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

ISSN 2178-5651

# 50



Julho / Dezembro 2011

TRT 1ª Região

## Trabalho Decente



**Poder Judiciário**
Justiça do Trabalho

Revista do

# Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

**Doutrina – Jurisprudência – Legislação**

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

**DISTRIBUIÇÃO GRATUITA.
PROIBIDA A VENDA.**

| R. TRT/RJ 1ª Região | Rio de Janeiro | v. 23 | n. 50 | p. 1-276 | jul./dez. 2011 |
|---|---|---|---|---|---|

**COMISSÃO DA REVISTA**
Des. Alexandre de Souza Agra Belmonte - Presidente
Des. Marcos de Oliveira Cavalcante
Juiz Eduardo Henrique von Adamovich

**ORGANIZAÇÃO, INDEXAÇÃO e EDITORAÇÃO**
Bárbara Rosmaninho Garcia Lopez
Hilda McComb Pessoa
Maria de Fátima Cardoso Fontes Ferreira
Tatiana Rodrigues Parreira
Teresa Cristina Vinhas Catão

**CAPA**
Marcelo Mendanha de Mesquita
**Fotos:** Todas as fotos foram obtidas no *site* da ONG Repórter Brasil (www.reporterbrasil.org.br), cujos créditos são de Leonardo Sakamoto, "Trabalho escravo em imagens" (nove fotos); Bianca Pyl, em "Fiscalização associa Gregory à exploração de trabalho escravo" (duas fotos); Carlos Penteado, "Só uma comunidade quilombola recebeu título federal em 2011" (uma foto); Maurício Hashizume, "Escravidão é flagrada em oficina de costura ligada à Marisa" (uma foto).

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

**DIAGRAMAÇÃO E IMPRESSÃO**
Walprint Gráfica e Editora Ltda.

**TIRAGEM**
4.200 exemplares
Disponível em formato eletrônico no *site* www.trt1.jus.br

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

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

Semestral.
Mensal, n. 1-10; irregular, n. 11-32; quadrimestral, n. 33-38; semestral, n. 39-44; anual, n. 45-46.
Edições de n. 39 (jan./jun. 2005)-n. 46 (2009) têm o título: Revista do TRT/EMATRA-1ª Região.
ISSN 2178-5651

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

CDD 344.01

Ficha catalográfica: Cristiane Ferreira de Souza

# Sumário

**APRESENTAÇÃO** ..... 7

**INSTITUCIONAL** ..... 9

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL ..... 11

GALERIA DE FOTOS ..... 21

**GRANDES TEMAS – TRABALHO DECENTE** ..... 29

MEMÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO ..... 31

DOUTRINAS ..... 33

A Organização Internacional do Trabalho e seus esforços pela implementação do trabalho decente ..... 35
Rildo Albuquerque Mousinho de Brito

Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço ..... 43
Vólia Bomfim Cassar

A trajetória social, política e cultural da mulher no Brasil ..... 49
Benedito Calheiros Bomfim e Anna Britto da Rocha Acker

Igualdade entre homens e mulheres: uma tutela específica do ideal de trabalho decente à luz do princípio da isonomia ..... 59
Daltro Alberto Jaña Marques de Oliveira

Trabalho infantil artístico: competência da Justiça Estadual ou da Trabalhista? ..... 71
Mônica Soares Cazzola

Trabalho decente, valorização e geração de empregos no Brasil: utopia ou plausibilidade? ..... 79
Clarisse Inês de Oliveira

A centralidade da saúde e segurança do trabalho (SST) no processo de construção do trabalho decente e da economia verde ..... 87
Maria Christina Rodrigues Menezes, Newton Richa e René Mendes

**TESE DE DOUTORADO** ..... 95

Débitos salariais e princípio da dignidade ..... 97
Fernando Resende Guimarães

**DECISÕES DA 2ª INSTÂNCIA** ..... 115

Recurso Ordinário: 0109600-82.2006.5.01.0004
*Direito Processual Civil e do Trabalho. Jurisdição e Competência. Competência. Competência da Justiça do Trabalho.* ..... 117
Desembargador Federal do Trabalho Luiz Augusto Pimenta de Mello

Recurso Ordinário: 0179100-58.2008.5.01.0202
*Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado. Indenização por Dano Moral Coletivo..* ..... 123
Desembargadora Federal do Trabalho Mirian Lippi Pacheco

