedimento. Mais uma vez, competitividade empresarial *oblige*...

4.2 A (re)definição das causas de despedimento patronal: ampliação do despedimento por “inadaptação”

“Considera-se despedimento por inadaptação a cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho”, nos termos do art. 373º do CT. Quais são os **sintomas** dessa inadaptação? Os previstos no art. 374º: redução continuada de produtividade ou de qualidade; avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho; riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros. Quando alguma destas situações for determinada pelo modo de exercício de funções do trabalhador e torne praticamente impossível

a subsistência da relação de trabalho, verificar-se-á a inadaptação do trabalhador (n. 1 do art. 374º)¹³.

Aqui chegados, importa sublinhar que, à luz da redacção originária do CT, o despedimento por inadaptação só poderia ter lugar desde que se verificassem, cumulativamente, os seguintes **requisitos**, previstos no “velho” art. 375º, n. 1: *i*) tivessem sido introduzidas, nos seis meses anteriores, modificações no posto de trabalho; *ii*) tivesse sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho; *iii*) tivesse sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias; *iv*) não existisse na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador; *v*) a inadaptação não decorresse de falta de condições de segurança e saúde no trabalho imputável ao empregador.

Tal como se encontrava recortada na lei, a inadaptação do trabalhador não se reconduzia, pois, a qualquer situação de **inaptidão** superveniente do trabalhador, resultante da perda de faculdades profissionais deste¹⁴. Pelo contrário: no caso da inadaptação, o trabalhador permanecia apto (porventura tão apto como sempre) para o desempenho das suas funções habituais; ele não deixava de ser capaz de as realizar, de forma segura e competente; acontecia, apenas, que as funções inerentes ao seu posto de trabalho haviam sido modificadas, *maxime* através da introdução de novas tecnologias ou de equipamentos baseados em diferente tecnologia; e, neste novo e alterado contexto produtivo, o trabalhador não lograva adaptar-se (reduzia a produtividade, baixava a qualidade da sua prestação, provocava avarias, criava riscos para si e para os outros); ele não conseguia responder, com êxito, ao desafio colocado pelas inovações tecnológicas; ele, repete-se, não perdera faculdades, mas as exigências produtivas tinham mudado e tinham aumentado - e ele, aí, sucumbira. É sabido: quem não acompanha as mudanças fica, inapelavelmente, para trás. E as mudanças, nos dias que correm, sucedem-se a um ritmo vertiginoso. Em suma: quem não se adapta, morre!

De todo o modo, como a inadaptação, nos termos descritos, não radicava num qualquer comportamento culposo do trabalhador, sendo resultante, em última análise, de um factor que lhe era externo - as modificações introduzidas pelo empregador no posto de trabalho -, compreende-se que esta figura sempre tenha sido concebida como mais uma modalidade de despedimento baseado em causas objectivas (“despedimento tecnológico”), com traços regimentais similares aos do despedimento colectivo e por extinção de posto de trabalho.

Vale a pena, a este propósito, atentar nas palavras e no seu significado, nos conceitos e no seu conteúdo. Se consultarmos

¹³Para os trabalhadores afectos a cargos de complexidade técnica ou de direcção, a lei prevê um regime próprio em sede de inadaptação (vd., a este propósito, os arts. 374º, n. 2, e 375º, n. 3, do CT).

¹⁴Sobre a distinção, Jorge Leite (2004, p. 226).

um dicionário, verificamos que a palavra **inadaptação** significa isso mesmo: incapacidade para se modificar de acordo com uma situação ou ambiente novo, diferente. Diz-se que é **inadaptada**, por seu turno, uma pessoa que não se modificou de acordo com uma nova situação ou ambiente. Com este sentido, a adaptação consiste numa modalidade de despedimento introduzida no ordenamento jurídico português nos anos 90, apresentando um radical duplamente objectivo: prescinde da culpa do trabalhador; requer (*rectius*, requeria) a introdução de modificações no posto de trabalho.

Tratava-se, repete-se, de uma modalidade de despedimento que não abrangia as situações de inaptidão profissional do trabalhador. Mais uma vez, impõe-se uma consulta ao dicionário. Que significam estas palavras? Inaptidão? Inapto? Por **inaptidão** entende-se a falta de capacidade, de predisposição para determinada forma de actividade. **Inapta**, por sua vez, é uma pessoa que não tem propensão ou capacidade para fazer alguma coisa. Estamos aqui, portanto, perante uma figura distinta da adaptação, com um radical subjectivo - não no sentido de pressupor a culpa do trabalhador, mas no sentido de estar exclusivamente ligada ao trabalhador.

Ora, com a reforma em apreço, promovida pela Lei n. 23/2012, sucede que a adaptação se dilata e se metamorfoseia, passando a respectiva noção a recobrir as hipóteses de **verdadeira e própria adaptação** (na sequência da introdução de modificações no posto de trabalho, criadoras de um novo quadro de prestação da atividade laboral, ao qual o trabalhador não consegue adaptar-se), bem como os casos, qualitativamente distintos, de **autêntica inaptidão profissional** (em que não existem modificações no posto de trabalho, mas em que se regista uma alteração substancial da prestação realizada, *maxime* com redução continuada de produtividade/qualidade, com carácter definitivo).

Que dizer destas alterações? Aquilo de que se tratou, em boa verdade, foi de criar uma nova causa lícita de despedimento por decisão do empregador. Porém, o legislador, talvez para tentar contornar as previsíveis dificuldades de ordem constitucional - recorde-se que o art. 53º da Constituição da República Portuguesa proíbe os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos -, apresentou a nova figura como se ela fosse uma simples variante do despedimento por adaptação. Operação semântica esta que, desde logo, força o sentido próprio da palavra **adaptação**. Com efeito, pergunta-se: neste caso, a que é que o trabalhador terá, afinal, de se adaptar, se nada de novo surge no seu horizonte laboral? Repare-se que, neste contexto, é logicamente impossível qualquer adaptação do trabalhador, pois nada há de novo, na empresa e no trabalho por si prestado, a que ele tenha de se adaptar e a que, portanto, possa vir a revelar-se adaptado...

Operação semântica que, ademais, correspondeu, em rectas contas, a uma transmutação da figura, redundando, a nosso ver, numa

autêntica operação de “prostituição conceitual”. Aquilo de que se tratou, repete-se, foi de transitar de um verdadeiro e próprio despedimento por inadaptação, baseado em causas objetivas e radicado na prévia introdução de modificações no posto de trabalho (*maxime* resultantes de modificações tecnológicas ao nível dos equipamentos utilizados) para um despedimento por inaptidão profissional (incompetência, desempenho insuficiente ou insatisfatório, baixa produtividade ou deficiente qualidade da prestação, fraca *performance...*), baseado em causas subjetivas e desligado da referida introdução de modificações no posto de trabalho¹⁵.

5 SINAIS CONTRADITÓRIOS? Os direitos de personalidade do trabalhador

Nas certas palavras de Luigi Mengoni, o modelo antropológico do Direito do Trabalho “pressupõe o homem que trabalha, e não simplesmente um proprietário de força de trabalho que a oferece no mercado” (1982, p. 1121). Com efeito, o trabalhador não é, apenas, um ser laborioso e produtivo, alguém que se dedica a cumprir escrupulosamente as múltiplas obrigações emergentes do contrato de trabalho, vendendo as suas energias laborais com o fito de obter um determinado rendimento patrimonial; antes e mais do que trabalhador, ele é uma pessoa e um cidadão, ainda que, ao celebrar e executar o contrato de trabalho, ele fique colocado sob a autoridade e direcção de outrem, inserindo-se no respectivo âmbito de organização.

Ora, assim sendo, pergunta-se: até onde vão os poderes empresariais neste domínio? A relação trabalhista é, como se disse, uma relação de poder. Quando labora, o trabalhador subordinado conserva intactos e incólumes os seus atributos de personalidade e os seus direitos de cidadania? Ou, pelo contrário, no espaço-tempo laboral o trabalhador é como que uma pessoa/cidadão em suspenso, visto ter de se incorporar numa estrutura produtiva alheia e numa organização hierárquica dominada, controlada e gerida por outrem?

Alguns exemplos: pode o empregador utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho (p. ex., câmaras de vídeo, microfones, quiçá um GPS...), com a finalidade de fiscalizar e controlar o desempenho profissional do trabalhador? Goza o trabalhador do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens que envie ou receba através do correio eletrónico da empresa (utilizando, portanto, meios de comunicação da empresa)? Pode o empregador

¹⁵Em sentido próximo, acusando o legislador “de criar, de modo mais ou menos camuflado por detrás da ‘cortina das palavras’, uma nova causa de cessação a qual de inadaptação só tem o nome e que é o despedimento, sem necessidade de culpa do trabalhador, por redução de produtividade”, Júlio Gomes (2012, p. 591).

monitorizar a navegação na internet feita pelo trabalhador, durante o período de trabalho e/ou nos intervalos de descanso? Pode o empregador controlar a atividade do trabalhador através do celular que este utiliza como instrumento de trabalho? E pode o empregador, p. ex., aceder ao conteúdo das mensagens que este envie ou receba, via celular, durante o período de trabalho? Quais serão as possíveis repercussões laborais do fenómeno das chamadas “redes sociais”? Pode o empregador elaborar e implementar os chamados *dress codes*, fixando regras mais ou menos vinculativas sobre a aparência externa do trabalhador (a forma como se veste ou os adereços que pode ou não ostentar, p. ex.)¹⁶ que afectem a liberdade de escolha da apresentação e vestuário do trabalhador, cerceando o seu “direito à imagem”? Pode o empregador sujeitar o trabalhador a testes ou exames médicos de qualquer natureza (p. ex., para despistagem do vírus da AIDS) ou a trabalhadora a testes de gravidez? Pode o empregador proceder a revistas sobre a pessoa ou sobre os bens do trabalhador (verificando, no fim da jornada de trabalho, aquilo que o trabalhador transporta na sua carteira, ou acedendo ao respectivo cacifo)? Até onde vai a liberdade de expressão do trabalhador? Pode este divulgar o seu pensamento e opinião na empresa? Pode este prestar trabalho tendo na lapela o emblema do partido político de que é militante, ou um qualquer símbolo da sua crença religiosa¹⁷, ou um cachecol do clube de futebol de que é adepto? Pode o empregador divulgar dados de que tenha conhecimento sobre aspectos da vida privada do trabalhador (p. ex., referentes à orientação sexual deste último)? Pode o empregador exigir ao trabalhador que lhe preste informações relativas à sua vida privada (hábitos de consumo, *hobbies* etc.) ou à sua saúde (património genético, eventual toxicod dependência, condição de fumador ou não)?

Estas e muitas outras questões análogas revelam-nos a extrema delicadeza do tema em apreço. Estamos, afinal, no coração do conflito entre as exigências gestionárias, organizativas e disciplinares do empregador, por um lado, e os direitos do trabalhador, por outro. Note-se: não propriamente os seus direitos enquanto trabalhador (direito à greve, liberdade sindical, direito a descanso semanal e a férias, direito ao salário,

¹⁶O trabalhador poderá vestir a roupa que quiser, fato completo ou uma roupa mais desportiva, usar ou não gravata, ter brincos ou *piercings*, deixar crescer a barba ou rapar o cabelo? As trabalhadoras poderão vestir saias (curtas) ou calças, usar ou não joias, como colares, brincos ou pulseiras, usar ou não maquilhagem? Trata-se, nestes casos, de um espaço de liberdade pessoal do trabalhador, ou, pelo contrário, na empresa o empregador poderá impor regras proibitivas ou impositivas nesta matéria?

¹⁷Suponhamos que o trabalhador professa uma religião que impõe o descanso ao sábado, sendo certo que a empresa em que labora encerra ao domingo. Suponhamos que o trabalhador professa uma religião que o impele a orar frequentemente, durante o horário de trabalho, o que causa irritação ao empregador e aos seus companheiros de trabalho (que professam outra religião ou que, incrédulos, não depositam qualquer fé no divino). Suponhamos que a trabalhadora faz questão de ir trabalhar usando o véu islâmico, o que, alega o empregador, tem efeitos negativos na clientela... Nestes casos, *quid juris*?

segurança no emprego etc.), mas os seus “direitos inespecíficos”, isto é, os seus direitos não especificamente laborais, os seus direitos enquanto pessoa e enquanto cidadão (“direitos de 2ª geração”, *hoc sensu*), os seus direitos de personalidade - direitos que incidem sobre os vários modos de ser físicos ou morais da personalidade de cada pessoa, direitos da pessoa enquanto pessoa, direitos da pessoa sobre si mesma (*jura in se ipsum*), direitos gerais e necessários, de que todos gozam, pois representam o conteúdo mínimo e imprescindível da esfera jurídica de cada pessoa.

O que temos aqui, quase sempre, é um problema de conflito de direitos (dir-se-ia: o conflito entre a liberdade **de** empresa e a liberdade **na** empresa), a reclamar uma cuidada e laboriosa tarefa de concordância prática entre eles, de acordo com o princípio da proporcionalidade, na sua tríplice dimensão (conformidade ou adequação, exigibilidade ou necessidade, proporcionalidade *stricto sensu*). Nesta matéria, assistimos, em suma, a uma **dialéctica aplicação/modulação**, vale dizer: *i*) a tutela da situação pessoal do trabalhador e a salvaguarda da chamada “cidadania na empresa” pressupõem a aplicação/eficácia dos direitos fundamentais da pessoa humana no âmbito da relação de trabalho; *ii*) os legítimos interesses do empregador e a posição de inequívoca supremacia que este detém na relação de trabalho implicam, necessariamente, uma certa compressão/modulação daqueles direitos do trabalhador. Em todo o caso, e nas certas palavras de Júlio Gomes, o ponto de partida, hoje, é o de que:

[...] não existe, por um lado, o trabalhador e, por outro, o cidadão, mas antes a pessoa que é simultaneamente cidadão e trabalhador subordinado; como, por vezes, se diz, a cidadania não fica à porta da empresa. (2007, p. 265-266)

Do que vem de ser dito resulta um panorama curioso e, ao menos na aparência, um tanto contraditório: a crescente desvalorização dos direitos laborais do trabalhador assalariado, a que nos referimos na primeira parte deste texto, convive com a emergente valorização dos direitos inespecíficos dos trabalhadores, dos seus direitos enquanto pessoa e cidadão. Em Portugal, por exemplo, as leis laborais dedicam agora expressamente um conjunto de normas à tutela dos “direitos de personalidade” do trabalhador (arts. 14º a 22º do CT), coisa que antes não sucedia. Uma evolução contraditória? Só na aparência, como lucidamente adverte Márcio Túlio Viana. Escreve o autor:

No que diz respeito ao seu conteúdo **civilista**, o Direito do Trabalho se expande; não se flexibiliza, não recua, não transige. Ao contrário, parece cada vez mais forte e coerente. Mas é preciso notar que só por vias travessas

ele cumpre, aqui, o seu próprio ideal de repartição de riquezas, pois o foco de luz que o atrai não é o mesmo que ilumina as normas típicas de proteção.

Movimento inverso acontece, no entanto, quando se trata de outros tipos de normas - estas, sim, **trabalhistas** em sentido próprio, destinadas a reduzir a mais valia, distribuindo melhor as riquezas. Aqui, embora ainda possa ensaiar um ou outro passo à frente, o Direito do Trabalho recua ou no mínimo estremece, abalado pelas pressões que acompanham cada novo surto de crise.

E Márcio Túlio Viana conclui, em moldes que não podemos deixar de subscrever:

Talvez se possa dizer (é algo ainda a se estudar) que a ênfase que o próprio Direito do Trabalho tem dado às questões **civis**, que não importam distribuição de renda - exceto marginalmente - abre-lhe uma espécie de crédito para ignorar os temas realmente **trabalhistas** - o que não significa, é claro, que se deva tratá-los com menos interesse. Esse crédito tranquiliza as consciências e descansa o sindicato, o legislador, o doutrinador e o juiz. (2013a, p. 79-80)

6 EM TRÂNSITO PARA UM DIREITO DO TRABALHO MARKET FRIENDLY?

As alterações introduzidas no CT português representam, sem dúvida, mais um sinal dos tempos, de tempos em que o Direito do Trabalho parece encontrar-se “em saldo” - em ordem, diz-se, a reforçar a competitividade das empresas e a estimular a criação de emprego. O Direito do Trabalho vai, assim, revendo em baixa as suas ambições, vergado ao peso das crises, da globalização e da ideologia neoliberal hoje reinante, a qual, nas palavras de Alain Supiot,

[...] conduz a ver em todos os homens, no pior dos casos, um custo que é preciso reduzir e, no melhor, um ‘capital humano’ que é preciso gerir, isto é, um recurso, cuja exploração obedece a leis universais que se impõem a todos. (2006, p. 99)

Goste-se ou não, a verdade é que o “capitalismo de casino” que hoje domina o mundo não é dado a compromissos como aquele que

fez nascer e deu vigor ao Direito do Trabalho. E as recentes reformas legislativas confirmam que este ramo do Direito está cada vez menos centrado no **trabalho** e na **pessoa** de quem o presta e cada vez mais na **empresa** e nos **custos** que esta tem de suportar. Nas certas palavras de Márcio Túlio Viana (2013b, p. 100), hoje é comum dizer: “Se os direitos pesam muito, a empresa se fecha; se ela se fecha, o empregado perde o emprego; logo, o melhor modo de proteger o empregado é tirar direitos”. E assim se vira de cabeça para baixo a própria ideia de proteção...

Pede-se, pois, a este ramo do ordenamento jurídico que abdique do seu código genético e que seja, cada vez mais, um direito *market friendly*¹⁸. Por este andar, um dia destes revogamos o **Código do Trabalho** e substituímos esse “arcaísmo ideológico” por um genuíno e puro **Código do Mercado Laboral**, um corpo normativo que regule, em moldes de suma eficiência, o processo de aquisição, utilização e disposição da mercadoria força de trabalho... esquecendo, porém, que esta é uma mercadoria “fictícia”, por indissociável da pessoa do seu detentor¹⁹.

Em jeito conclusivo, cremos ser algo falaciosa a tese segundo a qual a flexibilização do direito laboral equivale, *sic et simpliciter*, a ganhos de eficiência do aparelho produtivo e, logo, a uma maior competitividade das empresas. A verdade é que, até hoje, a ciência económica nunca conseguiu demonstrar a existência de uma relação causal entre o nível de proteção do emprego e as taxas de desemprego²⁰. Porém, ainda que assim fosse, isto é, ainda que uma tal correlação viesse a ser estabelecida sem margem para dúvidas, sempre conviria não perder de vista que uma regra jurídica (em especial, uma regra jurídico-laboral) nunca poderá encontrar um arrimo válido e bastante em meras considerações de **eficiência**, sob pena de cairmos numa visão puramente mercantil do Direito e das suas funções. Na verdade, existem outros valores, de índole não económica (desde logo, a dignidade do trabalho e da pessoa que o presta), que ao Direito do Trabalho cabe preservar e promover - ontem como hoje. Ora, a preocupação com o trabalho digno e com a salvaguarda dos direitos humanos no trabalho não pode ser sobrelevada por uma pura lógica de produtividade laboral e de competitividade empresarial.

¹⁸No dizer de Avelãs Nunes: “O Direito do Trabalho, muitas vezes apresentado como Direito dos Trabalhadores (porque inspirado no princípio do *favor laboratoris*, na proteção da parte mais fraca na relação contratual entre capitalistas e trabalhadores) ou até como ‘direito contra a exploração’, assume cada vez mais a sua verdadeira face de Direito dos Empresários” (2013, p. 23-24).

¹⁹Sobre o tema, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva e Carlos Henrique Horn (2010, p. 81-112).

²⁰A este respeito não podemos deixar de compartilhar o ceticismo de Umberto Romagnoli, expresso na seguinte *boutade*: “A ideia segundo a qual, para ajudar e proteger todos os que procuram trabalho, é necessário ajudar e proteger menos quem tem trabalho, é filha da mesma maldade com a qual se sustenta que, para fazer crescer cabelo aos calvos, é necessário rapar o cabelo a quem o tem” (2005, p. 531).

A chamada “mão de obra” será, decerto, um factor produtivo, a conjugar com os demais no todo que é a empresa. Mas, antes e acima disso, a mão de obra são pessoas. Como alguém certa vez escreveu, o trabalho não existe, o que existe são pessoas que trabalham. Pela nossa parte, cremos que o Direito do Trabalho terá de ser flexível, mas flexível naquele sentido ideal, de “resistência tênsil”, apontado por Richard Sennett: “Ser adaptável à mudança de circunstâncias mas sem ser quebrado por ela” (2001, p. 73). A missão fundamental do Direito do Trabalho dos nossos tempos consiste, cremos, em preservar e renovar o espírito de Filadélfia, reiterando que o trabalho não é, não deve ser, não pode ser, degradado ao estatuto de mera mercadoria e que o mundo, no Séc. XXI, terá de ser um mundo de “trabalho digno para todos”. E, nesta matéria, estamos convictos de que remeter o princípio da proteção para a arca das velharias inúteis equivale, em retas contas, a dar um autêntico xeque-mate ao Direito do Trabalho. Como bem assinala Francisco Giordani (2013, p. 46-62), o princípio protetor conserva atualidade, ele não faz parte de um momento já vencido do Direito do Trabalho.

O problema é que o Direito do Trabalho é, realmente, um filho do sistema capitalista - um filho rebelde, mas não desnaturado. Parece que, com a idade, a rebeldia está a desaparecer e o Direito do Trabalho vai-se conformando. Com o tempo, o Direito do Trabalho deixa de se revoltar contra a figura paterna, pelo contrário, conforma-se, resigna-se, aceita os traços de personalidade do pai, os seus vícios, os seus erros, as suas insuficiências... A rebeldia que, amiúde, acompanha a adolescência desaparece juntamente com esta. O Direito do Trabalho adapta-se, acomoda-se, resigna-se, torna-se pragmático, perde chama e brilho. Os sonhos - igualdade, fraternidade, solidariedade, justiça social - desvanecem e dão lugar à crua e fria realidade, as cores vivas cedem o passo aos tons cinzentos e monótonos. O Direito do Trabalho está, realmente, em crise. Ele não está, cremos, em risco de falecer. Mas o Direito do Trabalho está a envelhecer - e, parece, como sucede com tantas pessoas, está a envelhecer mal, está a azedar.

7 REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**. 3. ed., Coimbra: Coimbra Editora, 2011.

BAUMAN, Zygmunt. **Tempos líquidos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

BAYLOS GRAU, Antonio; PÉREZ REY, Joaquín. **El despido o la violencia del poder privado**. Madrid: Editorial Trotta, 2009.

DEL PUNTA, Riccardo. L'economia e le ragioni del diritto del lavoro. **Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali**, n. 89, 2001.

FERREIRA, António Casimiro. **Sociedade da austeridade e direito do trabalho de exceção**. Porto: Vida Económica, 2012, p. 109-115.

GOMES, Júlio. Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n. 23/2012, de 25 de junho. **Revista da Ordem dos Advogados**, ano 72, abr./set. 2012.

GOMES, Júlio. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. O princípio protetor no Direito do Trabalho: ainda necessário, nos dias que correm, como foi outrora? **Estudos de Direito Material e Processual do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2013, p. 46-62.

LEITE, Jorge. A reforma laboral em Portugal. **Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, n. 34, 2013.

LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**. v. II. Coimbra: Serviços Sociais da Universidade de Coimbra, 2004.

MAGANO, Octavio Bueno. **Primeiras lições de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.

MENGONI, Luigi. La tutela giuridica della vita materiale nelle varie età dell'uomo. **Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile**, [S.l.: s.n.], 1982.

NUNES, António José Avelãs. O Euro: das promessas do paraíso às ameaças de austeridade perpétua. **Boletim de Ciências Económicas, FDUC**, v. LVI, 2013. [separata]

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

REIS, João. *Troika* e alterações no direito laboral colectivo. **O memorando da troika e as empresas**. Coimbra: Almedina, 2012. (Série Colóquios do IDET, n. 5)

ROMAGNOLI, Umberto. Divagazioni sul rapporto tra economia e diritto del lavoro. **Lavoro e Diritto**, Bologna, Il Mulino, n. 3, 2005.

SENNETT, Richard. **A corrosão do carácter**. Lisboa: Terramar, 2001.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção: fundamento da regulação não-mercantil das relações de trabalho. **Revista OAB/RJ**, v. 26, n. 2, 2010, pp. 81-112.

SMITH, Adam. **Inquérito sobre a natureza e as causas da Riqueza das Nações**. 7 ed., Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, [20--?].

STANDING, Guy. **O Precariado: a nova classe perigosa**. Lisboa: Editorial Presença, 2011.

SUPIOT, Alain. **Homo Juridicus**: ensaio sobre a função antropológica do direito. Lisboa: Instituto Piaget, 2006.

SUPIOT, Alain. **L'esprit de Philadelphie**: la justice sociale face au marché total. Paris: Éditions du Seuil, 2010.

SUPIOT, Alain. O direito do trabalho ao desbarato no “mercado das normas”. **Questões Laborais**, n. 26, Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

VIANA, Márcio Túlio. Direito Civil e Direito do Trabalho: caminhos que se cruzam. REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). **Trabalho e Justiça Social**: um tributo a Maurício Godinho Delgado, São Paulo: LTr, 2013a.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT**: uma história de trabalhadores. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013b.



Trabalhos do Meio Científico

DANO EXISTENCIAL: a nova perspectiva no Direito do Trabalho

EXISTENTIAL DAMAGE: the new perspective in Labor Law

Lívia Ferreira da Silva Trombetta*
Daniela Bertotti**

Onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde a intimidade e a identidade do indivíduo forem objeto de ingerências indevidas, onde sua igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças. (Ingo Sarlet)

Resumo: O presente trabalho tem por escopo trazer a lume reflexões a respeito da necessidade de se adequar a realidade justraballhista com a evolução fugaz do sistema da responsabilidade civil, mais especificadamente com relação a um dos elementos caracterizadores do mencionado instituto: o dano. Dessa forma, verte imprescindível abandonar a visão simplista dos danos (danos patrimoniais e danos morais), optando-se pela elaboração articulada e coerente de uma nova classificação, inserindo-se subdivisões, de modo que seja possível a identificação das espécies de danos que integram o gênero de danos imateriais. A partir dessa constatação, almeja-se de maneira concisa abordar aspectos basilares dos denominados danos imateriais no Direito Italiano, mais especificadamente sobre o dano existencial, e a partir de uma

*Advogada. Graduação em Direito pela PUC-Campinas (2009). Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera (2012).

**Graduação em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2007) e mestrado em Direito Político e Econômico pela mesma Universidade (2009). Doutoranda no programa de Direito das Relações Econômicas Internacionais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Docente da Escola Superior de Propaganda e Marketing - ESPM, da Faculdade Autônoma de Direito - FADISP, das Faculdades Integradas Campos Salles -CS, da Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes -LFG.

conceituação precisa estabelecer as diferenças com outras modalidades de danos. Por derradeiro, examinar-se-á a forma de manifestação do dano existencial no campo do direito do trabalho brasileiro e algumas reflexões terão por base casos concretos, dentre os quais um que se baseia em recente julgado proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, cujo acórdão foi a principal inspiração para a elaboração do tema deste trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Dano. Direitos fundamentais. Estudo.

Abstract: This article reflects the necessity of adjustments in the labour law reality to the fugacious civil liability evolution system, specifically regarding one of the elements that characterizes the mentioned institute: the damage. Thus, it is necessary to discard the simplicist vision of damages (patrimonial damages and emotional distress), opting for a well founded and coherent classification, introducing subdivisions, so that it is possible to identify the damages species that integrates the genus of non-patrimonial damages. In this manner, it is intended to briefly broach the fundamental aspects of the named non-patrimonial damages in the Italian Right, specifically about the existential damage, and from an exact conception to establish the differences between other classes of damages. At least, it is examined the form of manifestation related to the existential damage in the Brazilian Labor Law and some of the reflections will be based on specific cases, such as a recent decision by the Regional Labor Court of the 4th Region, whose sentence was the main inspiration for this paper.

Keywords: Labor law. Damage. Human rights. Study.

1 INTRODUÇÃO

Compreende-se por dano existencial, também denominado dano ao projeto de vida ou *prejudice d'agrément* - perda da graça, do sentido -, toda lesão que compromete a liberdade de escolha e frustra o projeto de vida que a pessoa elaborou para a sua realização como ser humano.

A partir da metade da década de noventa, a jurisprudência italiana afastou a classificação tripartida dos danos indenizáveis (patrimonial, moral e biológico) adotada de forma unânime pela Corte Constitucional italiana, com o intuito de aplicar o sistema quádruplo, segundo o qual, ao lado dos danos patrimoniais, haveria um novo gênero de danos não patrimoniais, que estaria subdividido em três espécies: danos morais subjetivos, danos biológicos e danos existenciais.

Desse modo, a Corte de Cassação (*Sezione Unite*), órgão máximo na jurisdição civil italiana, na sentença 6.572, proferida em 24.3.2006, afirmou que:

[...] por dano existencial entende-se qualquer prejuízo que o ilícito [...] provoca sobre atividades não econômicas do sujeito, alterando seus hábitos de vida e sua maneira de viver socialmente, perturbando seriamente sua rotina diária e privando-o da possibilidade de exprimir e realizar sua personalidade no mundo externo. (SOARES, 2009, p. 11)

Ademais, a Corte apresentou em seu julgado a distinção entre o dano moral e o dano existencial. Em síntese, afirmou que o dano existencial é o prejuízo que o ilícito provoca sobre as atividades não econômicas do indivíduo, alterando os seus hábitos de vida e a maneira de viver socialmente, embaraçando a rotina diária e privando-o da possibilidade de exprimir e realizar a sua própria personalidade no mundo externo. De outra sorte, o dano moral fundamenta-se em sobre natureza meramente emotiva e interiorizada.

No direito pátrio, o surgimento da indenização do dano imaterial assentou-se no art. 5º, inciso V, da Magna Carta de 1988, ao dispor que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”, bem como no inciso X do mesmo artigo, estabelecendo que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”, com base em que o Novo Código Civil firmou a reparabilidade do dano imaterial, tanto isolada, como cumulativamente com o dano patrimonial, conforme disposto nos arts. 186 e 927 do mencionado diploma.

No âmbito do direito laboral, o dano existencial nas relações de emprego materializa-se quando o trabalhador sofre danos e limitações em sua vida fora do ambiente de trabalho em decorrência de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho.

Nesse diapasão, o dano existencial pode estar presente nas mais diversas situações, como, por exemplo, no trabalho prestado de forma degradante ou naquele prestado de forma análoga à de escravo, no terror psicológico em ambiente ou em acidentes de trabalho, dentre outros.

Destarte, o tema proposto tem a finalidade de analisar aportes teóricos basilares acerca do dano existencial, e para facilitar o entendimento, colacionam-se também alguns casos práticos ilustrativos de sua ocorrência no ordenamento jurídico pátrio. Para tanto, será necessário analisar o surgimento do dano existencial na Itália. Este estudo é importante, pois somente depois de compreender os motivos que levaram os juristas a elaborar uma nova classificação de danos será possível estabelecer o conceito de dano existencial, propor as diferenças entre as demais espécies de danos e compreender as circunstâncias práticas e reais trazidas ao presente estudo.

2 DANO EXISTENCIAL

2.1 Breve histórico sobre o surgimento do dano existencial na Itália

Primeiramente, impende observar que, a partir da Revolução Industrial e das duas Grandes Guerras, os olhares da sociedade se voltaram à necessidade de proteção da pessoa e de seus direitos fundamentais.

O Código Civil italiano de 1942 reconhecia duas espécies tradicionais de dano indenizável cometido contra a pessoa: o dano material (patrimonial), compreendido no art. 2.043 do **Codice Civile**¹, e o dano não patrimonial (equivalente aos nossos danos morais), disposto no art. 2.059² do diploma citado.

O dano patrimonial, à luz do art. 2.043 do aludido Código Civil, consistia em uma ação, dolosa ou culposa, que acarretava à vítima prejuízo econômico direto, pela diminuição de seu patrimônio, ou indireto, em decorrência da redução da capacidade de exercer as atividades que lhe propiciavam rendimentos.

De outro bordo, o direito italiano adotou um regime de tipicidade com relação aos danos não patrimoniais, uma vez que o citado dano somente era passível de indenização nos exíguos casos previsto na lei, ou se originando de um crime ou de uma conduta típica penal (interpretação sistemático-teleológica dos arts. 2.059 do Código Civil e 185 do Código Penal³). Assim, o reparo surgiria em decorrência de uma ofensa à esfera psíquica da pessoa, sem repercussão patrimonial, causando tormento, angústia, humilhação etc.

Destarte, havia enorme obstáculo legal para enquadrar juridicamente a responsabilidade civil por danos não patrimoniais derivados de ilícitos meramente civis. Diante da insuficiente classificação dicotômica do dano e com o intuito de evitar injustiças, houve a iminente necessidade de ampliação da proteção à pessoa.

Em busca da consagração definitiva da proteção indenizatória absoluta do ser humano contra quaisquer agressões aos direitos da

¹Art. 2.043 Codice Civile: “Qualunque fatto doloso o culposo, che cagione ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che há commesso il fatto a risarcire il danno.” [Qualquer fato doloso ou culposo, que cause a outrem um dano injusto, obriga aquele que cometeu o fato a ressarcir o dano].

²Art. 2.059 Codice Civile: “Il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge.” [O dano não patrimonial deve ser ressarcido apenas nos casos determinados pela lei].

³Art. 185 Codice Penale: “Ogni reato obbliga alle restituzioni, a norma delle leggi civili (2.043 CC.). Ogni reato, che abbia cagionato un danno patrimoniale o non patrimoniale, obbliga al risarcimento il colpevole e le persone che, a norma delle leggi civili, debbono rispondere per il fatto di lui.” [Todo crime obriga à restituição, de acordo com a norma civil (2.043 CC). Todo crime, que tenha causado dano patrimonial ou não patrimonial, obriga ao ressarcimento o culpado e as pessoas que, segundo as leis civis, devem responder pelos atos daquele].

personalidade constitucionalmente garantidos, quer cometida por particulares como pelo Estado, afirma Amaro Alves de Almeida Neto (2005, p. 41) que foi admitida nova espécie de dano não patrimonial indenizável - o biológico.

Desta feita, conforme ilustra Eugênio Facchini Neto, citado por Flaviana Soares (2009, p. 10):

[...] na década de 70, por iniciativa de dois magistrados genoveses (Monetti e Pellegrino), iniciou-se uma reinterpretação do sistema de responsabilidade civil italiana, de forma a permitir a indenização também dos chamados danos biológicos. A interpretação era a seguinte: como a Constituição italiana garantia o direito à saúde (art. 32) como um dos direitos fundamentais do cidadão italiano, entendia-se que se a integridade física de alguém fosse lesada, estar-se-ia ferindo o próprio direito subjetivo constitucional à saúde. Isso constituiria um 'dano injusto', a teor do art. 2.043 do C.C., que garantia uma indenização, independentemente da presença de um crime.

O dano biológico, na sua essência, abrangia não apenas a integridade física da pessoa, mas a psíquica, bem como distúrbios que compreendem danos à vida de relação (*danno alla vita di relazione*), danos estéticos, na esfera sexual, dentre outros. Adotou-se, destarte, uma concepção difusa de "saúde".

Assim sendo, entende-se por dano biológico "a lesão à integridade psicofísica suscetível de avaliação médico-legal da pessoa" (GUEDES, 2008, p. 128).

Ocorre que, durante a metade da década de noventa, a doutrina e a jurisprudência perceberam que inúmeros eventos qualificados abstratamente como danos imateriais não encontravam proteção na tradicional classificação bipartida (danos biológicos e danos morais), assim como outras situações, que sequer poderiam ser decididas sob tal rótulo, estavam sendo indenizadas.

Em busca de um enquadramento coerente e articulado do dano, as Cortes italianas mais notáveis, em 22.7.1999, pronunciaram nova orientação sobre o tema da responsabilidade civil, de modo que admitiu:

[...] a reparabilidade do dano causado a um interesse legítimo (e a conseqüente irrelevância do pressuposto do dano *contra jus*, ou seja, lesivo de posições de direito subjetivo), contentando-se para efeito de acolhimento da pretensão indenizatória, com a demonstração dos seguintes elementos da responsabilidade

civil: a) a injustiça do dano; b) a lesão a posição constitucionalmente garantida.” (ALMEIDA NETO, 2005, p. 43)

Assevere-se que, pela primeira vez, em 7.6.2000, a Suprema Corte italiana (**Sezione Prima Civile**) proferiu a sentença 7.713, por meio da qual reconheceu explicitamente o direito ao ressarcimento do *danno esistenziale*, espécie de dano extrapatrimonial, consolidando o processo evolutivo de proteção à dignidade da pessoa humana.

Consigne-se, ademais, que referida decisão judicial examinou:

[...] o pedido de reparação de uma mãe (em seguida substituída no processo pelo filho que atingiu a maioridade) numa ação de família, concluiu que o comportamento omissivo e negligente do pai (divorciado da mãe) implicou lesão dos direitos do filho (à época menor), inerentes à qualidade de filho e de menor e que referida lesão resultante da conduta negligente e desinteressada do genitor resultava em verdadeiro **dano existencial**. (GUEDES, 2008. p. 129)

Entenderam os magistrados que essa ação caracterizou uma ofensa a direito fundamental da pessoa, qual seja, o direito do autor da ação ser tratado com dignidade, seja pela sua condição de filho, seja por se tratar de menor de idade.

E nesse sentido, impende destacar a decisão n. 233, julgada em 11.7.2003, a qual tornou-se igualmente notável em decorrência da substituição da classificação tripartida de dano (material, não material e biológico), para perfilhar a quádrupla, sendo que, ao lado dos danos patrimoniais haveria o gênero de danos não patrimoniais, que abrangeria as espécies de danos morais subjetivos, danos biológicos e danos existenciais.

Eugênio Facchini Neto (SOARES, 2009, p. 11 [prefácio]), ao citar a decisão supra referida, preleciona que:

Dano moral subjetivo seria a transitória perturbação do estado de ânimo da vítima; dano biológico em sentido estrito seria a lesão do interesse, constitucionalmente garantido, à integridade psíquica e física da pessoa, medicamente comprovada; ao passo que o dano existencial seria o dano derivado da lesão a outros interesses de natureza constitucional inerentes à pessoa.

Por conseguinte, proclamou-se a ampla e a integral tutela à dignidade da pessoa humana, com o ingresso no mundo jurídico da nova espécie de dano: o existencial.

Assim, o aludido dano surgiu como forma de preencher uma lacuna existente no sistema de ressarcimento do dano injusto causado à pessoa.

A propósito desse assunto, imprescindível anotar as lições de Geppino Rago (*apud* ALMEIDA NETO, 2005, p. 45):

Nos últimos anos entrou em cena o chamado dano existencial, graças não só às inumeráveis decisões da jurisprudência como ao estímulo de uma parte respeitável da doutrina. Essa exigência nasceu da observação de um dado factual: notou-se uma série de eventos, qualificados abstratamente como danos, não encontravam proteção na clássica bipartição dano patrimonial/dano não patrimonial. Por exemplo: [...] b) a lesão e humilhação da dignidade pessoal do trabalhador sujeito a ação de *mobbing*; c) o *stress* físico que se decorre da difusão excessiva de ruído; d) o *stress* emocional e físico que pode decorrer de férias arruinadas por culpa de terceiro; [...]. Todos esses casos, como se pode notar, se situam em uma área que, seguindo o tradicional sistema ressarcitório, não seria indenizável: o vazio existencial, a ofensa da dignidade pessoal, de fato, não são indenizáveis a título de dano patrimonial, porque, à evidência, não são danos que comprometem o patrimônio do ofendido; também não são classificados como dano moral porque [...] são danos que não se limitam a uma aflição passageira, mas são danos que prejudicam o ofendido permanentemente.