Recurso Ordinário: 0033800-59.2004.5.01.0411
*Direito do Trabalho. Contrato Individual de Trabalho. Reconhecimento de Relação de Emprego. Trabalho em Condições Análogas às de Escravo.*..... 127
Desembargadora Federal do Trabalho Maria de Lourdes Sallaberry

Recurso Ordinário: 0104900-11.2003.5.01.0411
*Direito do Trabalho. Contrato Individual de Trabalho. Reconhecimento de Relação de Emprego. Trabalho em Condições Análogas às de Escravo.*..... 139
Desembargador Federal do Trabalho Carlos Alberto Araujo Drummond

Recurso Ordinário: 0001693-45.2010.5.01.0283
*Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado. Indenização por dano moral*..... 149
Desembargadora Federal do Trabalho Ana Maria Soares de Moraes

Recurso Ordinário: 0076800-05.2005.5.01.0014
*Direito Processual Civil e do Trabalho. Formação, Suspensão e Extinção do Processo. Legitimidade para a Causa. Legitimidade para Propositura de Ação Civil Pública.*..... 155
Desembargador Federal do Trabalho José Nascimento Araujo Netto

Recurso Ordinário: 0155800-25.2009.5.01.0043
*Direito do Trabalho. Duração do Trabalho. Intervalo Intrajornada.*..... 165
Desembargadora Federal do Trabalho Mery Bucker Caminha

Recurso Ordinário: 0051600-16.2008.5.01.0038
*Direito do Trabalho. Trabalho com Proteção Especial. Mulher* ..... 169
Desembargador Federal do Trabalho Flávio Ernesto Rodrigues Silva

Recurso Ordinário: 0000621-31.2010.5.01.0054
*Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado. Indenização por Dano Moral. Assédio Moral* ..... 177
Desembargador Federal do Trabalho Jorge Fernando Gonçalves da Fonte

Recurso Ordinário: 0120200-22.2008.5.01.0028
*Direito Processual Civil e do Trabalho. Formação, Suspensão e Extinção do Processo. Legitimidade para a Causa. Legitimidade para Propositura de Ação Civil Pública.*..... 181
Desembargador Federal do Trabalho Evandro Pereira Valadão Lopes

Recurso Ordinário: 0012900-66.2006.5.01.0223
*Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado. Indenização por Dano Moral Coletivo* ..... 185
Desembargador Federal do Trabalho Alexandre de Souza Agra Belmonte

Recurso Ordinário: 0008800-30.2009.5.01.0040
*Direito do Trabalho. Rescisão do Contrato de Trabalho. Reintegração/Readmissão ou Indenização. Estabilidade Acidentária* ..... 195
Desembargador Federal do Trabalho Marcos Palacio

Recurso Ordinário: 0142900-68.2009.5.01.0056
*Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado. Indenização por Dano Moral* ..... 199
Desembargadora Federal do Trabalho Maria Aparecida Coutinho Magalhães

Recurso Ordinário: 0008800-59.2008.5.01.0074
*Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado. Indenização por dano moral. Assédio Sexual* ..... 203
Juíza Márcia Leite Nery

Recurso Ordinário: 0076300-18.2005.5.01.0020
*Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado. Indenização por Dano Moral. Doença Ocupacional.* ..... 215
Juiz do Trabalho Bruno Losada Albuquerque Lopes

**SÚMULAS** ..... 225

**EMENTÁRIO** ..... 233

**ÍNDICES** ..... 261

ÍNDICE DE ASSUNTOS ..... 263

ÍNDICE ONOMÁSTICO ..... 267

ÍNDICE REMISSIVO ..... 269

# APRESENTAÇÃO

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o conceito de trabalho decente se apoia em quatro pilares: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) fortalecimento do diálogo social.

Trabalho decente é, para a OIT, condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Decente é o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, solidariedade e segurança, capaz de garantir ao trabalhador uma vida digna, com base nas qualidades essenciais que caracterizam a sua existência e com reconhecimento do seu valor social.

O trabalho não é, portanto, apenas o veículo de atendimento das necessidades de existência do ser humano, para a aquisição dos bens da vida. É, também, forma de alcance da realização, motivo pelo qual deve permitir ao trabalhador se manter e desenvolver as suas potencialidades, com liberdade e igualdade de oportunidades, para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, da Constituição Federal).