Nessa senda, percebe-se que na Itália já há algumas décadas houve uma tendência sensível para o aumento da proteção aos direitos imateriais da pessoa, não apenas abrangendo danos patrimoniais ou morais, mas todo e qualquer dano não patrimonial que seja juridicamente relevante ao livre desenvolvimento da personalidade da pessoa.

2.2. Conceito de dano existencial

Conforme apontado no item supra, o dano existencial (*danno esistenziale*) se desenvolveu com o intuito de tutelar a lesão a um direito fundamental da pessoa, mesmo que não acarretem prejuízos na esfera moral ou psíquica, compreendendo, assim, as situações a descoberto do dano biológico e do dano moral.

Denominado também como “dano à vida de relações”, o dano existencial assenta-se sempre que o trabalhador é agredido na esfera da

sua dignidade, sem, no entanto, que tal agressão ofereça saída para outra qualificação ressarcitória.

Não por acaso o *mobbing* foi definido violência moral e não por acaso o dano existencial aparece particularmente congenial a tal situação. (GUEDES, 2008, p. 130)

Flaviana Rampazzo Soares conceitua dano existencial como:

A lesão ao complexo de relações que auxiliam no desenvolvimento normal da personalidade do sujeito, abrangendo a ordem pessoal ou a ordem social. É uma afetação negativa, total ou parcial, permanente ou temporária, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do efeito lesivo, precisou modificar em sua forma de realização, ou mesmo suprimir de sua rotina. (SOARES, 2009, p. 44)

Nesse mesmo sentido, Hidemberg Alves da Frota (2011, p. 2) em estudo relacionado a noções fundamentais sobre o dano existencial, ressalta que:

O dano existencial constitui espécie de dano imaterial ou não material que acarreta à vítima, de modo parcial ou total, a impossibilidade de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida (na dimensão familiar, afetivo-sexual, intelectual, artística, científica, desportiva, educacional ou profissional, dentre outras) e a dificuldade de retomar sua vida de relação (de âmbito público ou privado, sobretudo na seara da convivência familiar, profissional ou social).

Márcia Novaes Guedes (2008, p. 128), ao discorrer sobre os prejuízos na esfera existencial da pessoa do trabalhador, assenta que:

[...] o dano existencial pode decorrer de atos ilícitos que não prejudicam a saúde nem o patrimônio da vítima, mas a impedem de continuar a desenvolver uma atividade que lhe dava prazer e realização pessoal.

O dano em comento se consolida na modificação saliente da qualidade de vida, suscetível de repercutir de forma consistente e

permanente sobre a existência da pessoa. O indivíduo sofre limitações prejudiciais em suas atividades cotidianas, que leva à alteração na relação da pessoa com o que a circunda. Flaviana R. Soares (2009, p. 45), ao citar Cendon e Ziviz, afirma que o dano existencial é uma “renúncia forçada às ocasiões felizes [...], ou, pelo menos, à situação de normalidade tida em momento anterior ao dano.”

Alcançando cunho mais profundo que o dano moral (caracterizado geralmente pela dor, vexame, sofrimento ou humilhação, que interfira intensamente no comportamento psicológico da pessoa, causando-lhe angústia, aflições e desequilíbrio em seu bem-estar), o dano existencial, por sua vez, é uma sequência de alterações prejudiciais no cotidiano, sequência essa que somente o tempo é capaz de caracterizar. Frise-se: o dano existencial implica um “não fazer” e se caracteriza pelo fato de obstaculizar a atividade na qual a pessoa se sente realizada.

Ademais, Flaviana Soares ainda descreve muito bem sobre algumas particularidades do dano ora tratado:

O dano existencial diferencia-se do dano moral propriamente dito, porque esse é ‘essencialmente um sentir’, enquanto aquele é um ‘não mais poder fazer, um dever de agir de outra forma, um relacionar-se diversamente’ em que ocorre uma limitação do desenvolvimento normal da vida da pessoa.

O dano existencial não é propriamente a alteração negativa do ânimo (o moral), mas uma sequência de relações alterada, um ‘fazer’ ou um ‘dever fazer’ diferente, ou até mesmo o ‘não poder fazer’. O dano existencial implica ‘outro modo de reportar-se ao mundo exterior’.

Ademais [...], o dano existencial, geralmente, manifesta-se e é sentido pelo lesado em momento posterior, porque ele é uma sequência de alterações prejudiciais no cotidiano, sequência essa que só o tempo é capaz de caracterizar. (SOARES, 2009, p. 46)

Nessa vereda, o dano existencial é essencialmente um **não mais poder fazer**, em que ocorre uma limitação do desenvolvimento normal da vida da pessoa; subsiste independentemente de uma lesão física ou psíquica, e também não se reduz a um sofrimento, mas à renúncia de uma atividade concreta.

O mestre peruano, mencionado por Almeida (2005, p. 42) proclamou sobre o dano existencial:

Existe un daño especial que trasciende lo que conocemos y designamos como la integridad

sicosomática del sujeto. Se trata de un daño radical y profundo, que compromete, en alguna medida, el ser mismo del hombre. Es un daño, en consecuencia, que afecta la libertad de la persona y que, por ende, trastoca o frustra el proyecto de vida que, libremente, formula cada persona y a través del cual se 'realiza' como ser humano. Se trata de un daño que trunca el proyecto de vida, que impide, en consecuencia, que la persona desarrolle libremente su personalidad [...] un daño que, a partir o teniendo como origen un daño a la salud, impide a la persona cumplir, plena o parcialmente, con su proyecto vital [...] La pérdida del 'sentido' de la vida, la imposibilidad de vivenciar y plasmar en conductas determinados valores, que imprime un particular y exclusivo sello al discurrir existencial, no tiene remedio conocido.

Outrossim, nos Estados Unidos da América, em diversas decisões judiciais, o dano existencial foi diferenciado das outras espécies de danos. Nesse país, a perda dos prazeres da vida é considerada como desdobramento do dano moral, denominado *loss of amenities of life* (SOARES, 2009, p. 49).

Ademais, oportuno transcrever o conceito trazido por Meucci acerca da conceituação do dano existencial nas relações de trabalho:

[...] liga-se à autorrealização do trabalhador no trabalho e, mais ainda, no ambiente do trabalho e em todas as outras interpessoais relações que esse empregado possui em sociedade. Esta é uma forma de respeito à personalidade, e que não se pode confundir com o dano à saúde, embora com ele possua algumas relações intrínsecas (mormente nos campos psíquico, estético, sexual etc.). Trata-se, em síntese, da violação dos direitos que qualquer pessoa poderia normalmente exercer (o direito a não ser degradado profissionalmente, por exemplo), caso não existisse uma força ilegal que impedisse a fruição normal desses direitos. (MUÇOUÇA, 2011, p. 160)

Ora, não se pode perder de vista que em todos os panoramas da vida sempre devem ser assegurados e preservados a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais.

Portanto, o dano existencial compreende toda a lesão que compromete a liberdade de escolha e frustra o projeto de vida que a pessoa elaborou para sua realização como ser humano. O impacto gerado

pelo dano provoca um vazio existencial, ocasionando a perda da fonte de gratificação vital.

2.2.1 O dano ao projeto de vida

O dano existencial se alicerça em dois eixos: dano ao projeto de vida e dano à vida de relações.

Primeiramente, imprescindível elucidar que o projeto de vida representa o sentido concreto e individual de cada experiência de vida; é o destino escolhido pela pessoa.

O projeto existencial é a união, o 'fio condutor' entre o passado, presente e futuro, a continuidade compreensível das vivências, coerência interna do mundo individual, que reflecte a escolha originária que o indivíduo fez de si e que aparece em todas as suas realizações significativas, quer ao nível dos sentimentos, quer ao nível das realizações pessoais e profissionais. (BIÃO, 2010, p. 226)

O projeto de vida, segundo Hidemberg Alves Frota e Fernanda Leite Bião,

[...] traduz as possibilidades de concretudes dentro do existir humano em sociedade, o que vai permitir ao sujeito a realização de escolhas pertinentes às várias esferas em que atua (tais como a familiar, a profissional, a social, a religiosa e a educacional) durante a sua vida, período em que será instado a executar tal projeto não apenas de maneira autêntica, planejada e realista como também de modo adaptável à dinâmica pessoal e social, flexível ante as transformações de âmbito individual e coletivo. (2010, p. 171)

Além disso, Hidemberg Alves Frota assinala em seu estudo específico sobre noções fundamentais sobre o dano existencial, de forma cristalina, que o ser humano busca, por natureza, extrair o máximo das suas potencialidades. Por isso, as pessoas permanentemente projetam o futuro e realizam escolhas no sentido de conduzir sua existência à realização do projeto de vida. O fato injusto que frustra esse destino (impede a sua plena realização) e obriga o indivíduo a resignar-se com o seu futuro é chamado dano existencial.

Desta feita, afirma o autor que:

[...] o dano ao projeto de vida refere-se às alterações de caráter não pecuniário nas condições de existência,

no curso normal da vida da vítima e de sua família. Representa o reconhecimento de que as violações de direitos humanos muitas vezes impedem a vítima de desenvolver suas aspirações e vocações, provocando uma série de frustrações dificilmente superadas com o decorrer do tempo. (FROTA, 2011, p. 2)

Vale dizer: o dano ao projeto de vida atinge as expectativas de crescimento pessoal, profissional e familiar do indivíduo, recaindo sobre a sua liberdade de escolher o próprio destino. Constitui, por conseguinte, uma ameaça ao sentido que a pessoa atribui à sua existência, bem como ao sentido espiritual da vida.

Nessa esteira, dano ao projeto de vida resulta em gravíssima ofensa que esvazia os próprios fins vitais do ser humano, ocasionando expressiva perda da identidade própria.

2.2.2 O dano à vida de relações

O prejuízo à vida de relações refere-se ao conjunto de relações interpessoais que autoriza o indivíduo a gerir a sua própria história vivencial e de se desenvolver de forma ampla e saudável.

Nesse ínterim, posiciona-se Hidemberg Alves Frota (2011, p. 3), ao sustentar que o dano em tela representa uma modificação:

[...] substancial nas relações familiares, sociais, culturais, afetivas etc., abrangendo todo acontecimento que incide, negativamente, sobre o complexo de afazeres da pessoa, sendo suscetível de repercutir-se, de maneira consistente, temporária ou permanentemente - sobre a sua existência.

Prossegue o autor afirmando que um dos pressupostos do instituto do projeto de vida é a coexistencialidade, ou seja, somente é possível realizar o projeto mediante participação dos demais seres no seio da sociedade: sem os outros não se poderia projetar.

Consoante observa Almeida Neto (2005, p. 36),

[...] por dano à vida de relação, ou dano à vida em sociedade, portanto, se indica a ofensa física ou psíquica a uma pessoa que determina uma dificuldade ou mesmo a impossibilidade do seu relacionamento com terceiros que causa uma alteração indireta na sua capacidade de obter rendimentos.

Ressalta, ademais, o autor supra aludido que o dano existencial constitui uma ampliação do conceito de dano à vida de relação, com o acréscimo de que não é necessário que o prejuízo causado tenha repercussão econômica para a vítima para a sua configuração.

Deu-se ênfase, destarte, ao princípio segundo o qual toda pessoa tem o direito de não ser molestada na sua existência, em suma, a viver com dignidade, o que inclui o direito de não ser molestada na prática das suas atividades recreativas, praticadas em busca de lazer, em busca da paz de espírito, mesmo que disso tudo não resulte um *deficit* na sua capacidade laborativa ou de produzir quaisquer rendimentos, como o exigia a exegese do dano à vida de relação. (ALMEIDA NETO, 2005, p. 37)

Por corolário lógico, de clareza solar que não há projeto de vida sem a vida de relação: torna-se imprescindível aos indivíduos interagir de todos os modos uns com os outros, materializando os objetivos, as metas e as atividades que fornecem propósito às suas existências.

2.3 Princípios norteadores do dano existencial

Américo Plá Rodriguez, ao citar a definição de princípio esposada por Couture, afirma corresponder a um:

[...] enunciado lógico extraído da ordenação sistemática e coerente de diversas normas de procedimento, de modo a outorgar à solução constante destas o caráter de uma regra de validade geral. (COUTURE *apud* PLÁ RODRIGUEZ, 1978, p. 15)

Ainda sobre o tema, insta transcrever a conceituação exposta por Real:

[...] em todo sistema jurídico há inúmeras regras de grande generalidade, verdadeiramente fundamentais, no sentido de que a elas podem vincular-se, direta ou indiretamente, uma série de soluções expressas do direito positivo, uma vez que se podem resolver, mediante sua aplicação, casos não previstos, que tais normas regulam implicitamente. (REAL *apud* PLÁ RODRIGUEZ, 1978, p. 15)

Flaviana Soares, por sua vez, relata que dois são os princípios específicos que norteiam a responsabilidade civil por dano

existencial, quais sejam: princípio da dignidade da pessoa humana e princípio da solidariedade.

A propósito, tais princípios possuem sustentáculo iguais ao da extrapatrimonialidade característica do dano existencial. Se a esfera existencial da pessoa é aquela que diz respeito às suas atividades realizadoras, então o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da solidariedade são os seus sustentáculos.

2.3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

A doutrina considera o princípio da dignidade da pessoa humana o postulado fundamental e a base principiológica da vigente Constituição Federal. Não raras vezes diz que é a razão dos demais princípios, já que se for desrespeitado, ferirá diversos outros valores que o ser humano possui. Sua importância é revelada ao inaugurar a Constituição Federal como fundamento da República logo em seu art. 1º, o qual estatui:

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

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

[...]

Ao elevar a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, o constituinte objetivou a busca de uma sociedade mais livre, justa e solidária, com a finalidade de estancar, ou pelo menos amenizar, os problemas sociais e trabalhistas.

A atual Constituição foi a primeira a prever o título destinado aos princípios fundamentais, disposto entre o preâmbulo e os direitos fundamentais. A intenção do constituinte era destacar sua qualidade de norma que informa e embasa todo o ordenamento jurídico, bem como exaltar o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito.

Relativamente à aplicação do princípio em alusão, o doutrinador Rizzato Nunes enfatiza que:

Está mais do que na hora de o operador do Direito passar a gerir sua atuação social pautado no princípio fundamental estampado no Texto Constitucional. Aliás, é um verdadeiro supraprincípio constitucional

que ilumina todos os demais princípios e normas constitucionais e infraconstitucionais. E por isso não pode o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana ser desconsiderado em nenhum ato de interpretação, aplicação ou criação de normas jurídicas. O esforço é necessário porque sempre haverá aqueles que pretendem dizer ou supor que Dignidade é uma espécie de enfeite, um valor abstrato de difícil captação. Só que é bem ao contrário: não só esse princípio é vivo, real, pleno, e está em vigor como deve ser levado em conta sempre, em qualquer situação. A própria Constituição Federal, de certa forma, impõe sua implementação concreta (NUNES, 2000, p. 50-51).

O trabalho é parte integrante da vida da grande maioria das pessoas. É por meio dele que colhem os frutos para poder gozar de sua existência de forma saudável, com alimentação, moradia, saúde, educação, dentre outros. Por isso, é de extrema necessidade que seja assegurada a proteção da dignidade nas relações de trabalho de todos os cidadãos.

Nesse sentido, a estudiosa Christiani Marques (2002, p. 147) enfatiza que: “o princípio da dignidade humana busca propiciar melhores condições de vida ao empregado. Na dignidade humana se valoriza o trabalho humano [...]”.

Ainda com relação à dignidade do trabalhador, ela cita Orlando Teixeira da Costa que enfoca o absoluto liame do princípio com a figura do empregado:

[...] ao falar-se de dignidade da pessoa humana quer-se significar a excelência que esta possui em razão da sua própria natureza. Se é digna qualquer pessoa humana, também o é o trabalhador, por ser uma pessoa humana. É a dignidade da pessoa humana do trabalhador que faz prevalecer os seus direitos, estigmatizando toda manobra tendente a desrespeitar ou corromper de qualquer forma que seja esse instrumento valioso, feito à imagem de Deus (COSTA *apud* MARQUES, 2002, p. 142).

Assim, é indispensável proteger a saúde e a integridade física no trabalho, cercando o trabalhador de garantias mínimas.

Para garantir que os direitos sociais e todo o arcabouço normativo sejam realmente efetivados, a nossa Carta Magna indica mecanismos políticos. Sendo assim, tanto o Direito do Trabalho quanto a dignidade social da pessoa humana propugnam a consolidação de um patamar mínimo existencial abaixo do qual não se admite viver.

Sobre o tema, Flaviana Rampazzo Soares (2009), citando Maria Celina B. de Moraes, ressalta que:

[...] a dignidade da pessoa humana determina a prioridade da tutela da vulnerabilidade humana (e, nesse ponto, interliga-se com o princípio da solidariedade), a garantia de direitos de liberdade, bem como a impossibilidade de emprego de meios ou a instituição de fins nos quais a pessoa é tratada como objeto, sendo, também, dever do Estado não apenas assegurar a sua preservação, assim como fomentar o seu respeito e desenvolvimento.

Em tom de conclusão, o dano existencial ofende diretamente a dignidade da pessoa humana, vez que retira uma aspiração legítima. Por derradeiro, importa sublinhar que a dignidade do ser humano não pode admitir qualquer tergiversação; exige amparo máximo, e sem quaisquer possibilidades de renúncia dos direitos fundamentais.

2.3.2 Princípio da solidariedade

Os primeiros escritos sobre o valor solidariedade datam da Antiguidade Clássica, que ocorreram como forma contraposta à teoria individualista de Protágoras, cuja teoria afirmava que o “homem é a medida de todas as coisas, das que são o que são, e das que não são o que não são”. Tal pensamento indica que o homem basta por si só, sendo a vivência em sociedade uma mera opção, e não uma necessidade humana.

Assim, Sócrates, Platão e Aristóteles em suas belíssimas lições, trouxeram a lume um novo posicionamento, baseado em pensamentos absolutamente contrários ao individualismo.

Na obra **A República**, Platão postula sobre o caminho da solidariedade como modo de afiançar uma convivência social justa e harmoniosa. Em sentido análogo, Aristóteles, em seu escrito **A Política**, aduz que “o homem é um animal cívico, mais social do que as abelhas e outros animais que vivem juntos”. Segundo a teoria aristotélica, o estado seria o primeiro objeto a que se propôs a natureza, posto que o todo existe necessariamente antes da parte.

Nota-se, destarte, que o conceito de solidariedade apresenta-se diametralmente oposto à teoria individualista.

No entanto, somente a partir da Revolução Industrial a solidariedade passou a ser verdadeiramente valorizada. Ademais, a solidariedade tem raiz na fraternidade,

[...] que visa à mútua cooperação para obtenção do objetivo comum de proporcionar a sustentação e o

desenvolvimento digno de todos - o bem comum e a ordem social -, e é norma que tem como objetivo garantir a toda pessoa condições adequadas 'para uma existência livre e digna pela afirmação e desenvolvimento da própria personalidade', objetivos que devem permear todos os dispositivos reguladores da convivência social. (SOARES, 2009, p. 55)

Émile Durkheim elaborou importante estudo defendendo a tese de que a sociedade era mantida coesa por duas forças de unidade: solidariedade mecânica e solidariedade orgânica.

Em apartada síntese, a solidariedade mecânica relaciona-se ao compartilhamento de pontos de vista, como no caso dos valores e das crenças religiosas. De outro bordo, representada pela divisão do trabalho em profissões especializadas, e implicando uma espécie de renúncia a determinadas benesses individuais em benefício da coletividade, intitulou-se de solidariedade orgânica.

Impende destacar que a solidariedade não se confunde com a caridade, uma vez que esta é forma de auxílio ao próximo motivado por pura liberalidade, aproximando-se, pois, da filantropia.

Tomando em conta todas essas premissas acerca dos elementos formadores do valor solidariedade, Pedro Bruck Avelino, mencionado por Flaviana Soares (2009, p. 55-56) conceituou solidariedade como:

Atuar humano, de origem no sentimento de semelhança, cuja finalidade objetiva é possibilitar a vida em sociedade, mediante respeito aos terceiros, tratando-os como se familiares o fossem; e cuja finalidade subjetiva é se auto-realizar, por meio da ajuda ao próximo.

A solidariedade, então, apresenta-se como espécie de elemento de qualificação da relação entre as pessoas, pois representa as condutas sustentadas na comunhão, na cooperação, na responsabilidade de todos pelo suprimento das necessidades dos indivíduos ou do próprio grupo social, para que todos tenham condições de manter uma vida digna, e está, eticamente, baseada na noção de justiça distributiva, segundo a qual é necessário haver uma compensação de benefícios entre as classes sociais, visando à "socialização dos riscos normais da existência humana" (SOARES, 2009, p. 55-56).

As escolhas do direito contemporâneo devem objetivar a priorização de condutas humanas que visam ao bem-estar comum, posto que a existência digna determina que as pessoas não devem agir apenas de modo a não prejudicar os outros, mas também atuar de forma que lhes favoreçam, sempre que possível, assim como, ao mesmo tempo, determina que ninguém deve sofrer um dano injusto sem ser indenizado. Trata-se,

assim, de princípio fundamental ao crescimento do país e à manutenção da paz social.

A toda evidência, a solidariedade possui fundamento sociológico, de modo que a sua valorização foi fator essencial para que os direitos sociais se solidificassem como direitos fundamentais.

No ordenamento jurídico pátrio, o valor solidariedade foi insculpido expressamente como objetivo fundamental, no inciso I do art. 3º, a saber:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
[...]

Destarte, é certo que a solidariedade objetiva garanta a todos condições adequadas “para uma existência livre e digna pela afirmação e desenvolvimento da própria personalidade” (SOARES, 2009, p. 55).

Percebe-se que o comando supra é uma ordem direcionada a toda a sociedade brasileira, posto que as nossas ações devem ser pautadas observando a construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

Vale dizer, por fim, que a solidariedade mostra-se como uma espécie de elemento de qualificação da relação entre as pessoas, representando condutas baseadas na comunhão, na cooperação, na responsabilidade de todos pelo suprimento das necessidades dos indivíduos ou do grupo social, para que todos tenham condições de manter uma vida digna, pautada, igualmente, na concepção de justiça distributiva.

2.4 Fundamento constitucional aplicável ao dano existencial

Conforme observa Sérgio Cavalieri Filho, em um primeiro momento, atos suscetíveis de gerar dano moral não eram ressarcíveis, sob o fundamento de ser inestimável:

Assim, chegava-se ao extremo de considerar imoral estabelecer um preço para a dor. Com o passar dos tempos, foi sendo evidenciado que tais argumentos tinham por fundamento um sofisma, por isso que não se trata de *pretium doloris*, mas de simples compensação, ainda que pequena, pela tristeza injustamente infligida à vítima. (1998, p. 75)

Contudo, com o advento da Constituição Federal de 1988, referida incerteza restou superada, face à clara dicção, como, por exemplo, dos incisos V e X do art. 5º, *in verbis*:

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

[...]

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

Ou seja, o constituinte originário tratou do dano e da obrigação de indenizar, especificando os interesses que representavam maior necessidade de proteção e prescrevendo a inevitabilidade de indenização. Tratou o texto fundamental em proteger os interesses imateriais da pessoa, para, então, prescrever alguns específicos que passaram a ser assegurados de incolumidade, sob pena da incidência do dever de indenizar.

Incumbe anotar que a Lei Maior, em outros casos, explicitou direitos fundamentais sem declarar, de forma expressa, a obrigação de indenizar, ou, ainda, fez ressalva no sentido de que a relação contida no texto constitucional não exclui outras hipóteses que surjam em razão “do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (art. 5º, parágrafo único).

Acerca do exposto, importa consignar que o constituinte originário utilizou a nomenclatura “danos morais” como sinônimo de danos extrapatrimoniais. Ocorre que os danos morais são espécie do gênero “danos extrapatrimoniais”. Como se vê, o texto constitucional não empregou a terminologia mais adequada e específica para assegurar a proteção aos danos imateriais.

Chega-se, inclusive, a tal conclusão, de um estudo sistemático entre os arts. 186, 11 e 21 do Código Civil brasileiro:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.

Registre-se que:

[...] o novo diploma de direito material adotou a tese da reparabilidade dos danos imateriais - *lato sensu* - e não apenas dos danos morais. Isso porque passou a tutelar expressamente - o que se trata de uma inovação, tendo em vista o silêncio do Código Civil revogado - os direitos da personalidade 'denominados personalíssimos porque incidem sobre bens imateriais ou incorpóreos'. (ALMEIDA NETO, 2005, p. 29)

Diante desse cenário, imprescindível asseverar que o art. 5º, inciso V, da Constituição Federal, ao prever o direito de resposta proporcional à ofensa que lhe tenha atingido, sem prejuízo do direito de postular indenização por danos materiais, morais e à imagem, não restringiu a possibilidade de indenizar todos os danos extrapatrimoniais (gênero) experimentados pelo lesado. Portanto, repita-se, a expressão "dano moral" (espécie) constante da lei maior é inespecífica e atécnica.

Não há dúvida, destarte, em relação à previsão constitucional do dano existencial.

2.5 Argumentos contrários à reparação do dano existencial

Sustentam alguns que o dano existencial refere-se a um "modismo", nova roupagem de danos anteriormente conhecidos e disposto em outras classificações.

Entretanto, Flaviana Rampazzo Soares esclarece que o dano existencial apresenta-se como uma verdadeira evolução da responsabilidade civil por danos imateriais. Sublinha que:

[...] cada vez mais, os interesses juridicamente protegidos, por uma classificação técnica em que os danos são diferenciados uns dos outros para facilitar o estudo da matéria, a identificação da causa de pedir na demanda, a fixação do objeto da prova judicial, a facilitação da defesa do demandado etc. (2009, p. 63)

Ademais, a abordagem contrária recai sobre o obstáculo encontrado para visualizar concretamente o dano existencial, uma vez que cada indivíduo reage de formas distintas.

Em relação à abordagem supra, as características envoltas ao dano existencial são inerentes a ele, ou seja,

[...] próprias e únicas, e o reconhecimento é possível e verificável no caso concreto, havendo a possibilidade

de o julgador utilizar-se de auxiliares (peritos) para trazer subsídios à formação de sua convicção. (SOARES, 2009, p. 64)

Registre-se, ainda, que aqueles que defendem a exclusão dessa nova espécie de dano declaram haver possibilidade de colapso da responsabilidade civil extracontratual, pois qualquer dissabor experimentado pelo indivíduo poderá fazer com que ele busque indenização, o que poderá causar um maior desprestígio do instituto e inúmeras proposituras de ações judiciais.

Entretanto, mais uma vez, referida autora rechaça os argumentos contrários à indenização por dano existencial e pontua, curiosamente:

- a) Que os custos econômicos das indenizações por danos imateriais foram absorvidos pela sociedade, especialmente em razão do desenvolvimento e ampliação do seguro de responsabilidade civil;
- b) Que o exercício do direito de ação processual não quer dizer o mesmo que o acolhimento do pedido, ou seja, liberdade de ação não corresponde, necessariamente, a ‘sentença procedente’; e
- c) A lesão capaz de ensejar responsabilização deve atingir um interesse juridicamente relevante que mereça tutela, e não qualquer frustração de expectativa ou dissabor (dissabor, aliás, que está muito mais relacionado com o dano moral que com o dano existencial), e o julgador, no caso concreto, deve ter sensibilidade para diferenciar ‘o joio do trigo’, segundo o padrão médio de conduta tão citado doutrinariamente. (SOARES, 2009, p. 64)

Por derradeiro, há controvérsia quanto ao sistema hodierno da responsabilidade civil estar inculpada na culpa, não sendo possível admitir a responsabilização do causador do dano, caso ele não pudesse ter previsto, tampouco evitado o infortúnio.

Nessa esteira, deve-se acentuar que a “culpa” não se caracteriza mais como pressuposto da responsabilidade civil, em se tratando de responsabilidade objetiva. O posicionamento de Flaviana R. Soares (p. 64) é no sentido de que:

[...] o dano existencial subsume-se ao regime legal do instituto tal como todos os demais danos, sendo que, para ser caracterizado, deve estar de acordo com os requisitos que regem a matéria. E a constatação de que um evento é previsível e passível

de prevenção não se confunde com a previsibilidade das consequências danosas, pelo que responde o ofensor, exceto de provar causas excludentes de imputabilidade e responsabilidade.

Com efeito, no direito brasileiro, o dano à existência humana é reconhecido unicamente através da expressão banalizada “dano moral”, classificação esta, conforme alhures elucidado, absolutamente incorreta e imprecisa. Assim, resta claro que o dano em comento possui características absolutamente peculiares, o que reforça ainda mais a sua autonomia.

3 DIFERENÇAS ENTRE DANO EXISTENCIAL E OUTRAS ESPÉCIES DE DANO

Conforme mencionado alhures, antigamente os estudos assentavam-se somente na diferenciação entre os danos patrimonial e moral. Entretanto, com o tempo e a evolução, tanto da sociedade, quanto dos questionamentos acerca da necessidade de tutelar os interesses primordiais da pessoa, foram destacadas outras modalidades de danos, como, por exemplo, dano estético, biológico e existencial.

Com efeito, ao compararmos as características do dano existencial com as demais espécies de danos à pessoa, resta perfeitamente visível que referido dano possui delimitação e características próprias.

Assim, antes de analisar a aplicação dos danos existenciais no Direito do Trabalho, faz-se mister assinalar as diferenças de algumas espécies de dano apresentadas pela doutrina em matéria de responsabilidade civil, para a efetiva compreensão sobre o dano existencial.

Almeida Neto, ao citar Gabriele Positano, pontua que:

[...] o dano existencial [...], ao contrário do dano biológico, subsiste independentemente de uma lesão física ou psíquica; cotejado com o dano moral, não se reduz a um sofrimento, a uma angústia, mas uma renúncia a uma atividade concreta; diversamente do dano patrimonial, nem sempre causa a redução da capacidade de obter rendimento. ‘O dano existencial, portanto, se caracteriza como um prejuízo não econômico (irrelevante que o ofendido não aufera rendimentos), não patrimonial (eis que não tem por objeto lesão de bens ou interesses patrimoniais) e de abrangência ilimitada, à medida que qualquer privação, qualquer lesão a atividades existenciais do ofendido pode dar azo ao ressarcimento.’ (2005, p. 47)

Nesse sentido, examina-se abaixo, ainda que de forma sucinta, algumas características inerentes aos danos moral, à identidade da pessoa, à intimidade e ao dano à honra, bem como as diferenças de tais danos extrapatrimoniais em relação ao dano existencial.

3.1 Dano moral

Em primeiro lugar é importante observar que atualmente não se discute com tanto fulgor sobre a possibilidade de fixação de indenização em favor de quem sofre um dano moral, no entanto, a celeuma reside exatamente na conceituação e delimitação do instituto denominado “dano moral”.

Depreende-se das lições de Flaviana R. Soares, que o termo “dano moral” utilizado no ordenamento jurídico brasileiro foi transportado do direito francês, que se utiliza do vocábulo *dammage moral*. Logo, uma das razões para o dano moral ser extremamente controvertido ainda nos dias de hoje assenta-se justamente na equivocada terminologia utilizada pelo nosso sistema jurídico, onde ocorreu pura e simples a tradução da expressão francesa.

Deveras, no âmbito do direito positivo pátrio, o dano extrapatrimonial foi reduzido unicamente ao termo “dano moral”, o que gerou não apenas uma paralisia no desenvolvimento dos danos à pessoa, como também uma problemática quanto ao conceito e aplicação do dano moral.

A propósito, a referida tradução equivocada, aliada:

[...] à falta de observância dos conceitos dos danos que podem atingir a esfera extrapatrimonial da pessoa, geraram diversos equívocos, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, e, conseqüentemente, prejudicaram a adequada tutela ao instituto, tendo em vista que o estreito conceito de ‘dano moral’ não conseguia alcançar outros interesses imateriais da pessoa, tão ou mais relevantes quanto à proibição da prostração ilícita. (SOARES, 2009, p. 97)

Nessa trilha, emergiu o impasse: ou não se reconheciam os danos à pessoa, diversos da afetação direta e estrita do seu moral, ou deveria ser encontrada uma maneira para contornar tal inconveniente e garantir ampla tutela à pessoa.

Flaviana, citando Miguel Reale, expõe que a doutrina propôs uma distinção entre o dano moral “subjetivo”, entendido como uma lesão à subjetividade e intimidade psíquica da pessoa, e o dano moral “objetivo”, que seria a “dimensão moral da pessoa no meio social em que vive, envolvendo o de sua imagem” (SOARES, 2009, p. 98).

Urge observar que, face às dificuldades de compatibilizar a conceituação das diversas espécies de danos, com a evolução do sistema da responsabilidade civil e da necessidade da proteção aos direitos da pessoa humana, as distinções entre os danos imateriais passaram a se evidenciar a cada momento. Como destacou Sconamiglio (*apud* SOARES, 2009, p. 98),

[...] não há condições de incluir, no conceito de dano moral, lesões que repercutem nas relações externas, se o seu conceito se exprime na esfera subjetiva e íntima da personalidade.

Logo,

[...] o verdadeiro e único dano moral é o que a doutrina convencionou chamar, inicialmente, de 'dano moral subjetivo', ao constatar que, dificilmente, seria possível alterar o equivocado hábito de igualar dano moral (espécie) ao dano extrapatrimonial (gênero). (SOARES, 2009, p. 98)

E, coerente com o raciocínio supra, o texto constitucional, ao assegurar no art. 5º, inciso V, a indenização por danos material, moral ou à imagem, deveria somente ter introduzido à redação a terminologia "extrapatrimonial".

Concluindo, o dano moral, propriamente dito, tem natureza extrapatrimonial e cunho subjetivo, pois atinge a moral do indivíduo, ou seja, afeta o seu ânimo de forma negativa, turbando, de forma transitória, a esfera interna.

E, seguindo essa diretriz,

[...] o dano moral relaciona-se ao sentimento (esfera íntima e subjetiva da pessoa), caracterizando-se pelo sofrimento, angústia, abatimento que possam ser experimentados pela pessoa atingida por um ato lesivo, que são as mais evidentes manifestações da prostração. (SOARES, 2009, p. 99)

O dano moral, assim, não chega a ser uma enfermidade, sendo suficiente para a sua caracterização, demonstrar, por critérios presuntivos, a turbção mental e o sofrimento.

Por isso, diz-se que o dano moral é essencialmente um **sentir** e incide sobre o ofendido, muitas vezes de forma simultânea ao ato lesivo, enquanto o dano existencial evidencia-se por um **não mais poder fazer**,

em que ocorre uma limitação do desenvolvimento normal da vida da pessoa, e geralmente manifesta-se em momento posterior, porque é uma sequência de alterações prejudiciais no cotidiano.

Ainda,

[...] o dano existencial independe de repercussão financeira ou econômica, e não se refere à esfera íntima do indivíduo; decorre a frustração de um projetar-se a impedir a realização pessoal, impondo uma [sic] reprogramar de atividades, de maneira a jungir uma forma de relacionamento de modo diferente no contexto social. (MUÇOUÇA, 2011, p. 160)

Na mesma direção, o dano existencial relaciona-se ao “exterior”, o tempo e espaço da vítima. Em suma, causa o dano existencial a frustração ao projeto de vida do ser humano, e, tendo em vista o aspecto felicidade de bem-estar, coloca-o em situação de manifesta inferioridade comparada àquela antes de sofrer o dano. Ofende, incisivamente, a dignidade da pessoa, dela retirando, anulando, sua aspiração legítima.

3.2 Dano à vida privada

A respeito da conceituação da vida privada, observa-se que a dificuldade encontrada pelos autores em estabelecer definições precisas, assim como ocorre com a conceituação de intimidade, encontra respaldo no fato de que os valores existentes na sociedade modificam-se constantemente no tempo e no espaço. Desse modo, o conteúdo do direito à vida privada e à intimidade sofrem igualmente oscilações.

Frise-se, ademais, que alguns doutrinadores não estabelecem diferenciação entre “vida privada” e “intimidade”. Entretanto, pelo que se pode constar, em geral, há diferenças conceituais, as quais serão examinadas abaixo.

A vida privada representa as atividades, informações e relações objetivas da pessoa, na qual ela trata dos seus bens, necessidades e interesses (trabalho, estudo, esporte etc.) e que, apesar de não serem íntimos, não há interesse de que sejam de domínio público (SOARES, 2009, p. 101).

Ainda, a expressão “direito à privacidade”, em sentido amplo é adotada por José Afonso da Silva abarcando todas as manifestações da esfera íntima, privada e da personalidade consagradas pelo texto constitucional. Define a privacidade como:

[...] o conjunto de informação acerca do indivíduo, que ele pode decidir manter sob seu exclusivo controle,

ou comunicar, decidindo a quem, quando, onde e em que condições, sem a isso poder ser legalmente sujeito. (2004, p. 205)

Flaviana R. Soares, por sua vez, define como:

[...] o conjunto de informações, relações, fatos, atos e todas as manifestações que não são relevantes, por si só, a outras pessoas ou à coletividade (exceto por mera curiosidade), que não tratam de questão de interesse público, que não sejam necessárias à administração da justiça e ao trabalho do Poder Judiciário; que não tratam de estudos científicos ou de saúde pública etc. (2009, p. 101)

Portanto, a autora citando Celso Lafer conclui que na vida privada está compreendida a permissão para o exercício das escolhas que a pessoa faz, mantendo o autocontrole sobre as questões pessoais que lhe cabem, ao que se diz que, na vida privada, há uma esfera de “exclusividade”, ou melhor, a faculdade de exclusão de divulgação do que não for de seu interesse.

Por conseguinte, o dano à vida privada é a ofensa ao direito individual de conduzir a sua própria vida, sem que ocorra fiscalizações desnecessárias. De outra sorte, o dano existencial decorre da própria ofensa à vida privada, no entanto, que com ele não se confunde, pois pode ocorrer que o acompanhamento não autorizado da vida de uma pessoa pública ocasione dano à vida privada, mas que, por não alterar a sua rotina, não gera dano existencial (SOARES, 2009, p. 101).

3.3 Dano à intimidade

A previsão expressa para a proteção ao direito à intimidade surgiu com o advento da Constituição de 1988, mais precisamente no seu art. 5º, inciso X:

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

O Juiz de Direito do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, Alexandre Guimarães Gavião Pinto, conceitua a intimidade como:

[...] um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação

consciente e responsável da própria vida, e que deve ser objeto de respeito, por parte de todos os membros da sociedade, apresentando-se como um direito individual protetivo, o que implica na existência do dever de um indivíduo respeitar a intimidade e a vida privada de seu semelhante, tal qual a Lei Maior exige que lhe respeite a própria intimidade.

José Afonso da Silva, ao citar René Ariel Dotti, elucida que “a intimidade se caracteriza como a esfera secreta da vida do indivíduo na qual este tem o poder legal de evitar os demais”. Ainda, ao mencionar na referida obra Adriano de Cupis, define a intimidade como “o modo de ser da pessoa que consiste na exclusão do conhecimento de outrem de quanto se refira à pessoa mesma”. Abrange, nesse sentido mais restrito, a inviolabilidade do domicílio, o sigilo de correspondência, o segredo profissional (2004, p. 206).

Alice Monteiro de Barros, ao diferenciar o conceito de direito à intimidade e à privacidade, delimita que o direito ao respeito à vida privada:

[...] consiste no poder determinante que todo indivíduo tem de assegurar a proteção de interesses extrapatrimoniais através de oposição a uma investigação na vida privada com a finalidade de assegurar a liberdade e a paz da vida pessoal e familiar. Atribui-se uma dimensão maior ao direito à privacidade, de modo que compreenda todas as manifestações da esfera íntima, privada e da personalidade. (BARROS, 2009, p. 35)

Como se pode verificar, a ofensa à intimidade ocorre quando é atingido o equilíbrio e a paz da vida íntima da pessoa, ou mesmo do ambiente de privacidade que envolve a vítima. Difere do dano existencial, posto que esse, conforme amplamente demonstrado, além de ocasionar reflexos externos ao próprio ser, afronta a rotina, o cotidiano e as expressões das atividades existenciais; decorre a frustração de uma projeção que impede a realização pessoal, com a perda da qualidade de vida, impõe a reprogramação e obriga um relacionar-se de modo diferente no contexto social.

3.4 Dano à honra

A honra também possui tutela constitucional, conforme o art. 5º, inciso X, o qual estabelece que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

José Afonso da Silva (2004, p. 208), estatui que honra é:

[...] o conjunto de qualidades que caracterizam a dignidade da pessoa, o respeito dos concidadãos, o bom nome, a reputação. É direito fundamental da pessoa resguardar essas qualidades.

Cumprir registrar, destarte, que a honra é um atributo inerente à personalidade, cujo respeito à sua essência reflete a observância do princípio da dignidade da pessoa humana.

A doutrina divide a honra em dois âmbitos: interna e externa. Na primeira acepção, corresponde ao sentido subjetivo - avaliação e consciência das próprias virtudes, ao passo que, na segunda hipótese, reflete sentido objetivo, o qual representa o julgamento que os outros fazem das virtudes de determinada pessoa, o respeito e a consideração conquistados nas relações sociais, equivalentes à sua reputação.

Ademais, Flaviana R. Soares constata que a ofensa à honra propicia à vítima o direito de receber uma indenização por este dano imaterial, sem prejuízo da possível incidência concomitante de outras espécies de danos imateriais (como, por exemplo, o dano moral), sendo que o particular também poderá pleitear o desagravo público, ou o exercício do direito de resposta.

Assim, ao ser atingido o indivíduo por uma lesão à sua honra, geralmente a afetação será diretamente no seu ânimo. Entretanto, não significa dizer que, necessariamente, se possa confundir o dano à honra com o moral ou existencial, tampouco, que um exista em função do outro: “são vozes de dano independentes e cuja ocorrência deve ser avaliada, conforme o caso concreto” (SOARES, 2009, p. 108).

4 DANO EXISTENCIAL NO DIREITO DO TRABALHO

A manifestação do dano existencial pode ser constatada em diversas áreas da ciência jurídica, como, por exemplo, no direito civil, no ambiental e no direito do trabalho.

Considerando que os estudos atinentes ao dano à existência da pessoa são recentes, em especial no Brasil, percebe-se claramente que inúmeros julgados utilizam a expressão “dano moral” para designar um dano ocorrido na esfera existencial da pessoa.

Em que pese tal equívoco terminológico, recentemente, em especial no Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, o dano em alusão vem ganhando mais concretude e adeptos à sua classificação.

Hidemberg Frota e Fernanda Bião consignam que o Poder Judiciário pátrio (tanto a Justiça do Trabalho, como a Justiça Comum Cível) engasta no círculo do dano moral o dano ao projeto de vida, mormente

em casos de acidente de trabalho ou incapacidade laboral da vítima que a impossibilita, do ponto de vista psicofísico, de ter vida autônoma.

Nessa senda, passa-se a expor acerca do dano existencial nas relações de direito do trabalho.

4.1 Manifestação do dano existencial no Direito do Trabalho

Conforme afirmado alhures, o dano existencial pode decorrer da prática de atos ilícitos que não prejudicam a saúde, tampouco o patrimônio da vítima, no entanto, impedem o indivíduo de continuar a desenvolver certas atividades que lhe concediam prazer e realização pessoal. Assim, o dano existencial implica um “**não fazer**” e se caracteriza pelo fato de obstaculizar a atividade na qual o indivíduo se sente realizado.

No âmbito do trabalho, Márcia Novaes Guedes (2008, p. 128-129) esclarece que o dano existencial poderá ocorrer da dispensa injusta, da obrigação de trabalhar em condições desconfortáveis e inseguras, do rebaixamento de função, da preterição na ascensão profissional e, especialmente, da perda da paz interior decorrente do assédio sexual ou da vexação e humilhação insidiosas próprias do *mobbing*, mesmo que de natureza leve.

A respeito dessa celeuma, poderá o dano em tela estar presente quando se trata de trabalho em condição degradante ou análogo ao de escravo, uma vez que o “empregado” é compelido a desenvolver atividades em condições subumanas, quer em relação ao horário, condições de higiene, de alimentação e habitação, quer seja criando empecilhos para que a remuneração seja toda consumida em mercado de propriedade do próprio “empregador” ou de pessoa a ele vinculada.

Nessa esteira afirmativa, Flaviana R. Soares argui que:

[...] a impossibilidade de autodeterminação que o trabalho ‘escravizado’ acarreta, vale dizer, as restrições severas e as privações que ele impõe, necessariamente, modificam, de forma prejudicial, a rotina dos trabalhadores a ele submetidos, principalmente, no horário em que não estão diretamente envolvidos na atividade laboral para a qual foram incumbidos. (2009, p. 75)

Da mesma forma, a condição de vida aviltante imposta aos referidos trabalhadores também integram o dano existencial, posto que, de clareza cristalina, não há como manter uma rotina digna sob tais circunstâncias.

Não há dúvida, assim, que o trabalho escravo é uma das formas mais repugnantes da prática de dano existencial contra o indivíduo.

Ainda citando a autora *supra*, pede-se vênia para transcrever um julgado apresentado em sua obra, prolatado pelo TRT da 2ª Região, em que estava presente o dano existencial, muito embora o excelso tenha entendido pela configuração de “assédio moral”:

A 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo julgou caso em que o dano existencial estava presente. Tratava-se de demanda em que uma empregada de uma instituição financeira passou, aproximadamente, meio ano trabalhando ‘confinada’ no porão de uma agência bancária onde estava localizado o cofre, o qual era ‘sujo, mal iluminado, isolado e impróprio para o cumprimento do contrato de trabalho’, sem mesa ou cadeira para trabalhar e sem acesso direto ao banheiro ou cozinha. O isolamento que lhe foi imposto, em condições de trabalho totalmente degradantes, causou não apenas um transtorno de ordem moral, mas também um dano existencial, pois a empregada não tinha condições normais de trabalho, não tinha como exercer um trabalho com dignidade. O relator concluiu ter sido caso de **assédio moral**, destacando que [...] o tratamento desumano e contínuo, imposto pela empresa, durante cerca de meio ano, sob a forma de discriminação e isolamento, configurando assédio moral, ofendeu a dignidade e personalidade da empregada, ocasionando-lhe intenso sofrimento, tanto assim que, frequentemente, era vista chorando, conduzindo-a a desgostos pessoais que devem ser objeto de reparação mediante valor pecuniário capaz de satisfazer a perda da sua tranquilidade, e compensar, na medida do possível, as humilhações pelas quais passou.⁴

Como se vê do julgado, a empregada laborava em uma instituição financeira, confinada em um porão, onde se encontrava o cofre da agência bancária. O meio ambiente do trabalho era absolutamente insalubre, degradante e impróprio para o cumprimento digno do contrato de trabalho.

Não há dúvida de que tal situação lesionou brutalmente os direitos fundamentais da pessoa da empregada, marcando negativamente a sua existência, bem como obstaculizou a realização da atividade na qual se sentia realizada. Ademais, relativamente ao dano existencial sofrido *in casu* “se reporta a aspecto objetivo, pertinente ao cerceamento de liberdade

⁴Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo. 4ª Turma. Recurso Ordinário n. 01346200304102000. Relator: Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros.

do indivíduo de exercitar atividade relevante à sua satisfação pessoal como ser-no-mundo-com-os-outros” (FROTA; BIÃO, 2010, p. 174).

Não obstante, o princípio da dignidade da pessoa humana goza de indiscutível primazia na ordem jurídica brasileira, como estatui o art. 1º, inciso III, da Constituição Federal. Desse modo, a dignidade é inserida como o centro normativo e axiológico de todo o sistema jurídico, tendo o constituinte reconhecido que o homem constitui a finalidade principal.

4.2 Caso W.M.S.S.B.

Em recente decisão, publicada em 19 de março de 2012, o TRT da 4ª Região, em um julgado inovador, condenou a empresa W.M.S.S.B. (s. W.) ao pagamento de indenização por dano existencial no valor de R\$ 24.710,40 (vinte e quatro mil, setecentos e dez reais e quarenta centavos).

Em suma, a sentença de origem rejeitou o pedido de dano moral-existencial formulado pela reclamante. O Juízo de piso fundamentou sua decisão com base no fato de que o cumprimento de jornada de trabalho bastante extensa pela autora ao longo do contrato de trabalho não possui o condão de, por si só, determinar a ocorrência de dano na ordem moral-existencial. Ressaltou, ainda, que a empregada trabalhou voluntariamente por mais de oito anos sem nunca ter feito uso da rescisão contratual direta ou indireta, entendendo que apenas a exigência de prestação de trabalho em horário superior ao inicialmente contratado gerava o direito à reparação na esfera patrimonial.

A reclamante recorreu aduzindo que em processo anterior lhe foram deferidas horas extras; no entanto, tendo em vista o pronunciamento da prescrição, a reparação patrimonial não foi efetuada na sua integralidade.

Ainda, ressaltou que, em face da exaustiva jornada laboral, além de restar pouco tempo para seus compromissos particulares, invocando o direito constitucionalmente garantido ao lazer, ao convívio social com a família, à saúde, à dignidade, dentre outros, as jornadas extensas de trabalho de 12 a 13 horas diárias, com intervalo intrajornada de 30 minutos e uma folga semanal prejudicaram os seus projetos de vida.

Nessa esteira, o Tribunal entendeu que “o trabalho prestado em jornadas que excedem habitualmente o limite legal de duas horas extras diárias, tido como parâmetro tolerável, representa afronta aos direitos fundamentais e aviltamento da trabalhadora, o que autoriza a conclusão de ocorrência de dano *re in ipsa*” (fls. 6-7), porquanto o art. 5º, incisos XIII e XXII, respectivamente, dispõe que:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Em face de tais preceitos, que compreendem os direitos fundamentais, urge observar que são concreções de valores e normas de caráter principiológico e correspondem a uma decisão jurídico-objetiva de valor adotada pelo texto constitucional.

Decidiu, ainda, o Tribunal, que do princípio da dignidade da pessoa humana, núcleo dos direitos fundamentais em geral, decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, nele abarcado o desenvolvimento profissional mencionado no art. 5º, inciso XIII, da Magna Carta, o que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores.

Como é cediço, a conduta ora noticiada releva ilicitude praticada pela reclamada, uma vez que converteu o labor extraordinário em ordinário, interferindo indevidamente na esfera existencial da empregada, fato que dispensa demonstração. Seu proceder contraria decisão jurídico-objetiva de valor que emana dos direitos fundamentais do trabalho acima destacados.

Não se perca da memória que as experiências vivenciadas demonstraram, além do sofrimento psíquico e psicológico, a ofensa ao direito fundamental da pessoa humana ao projeto de vida e à convivência na esfera das relações interpessoais, configurando-se, então, o dano existencial.

4.3 Caso de J.

O estudo do presente caso tem como base o texto **Do terror psicológico à perda do sentido da vida**: estudo de caso a respeito do assédio moral e do dano existencial no ambiente de trabalho, elaborado por Fernanda Leite Bião (2010, p. 218-229).

J. foi contratado em 1998 por uma empresa prestadora de serviços de segurança e vigilância, em regime de terceirização, para laborar como vigilante em uma instituição financeira privada (banco).

Assim foi, justamente no ambiente de trabalho bancário, que o empregado J., atuando em nome da empregadora, vivenciou as situações de violência e assédio de cunho moral:

Devido às mudanças de regras internas de funcionamento da respectiva instituição financeira, após a incidência de assaltos que ocorreram em agências do banco situadas em outros Estados, determinou-se que, a fim de assegurar maior segurança àquela organização bancária, os vigilantes teriam de 'fiscalizar' e 'vigiar' o movimento não somente do público externo

como também dos próprios funcionários. (BIÃO, 2010, p. 219-220)

Eu sofri muito [...]. Sofri assédio moral, os funcionários não aceitavam a ordem dos vigilantes, não aceitava[m]. Não poderiam desobedecer às ordens. O gerente ficava transtornado com [sic] o vigilante fazer isso. Ameaças: aquilo não vai [sic] ficar daquele jeito, que eu iria ser mandado embora, que iria passar para o chefe dele. Aquilo foi passando de pessoa a [sic] pessoa, eu passei a ser assediado por quase todos os funcionários da agência. Teve uma gerente uma vez que chegou [a] falar de [sic] mijar na minha boca. (BIÃO, 2010, p. 220)

J. revelou que a situação esposada acima perdurou por muitos meses, e que estava premido entre as ordens dos superiores da instituição financeira e a violência expressada pelos funcionários e colegas de trabalho, ante a insatisfação com o seu comportamento de seguir à risca as normas de segurança do banco.

Diante do contexto, J. estava decidido a comunicar sua demissão. No entanto, com o posterior advento de dois assaltos na agência em que atuava, foi afastado do trabalho por Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT). Até a data de publicação do texto de Fernanda Bião, setembro de 2010, a autora informou que J. continuava afastado do trabalho.

Aponte-se, nessa quadra, que a análise da situação de J. evidencia que ao se tornar “escudo humano” entre a administração superior e os funcionários do banco, passa a ser vítima constante de violência psicológica:

Aquilo eles ameaçavam e tinha consequência aquilo, eles ameaçavam, que isso não iria ficar daquele jeito, que eu iria ser mandado embora, que iria passar para o chefe dele. E que [...] aí passava, passava para fulano, passava para cicrano, aquilo foi passando aos poucos de uma pessoa para outra, foi levando tudo. Chegou [a] um ponto [em] que eu passei a ser assediado por todos os funcionários da agência, perseguido. (BIÃO, 2010, p. 222)

E o empregado, ao cogitar pedir demissão, relata que:

Até então, com relação ao trabalho, já trabalhei muito, não tenho tanta questão a reclamar no tanto que eu trabalhei, mas, sim, na parte até onde fui respeitado,

a partir do momento em que eles passaram a não me respeitar, eu caí, caí de produção, não conseguia dormir, não conseguia trabalhar direito, já tinha planos de abandonar o serviço. (BIÃO, 2010, p. 222)

Tendo em vista os assaltos presenciados por J., este narra:

[...] os assaltos não foi [sic] o motivo, os assaltos foram a gota d'água que estava faltando para entornar. Eu estava passando um estresse muito alto, eu dava uma ordem e o pessoal não queria cumprir a ordem. Era muito difícil, eram pessoas mais altas, com cargos mais altos, era muito difícil. (BIÃO, 2010, p. 223)

Pontue-se, ademais, que J. fala sobre os seus projetos de vida, da dedicação para concretizar sua carreira profissional e dos desejos em torno da sua vida pessoal. De como foi percorrer o caminho de conquistas em torno de sua escolha profissional e como tem sido angustiante viver no contexto atual, após os incidentes no ambiente de trabalho e seu afastamento (BIÃO, 2010, p. 226).

Percebe-se que a vida do empregado sofreu uma ruptura e não se reconhece mais na pessoa que foi, no profissional vigilante que desempenhava com esmero as suas atividades laborais e da pessoa que tinha sonhos e projetos juntos aos seus.

Nesse particular, Fernanda Bião (2010, fls. 227), citando Flaviana Soares, sustenta que:

[...] houve, de fato, a título de **dano existencial**, 'um sacrifício nas atividades realizadoras da pessoa, ocasionando uma mudança na relação da pessoa com o que a circunda', ou seja, 'a renúncia involuntária às atividades cotidianas de qualquer gênero, em comprometimento das próprias esferas de desenvolvimento pessoal.'

Por fim, se deflagra ponto nevrálgico da trajetória de J., no qual se entrecruzam seu histórico de rigorosa dedicação ao trabalho de vigilante, as transformações institucionais implementadas na agência bancária e os marcantes episódios que serviram de marco da inesperada e abrupta modificação de todo o seu cotidiano e roteiro de vida, atingindo os projetos e as metas programadas à época, as expectativas e as aspirações cultivadas até então, o relacionamento familiar, profissional e social e a sua autoimagem, autoestima e bem-estar psíquico e psicológico.

Não se pode negar, dessa feita, que, para além do dano moral, adveio um dano à existência do trabalhador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evolução da responsabilidade civil é o resultado da conscientização da necessidade de manutenção da integridade da pessoa e da proteção dos interesses materiais e imateriais relativos ao ser humano e ao ambiente que o circunda.

À análise do contexto histórico, tal evolução acentuou-se a partir da Revolução Industrial e das duas Grandes Guerras, ocasiões em que os olhares se voltavam à necessidade de proteção da pessoa e de seus direitos fundamentais.

Flaviana Soares assevera que:

[...] os direitos de personalidade foram importantes para o desenvolvimento da responsabilidade civil, com maior ênfase no tocante a parte que trata dos interesses imateriais da pessoa, pois os mesmos estão assentados na dignidade humana, dão conteúdo à personalidade e, em última análise, constituem a pessoa em seus atributos corpóreos e incorpóreos, tornando-a singular e especial, merecedora de proteção. (SOARES, 2009, p. 151)

Diante do enorme obstáculo legal para enquadrar juridicamente a responsabilidade civil por danos não patrimoniais derivados de ilícitos meramente civis, a partir das décadas de 1970 e 1980, as decisões judiciais começaram a identificar a necessidade de proteção das atividades realizadoras da pessoa, admitindo-se, então, o denominado dano biológico.

Entretanto, em busca da adequada e coerente reparação do dano, em meados de 1999 as mais nobres Cortes italianas proferiram orientação no sentido de acolher a pretensão indenizatória com a simples demonstração dos elementos caracterizadores da responsabilidade civil, quais sejam: a injustiça do dano e a lesão a posição constitucionalmente garantida.

Nessa senda, pela primeira vez, em 7.6.2000 a Suprema Corte italiana (**Sezione Prima Civile**) reconheceu expressamente o direito ao ressarcimento do *danno esistenziale*, consolidando o processo evolutivo de proteção à dignidade da pessoa humana. O dano existencial foi admitido e conceituado como:

[...] aquele que causa uma modificação prejudicial, total ou parcial, permanente ou temporária, seja a uma atividade, seja a um conjunto de atividades que a vítima do dano, normalmente, tinha como incorporado ao seu cotidiano e que, em razão do evento lesivo, precisou suprimir, modificar ou delegar a sua realização. (SOARES, 2009, p. 152)

No mesmo sentido, Márcia Novaes Guedes (2008, p. 128) ilustra que o dano existencial decorre de atos ilícitos que não prejudicam a saúde, tampouco o patrimônio do indivíduo, entretanto, o impedem de continuar a desenvolver atividades antes prazerosas e insertas em sua realização pessoal.

Nesse espeque, Flaviana Soares (2009, p. 153) assevera que:

[...] como os seres humanos vivem em sociedade em que as pessoas possuem outros interesses e vivenciam fatos que, muitas vezes, fogem a seu controle, pode ocorrer uma frustração, eliminação ou mesmo afetação prejudicial, tanto dos projetos quanto da própria cotidianidade da pessoa que experimenta um dano existencial.

Acrescente-se, ainda, que:

[...] o vazio existencial que toma conta da pessoa lesada pode ocasionar a perda do sentido da própria existência, pois há perda de algumas referências, construídas e planejadas no decorrer de sua vida as quais trabalhou para alcançar, como também da plenitude alcançada antes do dano. Quando esses referenciais são, involuntariamente, perdidos ou afetados, a pessoa não é mais a mesma, e o dano sofrido é manifesto e pode alcançar grande magnitude.

Hidemberg Alves Frota subdivide o dano existencial em “dano ao projeto de vida” e “dano à vida de relações”. Conforme alhures elucidado, o primeiro atinge as expectativas de crescimento pessoal, profissional e familiar, recaindo sobre a liberdade da pessoa de escolher o próprio destino.

De outro bordo, o “dano à vida de relações” caracteriza-se, segundo Almeida Neto (2005, p. 36) pela ofensa física ou psíquica a uma pessoa que determina uma dificuldade ou mesmo a impossibilidade do seu relacionamento com terceiros o que causa uma alteração indireta na sua capacidade de obter rendimentos.

Nessa senda, o dano à existência pauta-se em dois princípios específicos da responsabilidade civil, quais sejam: o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da solidariedade.

Vale dizer, ainda, que os danos imateriais ocorrem fundamentalmente da afronta aos direitos de personalidade, cujas espécies são, como, por exemplo, o dano moral, o dano à vida privada, o dano à intimidade, o dano à honra, o dano existencial, dentre outros.

Restou demonstrado, igualmente, que cada uma das espécies referidas acima possui características próprias, bem como autonomia

dentro do gênero “danos imateriais”, razão pela qual merecem tratamento doutrinário e jurisprudencial distintos.

Importa sublinhar, ademais, que no direito brasileiro, o dano existencial, com grande frequência, confunde-se com o dano moral. Isso porque o próprio texto constitucional utilizou a nomenclatura “danos morais” como sinônimo, impreciso e equivocado, de danos extrapatrimoniais.

O dano existencial pode ocorrer em diversas áreas da ciência jurídica, como, exemplificadamente, no direito civil, no direito ambiental e no direito do trabalho.

Muito embora ainda pouco difundido, os nossos Tribunais (em especial o TRT da 4ª Região), iniciaram uma discreta modificação na classificação de dano, reconhecendo haver os danos existenciais em que se inclui o julgado trazido ao presente estudo. Entretanto, tal instituto merece, ainda, grande estudo por parte dos doutrinadores e juristas brasileiros.

No âmbito do direito do trabalho, o dano existencial poderá se manifestar da dispensa injusta, da obrigação de trabalhar em condições desconfortáveis, inseguras e degradantes, do rebaixamento de função, da preterição na ascensão profissional, bem como da perda da paz interior decorrente do assédio sexual ou da vexação e humilhação, dentre outros.

Em tom de conclusão, torna-se primordial abandonar a visão simplista pátria da divisão dos danos, optando-se por uma classificação apta a traduzir as reais necessidades do indivíduo face às constantes mudanças ocorridas, seja com relação à valorização do ser humano, dos estudos mais aprofundados dos direitos fundamentais do homem, ou até mesmo pela conjuntura econômica vivenciada nos dias atuais. Por derradeiro, é possível também que, diante de uma classificação adequada dos danos, o direito brasileiro deixe de conviver com a chamada “indústria dos danos morais”.

6 REFERÊNCIAS

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano Existencial a Tutela da Dignidade da Pessoa Humana. **Revista de Direito Privado**. São Paulo, ano 6, n. 24, out./dez. 2005, p. 21-53.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial). Breves considerações. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009, p. 26-29.

BIÃO, Fernanda Leite. Do terror psicológico à perda do sentido da vida: estudo de caso a respeito do assédio moral e do dano existencial no ambiente de trabalho. **Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária**, n. 255, set. 2010, p. 218-229.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

FROTA, Hidemberg Alves da; BIÃO, Fernanda Leite. A dimensão existencial da pessoa humana, o dano existencial e o dano ao projeto de vida: reflexões à luz do direito comparado. **Caderno de Doutrina e Jurisprudência da Ematra XV**. Campinas, v. 6, n. 5, set./out. 2010, p. 167-182.

FROTA, Hidemberg Alves da. **Noções Fundamentais sobre o Dano Existencial**, nov. 2011. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/20349>. Acesso em: 5 jul. 2012.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MARQUES, Christiani. **O contrato de trabalho e a discriminação estética**. São Paulo: LTr, 2002.

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

NUNES, Rizzato. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2000.

PINTO, Alexandre Guimarães Gavião. Conflitos entre o direito à intimidade e à vida privada e o direito à informação, liberdade de expressão e de comunicação: Possíveis soluções. Utilização indispensável do princípio da proporcionalidade. **Revista de Direito**, n. 74, 2008. Disponível em: <http://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=7e5b90f8-ba3b-427c-b127-81905e28a7ff&groupId=10136>. Acesso em: 10 set. 2012.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, Editora Universidade de São Paulo, 1978.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 10. ed. rev. e atual. 3. tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 23. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2004.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO, QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE DOS MAGISTRADOS TRABALHISTAS NO BRASIL

PRECARIZATION OF LABOR, QUALITY OF LIFE AND HEALTH OF THE LABOR JUDGES IN BRAZIL

Giovanni Alves*

Resumo: Esta primeira parte da pesquisa realizada com magistrados trabalhistas do país procurou dimensionar a precarização do trabalho, da qualidade de vida e da saúde desses profissionais, demonstrando a amplitude do fenômeno e o papel do Estado neoliberal, com sua gestão *toyotista*, e o das novas tecnologias da informação no processo de reestruturação produtiva do Judiciário, identificada com uma administração estritamente operacional.

Palavras-chave: Judiciário. Magistrado. Trabalho estressante.

Abstract: This first part of the survey conducted among the country's labor judges sought to scale the precarization of labor, the quality of life and health of these professionals, demonstrating the amplitude of the phenomenon and the role of the neoliberal State, with its Toyotist management, and of the new information technologies in the process of productive restructuring of the Judiciary, identified with a strictly operational administration.

Keywords: Judiciary. Judge. Stressful Work.

1 INTRODUÇÃO

Nosso objetivo neste texto é apresentar a síntese da análise crítica dos dados coletados no questionário apresentado em 2013/2014

*Doutor em Ciências Sociais pela Unicamp. Livre-docente em Sociologia e professor da UNESP, *campus* de Marília. É pesquisador do CNPq com bolsa produtividade em pesquisa, e coordenador geral da Rede de Estudos do Trabalho (RET) do projeto **Tela Crítica** e do projeto **CineTrabalho** (<www.projetocinettrabalho.org>). É um dos líderes do Grupo de Pesquisa CNPq “Estudos da Globalização”.

para cerca de 440 magistrados trabalhistas de todo o país. Esta coleta de dados compõe a primeira parte do projeto de pesquisa intitulado “O Trabalho do Juiz”, promovido pela RET (Rede de Estudos do Trabalho), sob a coordenação geral deste professor (UNESP). A pesquisa sociológica ocorreu de maio de 2013 a abril de 2014, período em que aplicamos o questionário *on-line* e que produzimos o vídeo documentário “O Trabalho do Juiz” (Projeto CineTrabalho/Práxis Vídeo, 70 min., 2014), cuja análise crítica encontra-se no livro-DVD homônimo lançado em 30 de abril de 2014 no 17º Congresso Nacional da Magistratura Trabalhista (CONAMAT) em Gramado (RS). Nesta primeira parte do projeto “O Trabalho do Juiz” buscamos investigar as dimensões da precarização do trabalho, qualidade de vida e saúde dos magistrados trabalhistas no Brasil¹. Apresentamos aqui uma versão sintética do Relatório de Pesquisa, que deverá ser publicado em sua íntegra no livro **Precarização do trabalho, qualidade de vida e saúde da magistratura trabalhista no Brasil: uma abordagem sociológica**, a ser lançado em 2015 pela Editora Práxis. O livro deverá conter todos os gráficos e tabelas do questionário aplicado em 2013/2014, além dos elementos teórico-metodológicos utilizados na pesquisa e análise crítica dos dados empíricos.

A investigação sociológica do trabalho dos magistrados trabalhistas no Brasil procurou demonstrar que a precarização do trabalho é não apenas um fenômeno mundial, mas um fenômeno universal que permeia em sua tríplice dimensão - **precarização salarial, precarização existencial e precarização da pessoa que trabalha** - a totalidade viva do mundo do trabalho no Século XXI. Não apenas operários ou empregados assalariados propriamente ditos, mas inclusive trabalhadores públicos altamente qualificados, como os magistrados, tornam-se vítimas da precarização laboral por conta da **proletarização** das condições de trabalho. A ofensiva de produção do capital que ocorre com o capitalismo global alterou não apenas locais de trabalho reestruturados na indústria, serviços e comércio, mas também na administração pública. O Estado neoliberal, implantado no Brasil da década de 1990, é um **Estado em processo de reestruturação produtiva**, que reorganizou o trabalho público nas últimas décadas sob a ótica dos métodos de gestão *toyotista* acoplado às novas tecnologias informacionais. O trabalho no Poder Judiciário brasileiro passou por um processo de modernização na década de 2000, caracterizado pelo choque de gestão e a introdução do PJe (processo judicial eletrônico), isto é, novas práticas organizacionais articuladas com tecnologias informacionais que alteraram a morfologia laboral do complexo vivo da produção da Justiça do Trabalho no Brasil. Na verdade, a modernização da organização do trabalho do Judiciário tratou-se de um processo lento, mas paulatino, de mudanças organizacionais e tecnológicas

¹A parte dois do projeto de pesquisa “O Trabalho do Juiz”, em andamento, visa investigar a problemática das condições da magistratura trabalhista no Brasil.

que alteraram a produção da Justiça no Brasil, atingindo não apenas magistrados, mas também os trabalhadores técnico-administrativos do Poder Judiciário (ALVES, 2014a).

As mudanças laborais ocorridas não dizem respeito apenas à introdução de novas tecnologias informacionais, como o PJe, mas à própria lógica da organização do trabalho prescrita sob o signo do gerencialismo. As mudanças tecnológicas do trabalho do juiz representaram mudanças essenciais no sociometabolismo laboral, alterando o próprio sentido da atividade de julgar. Entretanto, as mudanças tecnológicas que perpassam a organização do trabalho do juiz transcendem os próprios locais de trabalho reestruturados. Elas dizem respeito à própria **sociedade em rede**, cujas novas tecnologias de informação e comunicação alteraram não apenas a organização da produção, mas a própria reprodução social, constituindo o que denominamos de modo de vida *just in time*, que contribui para a instauração das novas condições da dominação do capital (CASTELLS, 1999 e ALVES, 2014b).

Durante a Primeira e a Segunda Revolução Industrial, o corpo se estendeu num espaço. Por exemplo, surgiram as máquinas a vapor, depois o trem, os automóveis, os aviões, as rádios e as TVs. Com a Terceira Revolução Industrial e suas duas Revoluções Tecnológicas - a Revolução Informática e a Revolução Informacional - constituíram-se as **redes**, que integraram os espaços - não apenas da produção, mas também os espaços da reprodução social. Não é apenas o corpo que se estende num espaço, mas o nosso cérebro, sistema nervoso que se estende até abolir a experiência do espaço-tempo (David Harvey, 1992) denominaria este novo fenômeno social de “compressão espaço-tempo”, que caracteriza a condição pós-moderna). Esta “compressão espaço-temporal” ou destruição do espaço-tempo pelo movimento voraz do valor em processo de valorização, opera mudanças cruciais na subjetividade do homem que trabalha, tanto na esfera da produção, com a “captura” da subjetividade pelo capital (gestão *toyotista* com suas técnicas de envolvimento, pressões pelo cumprimento de metas e dispositivos informacionais de avaliação de produtividade), quanto na esfera da reprodução social (modo de vida *just in time* e o fenômeno da “vida reduzida”). Portanto, a precarização da pessoa que trabalha implica tanto as dimensões produtivas (a “nova precariedade salarial”), quanto a dimensão reprodutiva (o modo de vida *just in time*).

A lógica da reestruturação produtiva do Judiciário brasileiro - como a de todo o setor público - nas condições históricas do Estado neoliberal incorporou a lógica privada. Este é um traço característico do Estado neoliberal: incorporar a ideologia da gestão *toyotista* na produção de valores civilizatórios levada a cabo pelo Estado político do capital. Por isso, observamos que não apenas a Justiça, mas a Saúde e a Educação, por exemplo, estão sendo administradas também de modo operacional, como qualquer empresa privada.

2 O JUDICIÁRIO OPERACIONAL

A adoção da lógica da produção de mercadorias na produção de valores civilizatórios descaracteriza a instituição social da Justiça - tanto quanto, por exemplo, as instituições sociais da Educação e da Saúde. A Justiça deixa de ser uma **instituição social** para tornar-se uma **organização**, isto é, “uma entidade isolada cujo sucesso e cuja eficácia se medem em termos de gestão de recursos e estratégias de desempenho e cuja articulação com as demais se dá por meio da competição”. Numa conferência proferida na USP (Universidade de São Paulo), em 10 de agosto de 2014, Marilena Chauí retomou um artigo publicado em 1999 em que discute o que ela denominou de “Universidade operacional” (a expressão é de Michel Freitag - “Le naufrage de l’université”, 1999). *Mutatis mutandis*, podemos fazer as devidas adequações para refletirmos sobre a lógica da modernização do Judiciário no Brasil, conduzida hoje de acordo com a lógica da organização. Portanto, além da “Universidade operacional”, poderíamos falar hoje num “Judiciário operacional”, um modo de organização da *res publica* que corresponde à forma do capitalismo flexível, que se caracteriza pela fragmentação de todas as esferas da vida social - fragmentação da produção, dispersão espacial e temporal do trabalho, destruição daquilo que balizava a identidade de classe e as formas da luta de classes (CHAUÍ, 1999).

A passagem do Judiciário da condição de **instituição social**, pautada pelo ato de julgar como arte, técnica e reflexão (como diria Hannah Arendt em **Responsabilidade e Julgamento**), à de **organização**, pautada pela lógica gerencialista, se insere na mudança geral da sociedade capitalista, sob os efeitos da nova forma de produção do capital (o que denominamos **maquinofatura**) (ARENDRT, 2004, e ALVES, 2013). O **Judiciário operacional** marca o predomínio da forma-organização, regida por contratos de gestão, avaliada por índices de produtividade, calculada para ser flexível, estruturada por estratégias e programas de eficácia organizacional e por normas e padrões inteiramente alheios ao conhecimento e à formação intelectual. A tecnocracia associada a esse modelo é aquela prática que julga ser possível dirigir a organização do Judiciário segundo as mesmas normas e os mesmos critérios com que se administra uma montadora ou um supermercado. De modo que se administra, por exemplo, a Justiça, a USP, a Volks, o Walmart, a Vale do Rio Doce, tudo da mesma maneira, porque tudo se equivale.

Portanto, a **precarização do trabalho público como função civilizatória** é uma dimensão crucial da degradação dos valores civilizatórios que caracteriza o capitalismo global como capitalismo catastrófico. Diante do Judiciário operacional, tanto quanto a Educação ou a Saúde operacionais, os profissionais qualificados que produzem os valores civilizatórios não são considerados como **força de trabalho vivo**, capacidade

física e espiritual que compõe a instituição social, esteio de demandas civilizatórias, mas sim, **custeio** da organização, que deve ser administrada utilizando critérios de desempenho e eficiência utilizados na produção de mercadorias. Ao precarizar o trabalho de magistrados, médicos ou professores, o capital não precarizou apenas a pessoa que trabalha, mas degradou os produtos da atividade profissional destes trabalhadores públicos, corroendo seu valor de uso em função da lógica da gestão que serve ao valor de troca.

Deste modo, a investigação do trabalho do juiz no Brasil é a investigação sobre as condições de produção da Justiça do Trabalho no Brasil. É claro que para ser completa a explicitação da degradação do valor de uso - a Justiça - deveríamos investigar outros segmentos do complexo vivo de produção da Justiça do Trabalho, tais como o trabalho dos servidores técnico-administrativos; além disso, podem-se deduzir efetivamente os impactos da degradação das condições de trabalho de magistrados e trabalhadores técnico-administrativos sobre a qualidade das sentenças proferidas pelos juízes. A celeridade exigida na prática jurisdicional, inclusive como condição efetiva da própria Justiça, confunde-se com a velocidade imposta pelo movimento de controle da produção, onde “matar um processo” pode tornar-se a regra para alcançar a quantidade desejada e exigida pelas metas dadas pelo CNJ.

3 DIMENSÕES DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Abordaremos o fenômeno social da “precarização do trabalho” como sendo, primeiro, pertinente à precarização da força de trabalho como mercadoria, isto é, a **precarização salarial**, e depois abordaremos a **precarização existencial** ou precarização das condições de existência da pessoa que trabalha tendo em vista a vigência do modo de vida *just in time* e a presença do fenômeno da “vida reduzida” (a precarização existencial não implica apenas a degradação do meio ambiente de trabalho, mas a degradação do meio ambiente da vida social e da vida cotidiana). O resultado efetivo é a precarização do trabalho vivo, isto é, a **precarização da pessoa que trabalha**, que se manifesta pelos sintomas de adoecimento laboral.

A **precarização salarial** não se reduz, por exemplo, à degradação das remunerações, mas inclui também - e no caso de profissionais mais qualificados torna-se um elemento de peso - a degradação das condições objetivas e subjetivas da organização do trabalho com a proletarização do trabalho profissional. O termo “proletarização” significa que, profissionais altamente qualificados, como é o caso de magistrados, perdem o **sentido** da sua atividade vital identificada com o trabalho. Embora o trabalho do magistrado tenha **significado** - função pública de reconhecimento social,

sendo altamente remunerada em comparação com outras atividades da função pública do Estado brasileiro -, ele perde **sentido** para o sujeito da atividade laboral (LEONTIEV, 1978). O trabalho do juiz torna-se, como o trabalho do operário, apenas um **meio de vida** que garante a vida boa de acordo com os padrões de consumo dos estamentos médios. Na verdade, a **crise de sentido** da laboralidade do Judiciário não reduz o trabalho do juiz ao trabalho do operário propriamente dito, mas constitui uma “*impli-cação estranhada*” da atividade da magistratura que contribui para trans-tornos da subjetividade da pessoa que trabalha (ALVES, 2014a).

Enfim, o **trabalho proletarizado** é o trabalho alienado em maior grau. Como salientamos acima, a precarização salarial e a precarização existencial, com o modo de vida *just in time* e vida reduzida, contribuem para a precarização da pessoa que trabalha, que se manifesta, por exemplo, no crescimento dos índices de adoecimento laboral. A doença do trabalho vivo é a expressão da degradação da dignidade da pessoa humana pelo movimento do capital. Deste modo, o que a pesquisa sociológica em apreço buscou verificar foram as dimensões da precarização do trabalho do magistrado trabalhista, identificando elementos que apontem para a proletarização do trabalho do juiz no sentido da precarização da pessoa que trabalha, identificada pelos índices de degradação da qualidade de vida e saúde do trabalhador público do Poder Judiciário no Brasil.

No quadro explicativo exposto no artigo “As condições da produção da Justiça do Trabalho no Brasil” que constitui o livro **O Trabalho do Juiz** (Editora Práxis, 2014a), buscamos caracterizar as causalidades complexas da precarização laboral, salientando, por exemplo, o choque de capitalismo e a constituição da “nova precariedade salarial” no Brasil da década de 2000. As mudanças laborais ocorridas na década do neodesenvolvimentismo (2003-2013), principalmente aquelas que dizem respeito à organização do trabalho inseridas no plano do modo de vida *just in time*, tiveram impactos sobre o sociometabolismo laboral da magistratura trabalhista, sendo responsável pela precarização da pessoa que trabalha na esfera do Judiciário. Portanto, buscamos explicar sociologicamente a degradação da saúde dos magistrados trabalhistas na última década, isto é, a precarização da pessoa que trabalha no Judiciário, pelo complexo de determinações da relação salarial dos magistrados trabalhistas, caracterizadas por nós como sendo “*implicações estranhadas*” que dizem respeito, por exemplo, à natureza do trabalho do juiz, ao modelo oligárquico de organização do trabalho no Judiciário e ao choque de gestão acoplado às novas tecnologias informacionais. Mas a degradação da saúde dos juízes pode se explicar também pelo movimento da precarização existencial posto na sociedade brasileira da década de 2000, com o choque de capitalismo e a constituição do modo de vida *just in time* (ALVES, 2014a).

4 UNIVERSO DA PESQUISA

O universo da pesquisa sociológica foi constituído por 408 magistrados trabalhistas, ou seja, cerca de 12% de toda a categoria, representantes de 21 Estados mais o Distrito Federal². Dentre os 408 respondentes, 99% são ativos na magistratura e 1% aposentados, sendo a maioria constituída por homens (55%). Apesar disso, a presença das mulheres na magistratura trabalhista no Brasil não é desprezível (45%). O universo da pesquisa constitui-se de magistrados de primeira instância, sendo a maioria de juizes substitutos (48%) e depois juizes titulares (37%). Os juizes substitutos constituem a camada mais precarizada da magistratura trabalhista no sentido de que não possuem um lugar fixo de trabalho, sendo juizes volantes que substituem juizes titulares afastados. No universo da pesquisa, a maioria dos magistrados possui mais de 15 anos de magistratura (72%), apesar de que o percentual inferior a 15 anos de carreira seja bastante significativo (38%), demonstrando a presença de importante renovação geracional no seio da magistratura trabalhista no Brasil. A maioria dos magistrados pesquisados tem idade acima de 40 anos, embora 25% do universo tenham idade de 30 a 40 anos. Na maioria são casados ou com união estável (76%), e o percentual de solteiros é quase equivalente à dos separados - em torno de 14% e 9%, respectivamente. O rendimento familiar da maioria está acima de 21 a 40 salários-mínimos. Ao serem perguntados se se consideram trabalhadores, a imensa maioria respondeu "sim" (97%), embora 3% tenham respondido "não".

5 O TRABALHO DO JUIZ

Ao analisarmos as condições de trabalho dos magistrados trabalhistas, perguntamos, por exemplo, o grau de satisfação com o trabalho de juiz, de acordo com a efetividade da justiça no país. A maioria dos magistrados trabalhistas indicou a nota 7 (37%). Entretanto, impressiona que pelo menos 25% do total tenham avaliado a satisfação com a profissão de juiz - de acordo com a efetividade da justiça no país - igual ou abaixo da nota 5, o que configura uma clara insatisfação com as condições da produção da justiça. Vejamos as condições de trabalho dos magistrados trabalhistas no Brasil, de acordo com alguns indicadores. Eles demonstram que o trabalho de juiz tem um impacto significativo na vida pessoal do magistrado. Trata-se daquilo que salientamos como sendo a redução do tempo de vida ao tempo de trabalho, principalmente

²Pará, Rondônia, Rio de Janeiro, São Paulo, Espírito Santo, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, Bahia, Paraíba, Sergipe, Paraíba, Pernambuco, Maranhão, Rio Grande do Norte, Ceará, Alagoas, Piauí, Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul.

por conta da intensificação do trabalho proporcionado não apenas pelo acúmulo de trabalho, mas pelas novas formas de gestão *toyotista* acoplada às novas tecnologias informacionais. A operação de desmonte da vida pessoal atinge as relações com a família, amigos e parentes. Além disso, tem repercussões na vida sexual. Por exemplo, segundo os dados da pesquisa muitas vezes, ou quase sempre, 80% dos juízes fazem trabalho em casa, 86% dizem que deixam de fazer coisas do seu agrado por causa do trabalho, e 64% reclamam que dedicam pouco tempo à família por causa do trabalho.

Um percentual mais significativo de magistrados trabalhistas - 76% - diz que visitam pouco parentes e amigos também por causa do trabalho. Na verdade, a rotina laboral invade a vida familiar, pois 47% dos juízes do trabalho disseram que, às vezes, chegam em casa de mau humor por causa do trabalho, e 22% disseram muitas vezes e quase sempre que a rotina laboral ocasiona mau humor ao chegar em casa.

Finalmente, a pressão e estresse do trabalho contribuem para a diminuição do prazer sexual devido à indisposição e ao cansaço: 26% dos magistrados trabalhistas disseram que isto ocorre muitas vezes e quase sempre, e 41% disseram que ocorre às vezes a queda da libido sexual. Estes dados coletados demonstram o protagonismo do tempo de trabalho sobre o tempo de vida, demonstrando, em geral, o grau de envolvimento do magistrado trabalhista com as rotinas laborais.

6 VIDA COTIDIANA

A vida cotidiana dos magistrados trabalhistas encontra-se constrangida pela rotina laboral. Ao serem perguntados sobre passeios com a família, 53% destacaram que fazem às vezes; 23% disseram raramente fazê-lo; 49% disseram nunca ir ou raramente vão ao cinema. A leitura de livros, jornais e revistas está também constrangida pela carga de trabalho - não tanto quanto a ida ao cinema, mas os números proporcionais são significativos; 41% disseram que às vezes leem livros, jornais ou revistas, e 24% afirmaram que raramente ou quase nunca assim o fazem.

Quase 80% disseram que nunca ou raramente atuam em organizações sociais, como, por exemplo, associações de moradores. A vida social - a sociabilidade - encontra-se prejudicada pela estrutura da vida cotidiana constrangida pela rotina laboral e pelo *ethos* de classe média, mais individualista; 47% dos juízes do trabalho disseram entreter-se em clubes, jogos, praia, cinema etc., e o impressionante número de 42% disseram nunca ou raramente fazê-lo.

Com respeito à adesão a cultos religiosos, 71% dos magistrados trabalhistas disseram ser adepto de alguma religião ou professar alguma crença religiosa. A maioria - mais de 50% - se diz católica, sendo que nenhum se identificou com cultos afro-brasileiros. Mais de 50% dos

magistrados trabalhistas também dizem nunca frequentar o culto religioso ou apenas uma vez por semana frequentá-lo (o que caracteriza, por exemplo, o católico não praticante); 77% dos juizes do trabalho disseram gastar menos de uma hora para ir e vir do trabalho.

Se SIM, qual? (em %)

Católica	77
Evangélicos	6
Espiritismo	8
Religião afro-brasileira	0
Nenhuma	6
Outros	3

Se SIM, qual frequência? (em %)

Nunca	16
Uma vez por semana	61
Duas vezes por semana	9
Mais de duas vezes por semana	1
Outros	13

7 CONDIÇÕES DE TRABALHO

Um dado perceptível é o crescimento da carga de trabalho em termos relativos. Por exemplo, em 2013 cerca de 65% dos magistrados relataram o aumento de mais de 1.500 novos processos na Vara ou gabinete, sendo que a quantidade de processos em tramitação era maior que 2.000 processos, de acordo com 62% dos magistrados trabalhistas consultados. Constatou-se também, por conseguinte, o aumento do tempo efetivo utilizado para o exercício da jurisdição trabalhista (em horas, considerando a média semanal). Quase 50% dos magistrados trabalhistas dedicam mais de 50 horas semanais para o exercício da jurisdição trabalhista (35% se dedicam mais de 40 a 50 horas semanais). Trata-se de um tempo de trabalho considerável que confirma os dados coletados de jornada de trabalho. Por exemplo, mais adiante, 63% dos magistrados trabalhistas salientam que trabalham além da jornada de 8 horas, e 60% dizem que trabalham quase sempre nos fins de semana. Confirma-se, deste modo, o dado crucial que confirma o fenômeno da vida reduzida: a redução do tempo de vida ao tempo de trabalho. Apesar disso, 53% dizem estar satisfeitos com o trabalho, em contraposição a cerca de 28% que dizem não estarem satisfeitos com a atividade laboral - quase um terço da categoria profissional.

Apesar da ampla maioria ter gozado de férias em 2013 (mais de 80%) - férias de 60 dias para 86% - parte daqueles que tiveram férias não se desligaram do trabalho. O que demonstra a intrusividade do trabalho na vida pessoal, verificando-se a intrusividade laboral na vida pessoal não apenas nos fins de semana, mas também nas férias, inclusive ao dormir (52% dos magistrados às vezes conseguem se desligar do trabalho ao dormir, e 57% deles às vezes lembram de ter tido sonhos com assuntos da atividade laboral). Ao analisarmos a natureza do trabalho do juiz, constatamos que a intrusividade laboral decorre da própria natureza da atividade judiciária. Como trabalho intelectual, ele possui por natureza uma mobilização subjetiva mais intensa. Nas condições da gestão *toyotista*, com aumento da carga processual, a intrusividade laboral aumentou, adquirindo um caráter estranhado.

Mas a insatisfação com o trabalho se expressa por vias transversas, por exemplo, na demanda por aumento de salário: 58% dos magistrados dizem que precisa haver aumento de salário, não apenas para recompor a inflação, mas para ter aumento real. É como se a dedicação vital à atividade de jurisdição trabalhista pudesse ser compensada pelo incremento salarial com a manutenção do padrão de vida de "classe média alta" (o lema fordista se impõe: ganhar a vida, perdendo-a - diríamos, vida para o consumo).

Acha que há necessidade de correção ou aumento de salário? (em %)

Sim, da inflação que ainda não foi recomposta	37
Sim, da inflação ainda não recomposta e mais aumento real	48
Não, estou satisfeito com os percentuais já definidos em lei	1
Não tenho opinião a respeito	1
Outros	3

Mais de 70% dos magistrados trabalhistas - cerca de 74% - concordam que está havendo aumento da produtividade no Judiciário. Ao mesmo tempo, a intensificação do trabalho, para 41% dos juízes do trabalho, origina-se do aumento do número de processos, embora 36% concordem com um conjunto de causas (metas, competitividade, novas tecnologias informacionais etc.).

Na sua experiência com o PJe: (em %)

O PJe deve ser mantido como está ou no máximo ser mantido com ligeiras melhoras	18
O PJe deve ser completamente reformulado e modernizado, levando em conta a preservação da independência dos juízes e saúde de todos os seus usuários habituais	66
Não sei	6
Outros	10

A ampla maioria dos magistrados trabalhistas - mais de 70% - concorda com a virtualização do processo judicial, embora saliente que o PJe precisa ser reformulado e modernizado. Por outro lado, a ampla maioria é contra as metas. Enfim, percebemos que não existe uma clareza sobre o motivo da intensificação do trabalho, o que demonstra o caráter fetichista da gestão *toyotista* acoplada às novas tecnologias informacionais, ocultando seu caráter de intensificação laboral.

Na sua opinião, o que contribui para a intensificação da carga de trabalho? (em %)

Pressão pelo cumprimento de metas	13
Uso de tecnologias eletrônicas	0
Competitividade	1
Aumento do número de processos	46
Todas as alternativas	32
Outros	8

Por outro lado, 57% dos magistrados trabalhistas estão satisfeitos com os resultados obtidos no trabalho, embora quase 30% da categoria demonstra insatisfação, considerando que os resultados obtidos por eles estão aquém de sua capacidade laboral (o que é um elemento agravante das possibilidades de adoecimento laboral). Toda a lógica *toyotista* imputa ao trabalhador assalariado a culpa pelos seus fracassos.

O apoio de servidores técnico-administrativos e outros juízes é considerado como sendo bom, embora a maioria considere que precisa ter aumento de servidores lotados nas Varas ou gabinetes (72% consideram insuficiente o número de servidores em seu local de trabalho). Por outro lado, 84% dos juízes do trabalho consideram apenas boa ou regular a qualidade do trabalho dos servidores. A nova dinâmica organizacional exige maior assessoria, tendo em vista a própria natureza complexa das demandas trabalhistas.

É interessante que a maioria - mais de 60%, pelo menos - discorda que a promoção deva levar em consideração a produtividade - mas sim, deve levar em consideração a qualidade dos atos dos juízes. É a resistência à lógica mercantil que permeia a avaliação do Judiciário (apenas 11% observam que se deve levar em consideração a produtividade).

No tocante à promoção, você acha que a promoção por merecimento deve: (em %)

Deve observar os critérios de produtividade	11
Deve levar em conta predominantemente a qualidade dos atos dos juízes	64
Outros	25

Finalmente, quase 70% dos juízes consideram as instalações físicas de seu local de trabalho ótimas ou boas, com apenas 11% considerando ruim. Na última década houve um investimento na melhoria das instalações físicas de Varas e Tribunais Regionais de Trabalho que propiciaram conforto e bem-estar para o trabalho de juízes e servidores técnico-administrativos do Judiciário.

8 QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE

Utilizamos o conceito de **qualidade de vida** como sendo uma equação que reúne satisfação com o trabalho e equilíbrio nas atividades da vida cotidiana. Verificamos que o trabalho dos juízes possui uma alta intrusividade que invade a vida cotidiana prejudicando a qualidade de vida e a saúde dos magistrados trabalhistas. A lógica da gestão *toyotista* acoplada às novas tecnologias informacionais, o choque de gestão acoplado ao PJe, tornando o juiz um profissional 24 horas, o juiz *just in time*, contribui para alguns indicadores que demonstram a perda da qualidade de vida. Por exemplo, cerca de 66% dos magistrados trabalhistas - portanto, mais da metade dos magistrados trabalhistas - utilizam sempre ou quase sempre com frequência *smarthopne* ou *tablet* conectado à internet para tratar de assuntos do trabalho. Verificamos também que 73 % se utilizam de redes sociais (Facebook, Google+, Instagram etc.) na internet. A alta conectividade do magistrado trabalhista é uma fonte de estresse laboral.

Ao verificarmos se o juiz do trabalho se preocupa com tarefas do trabalho nos fins de semana constatamos que 60% responderam que quase sempre se preocupam; e outros 24% disseram que às vezes se preocupam com tarefas do trabalho nos fins de semana, demonstrando o alto índice de intrusividade da laboralidade na vida cotidiana, provocando deterioração da qualidade de vida. Ao serem perguntados se ao deitar-se conseguem se “desligar” das preocupações com o trabalho, 52% disseram que às vezes conseguem se “desligar”, mas outros 18% raramente ou quase nunca conseguem se “desligar” das preocupações com o trabalho. Na mesma linha de investigação, perguntamos se eles se lembram de terem tido sonhos com assuntos pertinentes ao trabalho - 57% responderam às vezes, e 11% responderam frequentemente, demonstrando que pelo menos para 68% da magistratura trabalhista os sonhos são colonizados pela intrusividade laboral.

O que considera mais prejudicial para a saúde do juiz? (em %)

Intensificação do trabalho	11
Longas jornadas de trabalho	4
Ambas as coisas	81
Outros	4

Ao serem perguntados o que consideram mais prejudicial para a saúde do juiz, 81% dos magistrados trabalhistas responderam que a intensificação do trabalho e as longas jornadas de trabalho contribuem para a degradação da qualidade de vida e saúde dos juízes. Está claro que o choque de gestão, com as políticas de metas e avaliação da produtividade, acoplados às novas tecnologias informacionais, contribuem para ambas as coisas. Inclusive, 11% dos juízes avaliam com maior peso a intensificação do trabalho do que as longas jornadas (4%). Talvez possamos dizer que as longas jornadas numa atividade laboral significativa não sejam tão prejudiciais quanto a intensificação do trabalho que, articulado com as longas jornadas de trabalho, degradam o próprio sentido da atividade, prejudicando a qualidade de vida e saúde da magistratura. A intensificação do trabalho é a própria lógica do choque de gestão *toyotista*, considerado como sendo *management by stress*. Ao serem perguntados se consideram o trabalho do juiz compatível com suas necessidades, 70% dos magistrados responderam “não” e apenas 22% responderam “sim”. O descontentamento com a qualidade de vida explica a crise de sentido da atividade laboral dos juízes. Ao serem perguntados em que medida você avalia sua motivação para trabalhar, mais da metade dos magistrados trabalhistas (53%) apresentam motivação média, enquanto 26% apresentam uma motivação alta (18%) e muito alta (8%). Na mesma linha de investigação sobre o sentido da atividade laboral do juiz, perguntamos se o juiz se sente realizado com o trabalho que faz - mais da metade (58%) responderam que possuem uma realização média (44%), baixa (8%) ou muito baixa (5%), demonstrando de forma cabal a corrosão do sentido da atividade profissional do juiz por conta das condições de trabalho. Entretanto, correspondendo à pergunta anterior, 42% dizem ter alta realização (28%) ou realização muito alta (14%) com o trabalho que faz. Na verdade, uma parte significativa dos juízes não consegue lidar com a perda de sentido da atividade profissional ocasionada pela intensificação do trabalho e longas jornadas de trabalho.

Ao perscrutarmos mais a fundo o sentido da atividade do magistrado trabalhista, buscamos saber em que medida ele avalia o orgulho pela sua profissão. Novamente os dados confirmam as aferições anteriores - mais da metade dos juízes do trabalho (59%) dizem ter um orgulho médio (46%), baixo orgulho (8%) ou muito baixo (5%) com a profissão de magistrado trabalhista. Por outro lado, 41% dos juízes dizem ter alto orgulho (23%) ou orgulho muito alto (18%) com a profissão de magistrado trabalhista. Ao serem perguntados em que medida a sua família avalia seu trabalho, 51% dos juízes responderam que a família possui uma ótima avaliação sobre seu trabalho e 44% responderam bom (32%), regular (9%) e ruim (3%). O que demonstra que a perda de sentido profissional que quase metade do contingente de magistrados trabalhistas no Brasil possui é compartilhada pela própria família.

Ao serem perguntados o quanto você está satisfeito com a qualidade de vida no trabalho, as respostas confirmam as aferições anteriores, explicitando o problema da degradação da qualidade de vida por conta das condições de trabalho do juiz: 49% responderam satisfeitos em parte - o que demonstra uma ponderação com a positividade da função social, reconhecimento público e remuneração salarial, embora a maior parte considere que o salário está aquém das necessidades do juiz, tendo em vista as condições de degradação da atividade profissional no sentido da sua intensificação e longas jornadas de trabalho. Poucos satisfeitos (25%) e insatisfeitos (16%) somam 41% dos magistrados trabalhistas - o que corresponde ao contingente profissional abalado pela perda de sentido profissional da atividade de magistrado trabalhista. Apenas 10% está bastante satisfeito (9%) ou extremamente satisfeito (1%) com a qualidade de vida no trabalho do juiz. Apesar disso, 59% consideram seu trabalho interessante - o que demonstra que a degradação do sentido da atividade profissional do magistrado trabalhista não impede que o juiz expresse seu interesse pela atividade em si, embora 36% considerem interesse moderado ou pouco ou quase nenhum (13%) interesse pelo trabalho do juiz - o que corresponde a 49% dos magistrados pesquisados.

Ao serem perguntados se sua vida pessoal é afetada ou condicionada negativamente pelo trabalho, 30% diz considerar muito afetada pelo trabalho e quase a metade (48%) diz que a vida é afetada moderadamente; 22% dos juízes dizem pouco ou quase nada é afetada ou condicionada negativamente pelo trabalho, demonstrando estratégias de resiliência que reduzem no plano consciente o impacto da degradação da atividade laboral.

Entretanto, ao serem interrogados se o trabalho lhes permite dedicar-se à família o tempo que gostariam, os juízes responderam - 77% - que o trabalho permite dedicar-se pouco (58%) ou quase nada (19%) de tempo à família como gostariam. Confirma outra pergunta que fizemos anteriormente demonstrando a degradação da qualidade de vida e expondo, no plano objetivo, que o trabalho condiciona negativamente a vida pessoal do magistrado trabalhista.

Prosseguindo a reflexão sobre os impactos do trabalho na vida pessoal dos magistrados, perguntamos com que frequência ele tem que trabalhar intensamente. Procuramos aferir o grau de intensificação do trabalho do magistrado (isto é, produzir muito em pouco tempo). Trata-se de um aspecto relevante da degradação do trabalho do magistrado indicado como sendo responsável pela degradação do trabalho do juiz (44%): 77% dos juízes responderam que frequentemente têm que trabalhar intensamente e 19% disseram que só às vezes têm que produzir mais em pouco tempo.

Ao serem perguntados se o trabalho do juiz exige muito deles, verificamos o peso da intensificação laboral - 88% responderam

frequentemente e 8% disseram às vezes. Entretanto, o dado que fica é que a intensificação laboral dada pelo choque de gestão, com a adoção de metas e avaliação de produtividade, contribui para o fardo laboral, tendo-se tornado uma espada de Dâmocles - como observou um juiz no documentário "O Trabalho do Juiz". Ao serem interrogados se têm tempo suficiente para cumprir suas tarefas, 90% dos magistrados trabalhistas responderam raramente (48%), nunca (9%) ou às vezes (33%).

Ao serem perguntados se apresentaram nos últimos 5 anos algum sintoma de adoecimento que se relacionasse ao trabalho, 73% dos magistrados do trabalho responderam que sim, enquanto 27% disseram não. Trata-se de um número impressionante, pois diz respeito a 2/3 da categoria de juízes do trabalho adoecidos. Mas existem elementos vinculados à própria natureza do trabalho do juiz que contribuem para o estranhamento nas condições da nova precariedade salarial. Por exemplo, ao serem perguntados se o trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes, 88% disseram frequentemente (54%) ou às vezes (33%), demonstrando a implicação paradoxal da subjetividade da pessoa que trabalha pela própria natureza da atividade judicial.

Ao serem perguntados se se sentem tensos ou contraídos, 67% responderam que na maior parte do tempo (22%) ou em boa parte do tempo (45%) se sentem tensos ou contraídos; 24% dizem que isso ocorre às vezes. Na mesma linha de investigação, 77% disseram que estão boa parte do tempo (53%) e a maior parte do tempo (24%) com cabeça cheia de preocupações; 19% disseram que às vezes isso ocorre. É um dado impressionante, pois caracteriza a degradação da qualidade de vida do magistrado trabalhista. Entretanto, ao serem postos diante da afirmação "Eu me sinto alegre", 41% responderam que se sentem assim boa parte do tempo e 11% a maior parte do tempo. Outros 33% responderam que só às vezes se sentem alegres, e 4% raramente. Existe um viés implicado com o significado de estar alegre. Talvez se possa, ao mesmo tempo, estar alegre e insatisfeito com a qualidade de vida no trabalho ou a pergunta contém um viés - estar alegre é apenas um estado de espírito. Noutra inquirição, perguntamos se o magistrado tem se sentido triste ultimamente: 84% responderam às vezes (70%) e muitas vezes (9%) têm se sentido assim; 5% responderam que quase sempre sentem tristeza ultimamente. Este número se contrasta com o levantamento sobre estar alegre, onde 41% disseram que sentem assim boa parte do tempo.

Ao serem interrogados se sentem angústia, isto é, uma espécie de medo, como se alguma coisa ruim fosse acontecer, 46% dizem não sentir nada disso. Entretanto, o que impressiona é que 19% sentem isso um pouco, mas não se preocupam, e 18% dizem que sentem isso de jeito muito forte. O que significa que cerca de 37% pelo menos sentem uma espécie de medo, como se alguma coisa ruim fosse acontecer, inclusive 8% dizem sentir não tanto quanto antes. Ao serem perguntados se têm uma sensação ruim de medo, como um frio na barriga ou um aperto

no estômago, 55% responderam nunca sentir isso. Entretanto, percebe-se que 45% responderam quase sempre (8%), às vezes (28%) ou muitas vezes (9%). Esses dados confirmam que parte significativa da categoria profissional sente uma angústia na vida cotidiana. A angústia não leva necessariamente ao sentimento de pânico, mas pode fazê-lo. Ao serem perguntados, por exemplo, se de repente têm sensação de pânico, 46% responderam que não sentem isso. Entretanto, o que impressiona é o número significativo dos que responderam várias vezes (3%) ou de vez em quando (18%): 21%. Ao serem perguntados se têm tido a ideia de acabar com a vida, apenas 3% responderam que sim - o que não deixa de ser um dado a ser considerado.

Ao serem inquiridos se dormem mal, mais da metade (54%) dos magistrados trabalhistas responderam às vezes, e 19% muitas vezes; 13% responderam quase sempre. A péssima qualidade do sono contribui para a degradação da qualidade de vida cotidiana, inclusive com repercussões na qualidade do trabalho, e principalmente na saúde dos juízes. Por isso, ao serem inquiridos se se sentem nervosos (as), tensos (as) ou preocupados (as), 94% responderam às vezes (54%), 27% muitas vezes e quase sempre (13%). Apenas 5% responderam nunca.

Finalmente, um dado positivo que diz respeito à qualidade de vida é aquele que se refere à prática de atividade física (esporte, caminhada e musculação) - 75% disseram que praticam atividade física e 22% disseram "não" - o que não deixa de ser um número significativo, pois a vida sedentária implica em risco de adoecimento tendo em vista as condições de degradação do trabalho do juiz, conforme indicado acima.

9 REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Dimensões da precarização do trabalho:** ensaios de sociologia do trabalho. Bauru: Práxis, 2013.

ALVES, Giovanni. **O Trabalho do Juiz:** análise crítica do vídeo-documentário "O Trabalho do Juiz". Bauru: Práxis, 2014a.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e neodesenvolvimentismo:** choque de capitalismo e degradação do trabalho no Brasil. Bauru: Práxis, 2014b.

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

ARENDDT, Hannah. **Responsabilidade e julgamento.** São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CHAUÍ, Marilena. A Universidade operacional. **Revista Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**. v. 4, n. 3, Sorocaba: Uniso, 1999.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. Rio de Janeiro: Loyola, 1992.

LEONTIEV, Alexis. **O desenvolvimento do psiquismo**. Lisboa: Horizonte, 1978.



JURISPRUDÊNCIA

DIREITO MATERIAL

01 - ABONOS FIXOS. DIFERENÇAS SALARIAIS INDEVIDAS. A concessão de abonos fixos, com previsão legal de incorporação aos vencimentos dos servidores do Município não desrespeitou a regra insculpida no art. 37, inciso X, da Constituição de 1988 porque não pode ser considerada revisão geral. Para que a revisão ocorresse, os trabalhadores, através de suas associações ou sindicatos, haveriam de provocar o empregador a cumprir a regra Constitucional, quer seja através dos clássicos instrumentos de pressão, quer seja obtendo decisão judicial para que lei específica fosse votada. Portanto, se não se trata de lei de revisão geral, não se pode deferir diferenças a quaisquer dos empregados sob o pretexto de descumprimento da citada norma Constitucional. Se a remuneração dos servidores públicos somente pode ser fixada ou alterada por lei específica, não se poderia atribuir ao Poder Judiciário o direito de substituir o Poder Executivo na iniciativa do projeto de lei e tampouco o Poder Legislativo, como manda a CF, sob pena de afronta ao princípio da separação dos poderes, inserto no art. 2º da CF. De se pontuar que o E. STF, através da Súmula Vinculante n. 37 (antiga Súmula n. 339), veda terminantemente se conceda reajustes salariais sob o fundamento de isonomia. Ao aplicar reajuste linear a todos os servidores, com base em índice apurado pelo diferencial entre o menor salário e o abono concedido, o julgador nada mais faz do que aplicar critério de isonomia, posto que aos demais não fora pelo legislador municipal concedido tal reajuste. Tais julgados ainda infringem cláusula de reserva de plenário, na medida em que, também utilizando de subterfúgio, declara de forma indireta a inconstitucionalidade de lei municipal, quando somente o Plenário do Tribunal poderia fazê-lo, nos termos da Súmula Vinculante n. 10 do E. STF, que determina a aplicação do art. 97 da CF. TRT/SP 15ª Região 3139-86.2013.5.15.0025 RO - Ac. 7ª Câmara 2.030/15-PATR. Rel. Carlos Augusto Escanfella. DEJT 5 fev. 2015, p. 1307.

02 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DA ILICITUDE DA SUBSTITUIÇÃO DE MOTORISTAS EFETIVOS DA EBCT POR TRABALHADORES TERCEIRIZADOS. A ilicitude da terceirização da atividade de transporte de carga postal, suscitada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Correios e Telégrafos de São José do Rio Preto e Região - SINTECT-SJO, já foi declarada por esta Justiça no processo TST AIRR 89700-95.2009.5.15.0044, que vincula ambas as partes do presente litígio. Diante

da ausência de alteração da situação fática, não cabe novo julgamento a respeito, nos termos do art. 471 do CPC. Além disso, a empregadora se comprometeu, por meio de acordo coletivo, a preencher as vagas de motorista com empregados do seu quadro. A questão, portanto, prescinde da análise dos critérios fixados pela Súmula n. 331, I, do C.TST. Recurso ordinário provido em parte para determinar que a reclamada deixe de substituir motoristas efetivos por terceirizados. TRT/SP 15ª Região 1326-88.2013.5.15.0133 RO - Ac. 8ª Câmara 21.623/15-PATR. Rel. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi. DEJT 23 abr. 2015, p. 1598.

03 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANOS MORAIS COLETIVOS. CABIMENTO. DESTINAÇÃO. A tutela coletiva está devidamente contemplada na legislação pátria, conforme disposto na Lei Complementar n. 75/1993, bem como nas Leis n. 7.347/1985 e 8.078/1990. O montante indenizatório visa a reconstituição dos bens lesados, devendo reverter em prol da comunidade diretamente atingida. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. POSSIBILIDADE DE SEREM TUTELADOS VIA AÇÃO COLETIVA. Constatado o risco de lesão corporal e morte de trabalhadores devida também indenização por danos morais individuais. TRT/SP 15ª Região 966-02.2013.5.15.0151 RO - Ac. 8ª Câmara 29.292/15-PATR. Rel. Hamilton Luiz Scarabelim. DEJT 2 jun. 2015, p. 1322.

04 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EXIGÊNCIA DE JORNADA EXTRAORDINÁRIA HABITUAL. ILEGALIDADE. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. PROCEDÊNCIA. A exigência pelo empregador de que o empregado se submeta a jornada extraordinária de forma habitual não tem suporte no ordenamento jurídico, devendo ser rechaçada pelo Poder Judiciário. Nesse sentido, é procedente a ação civil pública ajuizada para impor obrigação de não fazer. Cabível ainda a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, diante dos prejuízos sociais advindos das jornadas extenuantes impostas aos trabalhadores. TRT/SP 15ª Região 642-42.2012.5.15.0120 RO - Ac. 4ª Câmara 10.007/15-PATR. Rel. Manoel Carlos Toledo Filho. DEJT 5 mar. 2015, p. 976.

05 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE DO MPT. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. ENTREGA AOS EMPREGADOS DE CHEQUES SEM FUNDOS. DANO MORAL COLETIVO CARACTERIZADO. MEDIDAS REPARATÓRIAS E PREVENTIVAS. A ação civil pública, na esfera trabalhista, é a medida adequada para questionamentos acerca de práticas ilegais adotadas na condução dos contratos de trabalho, estando o MPT legitimado a atuar na defesa dos direitos da coletividade laboral atingida, mormente preventivamente, porque não se coaduna com os princípios da República brasileira, na medida em que relega a segundo plano a

cidadania, a dignidade da pessoa, os valores sociais do trabalho e a própria saúde e segurança dos trabalhadores. O dano moral coletivo está tipificado, porquanto sobressai a conduta antijurídica da empresa, ofendendo direitos dos trabalhadores e, como corolário, da coletividade, causando repulsa coletiva pela sensação de desvalor e menosprezo para com os valores fundamentais da comunidade de trabalho, cuja conduta ofensiva e a lesão são socialmente repudiadas. Recurso da reclamada desprovido. TRT/SP 15ª Região 438-65.2013.5.15.0151 RO - Ac. 10ª Câmara 25.739/15-PATR. Rel. Edison dos Santos Pelegrini. DEJT 7 maio 2015, p. 1750.

06 - 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. TRT/SP 15ª Região 1119-14.2012.5.15.0040 RO - Ac. 8ª Câmara 31.370/15-PATR. Rel. Daniela Macia Ferraz Giannini. DEJT 2 jun. 2015, p. 1369.

07 - ACIDENTE DO TRABALHO. JOGADOR DE FUTEBOL. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. ESTABILIDADE. PERTINÊNCIA. SÚMULA N. 378, III, DO TST. Os termos do art. 118 da Lei n. 8.213/1991 não excepcionam quanto à modalidade do contrato, ou seja, não distinguem, para efeito de manutenção do emprego, se o contrato foi firmado por prazo determinado ou indeterminado. Assim posicionou-se a Súmula n. 378 do C. TST, no respectivo item III, pois o empregado, atleta de futebol, admitido mediante contrato por prazo determinado, que sofre acidente de trabalho tem a garantia de emprego de doze meses. Recurso ordinário do reclamante conhecido e provido. TRT/SP 15ª Região 408-73.2010.5.15.0009 RO - Ac. 6ª Câmara 17.835/15-PATR. Rel. Fábio Allegretti Cooper. DEJT 9 abr. 2015, p. 1602.

08 - ADESÃO DO TRABALHADOR AO PDV. RENÚNCIA EXPRESSA A QUAISQUER DIREITOS ORIUNDOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. EFEITO DE COISA JULGADA. Os contratantes devem ter segurança de que aquilo que pactuaram nos seus contratos será obedecido e estará imune a mudanças bruscas e repentinas. O ato jurídico perfeito, *in casu*, transação e quitação revestidas das formalidades legais que lhe são pertinentes, é de tal importância para a sociedade que é protegido até em relação ao ordenamento jurídico posterior, justamente para garantir a segurança das relações das partes - art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição

da República -, de forma que, após o ato surtir seus efeitos, não se pode desdizer aquilo a que se obrigou e pretender sua anulação *ab ovo*. Não se detecta na transação ou na quitação havidas entre as partes qualquer vício que possa retirar a força obrigacional por elas instituídas, as quais hão de ser respeitadas. Equiparando o contrato à lei deflui a máxima - *pacta sunt servanda* -, segundo a qual os contratos devem ser sempre respeitados, na forma pactuada, enquanto legalmente constituídos. Se os contratantes aceitaram as condições contratuais - máxime no caso em tela, em que o ajuste proporcionou vantagens indenitárias ao reclamante, acima do que prevê a lei quando de sua demissão consentida - a presunção que se tornou certeza é a de que as condições foram estipuladas livremente, o que impede se socorra da autoridade judicial para desdizer, reformar ou transformar uma situação pactuada e cumprida integralmente. A adesão ao PDV beneficia não só o empregado, que recebe uma indenização especial e adicional para deixar a empresa; o empregador, por sua vez, não institui o programa somente para agradecer os funcionários que estão dispostos a deixar a empresa, mas se beneficia com a reorganização e renovação da força de trabalho, substituindo os funcionários mais antigos, com salários maiores e benefícios acumulados, por trabalhadores mais jovens, com mais tempo de serviço a oferecer, vigor e ganhos menos elevados. A transação havida entre as partes produz os mesmos efeitos da coisa julgada, na medida em que ambas dependem da ocorrência de vício ou erro na prática do ato para a sua anulabilidade, mas não se confundem quanto à sua natureza, pois a coisa julgada deflui de ato judicial e a transação havida, ao contrário, é produto de ato extrajudicial. TRT/SP 15ª Região 2419-82.2013.5.15.0102 RO - Ac. 4ª Câmara 416/15-PADM. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 21 maio 2015, p. 1813.

09 - ADICIONAL DE ACÚMULO DE FUNÇÕES. Nos termos do art. 456, parágrafo único, CLT, diante da falta de norma expressa legal ou coletiva a tal respeito, entende-se que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. TRT/SP 15ª Região 142-66.2013.5.15.0014 RO - Ac. 8ª Câmara 24.609/15-PATR. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 7 abr. 2015, p. 1272.

10 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. CUMULAÇÃO. NÃO RECEPÇÃO DO DISPOSTO NO ART. 193, § 2º, CLT PELA CF DE 1988. CONVENÇÕES N. 148 E 155 DA OIT. O Constituinte garantiu expressamente que o trabalhador tem direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII), aos adicionais de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (art. 7º, XXIII), bem como ao meio ambiente do trabalho seguro (art. 200, VIII). Também tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV), além de garantir

o princípio da igualdade (art. 5º, *caput*). Assim, se o constituinte garantiu o direito aos adicionais de insalubridade e periculosidade, sem autorizar qualquer restrição, ainda que pela via infraconstitucional, não foi recepcionada a opção prevista no § 2º do art. 193 da CLT. Ademais, feriria o princípio da igualdade a previsão de que empregado sujeito aos dois fatos geradores distintos receba o mesmo tratamento de colega sujeito a apenas um deles. Além disso, o parágrafo sob exame colide frontalmente com o disposto nas Convenções 148 e 155 da OIT, que têm estatura de norma supralegal. Assim, constatado que o empregado se sujeitou a dois fatos geradores distintos, faz jus, cumulativamente, aos respectivos adicionais de periculosidade e insalubridade. TRT/SP 15ª Região 2439-05.2011.5.15.0018 RO - Ac. 5ª Câmara 19.290/15-PATR. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 16 abr. 2015, p. 655.

11 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. FARMÁCIA. APLICAÇÃO DE INJEÇÕES. Não é crível concluir que o empregado teve efetivo contato permanente com pacientes ou materiais infectocontagiantes (quer na aplicação de injeções, quer no atendimento) porque ele se ativava em farmácia comercial, onde eram aplicadas injeções nos clientes, o que não significa dizer que necessariamente algum deles fosse portador de doença contagiosa, situação, aliás, que sequer restou confirmada no laudo. E mais: a reclamada não se equipara a postos de vacinação ou a estabelecimento destinado aos cuidados da saúde humana, instituições elencadas na NR-15, impossibilitando a caracterização da insalubridade. TRT/SP 15ª Região 092-18.2014.5.15.0010 RO - Ac. 7ª Câmara 18.847/15-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 16 abr. 2015, p. 738.

12 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. INEXISTÊNCIA DE MUDANÇA NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO. DEVIDO POR TODO O PACTO LABORAL. Constatado nos autos que o obreiro se ativava exposto a agentes insalubres, através de laudo pericial, elaborado por engenheiro de segurança do trabalho, a teor do art. 195 da CLT e, ainda, que as condições de trabalho não sofreram qualquer alteração durante todo o período contratual, irrelevante o fato da perícia ter reconhecido a insalubridade apenas por determinado período, já que o referido laudo somente confirmou o direito já existente da reclamante ao recebimento do adicional, sendo que este não pode vir a ser prejudicado pela adoção tardia das medidas necessárias por parte do Município réu. Recurso ordinário do reclamado a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 1000-56.2013.5.15.0060 - Ac. 3ª Câmara 21.949/15-PATR. Rel. Marina de Siqueira Ferreira Zerbinatti. DEJT 23 abr. 2015, p. 1332.

13 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA N. 139 DO C. TST. Dada sua natureza salarial, o adicional de

insalubridade deverá integrar a remuneração do trabalhador para todos os efeitos legais, nos termos da diretriz jurisprudencial constante da Súmula n. 139 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 520-35.2013.5.15.0139 RO - Ac. 8ª Câmara 34.196/15-PATR. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 18 jun. 2015, p. 1296.

14 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PESSOAL OU PATRIMONIAL. COMPENSAÇÃO. ADICIONAL DE RISCO DE VIDA OU OUTRO DE MESMA NATUREZA. POSSIBILIDADE. A nova redação do art. 193 da CLT, dada pela Lei n. 12.740/2012, com a inclusão do disposto no § 3º, autoriza a compensação dos valores devidos a título de adicional de periculosidade com aqueles já pagos a título de adicional de risco de vida, ou outro adicional de mesma natureza que, anteriormente à edição da referida lei, era pago para compensar o risco sofrido. Recurso provido no particular. TRT/SP 15ª Região 2091-79.2013.5.15.0094 RO - Ac. 3ª Câmara 3.214/15-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 5 fev. 2015, p. 1041.

15 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. VIGILANTES ARMADOS. EFICÁCIA IMEDIATA DA LEI N. 12.740/2012. O empregado que exerce a função de vigilante armado em empresa de segurança pessoal ou patrimonial, enquadrado na situação prevista no art. 193 da CLT, possui direito ao adicional de periculosidade desde a data da publicação da Lei n. 12.740/2012, sendo que a ausência de regulamentação de que trata o *caput* do art. 1º da referida norma pelo Ministério do Trabalho e Emprego não é empecilho para sua aplicabilidade, sob pena de se fazer letra morta da lei. Recurso desprovido. TRT/SP 15ª Região 1974-44.2013.5.15.0044 RO - Ac. 6ª Câmara 32.836/15-PATR. Rel. Fábio Allegretti Cooper. DEJT 11 jun. 2015, p. 1590.

16 - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÃO. INCABÍVEL. O adicional por acúmulo de função pressupõe a demonstração de trabalho em duplo período de funções distintas com remunerações diversas, além de previsão legal, normativa ou contratual. TRT/SP 15ª Região 0010278-81.2014.5.15.0081 - Id PJE 9ª Câmara b436848. Rel. José Pitas. DEJT 14 maio 2015, p. 2.750.

17 - ATLETA PROFISSIONAL. DIREITO DE IMAGEM. NATUREZA SALARIAL. O pagamento habitual de valores a título de direito de imagem, por intermédio de pessoa jurídica diversa, sem evidência de prestação de qualquer serviço extra e divulgação de imagens do atleta, tem indiscutível natureza jurídica de salário, sendo devidas as repercussões legais. TRT/SP 15ª Região 429-89.2013.5.15.0091 RO - Ac. 2ª Câmara 17.337/15-PATR. Rel. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. DEJT 9 abr. 2015, p. 1205.

18 - CÂMERAS. MONITORAMENTO DO AMBIENTE DE TRABALHO. CONHECIMENTO DOS EMPREGADOS. INEXISTÊNCIA DE OFENSA À DIGNIDADE E À INTIMIDADE. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A existência de câmeras monitorando o ambiente de trabalho, quando de conhecimento dos empregados, sem ofender à dignidade ou intimidade destes e, ainda, desde que respeitado o princípio da razoabilidade, não se configura atitude ilegítima do empregador e encontra respaldo em seu poder diretivo. Inexistência de abalo moral aos trabalhadores. Precedentes desta E. 4ª Câmara. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 0011552-45.2013.5.15.0007 - Id PJE 4ª Câmara d3f3317. Rel. Eleonora Bordini Coca. DEJT 28 maio 2015, p. 1.700.

19 - COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGALIDADE DA INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA. TOMADOR ENTE PÚBLICO. É competente a Justiça do Trabalho para processar e julgar ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em que o objeto envolve a legalidade da intermediação de mão de obra, sendo o tomador dos serviços um ente público. Ainda que a matéria envolva questões de direito administrativo e de direito trabalhista, o pedido e a causa de pedir estão voltados à tutela dos direitos trabalhistas coletivos, sendo este fator determinante para a fixação da competência. CONTRATO DE GESTÃO. FOMENTO DA EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES E SERVIÇOS DE SAÚDE DE HOSPITAL. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DO CONCURSO PÚBLICO. NÃO CARACTERIZAÇÃO DE TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. O fomento, expressão mencionada diversas vezes nos dispositivos da Lei n. 9.637/1998, e que se operacionaliza mediante o contrato de gestão, visa uma maior eficiência na prática de atividades de atuação nas áreas de saúde, educação, proteção ao meio ambiente, patrimônio histórico e acesso à ciência, afastando a possibilidade de sucateamento destes setores. Segundo a lei em comento, há plena eficiência de seu controle, ainda que balizada a incidência dos princípios da impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (art. 37, *caput*, CF), por tratar-se de um ato administrativo consubstanciado em convênio, cujo procedimento deverá observar a motivação pertinente dos atos administrativos como elemento da necessária controlabilidade dos atos do poder público. Nessa toada, a qualificação das organizações sociais prescinde de licitação. Não há como se falar em violação do art. 37, XXI, da CF, uma vez que a concretização da atividade de fomento, através da colaboração público-privada, tem como formalização o contrato de gestão, afastando-se, por igual modo, qualquer alegação de ilegalidade de contratação de mão de obra por intermédio de OSS, ou terceirização ilícita. TRT/SP 15ª Região 1885-12.2012.5.15.0026 - Ac. 7ª Câmara 29.464/15-PATR. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 2 jun. 2015, p. 1293.

20 - COMPETÊNCIA. DIFERENÇAS DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA PREVISTA EM LEI ESTADUAL FORMULADO EM FACE DO EX-EMPREGADOR (OU SUCESSOR DESTES). INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. As decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Superior nos REs 586.453 e 583.050, com repercussão geral, afastaram a competência da Justiça do Trabalho para apreciar casos que envolvem pedidos relativos à previdência complementar privada, tendo modulado os efeitos da decisão, para manter a competência residual da Justiça do Trabalho apenas nas hipóteses em que tenha sido proferida sentença de mérito até a data da conclusão do julgamento daqueles recursos (20.2.2013), entendimento aplicável inclusive em ações que envolvam pedido de diferenças de complementação de aposentadoria prevista em Lei Estadual formulado em face do ex-empregador (ou sucessor deste), em consonância do decidido pelo mesmo tribunal no RE 594.435 RG/SP São Paulo. TRT/SP 15ª Região 2835-82.2012.5.15.0135 RO - Ac. 4ª Câmara 14.784/15-PATR. Rel. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza. DEJT 30 mar. 2015, p. 412.

21 - CONTRATO DE TRABALHO A TERMO FIRMADO COM ENTE PÚBLICO. FUNÇÃO INERENTE ÀS ATIVIDADES PERMANENTES, CUJA CONTRATAÇÃO REQUER PRÉVIO CONCURSO PÚBLICO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Em se tratando de serviços permanentes, cuja contratação não dispensa legalmente a realização de concurso público, não há se falar em relação meramente jurídico-administrativa. Necessário examinar o contrato realidade para diferenciar a ocorrência de pacto nulo da existência de cargo em comissão, de livre nomeação e exoneração. Constatado o primeiro caso, ainda que se trate de sucessivos ajustes a termo, especialmente se regidos pela CLT, é desta Especializada a competência para apreciar a matéria. Inteligência do art. 37, II, da CF. TRT/SP 15ª Região 217-90.2014.5.15.0040 RO - Ac. 7ª Câmara 19.114/15-PATR. Rel. Carlos Alberto Bosco. DEJT 16 abr. 2015, p. 724.

22 - DANO MORAL. PANFLETOS DISTRIBUÍDOS POR MEMBROS DA CIPA COM OFENSAS À EMPREGADORA. DANO À IMAGEM DA PESSOA JURÍDICA CONFIGURADO. REPARAÇÃO CABÍVEL. É passível de reparação o dano causado por membros da Cipa com a distribuição de panfletos contendo ofensas à empregadora. Dano à imagem da pessoa jurídica configurado. TRT/SP 15ª Região 2003-68.2011.5.15.0043 RO - Ac. 10ª Câmara 19.512/15-PATR. Rel. Fabio Grasselli. DEJT 16 abr. 2015, p. 935.

23 - DANO MORAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS E VERBAS RESCISÓRIAS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O atraso no pagamento de salários e de verbas rescisórias, além de ensejar a rescisão indireta do

contrato de trabalho, por descumprimento da previsão normativa acerca do rompimento do contrato entre tomadora e prestadora de serviços, obrigou a autora a bater às portas do Poder Judiciário para receber os mais elementares direitos, causando-lhe danos de ordem moral, o que implica na imposição ao empregador do dever de indenizar, nos termos dos arts. 186 e 187 do CC. TRT/SP 15ª Região 166-38.2013.5.15.0065 RO - Ac. 4ª Câmara 14.697/15-PATR. Rel. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza. DEJT 30 mar. 2015, p. 394.

24 - DANO MORAL. RETENÇÃO INDEVIDA DA CTPS DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO CONCEDIDA. A retenção indevida da CTPS do trabalhador por período superior ao legalmente previsto (art. 29 da CLT) constitui fato passível de reparação ou indenização, lembrando que o dano, neste caso, é presumido (*in re ipsa*), isto é, decorre da força dos próprios fatos. TRT/SP 15ª Região 484-25.2013.5.15.0096 RO - Ac. 2ª Câmara 6.836/15-PATR. Rel. Eliane de Carvalho Costa Ribeiro. DEJT 19 fev. 2015, p. 596.

25 - DANOS MORAIS COLETIVOS. INDENIZAÇÃO REPARATÓRIA. A compreensão do dano moral coletivo não se conjuga diretamente com a ideia de demonstração de elementos como perturbação, aflição ou transtorno coletivo. Ao contrário, amolda-se à ideia de um determinado fato refletir uma violação intolerável de direitos coletivos e difusos, cuja essência é extrapatrimonial. O dano moral coletivo, é bom que se diga, é tutelado pelas leis que constituem o núcleo do microsistema de tutela coletiva, ou seja, as Leis n. 7.347/1985 e n. 8.078/1990. Nessa esteira, o entendimento hodierno da doutrina e da jurisprudência é no sentido de que o dano moral coletivo, na esfera laboral, deve ser entendido como uma lesão injusta que extrapola a esfera trabalhista individual, atentando contra direitos transindividuais de natureza coletiva. A conduta ilícita a configurar o dano moral coletivo deve, portanto, repercutir não só sobre os trabalhadores diretamente envolvidos, mas também sobre a coletividade. Recurso da reclamada ao qual se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 612-05.2012.5.15.0056 RO - Ac. 7ª Câmara 7.179/15-PATR. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 19 fev. 2015, p. 939.

26 - DEGENERÇÃO MORAL DO TRABALHADOR. ATO ILÍCITO DA EMPREGADORA. DANO MORAL CARACTERIZADO. Subjugar empregado, em pleno Século XXI, impondo-lhe comando aviltante de superior desqualificado para o cargo, afeta ao sistema de feitorias do Século XIX, é exemplo clássico de assédio moral, revela ambiente laboral degradado, incompatível com o respeito à dignidade dos empregados, repudiados pela doutrina e jurisprudência. Dano moral configurado pela dor, a vergonha e a humilhação, que fugindo à normalidade, interfira

intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, de forma a lhe causar sensível aflição e desequilíbrio em seu bem-estar. TRT/SP 15ª Região 1974-09.2012.5.15.0067 RO - Ac. 4ª Câmara 34.754/15-PATR. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 18 jun. 2015, p. 989.

27 - DEPENDENTE QUÍMICO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA INVÁLIDA. REINTEGRAÇÃO DEVIDA. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a jurisprudência pacífica dos tribunais entendem que os problemas relacionados com o consumo de álcool e de drogas devem ser considerados como problemas de saúde e por conseguinte ser tratados sem nenhuma discriminação, como qualquer outro problema de saúde no trabalho, e não devem ser vistos como desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Nesse contexto, resulta inválida a justa causa por desídia aplicada e, adotando-se posicionamento consubstanciado na Súmula n. 443 do C. TST, que presume discriminatória despedida de empregado portador de doença grave causadora de estigma ou preconceito, impõe-se acolher o pedido de reintegração ao emprego. Recurso obreiro provido no particular. TRT/SP 15ª Região 000502-88.2013.5.15.0082 RO - Ac. 11ª Câmara 12.503/15-PATR. Rel. Hélio Grasselli. DEJT 19 mar. 2015, p. 2807.

28 - DIREITO DO TRABALHO. CONTRATO DE TRABALHO. SUSPENSÃO. AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO. ABANDONO DE EMPREGO NÃO VERIFICADO. DANO MORAL CABÍVEL. Na data da rescisão contratual operada pela reclamada, a empregada se encontrava afastada junto ao órgão previdenciário oficial, por motivo de auxílio-doença, B-31, estando, pois, seu contrato suspenso, a teor do que dispõe o art. 475, CLT. A extinção do contrato de trabalho sob a alegação de abandono de emprego é ônus do empregador demonstrar, pois a continuidade da relação de emprego milita em favor do trabalhador. Não havendo prova do ânimo de abandonar por parte da autora, muito menos ausência continuada e de forma deliberada, de molde a se verificar a figura do abandono, não se desincumbe o empregador do ônus da prova. Além de estar afastada por doença, a empregada ainda experimentou a agrura de se ver despedida motivamente por abandono, sendo cancelado o seu convênio médico exatamente no momento em que se encontra adoecida e, portanto, quando faz uso desse benefício, cuja cessação durante o contrato de trabalho implica alteração unilateral e prejudicial, incidindo a hipótese do art. 469, CLT. Presentes, portanto, os elementos caracterizadores da responsabilidade civil, na forma do art. 186, C. Civil, deve o ofensor arcar com a indenização a favor do ofendido. TRT/SP 15ª Região 874-55.2013.5.15.0076 RO - Ac. 6ª Câmara 27.471/15-PATR. Rel. Luciane Storel da Silva. DEJT 14 maio 2015, p. 1976.

29 - DIREITO DO TRABALHO. DURAÇÃO DO TRABALHO. MOTO-RISTA CARRETEIRO. SERVIÇOS EXTERNOS. HORAS EXTRAS. CABI-MENTO. É cediço que, na prática de serviços externos, se o trabalhador estiver subordinado a controles que permitam mensurar a carga horária por ele realizada, torna-se plenamente concebível o pagamento do sobrelabor. A exceção prevista pelo inciso I do art. 62 da CLT não é absoluta, diante do disposto no inciso XIII do art. 7º da CF. Evidente que a falta de controle de jornada só se justifica mediante a absoluta impossibilidade de o empregador estimar, sequer minimamente, os horários cumpridos pelo trabalhador, pois a flexibilização das normas de saúde, medicina e segurança de trabalho são totalmente excepcionais, importando grave violação não só aos direitos trabalhistas, mas ao princípio da dignidade da pessoa humana. Tratando-se de exceção ao Capítulo da Duração do Trabalho, ônus da prova atribuído ao empregador, conforme art. 818, CLT, c/c 333, CPC, e, não se desincumbindo, impõe-se o reconhecimento da jornada extra. TRT/SP 15ª Região 1069-05.2013.5.15.0023 RO - Ac. 6ª Câmara 17.773/15-PATR. Rel. Luciane Storel da Silva. DEJT 9 abr. 2015, p. 1590.

30 - DISPENSA. EMPREGADO PÚBLICO. MOTIVAÇÃO. NÃO APLI-CAÇÃO À SABESP. CUMPRIMENTO AO TAC FIRMADO PERANTE O MINISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL. DECISÃO DO STF NA RCL 8.408-MC/SP. O dever de motivar o ato de despedida de empregados públicos, após a aposentadoria espontânea, não se aplica à Sabesp, no tocante ao cumprimento do TAC firmado perante o Ministério Público Estadual em 20.2.2009, em razão da necessidade de renovação de sua força de trabalho, conforme decisão proferida pelo E. STF na Reclamação 8.408-MC/SP. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 1420-66.2013.5.15.0026 RO - Ac. 9ª Câmara 3.687/15-PATR. Rel. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. DEJT 5 fev. 2015, p. 1418.

31 - ECT. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. PROGRESSÃO HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE. REQUISITOS. A deliberação da diretoria da ECT, prevista no PCCS como requisito indispensável à concessão da progressão por antiguidade, não constitui óbice ao deferimento da promoção, quando preenchidas as demais exigências. Com efeito, não pode ser considerado válido um critério que condiciona a concessão de uma progressão por antiguidade - relacionada a um critério objetivo (tempo) - a um ato unilateral da empresa, já que a sua omissão em deliberar com a diretoria frustraria a efetividade do plano de cargos e salários e acarretaria prejuízos financeiros aos seus empregados. TRT/SP 15ª Região 930-46.2013.5.15.0090 RO - Ac. 2ª Câmara 29.980/15-PATR. Rel. Desig. Helena Rosa Mônaco da Silva Lins Coelho. DEJT 28 maio 2015, p. 1320.

32 - EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. A previsão legal acerca da terceirização da atividade meio, na forma do art. 94 da Lei n. 9.472/1997, não implica a absoluta ausência de responsabilidade da empresa tomadora de serviços em relação às obrigações trabalhistas dos empregados das prestadoras que com ela contrata. TRT/SP 15ª Região 176-70.2013.5.15.0069 RO - Ac. 2ª Câmara 6.770/15-PATR. Rel. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. DEJT 19 fev. 2015, p. 586.

33 - ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. PEDIDO APENAS DE INDENIZAÇÃO. RENÚNCIA TÁCITA NÃO CONFIGURADA. A postulação apenas de indenização, sem prévio pedido de reintegração, não implica em renúncia tácita à aludida garantia provisória de emprego, pois o ato gravoso patronal de dispensar injustamente empregado detentor de estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho, normalmente, torna incompatível a reintegração, como neste caso concreto. Recurso a que se nega provimento. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. RECEBIMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. RENÚNCIA NÃO CONFIGURADA. Nos termos da Súmula n. 330 do E. TST, a quitação passada pelo empregado ao empregador, tem eficácia liberatória quanto às parcelas constantes do termo rescisório e, ainda, quanto ao período nele consignado. Não consta do TRCT nenhuma parcela quitada a título de indenização pelo período de estabilidade. Observo que não se admite a renúncia tácita à estabilidade, ainda mais nesse caso quando a rescisão do contrato não contou com a assistência sindical, pois a relação de emprego vigorou por menos de um ano. Recurso da reclamada ao qual se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 735-32.2014.5.15.0153 RO - Ac. 2ª Câmara 28.158/15-PATR. Rel. José Otávio de Souza Ferreira. DEJT 21 maio 2015, p. 1413.

34 - ESTABILIDADE GESTANTE. PARTO PREMATURO. NATIMORTO. POSSIBILIDADE. DIREITO INDISPONÍVEL. Da prova dos autos, tem-se que a idade gestacional era de aproximadamente 25 semanas quando a reclamante deu à luz a criança morta. Considera-se, pois, parto prematuro, independentemente da criança ter nascido com vida, para fins de incidência da licença-maternidade e estabilidade provisória. Afinal, o período estável, no caso, visa a recuperação e resguardo da genitora que acabou por perder o seu filho. Trata-se de um direito de indisponibilidade absoluta. Recurso ordinário da reclamante parcialmente provido. TRT/SP 15ª Região 087-34.2014.5.15.0159 RO - Ac. 5ª Câmara 34.947/15-PATR. Rel. Adriene Sidnei de Moura David Diamantino. DEJT 18 jun. 2015, p. 1095.

35 - GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ART. 10, II, "B", DO ADCT. PEDIDO DE DEMISSÃO. NULIDADE. AUSÊNCIA DE

FORMALIDADE ESSENCIAL PREVISTA NO ART. 500 DA CLT. É inválido o pedido de demissão formulado pela reclamante, empregada estável (estabilidade provisória), ante a ausência de formalidade essencial, prevista no art. 500 da CLT, independente do tempo de serviço. TRT/SP 15ª Região 124-95.2014.5.15.0083 RO - Ac. 11ª Câmara 27.614/15-PATR. Rel. Flavio Nunes Campos. DEJT 21 maio 2015, p. 4033.

36 - HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. SUBGERENTE. ENQUADRAMENTO INDEVIDO NO ART. 62, II, DA CLT. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O exercício de cargo de confiança que tem como atribuição a abertura e fechamento da loja, assim como a posse das senhas de alarmes de cofres, sem qualquer outro encargo gerencial, não se caracteriza como de mando e gestão de forma a atrair a exceção prevista no art. 62, II, da CLT, para excluir seu ocupante das regras gerais de controle de jornada previstas na legislação trabalhista. Não provados os necessários encargos de gestão no exercício da função, devidas as horas extras. Recurso da reclamada ao qual se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 977-85.2013.5.15.0133 RO - Ac. 2ª Câmara 6.685/15-PATR. Rel. José Otávio de Souza Ferreira. DEJT 19 fev. 2015, p. 570.

37 - HORAS EXTRAS. JOGADOR DE FUTEBOL. CONCENTRAÇÃO E VIAGENS PARA A DISPUTA DE JOGOS. LEGISLAÇÃO ESPECIAL. ATIVIDADES NORMAIS E PREPARATÓRIAS DO ATLETA. INDEVIDAS. O contrato de trabalho de atleta profissional do futebol traduz relação de emprego com peculiaridades próprias, a torna diversa da relação ordinária trabalhista, atraindo a aplicação da legislação especial, de modo que a concentração e as viagens para disputa de jogos são enquadradas como atividades normais e preparatórias do atleta, não comportando o pagamento de horas extras. CLÁUSULA PENAL. ART. 28 DA LEI N. 9.615/1998. OBRIGAÇÃO DEVIDA PELO ATLETA EM FACE DA ASSOCIAÇÃO DESPORTIVA. INDEVIDA. A cláusula penal inserta no art. 28 da Lei n. 9.615/1998 é obrigação devida pelo atleta profissional nos casos em que o contrato de trabalho é rompido por sua iniciativa. Não há falar em pagamento de cláusula penal quando o clube é o motivador do rompimento contratual. LUVAS. ATLETA PROFISSIONAL. AUSÊNCIA DE PRÉVIA PACTUAÇÃO CONTRATUAL. INDEVIDA. As luvas desportivas denotam reconhecimento do valor e desempenho personalíssimo do atleta, sendo devida apenas quando pactuada entre os contratantes, não podendo ser imposta pelo Judiciário. TRT/SP 15ª Região 121-86.2011.5.15.0135 RO - Ac. 4ª Câmara 14.708/15-PATR. Rel. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza. DEJT 30 mar. 2015, p. 397.

38 - HORAS *IN ITINERE*. ACT. É aceitável a legitimidade das ACTs sobre as horas *in itinere*, desde que o horário estipulado seja razoável

com a realidade. TRT/SP 15ª Região 0010894-64.2014.5.15.0143 - Id PJE 9ª Câmara 64b30af. Rel. José Pitas. DEJT 14 maio 2015, p. 2.845.

39 - INDENIZAÇÃO PELA PERDA DE UMA CHANCE. REARBITRAMENTO DO VALOR CONFORME PROBABILIDADE DE ASCENSÃO PROFISSIONAL. A teoria da perda de uma chance ampara a responsabilidade do empregador que obsta o empregado a alcançar determinada vantagem. Para tanto, deve ser constatada a chance real de se obter o benefício e não o prejuízo efetivo. No caso dos autos, a possibilidade de a empregada ser designada para o cargo de gerente geral da agência era expressiva, em percentual ora reabilitado em 60%, porque ela se ativou por mais de vinte anos em benefício do Banco reclamado, substituía o gerente geral e havia sido aprovada em avaliação interna visando à promoção. Por isso, devida a indenização no importe de R\$ 231.072,00. Recurso do reclamado não provido e, da reclamante, provido em parte. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EMPREGADA VÍTIMA DE EXTORSÃO MEDIANTE SEQUESTRO QUE CULMINOU EM ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO. MAJORAÇÃO DO VALOR. A indenização por danos morais embasada na extorsão mediante sequestro que vitimou a empregada, ocasionando-lhe estresse pós-traumático, deve levar em conta os requisitos clássicos e contemporâneos, inclusive o porte econômico da empregadora, cujo capital social é de mais de 30 bilhões de reais. Deve ser sopesada, ainda, a finalidade pedagógica, para que as empresas passem a zelar, efetivamente, pelo ambiente de trabalho, proporcionando segurança e bem-estar a seus empregados, protegendo o bem de maior relevo destes, sua saúde, um direito humano fundamental. Por tudo isso, reabilito o valor da condenação para R\$ 1.000.000,00. Recurso do reclamado não provido e, da reclamante, provido em parte. TRT/SP 15ª Região 244-59.2012.5.15.0132 RO - Ac. 4ª Câmara 34.896/15-PATR. Rel. José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva. DEJT 18 jun. 2015, p. 1017.

40 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. NÃO PAGAMENTO INJUSTIFICÁVEL DAS VERBAS RESCISÓRIAS E DO SALDO DE SALÁRIO. O não pagamento das verbas rescisórias e do saldo de salário no prazo legal, de forma injustificável, com o abandono do empregado à própria sorte, justifica não só a incidência das multas previstas na CLT, mas também indenização por danos morais. Recurso do reclamante provido, para fixar a indenização, com base nos elementos dos autos, em R\$ 3.000,00 (três mil reais). TRT/SP 15ª Região 0011272-45.2014.5.15.0070 - Id PJE 4ª Câmara be92211. Rel. Eleonora Bordini Coca. DEJT 28 maio 2015, p. 1.677.

41 - INTERVALO INTRAJORNADA VIOLADO. ADICIONAL DE 60% PREVISTO EM CONVENÇÃO COLETIVA. O intervalo para refeição e descanso trabalhado é remunerado e computado na jornada como

hora extraordinária, desafiando o adicional estabelecido em convenção coletiva (art. 71, §§ 2º e 4º, CLT, e art. 7º, XVI, CF). TRT/SP 15ª Região 480-11.2013.5.15.0153 RO - Ac. 8ª Câmara 31.376/15-PATR. Rel. Flavio Allegretti de Campos Cooper. DEJT 2 jun. 2015, p. 1370.

42 - ITAÚ UNIBANCO. TRANSPORTE DE VALORES POR BANCÁRIO. EXPOSIÇÃO A RISCO. OFENSA À LEI N. 7.102/1983. INDENIZAÇÃO POR DANO À MORAL DEVIDA. O legislador constituinte erigiu a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho ao patamar de Fundamentos da República Federativa do Brasil. Como se não bastasse, previu como direito fundamental do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, da CF). Em plena consonância com os dispositivos constitucionais, a Consolidação das Leis do Trabalho atribuiu ao empregador, como não poderia deixar de ser, a responsabilidade pela implementação de medidas protetivas e preventivas atinentes ao meio ambiente de trabalho sadio e decente (art. 157 da CLT). Nessa cadência, as regras previstas pelos arts. 2º e 3º da Lei n. 7.102/1983 revelam, sem qualquer dúvida, formas de proteção à vida e à segurança dos responsáveis pelo transporte de valores a pedido de, por exemplo, instituições financeiras. Quando a reclamada, Itaú Unibanco S.A., determina que bancário enquadrado judicialmente no *caput* do art. 224 da CLT realize frequentemente transporte de valores - cuja monta superava R\$ 100.000,00 (cem mil reais), acaba por demonstrar desprezo e indiferença com a vida e a segurança de seus empregados. Trata-se de contexto repugnante e inadmissível, de modo que o bancário tem ferida sua dignidade e desrespeitado o valor social de seu trabalho quando, sem qualquer proteção, treinamento ou acompanhamento, transporta valores por sua conta e risco. Tudo se agrava se se considerar o capital social do Itaú Unibanco S.A., já que sua condição financeira lhe permite contratar equipes especializadas para a realização do transporte de valores. Devida a indenização por lesão ao patrimônio imaterial do trabalhador, haja vista a exposição a elevadíssimo risco, o valor arbitrado deve atender a dupla finalidade, qual seja: a) compensar a vítima e b) punir/dissuadir o agressor, de modo que condutas desse jaez não mais se repitam. Recurso do reclamante provido nesse ponto. TRT/SP 15ª Região 1227-52.2011.5.15.0016 RO - Ac. 11ª Câmara 33.469/15-PATR. Rel. João Batista Martins César. DEJT 18 jun. 2015, p. 2628.

43 - JORNADA DE TRABALHO. PROVA. ÔNUS DA. CONTROLES NÃO ASSINADOS. VALOR. No que toca à validade dos controles de frequência quando não assinados pelo empregado, não constituem meio de prova eficaz a partir de quando impugnados pelo obreiro, pois, do reverso, a facilidade em descumprir a finalidade que está à raiz da obrigação legal de anotá-los deporia mesmo contra a utilidade da respectiva assinalação,

ainda em se cuidando de controles magnéticos ou equivalentes, pois não imunes a adulterações e/ou indevidas substituições, e aqui a pergunta que não quer calar: por que determinada empresa, se determina sejam assinalados escorreitamente os cartões de ponto, não faz os empregados firmarem-nos, o que conferiria maior valor probatório aos mesmos, atestando com maior vigor a correção do seu procedimento e o que neles consignado? O que justificaria tal omissão? Essa postura emprestaria, aí sim, um peso mais elevado, enquanto meio de prova, aos aludidos controles de frequência, e sua não adoção, por uma questão de lógica, enfraquece-os. Nesse passo, de ponderar que há certas coisas que não precisam ser ditas, como que compõem, por uma questão de coerência, outra mais ampla, na qual inseridas, assim é na vida (lembre-se de quantas coisas às vezes são faladas, a mensagem emitida, embora referindo a um aspecto e/ou ponto do todo!), assim é no que toca a um comando legal, ao determinar o controle da jornada por meio de anotação em cartões de ponto, está claro que a *intentio* da lei é ter um registro fidedigno, e para tanto, faz parte desse desiderato, sejam os mesmos assinados, do reverso, como se pode, sem mais, tê-los como reproduzindo a realidade, pelo simples fato de que exibidos em juízo por um dador de serviço, jogando, só por isso, todo o *onus probandi* sobre o trabalhador; seria esse um raciocínio harmônico com os fins que justificam a existência de um direito do trabalho e também de um direito processual do trabalho? É de se ter que não! TRT/SP 15ª Região 2203-71.2013.5.15.0054 RO - Ac. 6ª Câmara 7.650/15-PATR. Rel. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. DEJT 26 fev. 2015, p. 401.

44 - JORNALISTA. PRODUÇÃO DE TEXTOS PARA SUBSIDIAR MATÉRIAS DE REVISTAS EDITADAS PELA RÉ. TRABALHO INTELLECTUAL E HOME OFFICE (EM DOMICÍLIO). Provada a presença dos requisitos do art. 3º da CLT, dentre estes a personalidade, a continuidade e a subordinação (ingerência da reclamada quanto ao prazo e ao modo de produção dos textos), mesmo com o rótulo de “colaborador”, afasta-se a relação de trabalho autônomo e se reconhece a relação de emprego nos moldes do art. 6º da CLT. Nulidade dos sucessivos contratos de prestação de serviços reconhecida, por aplicação do princípio da primazia da realidade, conjugado com o art. 9º da CLT. Neste caso, é ainda mais evidente a fraude, pelo fato de os sucessivos contratos de prestação de serviços sucederem a um contrato de trabalho, havendo continuidade entre ambos no exercício de boa parte das mesmas tarefas pela reclamante, as quais se inserem na atividade fim da reclamada. Recurso provido em parte, para se declarar a nulidade dos contratos de prestação de serviços, reconhecer-se o vínculo empregatício pelo período apontado na inicial e impor os pagamentos pleiteados, exceto honorários advocatícios. TRT/SP 15ª Região 0001255-24.2013.5.15.0089 RO - Ac. 8ª Câmara 18.056/15-PATR. Rel. Orlando Amâncio Taveira. DEJT 9 abr. 2015, p. 1806.

45 - JUSTA CAUSA. PROVA. Constatada a retirada indevida de material do estabelecimento e surpreendido o empregado em atitude suspeita, cumpre manter a justa causa para a rescisão contratual, se não produzida contraprova capaz de afastar o ato incorreto. Não se pode dizer que a dispensa é desproporcional, na medida em que a improbidade procedimento do empregado quebra a fidúcia que deve nortear as relações trabalhistas, obstando a manutenção do pacto laboral. TRT/SP 15ª Região 1999-58.2011.5.15.0131 RO - Ac. 7ª Câmara 14.281/15-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 30 mar. 2015, p. 751.

46 - LEI N. 12.619/2012. ART. 235 DA CLT. Durante o “tempo de espera” o motorista não desempenha suas atividades, e permanece em situação análoga à do trabalhador em sobreaviso. Assim, é razoável a fixação de 30% do valor do salário-hora, cuja opção da natureza indenizatória pelo legislador é constitucional. TRT/SP 15ª Região 2239-89.2013.5.15.0062 RO - Ac. 1ª Câmara 33.105/15-PATR. Rel. André Augusto Ulpiano Rizzardo. DEJT 18 jun. 2015, p. 651.

47 - LITISCONSÓRCIO PASSIVO. NÃO COMPARECIMENTO DE UMA DAS RECLAMADAS À AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO. PENA DE CONFISSÃO *FICTA*. NÃO APLICAÇÃO À RECLAMADA AUSENTE, NEM EXTENSÃO À OUTRA RÉ, QUE COMPARECEU E APRESENTOU DEFESA, TORNANDO CONTROVERSAS AS ALEGAÇÕES DA INICIAL. REGRA DOS ARTS. 769 DA CLT E 320, INCISO I, DO CPC. Por força do art. 844 da CLT, a ausência da 1ª (primeira) reclamada, à audiência, 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 segunda ré ofereceu contestação, tornando controvertidas as alegações contidas na petição inicial, deixa de existir a presunção, decorrente da revelia da primeira 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. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 0010864-02.2014.5.15.0055 RO - Id PJE 1ª Câmara 86e78c1. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 16 mar. 2015, p. 148.

48 - MOTORISTA CARRETEIRO. ATIVIDADE LABORATIVA EXTERNA. ART. 62, I, DA CLT. EXISTÊNCIA DE CONTROLE INDIRETO E À DISTÂNCIA DA JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS DEVIDAS. A exceção contida no art. 62, I, da CLT, tem incidência sobre os empregados que, executando serviços externos em razão da própria

natureza das funções, não podem estar submetidos a horários, desde que tal importe em impedir o normal desenvolvimento da atividade. A regra geral, no caso, é o não recebimento de horas extras, face à ausência de controle. Entretanto, em havendo controle por parte da empresa - ainda que indireto - sobre a atividade do empregado, não se aplica a exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Também a mera previsão de inexistência de controle de jornada de trabalho em instrumento normativo, por si só, não tem o condão de elidir a pretensão ao recebimento de horas extras, impondo-se, pois, a toda evidência, o exame da prova no caso concreto, ou seja, mesmo diante dos indigitados instrumentos normativos, há que se aferir a realidade fática do contrato de trabalho, para se verificar se realmente correspondia ao conteúdo normativo, em especial ao se considerar o princípio da primazia da realidade, tão caro ao processo judiciário do trabalho. E, no caso concreto, há provas da existência de controle da jornada de trabalho cumprida pelo obreiro, motivo pelo qual não seria possível admitir-se a aplicabilidade do disposto no art. 62, I, da CLT. Recursos ordinários das reclamadas conhecidos e desprovidos. TRT/SP 15ª Região 657-76.2013.5.15.0087 RO - Ac. 6ª Câmara 32.887/15-PATR. Rel. Edna Pedroso Romanini. DEJT 11 jun. 2015, p. 1601.

49 - MUNICÍPIO DE AMPARO. INCENTIVO FINANCEIRO ADICIONAL. Tratando-se a verba em questão de repasse do Fundo Nacional de Saúde e não de aumento salarial, que exige prévia dotação orçamentária e iniciativa do Chefe do Poder Executivo, não há se falar em afronta à Lei de Responsabilidade Fiscal ou ao normativo constitucional. TRT/SP 15ª Região 938-16.2013.5.15.0060 - Ac. 8ª Câmara 28.052/15-PATR. Rel. Flavio Allegretti de Campos Cooper. DEJT 21 maio 2015, p. 2872.

50 - MUNICÍPIO DE CRUZEIRO. REGÊNCIA DA RELAÇÃO COM SERVIDORES. REGIME CELETISTA. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Apesar de o reclamado não haver mencionado as alterações legislativas posteriores à Lei Municipal n. 2.876/1995, é sabido que a Lei Municipal n. 3.064/1997 restabeleceu, expressamente, o regime jurídico da CLT como o de regência da relação entre o Município e os seus servidores, situação que determina como sendo da competência da Justiça do Trabalho apreciar os eventuais conflitos existentes entre as partes. Ademais, as contratações da reclamante se deram com anotação em CTPS, e a Lei Orgânica do Município não especificou qual o regime jurídico único dos servidores públicos municipais teria sido adotado pela Administração. MUNICÍPIO DE CRUZEIRO. DEPÓSITOS DE FGTS. PRESCRIÇÃO REJEITADA. CONDENAÇÃO DEVIDA. Considerando-se que a reclamante mantém vínculo celetista com o reclamado desde a edição da Lei Municipal 3.064/1997, não há mesmo que se falar em prescrição quanto aos depósitos de FGTS vindicados e objeto da

condenação, referentes ao período de 1º.2.2010 a 14.11.2013. Mantido o reconhecimento de que a contratação da reclamante submeteu-se ao regime celetista, procede a pretensão de recolhimento do FGTS não depositado, ao qual a obreira tem direito por força da Lei n. 8.036/1990. Apelo não provido. TRT/SP 15ª Região 1980-63.2013.5.15.0040 RO - Ac. 8ª Câmara 30.673/15-PATR. Rel. Rosemeire Uehara Tanaka. DEJT 2 jun. 2015, p. 1353.

51 - MUNICÍPIO DE MONTE APRAZÍVEL. OJ N. 386 DA SBDI-1, DO C. TST. FÉRIAS USUFRUÍDAS E NÃO REMUNERADAS NA ÉPOCA PRÓPRIA. APLICAÇÃO DO ART. 145 E 137 DA CLT. Dispõe o art. 145 da CLT que “o pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período. Assim, havendo o empregador descumprido o prazo expressamente previsto no art. 145 da CLT, estará sujeito ao pagamento em dobro da remuneração das férias, incluído o terço constitucional, conforme dispõe o art. 137 da CLT e a OJ n. 386 da SBDI-1 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 000955-17.2013.5.15.0104 RO - Ac. 6ª Câmara 12.895/15-PATR. Rel. Marcos da Silva Pôrto. DEJT 19 mar. 2015, p. 1698.

52 - MUNICÍPIO DE VOTUPORANGA. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA PARA EMPREGADO QUE OBTÉM O JUBILAMENTO MAS FAZ OPÇÃO PELA MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PARCELA DEVIDA QUANDO PREENCHIDOS OS REQUISITOS ESTABELECIDOS NA LEGISLAÇÃO MUNICIPAL. A continuidade do vínculo empregatício, após o jubramento, não obsta a concessão da complementação legalmente prevista, pois não há previsão legal neste sentido e, mais importante, porque a aposentadoria não é causa de necessária extinção do contrato de trabalho. Por outro lado, aos aposentados são devidos os direitos previstos na legislação municipal a eles aplicável, enquanto aos empregados são assegurados os direitos decorrentes da atividade que realizam, direitos que não se confundem e que decorrem de vínculos jurídicos distintos. TRT/SP 15ª Região 1607-71.2013.5.15.0027 RO - Ac. 9ª Câmara 8.930/15-PATR. Rel. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa. DEJT 5 mar. 2015, p. 1452.

53 - MUNICÍPIO. PROMOÇÃO POR MERECEIMENTO. PREENCHIMENTO DE CRITÉRIOS SUBJETIVOS. INDEVIDA. A despeito da aplicabilidade do PCS, a promoção por merecimento depende do preenchimento de critérios subjetivos, atrelados à avaliação de desempenho, a ser procedida pelo empregador, não havendo que se falar em aquisição automática de tais promoções. Tampouco há margem para atuação do Poder Judiciário, que não pode substituir o empregador, deferindo as

promoções. Recurso do reclamado provido. TRT/SP 15ª Região 2642-08.2013.5.15.0111 RO - Ac. 7ª Câmara 7.099/15-PATR. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 19 fev. 2015, p. 918.

54 - NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. DOENÇA OCUPACIONAL. LIVRE CONVENCIMENTO MOTIVADO. ÔNUS DA PROVA. POSSIBILIDADE DE INVERSÃO E CULPA PRESUMIDA. O ordenamento jurídico pátrio adota o princípio do livre convencimento motivado ou persuasão racional (art. 131 do CPC). Desta forma, e por decorrência lógica, o magistrado não está adstrito às conclusões apresentadas pelo perito nomeado (art. 436 do CPC). Em continuidade, para que o art. 93, inc. IX, da CF de 1988 não seja violado, deve o magistrado, ao afastar as conclusões do laudo pericial, expor fundamentadamente suas razões, baseando-as tanto em provas quanto em presunções específicas incidentes no caso. Nesses termos, se a atividade desenvolvida pelo trabalhador na reclamada possui presunção de existência da doença, de acordo com o cruzamento do CNAE e do CID, resultando elevado risco de acometimento ou agravamento (Nexo Técnico Epidemiológico - NTEP), presume-se a culpa da reclamada. Corolário direto desse raciocínio é a inversão do ônus da prova, de modo que a reclamada deverá comprovar que, diante do NTEP, a doença constatada não é ocupacional. *In casu*, não se desincumbiu de seu ônus a reclamada que apresentou tese de defesa exclusivamente baseada em laudo pericial que sequer considerou o NTEP - fato que revelou a falta de acuidade técnica do perito nomeado. Aliado à falha do laudo, a reclamada sequer apresentou PCMSO, PPRA, PCMAT, ficha de fornecimento de EPI, treinamento ou diálogos sobre prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, isto é, não revelou a mais remota preocupação com a saúde de seus empregados. Por derradeiro, o exame médico admissional revelou que a reclamante iniciou suas atividades na plenitude de seu vigor, contexto que, mais uma vez, faz presumir a culpa da reclamada pelo acometimento/agravamento da doença. Diante de todo esse cenário é que se descortina a inteligência dos arts. 131 e 436 do Código de Processo, pois, em certas situações, os laudos periciais são incompletos ou insuficientes e apresentam conclusões desgarradas de todas as demais provas constantes dos autos. Portanto, considerando todos os fatos que fazem presumir a culpa da reclamada, bem como as provas produzidas nos autos, o laudo apresentado pelo perito nomeado é imprestável para o esclarecimento da controvérsia e deve ser desconsiderado. Recurso do reclamante parcialmente provido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização substitutiva da garantia provisória de emprego não respeitada. TRT/SP 15ª Região 403-25.2013.5.15.0113 RO - Ac. 11ª Câmara 23.54/15-PATR. Rel. João Batista Martins César. DEJT 5 fev. 2015, p. 1473.

55 - NORMA COLETIVA. DISPONIBILIZAÇÃO DE BENFEITORIAS NO MEIO AMBIENTE LABORAL. LOCALIZAÇÃO EXTERNA. OBRIGAÇÃO INEXEQUÍVEL. NÃO VIOLAÇÃO AO ART. 7º, INCISO XXVI, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. O art. 7º, inciso XXVI, da Constituição da República privilegia a negociação coletiva, por meio das convenções e dos acordos coletivos de trabalho que alcançam a totalidade dos integrantes das categorias - econômica e profissional - que negociam, encerrando, em regra, dispositivos normativos e obrigacionais. Na hipótese vertente, a norma coletiva prevê a manutenção de sanitários masculino e feminino, abrigos contra intempéries e armários individuais no local de trabalho, benesses que o sindicato requerente pretende sejam disponibilizadas nas áreas de atividades externas da reclamada. Trata-se de obrigação destituída de condição de exequibilidade, uma vez que o local de treinamento/formação de condutores se trata de área pública, não dispondo a ré, portanto, de meios para viabilizar tais benesses. Entendimento que não viola o art. 7º, inciso XXVI, da CF, por se tratar de obrigação irrealizável. TRT/SP 15ª Região 1503-94.2013.5.15.0022 RO - Ac. 9ª Câmara 6.415/15-PATR. Rel. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. DEJT 19 fev. 2015, p. 1018.

56 - PEDREIRO. INSALUBRIDADE POR MANUSEIO DE CIMENTO. INDEVIDA. A insalubridade decorrente do contato com cimento ocorre apenas na fabricação e transporte do referido produto, não alcançando o manuseio deste em obras por pedreiro ou servente de pedreiro, posto que assim estabelece o Anexo 13 da Norma Regulamentar n. 15 do Ministério do Trabalho. Nos termos da jurisprudência pacífica do C. TST, necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho. TRT/SP 15ª Região 543-59.2013.5.15.0113 RO - Ac. 7ª Câmara 18.944/15-PATR. Rel. Carlos Augusto Escanfella. DEJT 16 abr. 2015, p. 756.

57 - PRESCRIÇÃO. AFASTAMENTO DO SERVIÇO PELO INSS. PERCEPÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. FLUÊNCIA DO PRAZO PRESCRICIONAL. É certo que o afastamento do empregado de seu trabalho por motivo de doença a partir do 16º dia, por decisão do órgão previdenciário, é causa de suspensão do contrato de trabalho, consoante disposto nos arts. 476 da CLT e 60 da Lei n. 8.213/1991. Apesar da suspensão do contrato, há normal fluência do prazo prescricional, exceto no caso do trabalhador ficar impossibilitado de acesso ao Judiciário, consoante previsão da OJ n. 375 da SDI-1 do C. TST. Ocorre que a hipótese de exceção prevista no verbete jurisprudencial há de ser interpretada à luz do disposto no art. 198, I, do Código Civil, o qual estabelece que não haverá fluência do prazo prescricional contra as pessoas absolutamente incapazes. Nesse contexto, deve ser entendido que,

no caso da doença do trabalhador causar comprometimento da capacidade de compreensão ou de expressão, fica inviabilizada a prática de atos da vida civil, inclusive o direito de agir, o que enseja, conseqüentemente, a suspensão do prazo prescricional. No presente processo, a doença obreira não comprometeu a capacidade de compreensão ou de expressão da trabalhadora, de modo que fluiu normalmente o prazo da prescrição. Mantém-se a sentença. TRT/SP 15ª Região 1238-31.2012.5.15.0086 RO - Ac. 5ª Câmara 22.026/15-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 23 abr. 2015, p. 1427.

58 - PRORROGAÇÃO DA JORNADA NOTURNA EM PERÍODO DIURNO. HORA NOTURNA REDUZIDA. CABIMENTO. Aplica-se a redução *ficta* da hora noturna na prorrogação da jornada, ainda que não mencionada tal incidência na Súmula n. 60, II, do TST, tendo em vista que, consoante do disposto no § 5º do art. 73 da CLT, dentre as disposições contidas no capítulo relativo à duração do trabalho, o § 1º do mencionado dispositivo legal fixa a hora noturna em cinquenta e dois minutos e trinta segundos. A aplicabilidade da redução *ficta* se justifica pelo fato de o adicional noturno e a hora reduzida terem a mesma finalidade, ou seja, compensar o desgaste decorrente do trabalho noturno. Recuso provido. TRT/SP 15ª Região 1758-69.2011.5.15.0136 RO - Ac. 3ª Câmara 7.369/15-PATR. Rel. Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima. DEJT 26 fev. 2015, p. 330.

59 - RECONHECIMENTO DA FUNÇÃO DE JORNALISTA. HORAS EXTRAS. EMPRESA NÃO JORNALÍSTICA. Nos termos do art. 302, § 2º, da CLT, equipara-se à empresa jornalística aquela que promove a publicação de periódicos destinados à circulação externa, ficando assegurada ao empregado jornalista a jornada especial prevista no art. 303 da Norma Consolidada. TRT/SP 15ª Região 966-88.2013.5.15.0090 RO - Ac. 7ª Câmara 2.133/15-PATR. Rel. Carlos Augusto Escanfella. DEJT 5 fev. 2015, p. 1326.

60 - RECONHECIMENTO DE VÍNCULO COM EMPRESA DE PAGAMENTOS ELETRÔNICOS. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. O reclamante estava inserido em um esquema de subordinação estrutural em que, apesar de admitido por uma empresa de prestação de serviços, trabalhava nas dependências do Banco Bradesco, desenvolvendo a atividade fim da Cielo, de credenciamento de clientes para o uso de suas máquinas de cartões de crédito e débito, vinculados aos serviços do banco. A inserção do trabalhador na dinâmica e estrutura de funcionamento do tomador, desenvolvendo sua atividade fim, independentemente de receber ordens diretas, caracteriza a subordinação estrutural ou reticular. Diante da ilicitude da terceirização da atividade fim, bem como da inserção do

reclamante nesta rede formada pelas reclamadas para atender seus objetivos empresariais, é forçoso reconhecer o vínculo direito do trabalhador com a Cielo, com a imputação da responsabilidade solidária da segunda e terceira reclamadas, com fulcro no art. 942 do CC. TRT/SP 15ª Região 002069-39.2012.5.15.0067 RO - Ac. 9ª Câmara 13.279/15-PATR. Rel. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa. DEJT 19 mar. 2015, p. 2667.

61 - RECURSO ORDINÁRIO. INSALUBRIDADE. LIMPEZA DE BANHEIRO PÚBLICO E COLETA DE LIXO. POSSIBILIDADE. A notória, atual e iterativa jurisprudência do C. Tribunal do Superior do Trabalho é no sentido de que não incide o entendimento sedimentado em torno da OJ n. 4 da SBDI-1, nos casos em que o trabalhador se dedica à limpeza de banheiro público em local de grande circulação de pessoas. No caso, a reclamante laborou na limpeza de banheiros e coleta de lixo na Rodoviária de Campinas, local de grande fluxo de pessoas, sendo inegável o contato com agentes insalubres, justificando o deferimento do adicional e o afastamento da citada OJ. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 746-03.2012.5.15.0001 RO - Ac. 4ª Câmara 9.350/15-PATR. Rel. Luiz José Dezena da Silva. DEJT 5 mar. 2015, p. 1021.

62 - RECURSO ORDINÁRIO. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. MULHER. ART. 384 DA CLT. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. CONSTITUCIONALIDADE. O art. 5º, I, da CF/1988 assegura como garantia fundamental do cidadão a isonomia substancial, que confere tratamento diferenciado às partes que se encontram em situação desigual, na exata medida de suas desigualdades. Sob esse prisma, o preceito contido no art. 384 da CLT, que encerra em sua gênese precisamente a necessidade de se conferir proteção específica à higidez feminina em relação à prática de labor extraordinário, dada a fragilidade de seu organismo quando comparado à compleição masculina, atende plenamente ao princípio constitucional. Entender-se pela não recepção da norma celetista implicaria submeter a mulher a sobrecarga de esforço físico não enfrentada pelo homem médio na execução do trabalho extraordinário, gerando inquestionável situação de desigualdade, em conflito com a própria essência da norma constitucional em debate. Esse é o entendimento consagrado pelo Plenário do C. TST, no julgamento do IIN-RR-1540/2005-046-12-00.5. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 088-98.2012.5.15.0026 RO - Ac. 4ª Câmara 18.424/15-PATR. Rel. Luiz José Dezena da Silva. DEJT 9 abr. 2015, p. 1514.

63 - RECURSO ORDINÁRIO. MUNICÍPIO. CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO POR ENTIDADE INTERPOSTA, COM REALIZAÇÃO DE PROCESSO DE SELEÇÃO. ATENDIMENTO AO REQUISITO DO ART. 37, II, DA CF. INSUFICIÊNCIA. O reconhecimento de vínculo

de emprego com a Administração Pública, sem a prévia submissão a concurso público, colide frontalmente com o art. 37, II, da CF e, assim, nulifica a relação havida entre as partes. A exigência em tela, como se sabe, destina-se ao cumprimento precípua dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência que cercam a Administração Pública. Nessa esteira, nem mesmo a constatação de que a empresa interposta, responsável pela contratação *pro forma* da trabalhadora, realizou processo seletivo é capaz de suprir a exigência constitucional, já que, por óbvio, o concurso público deve ser realizado pessoalmente ou sob a supervisão direta do Estado. No particular, há de se observar que o anúncio de tal prova seletiva se referiu à contratação por particular estranho à Administração Pública, o que desmerece a publicidade e a igualdade de oportunidades que devem caracterizar o concurso para admissão ao serviço público. Recurso do município a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 000713-05.2013.5.15.0154 - Ac. 4ª Câmara 13.649/15-PATR. Rel. Luiz José Dezena da Silva. DEJT 19 mar. 2015, p. 1658.

64 - RECURSO ORDINÁRIO. REPRESENTAÇÃO SINDICAL. De acordo com o art. 8º da CF, o enquadramento sindical tem como parâmetro a categoria profissional ou econômica, a qual, nos termos do art. 511 da CLT, corresponde a um grupo social de formação espontânea, cuja unidade é decorrente da solidariedade de interesses comuns das empresas que desenvolvem atividades idênticas, similares ou conexas (categoria econômica) ou decorrente da similitude das condições de vida derivadas do trabalho em comum executado pelos empregados das empresas que realizam atividades idênticas, similares ou conexas (categoria profissional). Portanto, a categoria profissional é definida, via de regra, pela atividade preponderante desenvolvida pelo empregador. Apenas excepcionalmente, consoante os termos do art. 511, § 3º, da CLT, é que a categoria será definida em virtude da atividade ou profissão desenvolvida pelo empregado, configurando categoria diferenciada. Recurso a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 000116-49.2010.5.15.0022 - Ac. SDC 115/15-PADC. Rel. Antonio Francisco Montanagna. DEJT 23 abr. 2015, p. 21.

65 - REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO DE EMPREGADO SUBMETIDO A TRATAMENTO EM DECORRÊNCIA DE ALCOOLISMO. DISPENSA NULA E DISCRIMINATÓRIA. DANO MORAL CONFIGURADO. Verifica-se que se trata de caso no qual o reclamante se ativou para o banco reclamado no período de 1992 a 2004 e de 2005 a 2012 quando, apesar de submetido a tratamento médico e afastado pela Previdência Social, foi imotivadamente demitido. A dispensa é nula porque, do histórico do trabalhador e dos atestados médicos juntados nos autos, verifica-se que o reclamado tinha conhecimento que o reclamante sofria,

no momento da dispensa, de transtorno psiquiátrico que se relaciona ao uso de álcool, doença que suscita estigma e preconceito. Conquanto seja assegurado ao empregador o direito de efetuar a dispensa imotivada de seu empregado, a medida se constitui, em hipótese como a verificada, como bem pontuado na r. sentença, em “[...] ato ilícito por abuso de direito (art. 187, CC/2002), além de violar os princípios da boa-fé objetiva e função social do contrato (art. 422, CC/2002)”. A hipótese enseja, além da reintegração, o deferimento de indenização por dano moral, porque clara a transgressão ao direito do trabalhador de permanecer afastado do trabalho, em gozo de benefício previdenciário mas com a manutenção de seu vínculo e dos benefícios que dele decorriam, que lhe foram indevidamente suprimidos. Sentença mantida. TRT/SP 15ª Região 297-33.2013.5.15.0026 RO - Ac. 9ª Câmara 8.946/15-PATR. Rel. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa. DEJT 5 mar. 2015, p. 1455.

66 - RELAÇÃO DE EMPREGO. CHAMAMENTO AO SERVIÇO CONFORME DEMANDA. A prestação de serviços ligados à finalidade principal da empresa, de forma contínua, ainda que haja variação sazonal na quantidade de dias trabalhados, faz presumir o contrato de trabalho por prazo indeterminado, e não o trabalho eventual. TRT/SP 15ª Região 506-53.2013.5.15.0009 RO - Ac. 8ª Câmara 34.166/15-PATR. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 18 jun. 2015, p. 1290.

67 - REPRESENTATIVIDADE SINDICAL. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA. EMPRESA PÚBLICA. NATUREZA JURÍDICA. INTELIGÊNCIA DO ART. 173, § 1º, II, DA CF. O ordenamento jurídico pátrio prevê o enquadramento sindical vinculado às categorias profissionais e econômicas. Desta forma, a categoria econômica será pautada pela atividade preponderante da empresa (art. 511, § 1º, da CLT) e a profissional definida em razão do trabalho realizado pelo empregado (art. 511, § 2º), excepcionada a relação que envolva categoria diferenciada. Assim, conglobando referidas regras, pode-se dizer que a categoria profissional é determinada pela atividade preponderante do empregador. Trata-se, portanto, da regra prevista no Direito Coletivo do Trabalho brasileiro. Em observância a essa regra, o C.TST pacificou posicionamento no sentido de que, perante a Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional, porque não existe atividade econômica preponderante, nem atividade econômica propriamente dita, os servidores públicos *lato sensu* são representados por Sindicato dos Servidores Públicos Municipais. Decorrência desse entendimento, então, tem sido a vinculação dos servidores da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional ao Sindicato dos Servidores Públicos. Ocorre, entretanto, que a *vexata quaestio* não pode tomar as feições da generalidade quando a ré é empresa pública que explora atividade

econômica, cujo regime, por expressa disposição constitucional, é aquele relativo às empresas privadas, inclusive no que toca às obrigações trabalhistas e tributárias (art. 173, § 1º, II, da CF). Nesse caso, também aplicável às sociedades de economia mista, os empregados públicos devem se sujeitar à representação de entidade sindical específica, afastada a representatividade do Sindicato genérico dos Servidores Públicos Municipais. A situação se torna ainda mais específica quando, além de os empregados públicos estarem vinculados à empresa pública municipal que explora atividade econômica, desenvolverem atividade enquadrada como diferenciada, tal como ocorre com os motoristas - Lei n. 12.619/2012. Portanto, imperioso o reconhecimento do SINDTRAN como legítimo representante dos motoristas profissionais empregados públicos da Empresa Municipal de Desenvolvimento Urbano Rural de Bauru, em detrimento do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Bauru. Recurso do SINDTRAN provido TRT/SP 15ª Região 000305-78.2014.5.15.0089 - Ac. SDC 129/15-PADC. Rel. Valdir Rinaldi Silva. DEJT 23 abr. 2015, p. 25.

68 - REVELIA. AUSÊNCIA DE PROVA PRÉ-CONSTITUÍDA. JORNADA DE TRABALHO. DIVERGÊNCIA. IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO. Diante do não comparecimento da primeira reclamada à audiência, foi-lhe aplicada a confissão quanto à matéria fática, conforme entendimento consubstancia do na Súmula n. 74 do C. TST. Não obstante, não há como negar que a confissão *ficta* é prova frágil, na medida em que constrói uma presunção meramente relativa de veracidade dos fatos alegados pelo autor, que, portanto, cede diante de prova em contrário, desde que pré-constituída nos autos. No caso vertente, apesar de não existir provas capazes de infirmar a jornada de trabalho apontada na exordial, da análise do depoimento pessoal do autor e das razões recursais, constata-se divergência entre estas e as informações inseridas na exordial, o que impossibilita o reconhecimento do pleito de horas extras. TRT/SP 15ª Região 001911-15.2013.5.15.0013 RO - Ac. 6ª Câmara 10.589/15-PATR. Rel. Sandra de Poli. DEJT 12 mar. 2015, p. 1090.

69 - SINDICATO. O inciso III do art. 8º da Constituição Federal estabelece que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”. Por isso, o sindicato da categoria profissional possui legitimidade ativa para defender o direito dos empregados do banco reclamado, ocupantes do cargo de assistente “A UN”, em cumprir a jornada prevista no *caput* do art. 224 da CLT. Os interesses discutidos decorrem de origem comum, ou seja, do fato de cada um dos empregados substituídos ocupar o cargo de assistente “A UN”. Se são interesses de origem comum, tem-se que o sindicato busca tutelar direito individual

homogêneo, nos termos do art. 81, inciso III, do CDC. Recurso provido, para afastar a extinção do processo sem resolução do mérito por carência de ação. TRT/SP 15ª Região 0010127-08.2014.5.15.0052 - Id PJE 4ª Câmara 361cb0d. Rel. Eleonora Bordini Coca. DEJT 5 mar. 2015, p. 665.

70 - SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. LEGITIMIDADE ATIVA. Os interesses individuais homogêneos são definidos pela lei como aqueles decorrentes de uma origem comum (art. 81, parágrafo único, III, da Lei n. 8.078/1990). Portanto, deve ficar caracterizada sua homogeneidade, posto que são considerados heterogêneos os direitos que, não obstante a origem comum, impõem aferição de questões pessoais que prevalecem e alteram potencialmente o direito. No presente caso, a pretensão de descaracterização da função de confiança de um determinado cargo e a fixação da jornada de trabalho de seis horas insere-se nos direitos individuais homogêneos, posto que, além de decorrente de origem comum, a condenação alcançará indistintamente todos os integrantes do grupo, cabendo à fase de liquidação e execução de sentença a individualização das condições de trabalho pessoais de cada titular. A jurisprudência do E. STF e do C. TST é pacífica quanto ao entendimento de que o inciso III do art. 8º da CF/1988 confere às entidades sindicais a legitimidade para o exercício da substituição processual para a defesa de direitos individuais homogêneos da categoria. Por consequência, reconheço a legitimidade do sindicato autor para ajuizar a presente ação, na condição de substituto processual, nos termos do que dispõe o inciso III do art. 8º da CF/1988. HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. NÃO COMPROVAÇÃO. ART. 224, CAPUT, DA CLT. Independentemente da nomenclatura da função exercida pelo empregado bancário, a circunstância de as atividades executadas - apesar da maior responsabilidade - não configurarem o exercício de função de chefia ou equivalente, tal como exigido pelo § 2º do art. 224 da CLT, não há que se falar no enquadramento do trabalhador na exceção legal referida, o que tornam devidas as horas extras excedentes do limite diário de 6 horas, na forma do *caput* do art. 224 consolidado. TRT/SP 15ª Região 1121-63.2011.5.15.0025 RO - Ac. 5ª Câmara 22.383/15-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 23 abr. 2015, p. 1390.

71 - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. LEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO PROFISSIONAL PARA POSTULAR EM JUÍZO. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. A representatividade do sindicato na defesa dos direitos de seus membros é ampla e irrestrita. O que determina a qualidade jurídica de direito individual homogêneo é a causa de pedir da pretensão almejada. No caso em tela, a origem comum dos direitos postulados (horas extras e respectivos reflexos) decorre da implantação, sem prévia negociação coletiva, de “banco de horas”, o que consolida a

natureza homogênea a arrimar a legitimidade da substituição processual pelo sindicato, nos moldes do art. 8º, III, da CRFB/1988, não havendo que se falar em ilegitimidade ativa *ad causam*. Recurso do sindicato a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 1433-58.2013.5.15.0093 RO - Ac. 1ª Câmara 4.782/15-PATR. Rel. Alexandre Vieira dos Anjos. DEJT 12 fev. 2015, p. 244.

72 - TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. EXECUÇÃO DE ATIVIDADE FIM DA TOMADORA. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. Para a realização de atividade fim do tomador dos serviços só é admitida a contratação bilateral e direta, a presença do terceiro deve ser tida como introsca, fraudulenta por flagrante desrespeito aos princípios basilares que informam o direito do trabalho, dentre os quais, o da integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa. Disseminar a intermediação de mão-de-obra em todos os níveis, heterogeneizando as atividades empresariais para compartimentar os empregados, tentando livrar o empregador da contratação, direção e onerosidade do contrato de trabalho, a que, por lei está obrigado a manter com aqueles que lhes prestam serviços, caracteriza desvirtuamento da terceirização, impondo-se o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços TRT/SP 15ª Região 1595-37.2013.5.15.0066 RO - Ac. 4ª Câmara 4.964/15-PATR. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 12 fev. 2015, p. 454.

73 - TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. FRAUDE TRABALHISTA. CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA POR EMPRESA INTERPOSTA. VÍNCULO DE EMPREGO COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. A contratação de trabalhador por empresa interposta (primeira reclamada), para prestar serviços ligados à atividade fim da empresa tomadora, gera o reconhecimento da relação empregatícia do obreiro diretamente com o tomador dos serviços (segunda reclamada). Neste contexto, respondem tanto o tomador como o prestador de serviços de forma solidária pelos haveres trabalhistas. Incidência da Súmula n. 331, I, do TST e do art. 9º da CLT. Apelo não provido. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. ATIVIDADE MEIO. Ainda que se trate de hipótese de terceirização lícita (terceira reclamada), o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações decorrentes de sua culpa *in vigilando*, uma vez que se beneficiou dos serviços prestados. Incidência da Súmula n. 331, itens IV e VI, do TST. Apelo não provido. TRT/SP 15ª Região 0012392-70.2013.5.15.0099 - Id PJE 9ª Câmara 3cb3abb. Rel. José Pitas. DEJT 18 jun. 2015, p. 1.866.

74 - TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. LABOR EM ATIVIDADE FIM. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM

O TOMADOR DOS SERVIÇOS. As relações de trabalho são dinâmicas e o legislativo não consegue acompanhar a sua evolução. Entretanto, quando surgem situações novas, às quais as normas especiais não preveem amparo, o Julgador busca, através de interpretação sistemática do ordenamento jurídico, decidir a questão. A figura da terceirização de serviços, não raras são as vezes, é utilizada para fraudar direitos trabalhistas. Em decorrência disso, o C. TST editou a Súmula n. 331 para tentar diminuir tal impacto sobre a parte mais frágil da relação, que é o trabalhador. Sendo assim, com fundamento nos arts. 927 e 942 do CC, bem como nos princípios constitucionais, em especial, os da Dignidade da Pessoa Humana e Valorização do Trabalho, a Súmula n. 331 do C. TST se sustenta. Nesse sentido, havendo prova nos autos do processo de que a contratação por empresa interposta teve a finalidade de fraudar direitos trabalhistas, já que o colaborador é contratado para laborar em atividade fim da empresa, aplica-se o contido na Súmula n. 331, I, do C. TST, reconhecendo-se o vínculo de emprego diretamente com o tomador. Recurso da reclamada não provido. TRT/SP 15ª Região 1555-57.2012.5.15.0109 RO - Ac. 3ª Câmara 31.055/15-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 2 jun. 2015, p. 557.

75 - TERCEIRIZAÇÃO. ILICITUDE. ATIVIDADE FIM. ENQUADRAMENTO SINDICAL. O Texto Constitucional, ao afirmar os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da unicidade sindical, veda interpretação ampliativa do fenômeno da terceirização, obstando o livre arbítrio empresarial nesse sentido. Tais princípios constitucionais equiparam-se a cláusulas pétreas, que não estão sujeitas à prevalência da vontade de apenas uma das partes e não podem se sobrepor ao bem-estar da sociedade. O enquadramento sindical tem como viga mestra as atividades preponderantes do empregador e os trabalhadores terceirizados devem ter tratamento isonômico àqueles por ele diretamente contratados. Aplicação dos arts. 1º, III e IV e 3º, I e III, da CF/1988. TRT/SP 15ª Região 701-34.2010.5.15.0012 RO - Ac. 9ª Câmara 31.992/15-PATR. Rel. Desig. Sérgio Milito Barêa. DEJT 11 jun. 2015, p. 2406.

76 - VÍNCULO DE EMPREGO. ATLETA AMADOR. JOGADOR DE FUTSAL. APLICAÇÃO DA LEI N. 9.615/1998. De acordo com a Lei n. 9.615/1998, o que caracteriza o desporto profissional é a remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva. Assim, o contrato formal é requisito essencial para a configuração do vínculo de emprego e, na sua ausência, há a presunção relativa da inexistência de relação empregatícia. Competia, portanto, ao reclamante, comprovar suas alegações, encargo do qual não se desvencilhou a contento. O autor sequer trouxe aos autos os termos de seu cadastro de atleta profissional na Confederação Brasileira de Futsal

ou na Federação Paulista de Futsal, o que dirimiria a controvérsia e cuja prova a si competia. Além disso, a prática esportiva de futebol de salão é regida pelas resoluções expedidas pela CBFS e, nos termos das referidas resoluções, é considerada amadora. Recurso negado. TRT/SP 15ª Região 086-10.2012.5.15.0033 RO - Ac. 1ª Câmara 26.641/15-PATR. Rel. Evandro Eduardo Maglio. DEJT 14 maio 2015, p. 1373.

77 - VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. ATIVIDADES DE TELEOPERADORA NA RECUPERAÇÃO DE CRÉDITOS DO BANCO. ATIVIDADE FIM BANCÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. No caso, exercendo a reclamante tarefas diretamente ligadas à atividade fim da instituição financeira reclamada, tais como, negociação de dívidas e cobrança de débito no sistema de trabalho imposto pelo banco (cobranças de produtos bancários, negociação de dívidas dos clientes, devolução de veículos etc.), impõe-se o provimento do recurso para reconhecer o vínculo diretamente com o banco reclamado, com aplicação da Súmula n. 331, I, do. C. TST. Vale consignar que o C. TST tem se posicionado no sentido de que a prestação de serviços de teleatendimento em atividades bancárias faz parte do processo produtivo dos estabelecimentos financeiros, o que impede o reconhecimento de terceirização lícita nesses casos. TRT/SP 15ª Região 001395-60.2013.5.15.0153 RO - Ac. 10ª Câmara 11.464/15-PATR. Rel. João Alberto Alves Machado. DEJT 12 mar. 2015, p. 1590.

78 - VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PROVA. O reconhecimento de vínculo empregatício depende de prova segura do preenchimento cumulativo dos requisitos do art. 3º da CLT (onerosidade, subordinação hierárquica, não eventualidade e pessoalidade) e não pode fundar-se em frágil conjunto fático-probatório. Demonstrada a eventualidade na prestação de serviços, não se pode reconhecer a existência de típica relação de emprego e consectários. TRT/SP 15ª Região 000135-65.2014.5.15.0135 RO - Ac. 7ª Câmara 10.028/15-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 12 mar. 2015, p. 1216.

DIREITO PROCESSUAL

79 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO PARA A SUA PROPOSITURA. DIREITOS DIFUSOS, COLETIVOS E INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS INDISPONÍVEIS. A ação civil pública tem por finalidade restabelecer a ordem jurídica protegendo os direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos de uma categoria, estes, desde que sejam indisponíveis. Os direitos difusos possuem natureza indivisível, transindividuais, ou seja, não existe possibilidade de determinação dos atingidos pela lesão. Os direitos coletivos, também, são indivisíveis e transindividuais, relativos aos integrantes de uma categoria ou grupo de pessoas. Não se olvida da legitimidade do MPT em proteger direitos individuais homogêneos de uma categoria, entretanto, nessa hipótese, a tutela deve ser meramente pró futuro, ou seja, através da inibitória, pois, na verdade, o que se protege é a observância ao próprio ordenamento jurídico, e esse direito é indisponível pelo trabalhador. Concluindo, o MPT possui legitimidade para defender direitos sociais da coletividade, sejam difusos coletivos ou individuais homogêneos, desde que indisponíveis, e quando se tratarem de direitos, em tese, disponíveis dos trabalhadores, a substituição processual somente pode se dar pelos Sindicatos representantes da categoria, conforme o contido no inciso III, do art. 8º da CF. TRT/SP 15ª Região 067-19.2013.5.15.0146 RO - Ac. 3ª Câmara 4.325/15-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 5 fev. 2015, p. 1053.

80 - AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO. NATUREZA DÚPLICE. PEDIDO CONTRAPOSTO. COMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DO TRABALHO. Consoante previsão dos arts. 31 da Lei n. 9.099/1995 e 278, § 1º, do CPC, o pedido contraposto configura um instituto semelhante ao da reconvenção, sendo, contudo, mais simplificado, e aplicável às causas de menor complexidade. Sua possibilidade coaduna-se com o conceito de ação dúplice. Com efeito, é possível a aplicação deste instituto no Processo do Trabalho, por analogia às normas do direito processual civil, já que a CLT se omitiu neste aspecto. TRT/SP 15ª Região 2176-91.2012.5.15.0032 RO - Ac. 7ª Câmara 19.144/15-PATR. Rel. Carlos Alberto Bosco. DEJT 16 abr. 2015, p. 731.

81 - ACORDO. HOMOLOGAÇÃO PARCIAL. CONTRARIEDADE AOS TERMOS DA PETIÇÃO DE ACORDO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO

JURISDICIONAL. A homologação parcial de acordo, pelo MM. Juízo *a quo*, com ressalvas e restrições quanto ao que foi avençado entre as partes, importa em negativa da prestação jurisdicional, ainda que as partes, de comum acordo, no transcorrer da lide, tenham ampliado os limites iniciais do pedido. A ampliação do objeto da lide equivale, nesse caso, a uma emenda do pedido inaugural, com a concordância da parte contrária (art. 264 do CPC). Não havendo prejuízo ao reclamante e reclamado, que se encontravam devidamente representados por advogado, nem fim ilícito ou proibido por lei, essa negativa não se justifica, sendo vedado ao juiz declará-la. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 0011099-66.2014.5.15.0055 RO - Id PJE 1ª Câmara 2ec0a97. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 16 mar. 2015, p. 164.

82 - AGRAVO DE INSTRUMENTO. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. INTEMPESTIVIDADE. AUSÊNCIA DE ASSINATURA NA PEÇA. NÃO INTERRUÇÃO DO PRAZO RECURSAL. INOBSERVÂNCIA DE PRESSUPOSTO EXTRÍNSECO DO RECURSO. A assinatura eletrônica do recurso apresentado no Processo Judicial Eletrônico - PJe é requisito essencial para a validade da peça, não podendo ser suprida pela alegação de justa causa ou boa-fé, quando não demonstrado que a inconsistência decorreu de instabilidade ou suspensão do sistema. TRT/SP 15ª Região 0010031-39.2013.5.15.0145. Id PJE 9ª Câmara 142758c. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 07 abr. 2015, p. 172.

83 - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO ORDINÁRIO INTEMPESTIVO. INDISPONIBILIDADE DO SISTEMA DE PETICIONAMENTO ELETRÔNICO. Não constitui motivo de força maior dilatatório dos prazos recursais a indisponibilidade do sistema de peticionamento eletrônico ocorrida no último dia do prazo recursal e por apenas alguns minutos, reputado como impeditivo da protocolização do recurso, sobretudo quando a parte deixa para praticar na última hora o ato intempestivo que, sob tal justificativa, pretende validar. Agravo a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 918-28.2013.5.15.0059 AIRO - Ac. 11ª Câmara 8.339/15-PATR. Rel. Alvaro dos Santos. DEJT 5 mar. 2015, p. 1714.

84 - AGRAVO INTERNO. DECISÃO COLEGIADA. NÃO CABIMENTO. Nos termos do art. 278 do Regimento Interno deste E. Tribunal, o cabimento do agravo interno limita-se a impugnar as decisões monocráticas que indeferirem o processamento ou derem provimento a recursos, sendo descabida a aplicação do princípio da fungibilidade recursal, ante a existência de erro grosseiro (OJ n. 412 da SDI-I do C. TST). Agravo Regimental conhecido e não provido. TRT/SP 15ª Região 1210-86.2011.5.15.0122 AgR - Ac. Órgão Especial 47/15-POEJ. Rel. Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes. DEJT 9 abr. 2015, p. 41.

85 - AGRAVO REGIMENTAL EM CORREIÇÃO PARCIAL. CÓPIA DOS ATOS IMPUGNADOS E DE PROCURAÇÃO. INEXISTÊNCIA. RAZÕES DE RECURSO EM QUE SE SUSTENTA A IMPOSSIBILIDADE DE ENVIO DOS DOCUMENTOS EM RAZÃO DE LIMITAÇÃO IMPOSTA PELO SISTEMA E-DOC. EQUÍVOCO DA PARTE. A limitação de tamanho dos documentos a serem transmitidos pelo sistema “e-DOC” e a exiguidade do prazo para apresentação dos documentos não servem de escusa para o descumprimento da regra preconizada pelo parágrafo único do art. 36 do Regimento Interno (obrigatoriedade de a petição inicial da correção parcial ser instruída com os documentos necessários ao exame do pedido, de sua tempestividade e cópia das procurações). Por outro lado, não é cabível a concessão de prazo para a regularização da juntada, uma vez que o parágrafo único do art. 37 do Regimento Interno autoriza o indeferimento liminar da correção na hipótese de sua instrução deficiente. Agravo Regimental ao qual se nega provimento, por não infirmados os fundamentos da decisão recorrida. TRT/SP 15ª Região 491-96.2014.5.15.0899 AgR - Ac. OEJ 053/15-POEJ. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 7 maio 2015, p. 100.

86 - AGRAVO REGIMENTAL EM CORREIÇÃO PARCIAL. DECISÃO EM FASE DE EXECUÇÃO QUE RECONHECE PRECLUSÃO E DETERMINA A LIBERAÇÃO DE NUMERÁRIO CONSTRITO. ATO JURISDICIONAL. AUSÊNCIA DE TUMULTO PROCESSUAL OU CONDUTA ABUSIVA. NATUREZA JURISDICIONAL DOS ATOS PRATICADOS. RECURSO IMPROVIDO. No caso em exame, as deliberações que envolveram a liberação do montante bloqueado não possuíram caráter tumultuário ou abusivo, mas consubstanciavam postura jurisdicional da corrigenda. Agravo regimental ao qual se nega provimento, por não infirmados os fundamentos da decisão recorrida. TRT/SP 15ª Região 496-21.2014.5.15.0899 AgR - Ac. OEJ 054/15-POEJ. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 7 maio 2015, p. 101.

87 - AGRAVO REGIMENTAL EM CORREIÇÃO PARCIAL. DESCONSIDERAÇÃO INVERSA DA PERSONALIDADE JURÍDICA. NATUREZA JURISDICIONAL NÃO INFIRMADA. IMPOSSIBILIDADE DE USO DA CORREIÇÃO PARCIAL COMO SUCEDÂNEO DE RECURSO. A decisão que responsabilizou sociedade pelas obrigações pessoais de sócio possui inafastável natureza jurisdicional e é passível de reexame por meio processual específico, não sendo cabível para tanto a correção parcial. Ademais, não pode a parte utilizar-se desta medida como sucedâneo de recurso para discutir a sua ilegitimidade passiva no feito originário. Agravo Regimental ao qual se nega provimento, por não infirmados os fundamentos da decisão recorrida. TRT/SP 15ª Região 488-44.2014.5.15.0899 AgR - Ac. OEJ 052/15-POEJ. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 7 maio 2015, p. 100.

88 - ALÇADA. INTERPRETAÇÃO DO ART. 2º, § 4º, DA LEIN. 5.584/1970. SÚMULA N. 356 DO C. TST. Sendo federal a Lei que instituiu a alçada trabalhista, a violação a que se refere o texto em comento teve em conta apenas a CF e não as Estaduais. Recurso voluntário não conhecido. TRT/SP 15ª Região 1576-51.2013.5.15.0027 - Ac. 8ª Câmara 33.566/15-PATR. Rel. Flavio Allegretti de Campos Cooper. DEJT 18 jun. 2015, p. 1261.

89 - ANISTIA. LEI N. 8.878/1994. READMISSÃO. EFEITOS LEGAIS. O retorno ao emprego, com base na Lei n. 8.878/1994 (Lei de Anistia), se dá na forma de readmissão, e não reintegração, de modo que descabe computar o período de afastamento para quaisquer efeitos. A pretensão da reclamante equivaleria a desvirtuar o instituto da readmissão, para prestar-lhe efeitos de reintegração com concessão de benefícios retroativos, o que é expressamente vedado pelo art. 6º da Lei n. 8.878/1994. Inteligência da OJ Transitória n. 56 da SDI-1 do C. TST. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 001752-87.2010.5.15.0042 RO - Ac. 6ª Câmara 13.444/15-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 19 mar. 2015, p. 1690.

90 - ARRESTO. CRÉDITO DO AUTOR RECONHECIDO POR SENTENÇA NA FASE RECURSAL. INTERESSE PROCESSUAL SUPERVENIENTE. ADMISSIBILIDADE. Um dos requisitos essenciais da cautelar de arresto é a prova literal da dívida líquida e certa, a qual é equiparada à sentença, ainda que não transitada em julgado, que reconhece o direito obreiro aos créditos que busca assegurar através de execução por quantia certa (art. 814, parágrafo único). Ao tempo do julgamento de primeiro grau do arresto, o crédito postulado pelo requerente na ação principal sequer havia sido apreciado, de modo que o autor não era detentor do interesse de agir na época, sendo carecedor da ação. Na fase recursal, foi prolatada sentença no processo principal, reconhecendo créditos ao obreiro, conforme provou o autor. Houve o surgimento do interesse processual superveniente, o que autoriza que seja afastado o reconhecimento judicial da carência da ação e a extinção do feito sem resolução do mérito. TRT/SP 15ª Região 2824-06.2013.5.15.0010 RO - Ac. 5ª Câmara 32.328/15-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 11 jun. 2015, p. 1540.

91 - CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL. AUSÊNCIA DE SUCESSÃO DE EMPREGADORES. Na esteira do entendimento pacificado pelo C. TST, o Cartório Extrajudicial é ente desprovido de personalidade jurídica e, por isso, as alterações havidas na administração e titularidade do cartório não podem ser equiparadas à sucessão de empregadores. A responsabilidade trabalhista, neste caso, depende da continuidade da prestação de serviços após a alteração do titular da serventia, o que não ocorreu no presente

caso. Agravo de petição provido para excluir a responsabilidade do Cartório e do seu atual titular pelas obrigações contraídas antes da transferência. TRT/SP 15ª Região 166200-19.2006.5.15.0042 AP - Ac. 8ª Câmara 28.287/15-PATR. Rel. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi. DEJT 21 maio 2015, p. 2835.

92 - CERCEAMENTO DE DEFESA. CONTRADITA DE TESTEMUNHA DE PROVA EMPRESTADA. Se as partes concordaram com a juntada de prova emprestada e declararam que não tinham outras provas a produzir é inoportuna a alegação de nulidade em razão do não acolhimento de contradita da testemunha do autor. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ATIVIDADE FIM. Empresa dedicada ao comércio, indústria, importação, exportação, distribuição e depósito de alimentos tem as atividades de carga e descarga de caminhões no seu pátio como rotineira e permanente e não ostentam natureza eventual. A legislação não admite a terceirização de atividade fim da empresa, nos moldes do art. 9º da CLT e da Súmula n. 331 do TST, e considerando que o autor prestava serviços de natureza não eventual, porquanto inseridos na atividade fim, de forma pessoal e contínua, em caráter oneroso, mediante subordinação, pois suas atividades eram fiscalizadas e dirigidas pelo reclamado, estão presentes os requisitos previstos pelos artigos 2º e 3º da CLT. TRT/SP 15ª Região 1144-38.2013.5.15.0122 RO - Ac. 10ª Câmara 27.063/15-PATR. Rel. Cristiane Montenegro Rondelli. DEJT 14 maio 2015, p. 2654.

93 - CERCEAMENTO DE DEFESA. TESTEMUNHA DA RECLAMADA. DEPENDÊNCIA ECONÔMICA. NECESSIDADE DA OITIVA. A simples oitiva de testemunha que litiga contra a reclamada, ainda que com o mesmo objeto, não constitui, por si só, motivo para o acolhimento da contradita, ante o disposto na Súmula n. 357 do C. TST. Todavia, o julgador se depara com outro dilema. Se de um lado as testemunhas do reclamante são portadoras de mágoas, algumas confessadas nas respectivas reclamações trabalhistas, não é menos certo que as testemunhas da reclamada normalmente guardam um grau de dependência econômica, com ou sem vínculo empregatício, que, por motivos de sobrevivência, pretendem preservar. Nesse terreno minado, impedir que testemunhas patronais deponham pelo isolado fato de serem dependentes seria quebrar o equilíbrio de armas. Ademais, a dependência econômica das testemunhas não está inserida nas hipóteses previstas nos arts. 405 do CPC e 829 da CLT. Obviamente que todas essas circunstâncias deverão ser sopesadas pelo juiz quando da valoração da prova, o que não torna as testemunhas do autor ou do réu suspeitas. TRT/SP 15ª Região 1173-61.2013.5.15.0034 RO - Ac. 5ª Câmara 14.686/15-PATR. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 30 mar. 2015, p. 513.

94 - COISA JULGADA. ALCANCE. FUNDAMENTOS DA SENTENÇA. EXEGESE DO ART. 469, I, DO CPC. Se é certo que os fundamentos da sentença, ainda que relevantes, não transitam em julgado, a informalidade vigente no Processo do Trabalho indica que o conceito de “parte dispositiva” deve ser ampliado para abranger toda e qualquer parte daquela peça processual que apresente conteúdo decisório, onde quer que ela esteja, dando prestígio ao conteúdo, em detrimento da forma. TRT/SP 15ª Região 21400-79.2008.5.15.0153 AP - Ac. 1ª Câmara 14.452/15-PATR. Rel. Adelina Maria do Prado Ferreira. DEJT 30 mar. 2015, p. 134.

95 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. VALIDADE DO ACORDO FIRMADO PERANTE A COMISSÃO. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. QUITAÇÃO DAS VERBAS EXPRESSAMENTE CONSIGNADAS NO TERMO DE CONCILIAÇÃO E DE TODO O CONTRATO DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE RESSALVA DE DIREITOS. Preleciona o art. 625-D do Texto Consolidado que “qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria”. Tais Comissões de Conciliação Prévia foram instituídas pelo legislador infraconstitucional com o intuito de desafogar esta Justiça Especializada, por meio da realização de acordos extrajudiciais aptos a prevenir demandas. É certo, portanto, que se operou a transação extrajudicial e a plena quitação de todos os títulos decorrentes da relação de trabalho em discussão, tendo em vista que o Termo de Conciliação é expresso ao pontuar que o autor deu ampla quitação ao ajuste, no sentido de que nada mais poderia reclamar, de acordo com o que dispõe o art. 625-E da CLT. Além disso, como o indigitado Termo de Conciliação, celebrado em sede de CCP, não ressalvou qualquer direito que não estivesse abarcado por si, tem-se que operada a quitação plena de todos os direitos do contrato de trabalho. Por conseguinte, e reconhecendo a validade do pacto firmado entre o autor e a 1ª reclamada, nos moldes discutidos na fundamentação, decide-se declarar a extinção do processo, com resolução do mérito, nos termos do art. 269, inciso III, do Código de Processo Civil. Recurso patronal conhecido e provido. TRT/SP 15ª Região 0012217-35.2013.5.15.0145 RO - Id PJE 1ª Câmara 0093f7e. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 10 mar. 2015, p. 249.

96 - HONORÁRIOS DE ADVOGADO. A melhor interpretação da OJ n. 348, da SDI-1, do C. TST é no sentido de que a verba honorária deve ser calculada sobre o valor líquido da condenação, mas com a exclusão da contribuição previdenciária patronal da base de cálculo, por tratar-se de parcela referente à relação mantida entre a executada e a União, calculada com base nas parcelas deferidas, e não dedutível do valor líquido da condenação. TRT/SP 15ª Região 515-91.2013.5.15.0113 - Ac. 3ª Câmara

3.181/15-PATR. Rel. Larissa Carotta Martins da Silva Scarabelim. DEJT 5 fev. 2015, p. 1033.

97 - ILEGITIMIDADE PASSIVA. O fato de a reclamada ter sido apontada como parte na relação jurídico-processual já demonstra a pertinência subjetiva que a legitima a figurar no polo passivo da ação (teoria da asserção). A questão relativa à existência de responsabilidade diz respeito ao mérito, e assim deve ser analisada. TRT/SP 15ª Região 2353-14.2013.5.15.0002 RO - Ac. 11ª Câmara 6.009/15-PATR. Rel. Eder Sivers. DEJT 19 fev. 2015, p. 1100.

98 - MENOR REPRESENTADO POR SUA GENITORA. AUSÊNCIA DE INTERVENÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO. NULIDADE NÃO CONFIGURADA. De acordo com os arts. 793 da CLT e 112 da Lei Complementar n. 75/1993, a intervenção do Ministério Público do Trabalho nas ações em que figurem como parte menor de 18 anos é obrigatória e se faz necessária nas hipóteses em que o incapaz não está legalmente representado. No caso, os menores herdeiros do Espólio autor, se encontram representados por sua genitora, nomeada inventariante nos autos do inventário. Preliminar de nulidade rejeitada. AVISO-PRÉVIO INDENIZADO. PROJEÇÃO *FICTA* NO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS. EXCLUSÃO DO EMPREGADO DO SEGURO DE VIDA COMPLEMENTAR COLETIVO ANTES DA DATA DE TÉRMINO PREVISTA PARA O CONTRATO LABORAL. SUSPENSÃO DA COBERTURA CONTRATADA. RESPONSABILIDADE DA EMPREGADORA ESTIPULANTE. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Nos termos do art. 487, § 1º, *in fine*, da CLT, e do entendimento pacificado nas Súmulas n. 73 e 182 e nas Orientações Jurisprudenciais n. 82 e 83 da SBDI I, todas do E. TST, o período do aviso-prévio, ainda que indenizado, integra o contrato de trabalho para todos os efeitos. Dessa forma, considerando que o último dia do aviso-prévio estava previsto para 10.11.2012, data projetada para o término do contrato laboral, a reclamada estipulante deveria ter descontado das verbas rescisórias o valor do prêmio mensal devido pelo empregado, falecido em 8.10.2012, salvo no caso de renúncia expressa do segurado, que não ocorreu no caso. Ao excluir indevidamente o falecido do relatório de movimentação de setembro de 2012, antes da data prevista para o término do aviso-prévio e do contrato de trabalho, a reclamada provocou a suspensão da cobertura contratada. Nos termos da cláusula do contrato de seguro que trata do faturamento, responde pelo equívoco cometido, arcando com o pagamento da indenização correspondente. Recurso do autor a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 000276-62.2014.5.15.0013 RO - Ac. 2ª Câmara 13.340/15-PATR. Rel. José Otávio de Souza Ferreira. DEJT 19 mar. 2015, p. 1448.

99 - 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, 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 57400-81.2007.5.15.0131 AP - Ac. 6ª Câmara 17.667/15-PATR. Rel. João Batista da Silva. DEJT 9 abr. 2015, p. 1567.

100 - PRAZO RECURSAL. LENTIDÃO EXCESSIVA DO SISTEMA COM PREJUÍZO AO DIREITO DE DEFESA. PRORROGAÇÃO. Ocorrendo lentidão excessiva no sistema de acesso ao PJe, certificada pelo Setor de Tecnologia da Informação do Tribunal, a parte não pode ser prejudicada em seu direito de defesa, prorrogando-se o prazo recursal, em atendimento ao princípio do devido processo legal - arts. 5º, LIV, Constituição Federal e 17, I, da Resolução CSJT 136/2014. PROFESSOR. HORAS EXTRAS. CARGA HORÁRIA DESTINADA À INTERAÇÃO COM OS EDUCANDOS E DESTINADA A ATIVIDADES EXTRACLASSE. LEI N. 11.738/2008. O labor extraordinário caracteriza-se pela extrapolação da jornada semanal contratada, não podendo ser seccionada pelas peculiaridades do regime de trabalho de 2/3 na interação com os educandos e 1/3 no desempenho das atividades extraclasse. Verificado, no entanto, que o período entro de sala de aula, previsto em lei, foi ultrapassado, é devido o adicional extraordinário sobre as horas que seriam destinada a atividades extraclasse. TRT/SP 15ª Região 0010004-05.2014.5.15.0086. Id PJE 9ª Câmara 814c816. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 19 fev. 2015, p. 1.032.

101 - PRESCRIÇÃO BIENAL. INTERRUÇÃO. AJUIZAMENTO DE AÇÃO ANTERIOR. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DA IDENTIDADE DE PEDIDOS. Consoante entendimento consubstanciado na Súmula n. 268 do C. TST, a ação trabalhista, ainda que arquivada,

interrompe a prescrição em relação aos pedidos idênticos, cabendo ao reclamante demonstrar a ocorrência de identidade entre os pedidos formulados em ambas as ações. TRT/SP 15ª Região 1825-84.2013.5.15.0129 RO - Ac. 11ª Câmara 27.748/15-PATR. Rel. Antonio Francisco Montanagna. DEJT 21 maio 2015, p. 4059.

102 - PRESCRIÇÃO. *ACTIO NATA*. ANISTIA. LEI N. 8.878/1994. Pelo princípio da *actio nata*, consagrado no art. 189 do Código Civil de 2002, a pretensão do titular nasce no momento em que o direito é violado, circunstância na qual se estabelece, em regra, o marco inicial para o fluxo do prazo prescricional. Desta forma, tem-se que a prescrição relativa à readmissão de trabalhador com base na Lei de anistia (Lei n. 8.878/1994) e, via de consequência, dos demais pedidos daí derivados, começa a fluir somente a partir da ciência do empregado quanto à solução administrativa a respeito do deferimento ou indeferimento da anistia pleiteada pelo autor. Considerando que o procedimento administrativo continua em curso, ainda pendente de solução, conclui-se que a contagem do prazo prescricional nem sequer se iniciou, não havendo que cogitar em prescrição extintiva. ANISTIA. LEI N. 8.878/1994. READMISSÃO. REQUISITOS. A Lei n. 8.878/1994, que disciplinou o direito à anistia em favor dos servidores públicos civis federais e empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista sob controle da União, estabeleceu, em seu art. 1º, que a readmissão seria concedida caso os referidos trabalhadores, no lapso compreendido entre 16.3.1990 e 30.9.1992 (Governo Collor), tenham sido dispensados com violação de dispositivo constitucional, legal, regulamentar ou de cláusula constante de acordo, convenção ou sentença normativa, bem como na hipótese de a dispensa ter ocorrido por motivação política, ou por interrupção de atividade profissional em decorrência de movimentação grevista. Por outro lado, extrai-se do art. 3º da Lei n. 8.878/1994 que não foi estabelecida garantia ampla, geral e irrestrita ao benefício em comento, pois a readmissão daqueles trabalhadores ficou condicionada à necessidade da administração, e desde que haja disponibilidade financeira e orçamentária para tanto. No caso dos autos, não restou comprovado o preenchimento dos requisitos previstos na Lei n. 8.878/1994, não prosperando a pretensão obreira neste particular. TRT/SP 15ª Região 001584-85.2010.5.15.0042 RO - Ac. 6ª Câmara 13.443/15-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 19 mar. 2015, p. 1690.

103 - RECURSO ORDINÁRIO. DEPÓSITO RECURSAL. GUIA INCORRETA. DESERÇÃO. O recolhimento por meio da “Guia para Depósito Judicial Trabalhista - Acolhimento do Depósito” (e não, por meio da “Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social - GFIP” junto à conta vinculada do reclamante) não atinge a finalidade legal

do depósito recursal. Constatado pelo Juízo o equívoco, descabe conceder à parte a oportunidade de repetir o ato para sanar o vício. QUÍMICO. PISO SALARIAL PREVISTO EM LEI. DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS. O piso previsto na Lei n. 4.590-A/1966 é válido para a fixação do salário de admissão do empregado engenheiro, sendo vedada a vinculação dos posteriores reajustes salariais aos aumentos do salário-mínimo, sob pena de afronta ao disposto no art. 7º, IV, da CF. TRT/SP 15ª Região 921-66.2012.5.15.0075 RO - Ac. 7ª Câmara 35.058/15-PATR. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 25 jun. 2015, p. 2190.

104 - RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DE TRABALHO. REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. IRMÃO DO *DE CUJUS*. HERDEIRO COLATERAL. REGULARIDADE. O irmão de ex-empregado, vítima fatal de acidente de trabalho, é, potencialmente, titular do direito à indenização por dano moral, pois integrantes do núcleo familiar próximo do *de cuius*, o que permite concluir, em exame preliminar, pela respectiva legitimidade para constar do polo ativo da demanda. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ACIDENTE DE TRABALHO. AÇÃO AJUIZADA PELO IRMÃO DA VÍTIMA. PROVA DO FATO CONSTITUTIVO DO DIREITO. Evidente a repercussão que um acidente de trabalho com vítima fatal pode causar no âmbito familiar do *de cuius*. A dor interna existe, ainda que mínima. O dever de reparação, no entanto, tem como pressuposto a comprovação dos efeitos danosos que essa dor acarreta sobre os parentes da vítima. Assim, a alegação de dano moral lastrada na dor presumida dos irmãos do *de cuius*, sem a demonstração do efetivo vínculo de afeição que os unia, não autoriza o reconhecimento do dever de reparação do empregador. TRT/SP 15ª Região 0000609-79.2013.5.15.0132 - Ac. 9ª Câmara 34.256/2015-PATR. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 18 jun. 2015, p. 1.705.

105 - TESTEMUNHA. ACOLHIMENTO DE CONTRADITA. OITIVA COMO INFORMANTE. UTILIZAÇÃO DO DEPOIMENTO COMO PROVA. IMPOSSIBILIDADE. Ouvida no processo na condição de informante, a testemunha não presta o compromisso de dizer a verdade do que souber e lhe for perguntado (art. 415 do CPC). Nessa hipótese, o depoimento não pode ser utilizado como prova e o julgador lhe atribuirá o valor que possa merecer, em análise conjunta com os demais elementos probatórios, nos termos do § 4º do art. 405 do Estatuto Processual. TRT/SP 15ª Região 1211-92.2012.5.15.0136 RO - Ac. 2ª Câmara 9.444/15-PATR. Rel. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. DEJT 5 mar. 2015, p. 562.

DIREITO RURAL

106 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL RURAL. REQUISITOS. O recolhimento da contribuição sindical patronal rural é devido por aquele que ostenta a condição de empregador, ou mesmo sem empregado explore imóvel rural que contenha área superior a dois módulos rurais da respectiva região. Inteligência do disposto no art. 1º, II, “a” e “b”, do Decreto-Lei n. 1.166/1971, norma especial que calibra a aplicação dos arts. 579 e 580 da CLT na atividade rural. Não tendo a autora se desincumbido de seu encargo processual, não há como acolher a pretensão em relação ao pagamento da contribuição sindical patronal rural. TRT/SP 15ª Região 2746-56.2011.5.15.0018 RO - Ac. 1ª Câmara 30.831/15-PATR. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 2 jun. 2015, p. 134.

107 - HORAS EXTRAS. PAUSAS PREVISTAS NA NR-31 DO MTB. RURÍCOLA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART 72 DA CLT. A ausência de pausas para descanso previstas na NR-31 do MTB, aprovada pela Portaria n. 86/2005, nas atividades realizadas necessariamente em pé e que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica, acarretam o pagamento de horas extras, por aplicação analógica do art. 72 da CLT. Interpretação harmônica dos arts. 7º, XXII, da CF, 4º da LINDB, 8º da CLT e 13 da Lei n. 5.889/1973. Recurso do reclamante provido. TRT/SP 15ª Região 001653-27.2012.5.15.0017 RO - Ac. 10ª Câmara 11.494/15-PATR. Rel. Edison dos Santos Pelegrini. DEJT 12 mar. 2015, p. 1596.

EXECUÇÃO

108 - AÇÃO DE EXECUÇÃO INDIVIDUAL ORIUNDA DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA. Em se tratando de ação individual de execução de sentença e liquidação por artigos, derivada de ação civil pública, a competência é do foro da residência do exequente, a teor do disposto no art. 101, I, c/c art. 98, § 2º, I, ambos do Código de Defesa do Consumidor. TRT/SP 15ª Região 562-06.2014.5.15.0089 AP - Ac. 6ª Câmara 30.203/15-PATR. Rel. Fábio Allegretti Cooper. DEJT 2 jun. 2015, p. 651.

109 - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. BEM DE FAMÍLIA. ALEGAÇÃO. EMBARGOS À ARREMATACÃO. PRECLUSÃO. A Lei n. 8.009/1990 trata de matéria de ordem pública, diante da singularidade do bem efetivamente tutelado pelo Estado: a entidade familiar e o direito à moradia. Assim, a matéria relativa a impenhorabilidade do bem de família pode ser arguida a qualquer tempo e grau de jurisdição até o exaurimento da execução, inclusive por embargos à arrematação sem, necessariamente, estar vinculada aos embargos à execução, pois não se opera a preclusão. Contudo, em que pese entendimento no sentido de permitir a análise da alegação do bem de família até o exaurimento da execução, ainda que seja afastada a preclusão consumativa reconhecida pelo Juízo *a quo*, é necessária a comprovação nos autos da condição de bem de família do imóvel arrematado. TRT/SP 15ª Região 120300-33.2006.5.15.0003 AP - Ac. 11ª Câmara 20.797/15-PATR. Rel. Antonio Francisco Montanagna. DEJT 23 abr. 2015, p. 1989.

110 - AGRAVO DE PETIÇÃO. FAZENDA PÚBLICA. EMBARGOS À EXECUÇÃO. As normas previstas no CPC só se aplicam subsidiariamente ao processo do trabalho nas hipóteses de omissão e compatibilidade. Considerando que no processo do trabalho existe norma expressa no sentido de que o prazo começa a fluir da intimação pessoal (art. 774 da CLT), não há como se falar em contagem a partir da juntada aos autos do mandado cumprido (art. 241, II, CPC). Intempestivos os embargos à execução, o agravo de petição que tenha por objeto o reexame do seu mérito não merece conhecimento. TRT/SP 15ª Região 1456-47.2011.5.15.0069 AP - Ac. 5ª Câmara 14.957/15-PATR. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 30 mar. 2015, p. 561.

111 - 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. Sendo possível satisfazer o crédito trabalhista e ao mesmo tempo permitir ao devedor a aquisição de outro imóvel para moradia, mostra-se razoável a manutenção da penhora sobre o imóvel objeto de constrição. Mantém-se a decisão de origem que rejeitou os embargos à execução opostos pelos agravantes. TRT/SP 15ª Região 180100-30.2007.5.15.0076 AP - Ac. 5ª Câmara 14.113/15-PATR. Rel. Marcelo Bueno Pallone. DEJT 30 mar. 2015, p. 518.

112 - EMBARGOS À EXECUÇÃO. IMPENHORABILIDADE DO BEM DE FAMÍLIA. TUTELA FAMILIAR. MATÉRIA DE ORDEM PÚBLICA A SER CONHECIDA EM QUALQUER TEMPO E GRAU DE JURISDIÇÃO. A impenhorabilidade do bem de família é disciplinada por norma de ordem pública, prevista na Lei n. 8.009/1990, que visa à tutela familiar e transcende o interesse do devedor. Encontra amparo no art. 226 da CF, segundo o qual a família é a base da sociedade e desfruta de especial proteção do Estado. Pode ser conhecida a qualquer tempo e grau de jurisdição, ressalvada a hipótese de preclusão *pro judicato*, isto é, quando já decidida anteriormente no processo. TRT/SP 15ª Região 135100-20.1998.5.15.0109 AP - Ac. 6ª Câmara 20.552/15-PATR. Rel. Ricardo Regis Laraia. DEJT 16 abr. 2015, p. 611.

113 - EMBARGOS DE TERCEIRO. CABIMENTO. LEGITIMIDADE. EX-SÓCIO. O ex-sócio de empresa executada, que não foi parte no processo, tem legitimidade ativa para propor embargos de terceiro para proteger os seus bens, em atenção às garantias constitucionais à ampla defesa e ao devido processo legal. Inteligência do art. 1.046 do CPC. TRT/SP 15ª Região 1176-68.2013.5.15.0049 AP - Ac. 7ª Câmara 29.799/15-PATR. Rel. Carlos Alberto Bosco. DEJT 2 jun. 2015, p. 1302.

114 - EMBARGOS DE TERCEIRO. VENDAS SUCESSIVAS REALIZADAS SOBRE O IMÓVEL PENHORADO. FRAUDE À EXECUÇÃO NÃO RECONHECIDA. O dever de diligência do adquirente do imóvel limita-se à investigação do vendedor, não sendo exigível que verifique a idoneidade

de todos os antigos proprietários. Em se tratando de imóvel que passou por diversas vendas desde o ajuizamento da reclamação trabalhista, a fraude à execução só poderia ser reconhecida em face de flagrante má-fé do adquirente, o que não se demonstrou no caso dos autos. Entendimento em consonância com julgados do C. TST e que decorre da aplicação da Súmula n. 375, do STJ. TRT/SP 15ª Região 010528-92.2013.5.15.0035 AP - Ac. 8ª Câmara 12.264/15-PATR. Rel. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi. DEJT 12 mar. 2015, p. 1172.

115 - EXECUÇÃO EM FACE DO MUNICÍPIO. EXERCÍCIO DA COMPETÊNCIA RESIDUAL PREVISTA NO ART. 100, § 3º, DA CF. LEI LOCAL. PRECATÓRIO *VERSUS* REQUISIÇÃO DE PEQUENO VALOR. MARCO TEMPORAL PARA DEFINIÇÃO DO RITO. ART. 586 DO CPC. O marco inicial para aferição do rito processual a ser seguido nas execuções em face do ente público, se pela via do precatório ou através de RPV, com valores fixados pela lei municipal, não se dá com a data do ajuizamento da ação trabalhista ou seu trânsito em julgado, mas sim quando o título executivo agrega os atributos de certeza, liquidez e da exigibilidade, requisitos esses definidos no art. 586 do CPC, com a homologação dos cálculos e sucessiva intimação do devedor para pagamento do crédito trabalhista. Recurso do município provido. TRT/SP 15ª Região 125-50.2011.5.15.0127 AP - Ac. 10ª Câmara 31.842/15-PATR. Rel. Edison dos Santos Pelegrini. DEJT 11 jun. 2015, p. 2379.

116 - EXECUÇÃO INDIVIDUAL DE SENTENÇA COLETIVA. COMPETÊNCIA DO FORO ELEITO PELA EXEQUENTE. INCIDÊNCIA DAS NORMAS DO SISTEMA PROCESSUAL COLETIVO. LEGITIMIDADE DOS SINDICATOS PARA ATUAR NA DEFESA DOS DIREITOS E INTERESSES COLETIVOS OU INDIVIDUAIS DOS INTEGRANTES DA CATEGORIA. Da análise dos dispositivos aplicáveis, verifica-se que, no caso de execução individual de sentença coletiva, a competência para o cumprimento da sentença coletiva transitada em julgado é a do foro eleito pelo exequente. No caso dos autos, a exequente elegeru o foro de seu domicílio (Paulínia) para ajuizar a ação de execução individual da sentença coletiva, sendo este o juízo competente. Tampouco há que se falar em limitações em razão da competência territorial do Juízo, vez que essa quantificação de atribuições só ocorre em razão de regras de organização judiciária, para dar funcionalidade ao sistema. A decisão coletiva exequenda que transitou em julgado fixou a universalização subjetiva e territorial. Trata-se de condenação genérica, que atinge todos os empregados da Petrobras, referindo-se expressamente aos arts. 95 e 97 do CPC ao deferir o pagamento das diferenças postuladas a todos os empregados que se habilitarem em liquidação, fase em que ocorrerá a individualização do direito genericamente reconhecido. Neste contexto, não há que se falar na limitação dos

efeitos da decisão proferida aos empregados representados pela entidade sindical, dentro do seu âmbito de atuação territorial. Ao declarar o efeito *erga omnes* da decisão, o juízo da 1ª Vara do Trabalho de Macaé o fez com relação a toda a categoria. Os sindicatos têm legitimidade para atuar na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria. Agravo de petição a que se dá provimento para determinar o retorno dos autos ao Juízo de origem, para dar prosseguimento à execução. TRT/SP 15ª Região 0010479-55.2014.5.15.0087 AP - Id PJE 11ª Câmara 3d95150. Rel. João Batista Martins César. DEJT 14 maio 2015, p. 3.130.

117 - EXECUÇÃO INDIVIDUAL DE SENTENÇA PROFERIDA EM AÇÃO CIVIL COLETIVA. O art. 98 do Código de Defesa do Consumidor faculta ao exequente promover a execução individual tanto no juízo da liquidação de sentença quanto no juízo da ação condenatória, de forma a garantir a efetividade da medida e a facilitar o acesso à justiça. Destarte, fica a critério do exequente a eleição do foro no qual será ajuizada a execução individual de direito reconhecido em ação coletiva. TRT/SP 15ª Região 712-45.2014.5.15.0005 AP - Ac. 11ª Câmara 2.316/15-PATR. Rel. Eder Sivers. DEJT 5 fev. 2015, p. 1465.

118 - EXECUÇÃO. COISA JULGADA. MULTA FIXADA NA SENTENÇA DE MÉRITO. REDUÇÃO. POSSIBILIDADE. O § 6º do art. 461 do CPC autoriza, de forma expressa, modificação do valor ou da periodicidade da multa fixados na sentença de mérito, sem que isso configure afronta à coisa julgada. Precedentes do C. STJ e TST. Agravo de petição dos exequentes conhecido e não provido. TRT/SP 15ª Região 125-72.2010.5.15.0131 AP - Ac. 6ª Câmara 35.561/15-PATR. Rel. Tarcio José Vidotti. DEJT 25 jun. 2015, p. 2043.

119 - EXECUÇÃO. EMBARGOS À ARREMATACÃO. LEGITIMIDADE ATIVA EXCLUSIVA DO DEVEDOR. Segundo o art. 746 do CPC, de aplicação supletiva no processo do trabalho, a interposição de embargos à arrematação ou adjudicação é prerrogativa exclusiva do devedor e para as hipóteses restritas que menciona, de modo que terceira pessoa, mesmo na qualidade de titular de crédito em outra ação trabalhista movida contra o mesmo executado, não detém legitimidade para o manejo da medida. TRT/SP 15ª Região 002133-68.2010.5.15.0051 AP - Ac. 10ª Câmara 11.417/15-PATR. Rel. Fabio Grasselli. DEJT 12 mar. 2015, p. 1582.

120 - EXECUÇÃO. EXTINÇÃO. CABIMENTO. Frustradas todas as possibilidades de constrição judicial para satisfação da prestação jurisdicional, inclusive com o manejo de ofício das ferramentas eletrônicas, razoável a expedição de certidão de crédito a favor do credor,

para futura cobrança da dívida, na hipótese da comprovação de que o devedor readquiriu capacidade financeira para suportar os encargos da condenação, com a conseqüente extinção da execução. TRT/SP 15ª Região 52900-73.2004.5.15.0099 AP - Ac. 9ª Câmara 17.574/15-PATR. Rel. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. DEJT 9 abr. 2015, p. 2418.

121 - EXECUÇÃO. PROVENTOS DE APOSENTADORIA. IMPENHORABILIDADE. O art. 649, inciso IV, do CPC, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho, erigiu à condição de bens absolutamente impenhoráveis os vencimentos, subsídios, soldos, salários, remunerações, proventos de aposentadoria, pensões, pecúlios e montepios, dentre outros, admitindo apenas a penhora para o pagamento de prestação alimentícia, o que não é a hipótese tratada na presente execução. A despeito de se revestirem de natureza alimentar tanto o crédito do trabalhador como os proventos de aposentadoria recebidos por sócio ou administrador da ex-empregadora, tal circunstância não autoriza a determinação de bloqueio dos salários/proventos de aposentadoria. Agravo de petição do embargante a que se dá provimento para tornar insubsistente a penhora que recaiu sobre numerário de conta corrente bancária de sua titularidade, destinada ao recebimento mensal dos proventos de aposentadoria. TRT/SP 15ª Região 25000-31.2007.5.15.0093 AP - Ac. 10ª Câmara 15.546/15-PATR. Rel. Fabio Grasselli. DEJT 30 mar. 2015, p. 826.

122 - EXECUÇÃO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA PROCESSAR A EXECUÇÃO. Ainda que ultrapassado o prazo de 180 dias a que alude a Lei n. 11.101/2005, esta Justiça Especializada é incompetente prosseguir na execução do crédito trabalhista, conforme entendimento sedimentado pelo Plenário do E. STF (RE n. 583.955/RJ). Ficando as execuções suspensas, o crédito deverá ser habilitado perante o Juízo da Recuperação Judicial perante o quadro geral de credores, conforme a legislação específica citada. Agravo de petição a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 143-05.2011.5.15.0052 AP - Ac. 6ª Câmara 29.829/15-PATR. Rel. Luciane Storel da Silva. DEJT 2 jun. 2015, p. 615.

123 - EXECUÇÃO. SALÁRIO. IMPENHORABILIDADE. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. APLICAÇÃO. O entendimento que, a cada dia, vem se encorpando mais, reconhece que o positivismo se exauriu, não servindo mais como modelo único para a solução de inúmeras questões submetidas a julgamento, de modo que é chegada a hora do pós-positivismo, que permite se tenha a lei não mais como algo a ser endeusado, mas, apenas, como um dos elementos a ser tido em linha de consideração, quando da apreciação de um conflito de interesses, o que

precisava mesmo ocorrer, mormente num País no qual os responsáveis pela feitura de leis quase não se preocupam (ou não se preocupam um mínimo sequer?!), com as necessidades e os interesses da sociedade - salvo honrosas exceções -, e sim tão somente com os daqueles segmentos cujos interesses tomam a peito (e alma) defender, para o que, aí sim, não medem esforços, sendo incomparavelmente dedicados. Partindo desse novo modo de sentir, não mais vinga a tese da impenhorabilidade do salário, sempre e em qualquer situação, pois, em cada caso concreto, há de existir um exame dos interesses postos em posição antagônica, para se ver qual deles é o protegido pelo sistema jurídico, lembrando que o pós-positivismo, entre suas ideias, trouxe a de que os princípios são uma espécie do gênero norma, sendo a outra espécie a regra, tendo, portanto, ambos, vocação para embasar uma decisão judicial, pois que os princípios podem (*rectius*: devem) ser tidos em linha de consideração na magna hora em que se vai definir qual norma a que compete regular o caso concreto, pois trazem a vantagem de, em existindo algum conflito entre eles, fixar-se qual o que deva prevalecer, na situação específica, o que não significa que o que deixou de ser observado tenha perdido sua força, poderá e certamente será observado em outra situação, em que se entender que sua prevalência é a que melhor responderá aos anseios de justiça. Destarte, quando parte do salário é penhorado, para a satisfação de crédito de natureza salarial, prestigiado resta, como deve ser, o princípio da proporcionalidade, o que somente poderia deixar de ocorrer em situações especialíssimas, nas quais outro princípio possa ser magoado, o que apenas o exame do caso concreto poderá determinar. Enfim, existindo uma questão de impenhorabilidade de salário reclamando solução, a mesma não pode ser encontrada apenas nos horizontes, hoje estreitos e/ou insuficientes, do quanto disposto no art. 649, IV, do CPC, a não ser assim, de acrescentar, a própria CF será atropelada. TRT/SP 15ª Região 640-34.2011.5.15.0047 AP - Ac. 6ª Câmara 7.640/15-PATR. Rel. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. DEJT 26 fev. 2015, p. 398.

124 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO. Uma vez frustrada a satisfação do crédito exequendo pelo devedor principal, deve a execução ser redirecionada para o responsável subsidiário, independentemente do esgotamento dos meios executórios em face do primeiro ou da desconsideração de sua personalidade jurídica. TRT/SP 15ª Região 92300-03.2009.5.15.0105 AP - Ac. 11ª Câmara 2.475/15-PATR. Rel. Eder Sivers. DEJT 5 fev. 2015, p. 1496.

SÚMULAS DA JURISPRUDÊNCIA DOMINANTE EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DO TRT DA 15ª REGIÃO*

1 a 12 - Revogadas.

13 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. FORMA DE CÁLCULO. DIREITO ADQUIRIDO. Inexiste direito adquirido contra ato administrativo que, ao determinar a devida adequação do cálculo do adicional por tempo de serviço dos servidores, nada mais fez do que dar cumprimento às disposições contidas no art. 37, XIV, da Carta Magna, e no art. 17, do ADCT.

14 a 20 - Revogadas.

21 - FALÊNCIA. CABIMENTO DA DOBRA PREVISTA NO ART. 467, DA CLT. É cabível a aplicação da dobra prevista no art. 467, da CLT, quando a decretação da falência é posterior à realização da primeira audiência.

22 - Revogada.

23 - AGRAVO DE INSTRUMENTO. Não cabimento de decisão colegiada.

24 - LEI ORGÂNICA MUNICIPAL. SERVIDOR PÚBLICO. REMUNERAÇÃO. INCONSTITUCIONALIDADE. OFENSA AO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA INICIATIVA LEGISLATIVA. É inconstitucional o art. 84 da Lei Orgânica Municipal de Tatuí que criou vantagens aos seus servidores municipais, em face da reserva constitucional prevista pelo art. 61, § 1º, inciso II da CF/1988, que define a iniciativa legislativa privativa do chefe do Poder Executivo.

25 - ARTIGO 93 DA LEI COMPLEMENTAR N. 1, DE 2001, DO MUNICÍPIO DE RIO CLARO. DIFERENÇA DE REMUNERAÇÃO. EXPRESSÃO DISCRIMINADORA. INCONSTITUCIONALIDADE. O art. 93, da Lei Complementar n. 1, de 2001, do Município de Rio Claro, é inconstitucional, por ofensa ao princípio da isonomia, não podendo ser oposto aos empregados públicos contratados validamente sem concurso, anteriormente à CF de 1988. Manutenção do artigo da Lei, dele retirando-se a expressão “concursados”, considerada discriminatória.

26 - JUROS DE MORA. NATUREZA INDENIZATÓRIA. NÃO INCIDÊNCIA DE IMPOSTO DE RENDA RETIDO NA FONTE. O art. 404 e seu parágrafo único, do Código Civil de 2002, conferem natureza estritamente indenizatória aos juros de mora incidentes sobre as prestações de pagamento em dinheiro, porque visam à integral reparação das perdas e danos, sendo, portanto, insusceptíveis de incidência de imposto de renda, a teor do que preconiza o inciso I do § 1º do art. 46 da Lei n. 8.541/1992.

*Os acórdãos a que se refere o inciso IV do art. 194 do Regimento Interno deste Regional estão disponibilizados na versão eletrônica da Revista.

27 - INCONSTITUCIONALIDADE. LEI ORGÂNICA MUNICIPAL. REMUNERAÇÃO. CONSTATAÇÃO DE VÍCIO DE INICIATIVA LEGISLATIVA. RECONHECIMENTO. É inconstitucional o § 4º do art. 109 da Lei Orgânica Municipal de Penápolis, que criou vantagens aos seus servidores municipais celetistas, em face da reserva constitucional prevista pelo art. 61, § 1º, inciso II, da CF/1988, que define a iniciativa legislativa privativa do chefe do Poder Executivo.

28 - 29 - Revogadas.

30 - MUNICÍPIO DE GUAREÍ. LEI MUNICIPAL N. 9/1997. CESTAS BÁSICAS. A Lei n. 9, de 3.3.1997, do Município de Guareí, é uma norma de natureza meramente autorizativa, que não obriga a Administração a fornecer cestas básicas aos servidores públicos municipais.

31 - INCONSTITUCIONALIDADE. LEI N. 2.299/2006 DO MUNICÍPIO DE ITÁPOLIS. TRANSFORMAÇÃO DOS EMPREGOS PÚBLICOS DE "MONITOR DE CRECHE" EM EMPREGOS DE "PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL". APROVEITAMENTO DOS SERVIDORES EM EMPREGOS DE CARREIRA DIVERSA, DEFINIDA POR EXIGÊNCIA EDUCACIONAL MAIS ELEVADA, SEM CONCURSO PÚBLICO. OFENSA AO ART. 37, INCISO II, DA CF. São inconstitucionais, por violação do art. 37, inciso II, da Constituição de 1988, os artigos 78 e 80, e correspondentes parágrafos, da Lei Municipal n. 2.299/2006 de Itápolis, ao determinarem o aproveitamento, sem concurso público, de Monitores de Creche, cuja admissão requeria a formação no Ensino Fundamental completo, em empregos de "Professor de Educação Infantil I", os quais se situam em carreira diversa, exigem maior grau de qualificação educacional e, à luz da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n. 9.394/1996), contemplam atribuições de maior responsabilidade.

32 - EMBARGOS À EXECUÇÃO. FAZENDA PÚBLICA. PRAZO. É de 30 dias o prazo para a Fazenda Pública apresentar embargos à execução, nos termos do art. 1º-B da Lei n. 9.494/1997.

33 - JUSTIÇA GRATUITA. PROVA PARA CONCESSÃO AO TRABALHADOR. SIMPLES DECLARAÇÃO. A prova dos requisitos do § 3º do art. 790 da CLT para a concessão de justiça gratuita ao trabalhador pode ser feita por simples declaração do beneficiário, sob as penas da lei, implicando presunção *juris tantum*.

34 - DOENÇA PROFISSIONAL. CONCAUSA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. O nexu concausal entre o trabalho e a doença, nos termos do art. 21, I, da Lei n. 8.213/1991, gera direito à indenização por danos moral e material, desde que constatada a responsabilidade do empregador pela sua ocorrência.

35 - ACIDENTE DE TRABALHO. PROVA DO ATO OU DO FATO. PRESUNÇÃO DE OCORRÊNCIA DO DANO MORAL. Provado o acidente de trabalho, desnecessária a demonstração do dano moral, por ser este presumível e aferível a partir do próprio ato ou fato danoso.

36 - ACIDENTE DE TRABALHO. PENSÃO. CONSTITUIÇÃO DE CAPITAL. A determinação de constituição de capital para garantia de

Execução de pensão alimentar, na forma do art. 475-Q do CPC, constitui faculdade do juiz e sua concessão de ofício não configura decisão *extra petita*.

37 - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. SINDICATO. LEGITIMIDADE AD CAUSAM. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. O sindicato profissional detém legitimidade para propor ação em nome próprio, reivindicando direitos individuais homogêneos dos integrantes da categoria, a teor do inciso III, do art. 8º, da CF.

38 - ACIDENTE DE TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. ÔNUS DA PROVA. É do empregador o ônus de provar a alegação de culpa exclusiva da vítima em acidente de trabalho.

39 - CARTEIRA DE TRABALHO. ANOTAÇÃO A CARGO DO EMPREGADOR. FIXAÇÃO DE ASTREINTES. POSSIBILIDADE. A determinação de anotação da CTPS diretamente pelo empregador, com fixação de astreintes, não afronta o art. 39, § 1º, da CLT, nem constitui julgamento *extra petita*, diante do que dispõe o art. 461, § 4º, do CPC.

40 - MUNICÍPIO DE PANORAMA. LEI N. 229/2012. ABONO DE ANIVERSÁRIO. INCONSTITUCIONALIDADE MATERIAL. CONFIGURAÇÃO. A instituição de abono de aniversário por meio da Lei Ordinária n. 229, de 3 de abril de 2012, além de afrontar o disposto no art. 43, X, da Lei Orgânica do Município de Panorama, também viola o princípio do interesse público expresso no art. 128 da Constituição do Estado de São Paulo, na medida em que privilegia o interesse particular do servidor em detrimento do interesse público. Inconstitucionalidade material configurada.

41 - MUNICÍPIO DE IGUAPE. LEI N. 1.936/2007. ASSISTÊNCIA MÉDICA. CONCESSÃO RESTRITA À CONDIÇÃO DE SINDICALIZADO DO SERVIDOR PÚBLICO. INCONSTITUCIONALIDADE CONFIGURADA. A concessão do benefício da assistência médica à condição de filiado do servidor público ao sindicato de sua categoria profissional representa violação ao princípio da liberdade de associação inculcado nos arts. 5º, XX, e 8º, V, ambos da CF de 1988. Inconstitucionalidade material caracterizada.

42 - MUNICÍPIO DE AMPARO. REESTRUTURAÇÃO FUNCIONAL E INSTITUIÇÃO DE REGIME JURÍDICO ÚNICO. RESOLUÇÃO DA CÂMARA MUNICIPAL N. 244/1994. INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL. O estabelecimento de reestruturação funcional e a instituição de regime jurídico único por meio de Resolução editada pela Câmara Municipal configura vício formal de inconstitucionalidade, haja vista o disposto nos arts. 39, *caput*, e 61, § 1º, II, "a" e "c", ambos da CF/1988, uma vez que tais questões devem ser objeto de lei municipal e, ainda assim, de iniciativa privativa do chefe do Poder Executivo municipal.

43 - INCIDENTE DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 1º DA LEI N. 296/2013 DO MUNICÍPIO DE PANORAMA. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. CONCESSÃO DO BENEFÍCIO APENAS AOS SERVIDORES PÚBLICOS ENQUADRADOS ATÉ A REFERÊNCIA 09 DO QUADRO DE VENCIMENTOS. QUEBRA DA ISONOMIA. A restrição da concessão do auxílio alimentação, implantado pela Lei Municipal n. 296/2013, do Município

de Panorama, apenas aos servidores públicos enquadrados até a referência 09 do quadro de vencimentos, configura quebra do princípio isonômico, em afronta ao postulado insculpido no *caput* do art. 5º da CF/1988, por criar discriminação injustificada entre integrantes da mesma categoria. Inconstitucionalidade material configurada no que toca à expressão “que recebam seus vencimentos até a referência 09”, contida no art. 1º da Lei Municipal n. 296/2013.

44 - MUNICÍPIO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO. LEI COMPLEMENTAR MUNICIPAL N. 05/1990. INSTITUIÇÃO DE REGIME JURÍDICO ÚNICO. INCONSTITUCIONALIDADE PARCIAL DA NORMA. São inconstitucionais os parágrafos primeiro do art. 327 e único do art. 317, da Lei Complementar Municipal n. 05/1990 do Município de São José do Rio Preto, pois estabelecem tratamento diferenciado aos servidores em mesma situação jurídica, afrontando o § 1º do art. 39 da CF.

45 - LEI MUNICIPAL. MUNICÍPIO DE GUAPIARA. SERVIDOR PÚBLICO. LICENÇA-PRÊMIO. EXPRESSÃO DISCRIMINATÓRIA. INCONSTITUCIONALIDADE. PRINCÍPIOS DA ISONOMIA E DA IMPESSOALIDADE. São inconstitucionais, por ofensa aos princípios da isonomia e da impessoalidade, o § 5º do art. 84 do Decreto Municipal n. 36/1990 e o § 3º do art. 42 da Lei Municipal n. 1.172/1998, do Município de Guapiara, que criaram vantagem apenas aos servidores municipais que adquiriram a estabilidade prevista no art. 19 do ADCT.



ATOS NORMATIVOS

ATOS NORMATIVOS

Assento Regimental n. 1, de 6 abr. 2015, DEJT 7 abr. 2015, p. 1
Altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, para dar nova redação ao art. 311-E.

Ato Regulamentar GP n. 3, de 23 mar. 2015, DEJT 31 mar. 2015, p. 1
Acrescenta os §§ 4º e 5º ao art. 27 do Ato Regulamentar GP n. 22/2012

Ato Regulamentar GP-VPJ-CR n. 1, de 29 jan. 2015, DEJT 4 fev. 2015, p. 1
Regulamenta o funcionamento dos Centros Integrados de Conciliação no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, disciplina correlação entre os Núcleos de Gestão de Processos e de Execução e os Centros Integrados de Conciliação de 1º grau e dá outras providências.

Comunicado CR n. 1, de 20 fev. 2015, DEJT 25 fev. 2015, p. 4
Divulga os procedimentos relativos à emissão de Certidões de Distribuição de Ações Trabalhistas.

Portaria GP n. 22, de 31 mar. 2015, DEJT 6 abr. 2015, p. 1
Estabelece a suspensão de prazos processuais nos processos que tramitam pelo PJe-JT no dia 06 de abril de 2015, em virtude da implantação da nova versão do Sistema de Processo Judicial Eletrônico - PJe-JT, no âmbito de primeiro e segundo graus deste Regional.

Portaria GP n. 28, de 24 abr. 2015, DEJT 30 abr. 2015, p. 3
Consolida a composição do Comitê Gestor Regional da Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP n. 31, de 13 maio 2015, DEJT 19 maio 2015, p. 1
Centraliza o endereçamento de notificações de diversas empresas. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação e revoga as Portarias GP n. 1, 37, 48, 53, 62, 72/2013, 12, 17, 56/2014, 19 e 23/2015.

Portaria GP n. 42/2015, de 15 jun. 2015, DEJT 29 jun. 2015, p. 1 (republicação)
Amplia a competência e altera a denominação do Comitê Regional de Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP n. 8, de 3 fev. 2015, DEJT 9 fev. 2015, p. 1
Instala o Centro Integrado de Conciliação de 2º grau e dá outras providências.

Portaria GP-EJ n. 1, de 29 abr. 2015, DEJT 30 abr. 2015, p. 2
Incluir o art. 1º-A na Portaria GP-EM 01/2005, de 16 de setembro de 2005.

Portaria GP-VPA n. 1, de 7 jul. 2015, DEJT de 15 jul. 2015, p.1 (Cad. Adm.)
Dispõe sobre o PROAD (Processo Administrativo Eletrônico) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Portaria GP-VPJ-CR n. 1, de 29 abr. 2015, DEJT 22 maio 2015, p. 5
Altera a Portaria GP-VPJ-CR n. 07, de 14 de agosto de 2012, que passa a vigorar com nova redação.

Provimento GP-CR n. 2, de 11 fev. 2015, DEJT 20 fev. 2015, p. 1
Altera o Provimento GP-CR n. 01/2014, que cria o Núcleo de Pesquisa Patrimonial.

Provimento GP-CR n. 4, de 27 abr. 2015, DEJT 4 maio 2015, p. 31
Altera o Provimento GP-CR n. 3/2014.

Provimento GP-CR n. 5, de 28 abr. 2015, DEJT 13 maio 2015, p. 1
Padroniza o fluxo de processos de trabalho dos oficiais de justiça na execução. Revoga-se o capítulo OFJ - Do Oficial de Justiça Avaliador da Consolidação das Normas da Corregedoria Regional e as demais disposições em contrário.

Resolução Administrativa n. 1, de 13 fev. 2015, DEJT 19 fev. 2015, p. 2
Aprova o Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região para o período de 2015 a 2020 e dá outras providências

Resolução Administrativa n. 11, de 29 jun. 2015, DEJT de 30 jun. 2015, p. 1
Aprova as Súmulas ns. 43, 44 e 45 da Jurisprudência dominante do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Resolução Administrativa n. 12, de 16 jul. 2015, DEJT de 16 jul. 2015, p. 1 (Cad. Adm.)
Adapta os preceitos da Resolução n. 149, de 29 de maio de 2015, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, às peculiaridades do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Resolução Administrativa n. 2, de 3 mar. 2015, DEJT 4 mar. 2015, p. 1
Aprova a Súmula n. 40 da Jurisprudência dominante do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Resolução Administrativa n. 3, de 9 mar. 2015, DEJT 10 mar. 2015, p. 1
Aprova a Súmula n. 41 da Jurisprudência dominante do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Resolução Administrativa n. 4, de 13 abr. 2015, DEJT 13 abr. 2015, p. 1
Estabelece os critérios de pontuação das atividades formativas de aperfeiçoamento técnico para promoção por merecimento.

Resolução Administrativa n. 8, de 8 maio 2015, DEJT 12 maio 2015, p. 1
Aprova a Súmula n. 42 da Jurisprudência dominante do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.



ÍNDICE

ÍNDICE DE JURISPRUDÊNCIA*

Abono

- Abonos fixos. Diferenças salariais indevidas (DM, 01).....263

Ação

- Ação Civil Pública. Da ilicitude da substituição de motoristas efetivos da EBCT por trabalhadores terceirizados (DM, 02).....263
- Ação Civil Pública. Danos morais coletivos. Cabimento. Destinação (DM, 03).....264
- Ação Civil Pública. Exigência de jornada extraordinária habitual. Ilegalidade. Obrigação de não fazer. Indenização por dano moral coletivo. Procedência (DM, 04).....264
- Ação Civil Pública. Legitimidade do Ministério Público para a sua propositura. Direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos indisponíveis (DP, 79).....293
- Ação Civil Pública. Legitimidade do MPT. Atraso no pagamento de salários. Entrega aos empregados de cheques sem fundos. Dano moral coletivo caracterizado. Medidas reparatórias e preventivas (DM, 05).....264
- Ação de Consignação em Pagamento. Natureza dúplice. Pedido contraposto. Compatibilidade com o processo do trabalho (DP, 80)293
- Ação de execução individual oriunda de Ação Civil Pública. Competência (EX, 108).....305
- Ação de indenização. Prescrição. Início da contagem somente a partir da ciência inequívoca do dano indenizável e do nexo causal (DM, 06)....265
- Direitos individuais homogêneos. Possibilidade de serem tutelados via ação coletiva (DM, 03).....264

Acidente

- Acidente do trabalho. Jogador de futebol. Contrato por prazo determinado. Estabilidade. Pertinência. Súmula n. 378, III, do TST (DM, 07).....265

Abreviaturas utilizadas: DM = Direito Material; DP = Direito Processual; DR = Direito Rural; EX = Execução.

Exemplo: “Abonos fixos. Diferenças salariais indevidas” está na página 263, na Subseção de Direito Material e é a ementa de número 1.

Acordo

- Acordo. Homologação parcial. Contrariedade aos termos da petição de acordo. Negativa de prestação jurisdicional (DP, **81**).....293

Adesão a plano de demissão

- Adesão do trabalhador ao PDV. Renúncia expressa a quaisquer direitos oriundos da relação de emprego. Efeito de coisa julgada (DM, **08**)....265

Adicional

- Adicional de acúmulo de funções (DM, **09**)266
- Adicional de insalubridade e periculosidade. Cumulação. Não recepção do disposto no art. 193, § 2º, CLT pela CF de 1988. Convenções n. 148 e 155 da OIT (DM, **10**).....266
- Adicional de insalubridade. Farmácia. Aplicação de injeções (DM, **11**).. 267
- Adicional de insalubridade. Inexistência de mudança nas condições de trabalho. Devido por todo o pacto laboral (DM, **12**).....267
- Adicional de insalubridade. Natureza jurídica salarial. Integração à remuneração. Inteligência da Súmula n. 139 do C. TST (DM, **13**).....267
- Adicional de periculosidade. Profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. Compensação. Adicional de risco de vida ou outro de mesma natureza. Possibilidade (DM, **14**).....268
- Adicional de periculosidade. Vigilantes armados. Eficácia imediata da Lei n. 12.740/2012 (DM, **15**).....268
- Adicional por acúmulo de função. Incabível (DM, **16**).....268

Agravo

- Agravo de Instrumento. Embargos de Declaração. Intempestividade. Ausência de assinatura na peça. Não interrupção do prazo recursal. Inobservância de pressuposto extrínseco do recurso (DP, **82**).....294
- Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Bem de família. Alegação. Embargos à Arrematação. Preclusão (EX, **109**)305
- Agravo de Instrumento. Recurso Ordinário intempestivo. Indisponibilidade do Sistema de Peticionamento Eletrônico (DP, **83**).....294
- Agravo de Petição. Fazenda Pública. Embargos à Execução (EX, **110**).... 305
- Agravo interno. Decisão colegiada. Não cabimento (DP, **84**).....294
- Agravo Regimental em Correição Parcial. Cópia dos atos impugnados e de procuração. Inexistência. Razões de recurso em que se sustenta a impossibilidade de envio dos documentos em razão de limitação imposta pelo Sistema e-Doc. Equívoco da parte (DP, **85**).....295
- Agravo Regimental em Correição Parcial. Decisão em fase de execução que reconhece preclusão e determina a liberação de numerário constricto. Ato

- jurisdicional. Ausência de tumulto processual ou conduta abusiva. Natureza jurisdicional dos atos praticados. Recurso improvido (DP, 86).....295
- Agravo Regimental em Correição Parcial. Desconsideração inversa da personalidade jurídica. Natureza jurisdicional não infirmada. Impossibilidade de uso da correição parcial como sucedâneo de recurso (DP, 87).....295

Alçada

- Alçada. Interpretação do art. 2º, § 4º, da Lei n. 5.584/1970. Súmula n. 356 do C. TST (DP, 88).....296

Anistia

- Anistia. Lei n. 8.878/1994. Readmissão. Efeitos legais (DP, 89).....296
- Anistia. Lei n. 8.878/1994. Readmissão. Requisitos (DP, 102).....301

Arresto

- Arresto. Crédito do autor reconhecido por sentença na fase recursal. Interesse processual superveniente. Admissibilidade (DP, 90).....296

Atleta

- Atleta profissional. Direito de imagem. Natureza salarial (DM, 17)...268
- Luvas. Atleta profissional. Ausência de prévia pactuação contratual. Indevida (DM, 37).....275

Aviso-prévio

- Aviso-prévio indenizado. Projeção *ficta* no contrato de trabalho. Efeitos. Exclusão do empregado do seguro de vida complementar coletivo antes da data de término prevista para o contrato laboral. Suspensão da cobertura contratada. Responsabilidade da empregadora estipulante. Indenização devida (DP, 98).....299

Bem de família

- Bem de família. Impenhorabilidade não absoluta. Possibilidade de penhora (EX, 111).....306

Cartório

- Cartório extrajudicial. Ausência de sucessão de empregadores (DP, 91)... 296

Cerceamento de defesa

- Cerceamento de defesa. Contradita de testemunha de prova emprestada (DP, 92).....297

- Cerceamento de defesa. Testemunha da reclamada. Dependência econômica. Necessidade da oitiva (DP, 93).....297

Cláusula

- Cláusula penal. Art. 28 da Lei n. 9.615/1998. Obrigação devida pelo atleta em face da associação desportiva. Indevida (DM, 37).....275

Coisa julgada

- Coisa julgada. Alcance. Fundamentos da sentença. Exegese do art. 469, I, do CPC (DP, 94).....298

Comissão de Conciliação Prévia

- Comissão de Conciliação Prévia. Validade do acordo firmado perante a comissão. Transação extrajudicial. Quitação das verbas expressamente consignadas no termo de conciliação e de todo o contrato de trabalho. Ausência de ressalva de direitos (DP, 95).....298

Competência

- Competência. Diferenças de complementação de aposentadoria prevista em Lei estadual formulado em face do ex-empregador (ou sucessor deste). Incompetência da Justiça do Trabalho (DM, 20).....270
- Competência material da justiça do trabalho. Ação civil pública. Legalidade da intermediação de mão de obra. Tomador ente público (DM, 19).....269

Contrato

- Contrato de gestão. Fomento da execução das atividades e serviços de saúde de hospital. Ausência de violação do princípio constitucional do concurso público. Não caracterização de terceirização ilícita (DM, 19).....269
- Contrato de trabalho a termo firmado com ente público. Função inerente às atividades permanentes, cuja contratação requer prévio concurso público. Competência da Justiça do Trabalho (DM, 21).....270

Contribuição

- Contribuição sindical patronal rural. Requisitos (DR, 106).....303

Dano moral

- Câmeras. Monitoramento do ambiente de trabalho. Conhecimento dos empregados. Inexistência de ofensa à dignidade e à intimidade. Danos morais. Indenização indevida (DM, 18)269

- Dano moral. Panfletos distribuídos por membros da Cipa com ofensas à empregadora. Dano à imagem da pessoa jurídica configurado. Reparação cabível (DM, 22).....270
- Dano moral. Rescisão indireta do contrato de trabalho. Atraso no pagamento de salários e verbas rescisórias. Indenização devida (DM, 23)..... 270
- Dano moral. Retenção indevida da CTPS do empregado. Indenização concedida (DM, 24).....271
- Danos morais coletivos. Indenização reparatória (DM, 25).....271
- Degeneração moral do trabalhador. Ato ilícito da empregadora. Dano moral caracterizado (DM, 26).....271
- Itaú Unibanco. Transporte de valores por bancário. Exposição a risco. Ofensa à Lei n. 7.102/1983. Indenização por dano à moral devida (DM, 42)277

Demissão

- Dependente químico. Dispensa por justa causa inválida. Reintegração devida (DM, 27).....272
- Dispensa. Empregado público. Motivação. Não aplicação à Sabesp. Cumprimento ao TAC firmado perante o Ministério Público Estadual. Decisão do STF na Rcl 8.408-MC/SP (DM, 30).....273

Direito do Trabalho

- Direito do Trabalho. Contrato de trabalho. Suspensão. Afastamento previdenciário. Abandono de emprego não verificado. Dano moral cabível (DM, 28).....272
- Direito do Trabalho. Duração do trabalho. Motorista carreteiro. Serviços externos. Horas extras. Cabimento (DM, 29).....273

Embargos

- Embargos à Execução. Impenhorabilidade do bem de família. Tutela familiar. Matéria de ordem pública a ser conhecida em qualquer tempo e grau de jurisdição (EX, 112).....306
- Embargos de Terceiro. Cabimento. Legitimidade. Ex-sócio (EX, 113)..... 306
- Embargos de Terceiro. Vendas sucessivas realizadas sobre o imóvel penhorado. Fraude à execução não reconhecida (EX, 114).....306

Estabilidade

- Estabilidade acidentária. Pedido apenas de indenização. Renúncia tácita não configurada (DM, 33).....274
- Estabilidade acidentária. Recebimento das verbas rescisórias. Renúncia não configurada (DM, 33).....274

- Estabilidade gestante. Parto prematuro. Natimorto. Possibilidade. Direito indisponível (DM, **34**).....274
- Gestante. Estabilidade provisória. Art. 10, II, “b”, do ADCT. Pedido de demissão. Nulidade. Ausência de formalidade essencial prevista no art. 500 da CLT (DM, **35**).....274

Execução

- Execução individual de sentença proferida em Ação Civil Coletiva (EX, **117**).....308
- Execução. Coisa julgada. Multa fixada na sentença de mérito. Redução. Possibilidade (EX, **118**).....308
- Execução. Embargos à Arrematação. Legitimidade ativa exclusiva do devedor (EX, **119**).....308
- Execução. Extinção. Cabimento (EX, **120**).....308
- Execução. Proventos de aposentadoria. Impenhorabilidade (EX, **121**) ... 309
- Execução. Recuperação judicial. Incompetência da Justiça do Trabalho para processar a execução (EX, **122**).....309
- Execução. Salário. Impenhorabilidade. Princípio da proporcionalidade. Aplicação (EX, **123**).....309
- Execução em face do Município. Exercício da competência residual prevista no art. 100, § 3º, da CF. Lei local. Precatório *versus* requisição de pequeno valor. Marco temporal para definição do rito. Art. 586 do CPC (EX, **115**).....307
- Execução individual de sentença coletiva. Competência do foro eleito pela exequente. Incidência das normas do sistema processual coletivo. legitimidade dos sindicatos para atuar na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria (EX, **116**)307

Honorários advocatícios

- Honorários de advogado (DP, **96**).....298

Horas

- Horas extras. Bancário. Cargo de confiança. Não comprovação. Art. 224, *caput*, da CLT (DM, **70**).....289
- Horas extras. Cargo de confiança. Subgerente. Enquadramento indevido no art. 62, II, da CLT. Horas extras devidas (DM, **36**).....275
- Horas extras. Jogador de futebol. Concentração e viagens para a disputa de jogos. Legislação especial. Atividades normais e preparatórias do atleta. Indevidas (DM, **37**).....275
- Horas extras. Pausas previstas na NR-31 do MTB. Rurícola. Aplicação analógica do art. 72 da CLT (DR, **107**).....303

- Horas *in itinere*. ACT (DM, 38).....275

Ilegitimidade passiva

- Ilegitimidade passiva (DP, 97).....299

Indenização

- Indenização pela perda de uma chance. Rearbitramento do valor conforme probabilidade de ascensão profissional (DM, 39).....276

- Indenização por dano moral. Acidente de trabalho. Ação ajuizada pelo irmão da vítima. Prova do fato constitutivo do direito (DP, 104).....302

- Indenização por danos morais. Empregada vítima de extorsão mediante sequestro que culminou em estresse pós-traumático. Majoração do valor (DM, 39).....276

- Indenização por danos morais. Não pagamento injustificável das verbas rescisórias e do saldo de salário (DM, 40).....276

Intervalo

- Intervalo intrajornada violado. Adicional de 60% previsto em convenção coletiva (DM, 41).....276

Jornada de trabalho

- Jornada de trabalho. Prova. Ônus da. Controles não assinados. Valor (DM, 43).....277

Jornalista

- Jornalista. Produção de textos para subsidiar matérias de revistas editadas pela ré. Trabalho intelectual e *home office* (em domicílio) (DM, 44).....278

- Reconhecimento da função de jornalista. Horas extras. Empresa não jornalística (DM, 59).....284

Justa causa

- Justa causa. Prova (DM, 45).....279

Legislação

- Lei n. 12.619/2012. Art. 235 da CLT (DM, 46).....279

Litisconsórcio

- Litisconsórcio passivo. Não comparecimento de uma das reclamadas à audiência de instrução. Pena de confissão *ficta*. Não aplicação à reclamada ausente, nem extensão à outra ré, que compareceu e apresentou defesa,

tornando controversas as alegações da inicial. Regra dos arts. 769 da CLT e 320, inciso I, do CPC (DM, 47).....279

Motorista

- Motorista carreteiro. Atividade laborativa externa. art. 62, I, da CLT. Existência de controle indireto e à distância da jornada de trabalho. Horas extras devidas (DM, 48).....279

Multa

- 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 (DP, 99).....300

Município

- Município de Amparo. Incentivo financeiro adicional (DM, 49).....280
- Município de Cruzeiro. Depósitos de FGTS. Prescrição rejeitada. Condenação devida (DM, 50).....280
- Município de Cruzeiro. Regência da relação com servidores. Regime celetista. Competência material da Justiça do Trabalho (DM, 50).....280
- Município de Monte Aprazível. OJ n. 386 da SBDI-1, do C. TST. Férias usufruídas e não remuneradas na época própria. Aplicação do art. 145 e 137 da CLT (DM, 51).....281
- Município de Votuporanga. Complementação de aposentadoria para empregado que obtém o jubramento mas faz opção pela manutenção do contrato de trabalho. Parcela devida quando preenchidos os requisitos estabelecidos na legislação municipal (DM, 52).....281
- Município. Promoção por merecimento. Preenchimento de critérios subjetivos. Indevida (DM, 53).....281

Nexo

- Nexo técnico epidemiológico. Doença ocupacional. Livre convencimento motivado. Ônus da prova. Possibilidade de inversão e culpa presumida (DM, 54).....282

Norma coletiva

- Norma coletiva. Disponibilização de benfeitorias no meio ambiente laboral. Localização externa. Obrigação inexecutável. Não violação ao art. 7º, inciso XXVI, da Constituição da República (DM, 55).....283

Nulidade

- Menor representado por sua genitora. Ausência de intervenção do Ministério Público. Nulidade não configurada (DP, 98).....299

Pedreiro

- Pedreiro. Insalubridade por manuseio de cimento. Indevida (DM, 56)....283

Plano de cargos e salários

- ECT. Plano de cargos e salários. Progressão horizontal por antiguidade. Requisitos (DM, 31).....273

Prazo

- Prazo recursal. Lentidão excessiva do sistema com prejuízo ao direito de defesa. Prorrogação (DP, 100).....300

Prescrição

- Prescrição bienal. Interrupção. Ajuizamento de ação anterior. Necessidade de comprovação da identidade de pedidos (DP, 101).....300
- Prescrição. *Actio nata*. Anistia. Lei n. 8.878/1994 (DP, 102).....301
- Prescrição. Afastamento do serviço pelo INSS. Percepção do auxílio-doença. Suspensão do contrato de trabalho. Fluência do prazo prescricional (DM, 57).....283

Professor

- Professor. Horas extras. Carga horária destinada à interação com os educandos e destinada a atividades extraclasse. Lei n. 11.738/2008 (DP, 100) 300

Químico

- Químico. Piso salarial previsto em lei. Diferenças salariais devidas (DP, 103).....302

Recurso

- Recurso Ordinário. Depósito recursal. Guia incorreta. Deserção (DP, 103)... 301
- Recurso Ordinário. Insalubridade. Limpeza de banheiro público e coleta de lixo. Possibilidade (DM, 61).....285
- Recurso Ordinário. Jornada de trabalho. Horas extras. Mulher. Art. 384 da CLT. Princípio da isonomia. Constitucionalidade (DM, 62).....285
- Recurso Ordinário. Município. Contratação de empregado por entidade interposta, com realização de processo de seleção. Atendimento ao requisito do art. 37, II, da CF. Insuficiência (DM, 63).....285
- Recurso Ordinário. Representação sindical (DM, 64).....286

Reintegração

- Reintegração ao emprego de empregado submetido a tratamento em decorrência de alcoolismo. Dispensa nula e discriminatória. Dano moral configurado (DM, 65).....286

Relação de emprego

- Relação de emprego. Chamamento ao serviço conforme demanda (DM, 66).....287
- Vínculo de emprego. Atleta amador. Jogador de futsal. Aplicação da Lei n. 9.615/1998 (DM, 76).....291
- Vínculo empregatício. Atividade fim (DP, 92).....297
- Vínculo empregatício. Prova (DM, 78).....292
- Vínculo empregatício com o tomador de serviços. Atividades de teleoperadora na recuperação de créditos do banco. Atividade fim Bancária. Terceirização ilícita (DM, 77).....292

Representatividade sindical

- Representatividade sindical. Administração pública indireta. Empresa pública. Natureza jurídica. Inteligência do art. 173, § 1º, II, da CF (DM, 67).....287

Responsabilidade

- Responsabilidade civil. Acidente de trabalho. Representação processual. Irmão do *de cuius*. Herdeiro colateral. Regularidade (DP, 104).....302
- Responsabilidade subsidiária. Redirecionamento da execução (EX, 124).....310
- Responsabilidade subsidiária. Terceirização lícita. Atividade meio (DM, 73)....290

Revelia

- Revelia. Ausência de prova pré-constituída. Jornada de trabalho. Divergência. Impossibilidade de reconhecimento (DM, 68).....288

Sindicato

- Sindicato (DM, 69).....288
- Sindicato. Substituição processual. Direitos individuais homogêneos. Legitimidade ativa (DM, 70).....289

Subordinação

- Reconhecimento de vínculo com empresa de pagamentos eletrônicos. Subordinação estrutural (DM, 60).....284

Substituição processual

- Substituição processual. Legitimidade ativa do sindicato profissional para postular em juízo. Direitos individuais homogêneos (DM, 71)..289

Terceirização

- Empresa de telecomunicação. Terceirização dos serviços. Responsabilidade subsidiária (DM, 32).....274
- Terceirização. Ilicitude. Atividade fim. Enquadramento sindical (DM, 75)...291
- Terceirização ilícita. Execução de atividade fim da tomadora. Vínculo de emprego reconhecido (DM, 72).....290
- Terceirização ilícita. Fraude trabalhista. Contratação de mão de obra por empresa interposta. Vínculo de emprego com o tomador dos serviços (DM, 73).....290
- Terceirização ilícita. Labor em atividade fim. Reconhecimento de vínculo de emprego direto com o tomador dos serviços (DM, 74).....290

Testemunha

- Testemunha. Acolhimento de contradita. Oitiva como informante. Utilização do depoimento como prova. Impossibilidade (DP, 105).....302

Trabalho noturno

- Prorrogação da jornada noturna em período diurno. Hora noturna reduzida. Cabimento (DM, 58).....284

ÍNDICE ONOMÁSTICO*

ALVES, Giovanni

- Precarização do trabalho, qualidade de vida e saúde dos magistrados trabalhistas no Brasil (artigo) 243

AMADO, João Leal

- Perspectivas do Direito do Trabalho: um ramo em crise identitária? (artigo) 181

ANJOS, Alexandre Vieira dos

- Substituição processual..... 289

ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton

- A restrição de rescisão contratual do trabalhador vítima de acidente de trabalho e/ou doença ocupacional a partir de um novo viés interpretativo do art. 7º, I, da CF (Diálogo das Fontes) (artigo) 65

ARRUDA, Kátia Magalhães

- O Juiz do Trabalho e a competência para autorizações do trabalho artístico de crianças e adolescentes (artigo) 101

AZEVEDO, Dagoberto Nishina de

- Adesão ao PDV 265
- Degeneração moral..... 271
- Terceirização..... 290

BARÊA, Sérgio Milito

- Terceirização..... 291

BERTOTTI, Daniela

- Dano existencial: a nova perspectiva no Direito do Trabalho (artigo)..... 205

BOSCO, Carlos Alberto

- Ação de Consignação em Pagamento..... 293
- Contrato de trabalho 270
- Embargos de Terceiro 306

*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.

CAMPOS, Flavio Nunes

- Gestante..... 274

CARRADITA, Manuel Soares Ferreira

- Ação Civil Pública 269
- Contrato de gestão 269
- Danos morais coletivos 271
- Promoção por merecimento 281

CÉSAR, João Batista Martins

- Doença ocupacional..... 282
- Execução..... 307
- Transporte de valores..... 277

COCA, Eleonora Bordini

- Danos morais..... 276
- Monitoramento 269
- Sindicato..... 288

COELHO, Helena Rosa Mônaco da Silva Lins

- Planos de cargos e salários 273

COOPER, Fábio Allegretti

- Ação de execução..... 305
- Jogador de futebol 265
- Vigilante armado 268

COOPER, Flavio Allegretti de Campos

- Alçada..... 296
- Incentivo financeiro..... 280
- Intervalo 276

CORRÊA, Lélío Bentes

- O Juiz do Trabalho e a competência para autorizações do trabalho artístico de crianças e adolescentes (artigo)..... 101

DE BIASI, Erodite Ribeiro dos Santos

- Cartório extrajudicial 296
- Fraude à execução..... 306
- Motoristas 263

DIAMANTINO, Adriene Sidnei de Moura David

- Gestante..... 274

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira

- Sindicalismo, mercado e Estado: os dilemas da regulação pública do trabalho no Brasil (artigo)..... 165

ESCANFELLA, Carlos Augusto

- Abonos fixos 263
- Jornalista 284
- Pedreiro 283

FERREIRA, Adelina Maria do Prado

- Coisa julgada 298

FERREIRA, José Otávio de Souza

- Aviso-prévio indenizado 299
- Estabilidade acidentária..... 274
- Horas extras 275
- Menor 299

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta

- Contribuição sindical rural..... 303

GIANNINI, Daniela Macia Ferraz

- Ação de Indenização 265

GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto

- Execução..... 309
- Jornada de trabalho 277

GOMIERI, Olga Aida Joaquim

- Acordo 293
- Comissão de Conciliação Prévia..... 298
- Litisconsórcio..... 279

GRASSELLI, Fabio

- Dano moral 270
- Execução..... 308
- Proventos de aposentadoria..... 309

GRASSELLI, Hélio

- Dependente químico 272

LARAIA, Ricardo Regis

- Bem de família..... 306

LAZARIM, Luiz Antonio

- Acidente de trabalho 302
- Ausência de assinatura 294
- Indenização por dano moral 302
- Prazo recursal 300
- Professor 300

LIMA, Ana Cláudia Pires Ferreira de

- Jornada noturna 284

LIMA, Samuel Hugo

- Adicional de insalubridade e periculosidade 266
- Cerceamento de defesa 297
- Embargos à Execução 305

LOBO JUNIOR, Helcio Dantas

- Ação Civil Pública 293
- Adicional de periculosidade 268
- Terceirização ilícita 290

LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina

- Anistia 296, 301
- Prescrição 301
- O processo eletrônico e o Novo CPC: reflexos no Processo do Trabalho 25

MACHADO, João Alberto Alves

- Vínculo de emprego 292

MAGLIO, Evandro Eduardo

- Jogador de futsal 291

MARQUES, Claudinei Zapata

- Acúmulo de funções 266
- Adicional de insalubridade 267
- Relação de emprego 287

MONTANAGNA, Antonio Francisco

- Bem de família 305
- Prescrição bienal 300
- Representação sindical 286

MORAES, Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e

- Agravo Interno 294

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim

- A restrição de rescisão contratual do trabalhador vítima de acidente de trabalho e/ou doença ocupacional a partir de um novo viés interpretativo do art. 7º, I, da CF (Diálogo das Fontes) (artigo)..... 65

NEPOMUCENO, Thiago Luann Leão

- O sistema interamericano de proteção dos direitos humanos: é possível levar uma ofensa ao Direito do Trabalho à Comissão Interamericana de Direitos Humanos? (artigo)..... 41

NUNES, Luiz Roberto

- Adicional de insalubridade 267
- Justa causa..... 279
- Vínculo de emprego 292

OLIVA, José Roberto Dantas

- O Juiz do Trabalho e a competência para autorizações do trabalho artístico de crianças e adolescentes (artigo) 101

PALLONE, Marcelo Bueno

- Bem de família..... 306

PELEGRINI, Edison dos Santos

- Dano moral coletivo 264
- Execução..... 307
- Horas extras..... 303

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista

- A renúncia à continuidade do mandato do cipeiro significaria perda da garantia provisória no emprego? (artigo) 87

PISTORI, Gerson Lacerda

- Desconsideração da personalidade jurídica 295
- Liberação de numerário 295
- Sistema e-Doc 295

PITAS, José

- Acúmulo de função 268
- Horas *in itinere*..... 275
- Responsabilidade subsidiária 290
- Terceirização ilícita..... 290

POLI, Sandra de

- Revelia 288

PÔRTO, Marcos da Silva	
- Férias.....	281
RIBEIRO, Eliane de Carvalho Costa	
- Dano moral	271
RIZZARDO, André Augusto Ulpiano	
- Tempo de espera.....	279
ROMANINI, Edna Pedroso	
- Motorista	279
RONDELLI, Cristiane Montenegro	
- Cerceamento de defesa	297
- Vínculo de emprego	297
SANCHES, Dora Rossi Góes	
- Depósito recursal	301
- Químico.....	302
SANTOS, Alvaro dos	
- Agravo de Instrumento.....	294
SANTOS, Lorival Ferreira dos	
- Arresto.....	296
- Horas extras.....	289
- Prescrição	283
- Substituição processual.....	289
SCARABELIM, Hamilton Luiz	
- Danos morais coletivos	264
- Direitos individuais.....	264
SCARABELIM, Larissa Carotta Martins da Silva	
- Honorários de advogado.....	264
SILVA, João Batista da	
- Multa.....	300
SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira	
- Dano moral	276
- Horas extras pela supressão dos intervalos e pausas: por um olhar sistêmico diante dos reflexos na saúde do trabalhador (artigo)	131

- Indenização pela perda de uma chance	276
SILVA, Luciane Storel da	
- Contrato de trabalho	272
- Motorista carreteiro	273
- Recuperação judicial.....	309
SILVA, Luiz José Dezena da	
- Insalubridade	285
- Jornada de trabalho	285
- Município	285
SILVA, Valdir Rinaldi	
- Representatividade sindical	287
SIVERS, Eder	
- Execução.....	308
- Ilegitimidade passiva	299
- Responsabilidade subsidiária	310
SOUZA, Rita de Cássia Penkal Bernardino de	
- Atleta	275
- Competência.....	270
- Dano moral	270
- Jogador de futebol	275
TANAKA, Rosemeire Uehara	
- FGTS	280
- Município.....	280
TARGA, Maria Inês Corrêa de Cerqueira César	
- Complementação de aposentadoria.....	281
- Reintegração	286
- Vínculo	284
TAVEIRA, Orlando Amâncio	
- Jornalista	278
TOLEDO FILHO, Manoel Carlos	
- Jornada extraordinária	264
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO	
- Assento Regimental n. 1	317
- Ato Regulamentar GP n. 3.....	317

- Ato Regulamentar GP-VPJ-CR n. 1	317
- Comunicado CR n. 1.....	317
- Portaria GP n. 8	318
- Portaria GP n. 22	317
- Portaria GP n. 28	317
- Portaria GP n. 31	317
- Portaria GP n. 42	317
- Portaria GP-EJ n. 1	318
- Portaria GP-VPA n. 1	318
- Portaria GP-VPJ-CR n. 1	318
- Provimento GP-CR n. 2.....	318
- Provimento GP-CR n. 4.....	318
- Provimento GP-CR n. 5.....	318
- Resolução Administrativa n. 1	318
- Resolução Administrativa n. 2.....	318
- Resolução Administrativa n. 3.....	318
- Resolução Administrativa n. 4.....	319
- Resolução Administrativa n. 8.....	319
- Resolução Administrativa n. 11.....	318
- Resolução Administrativa n. 12.....	318
- Súmulas.....	311

TROMBETTA, Livia Ferreira da Silva

- Dano existencial: a nova perspectiva no Direito do Trabalho (artigo).....	205
---	-----

VIDOTTI, Tarcio José

- Execução.....	308
-----------------	-----

VIEIRA, Thelma Helena Monteiro de Toledo

- Dispensa.....	273
- Execução.....	308
- Norma coletiva.....	283

ZANELLA, Eduardo Benedito de Oliveira

- Atleta profissional.....	268
- Empresa de telecomunicação.....	274
- Testemunha	302

ZERBINATTI, Marina de Siqueira Ferreira

- Adicional de insalubridade.....	267
-----------------------------------	-----

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