No plano legislativo, normas constitucionais e infraconstitucionais buscam a concretização do trabalho decente para garantir o salário mínimo; o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; os intervalos intra e interjornadas; o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; a licença à gestante; a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre

os profissionais respectivos; a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; a liberdade sindical; a negociação coletiva; o direito de greve e outros direitos sociais que visem à melhoria das condições de trabalho (arts. 7º e 9º da CF).

Além desses direitos sociais, ao trabalhador são aplicáveis inúmeros outros direitos fundamentais, que repercutem nas relações privadas de trabalho para garantir-lhe a condição de ser integral e o tratamento decente, como a promoção da igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, as liberdades de pensamento, consciência, crença, expressão, informação, trabalho e locomoção, a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem e a proibição do trabalho desumano ou degradante (art. 5º da CF).

A *Agenda Nacional de Trabalho Decente* (ANTD) foi lançada no Brasil em maio de 2006, que se tornou pioneiro no estabelecimento de agendas subnacionais acerca do tema, sucessivamente na Bahia, em Mato Grosso do Sul e no Rio de Janeiro.

No Rio de Janeiro, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, dando continuidade ao estabelecimento de agendas subnacionais, sediou em dezembro de 2011 a *I Conferência Estadual sobre Emprego e Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho*, oportunidade em que foram votados os temas e escolhidos os delegados que representarão as entidades tripartites na *I Conferência Nacional sobre Emprego e Trabalho Decente*, prevista para se realizar no mês de maio, em Brasília.

Esta edição tem por fim reunir notícias do TRT/RJ, o acórdão proferido em 1948 pelo saudoso Délio Maranhão (Memória da Justiça do Trabalho), artigos doutrinários e jurisprudência referentes a temas que caracterizam o trabalho decente.

**Desembargador Federal Alexandre Agra Belmonte**
Presidente da Comissão da Revista do
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

# INSTITUCIONAL

# COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL

(vigente em 31 de dezembro de 2011)

## PRESIDENTE

Desembargadora Maria de Lourdes D'Arrochella Lima Sallaberry

## VICE-PRESIDENTE

Desembargador Carlos Alberto Araujo Drummond

## CORREGEDOR

Desembargador Fernando Antonio Zorzenon da Silva

## VICE-CORREGEDOR

Desembargadora Ana Maria Soares de Moraes

## ÓRGÃO ESPECIAL

Des. Luiz Augusto Pimenta de Mello
Des. Nelson Tomaz Braga
Des. Mirian Lippi Pacheco
Des. Alberto Fortes Gil
Des. Maria de Lourdes D'Arrochella Lima Sallaberry (Presidente)
Des. Carlos Alberto Araujo Drummond
Des. Gloria Regina Ferreira Mello
Des. Elma Pereira de Melo Carvalho
Des. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos
Des. Ana Maria Soares de Moraes
Des. Damir Vrcibradic
Des. Rosana Salim Villela Travesedo
Des. José Antonio Teixeira da Silva
Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte
Des. Gustavo Tadeu Alkmim
Des. Evandro Pereira Valadão Lopes

## SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Desembargadora Maria de Lourdes D'Arrochella Lima Sallaberry (Presidente)

## SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Desembargador Theocrito Borges dos Santos Filho (Presidente)

## PRIMEIRA TURMA

Des. Elma Pereira de Melo Carvalho (Presidente)
Des. José Nascimento Araujo Netto
Des. Mery Bucker Caminha
Des. Gustavo Tadeu Alkmim
Des. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro

## SEGUNDA TURMA

Des. José Geraldo da Fonseca (Presidente)
Des. Valmir de Araujo Carvalho
Des. Maria Aparecida Coutinho Magalhães

## TERCEIRA TURMA

Des. Gloria Regina Ferreira Mello (Presidente)
Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte
Des. Marcos Antonio Palacio
Des. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito

## QUARTA TURMA

Des. Luiz Augusto Pimenta de Mello (Presidente)
Des. Luiz Alfredo Mafra Lino
Des. Damir Vrcibradic
Des. Cesar Marques Carvalho
Des. Angela Fiorencio Soares da Cunha

## QUINTA TURMA

Des. Mirian Lippi Pacheco (Presidente)
Des. Tania da Silva Garcia
Des. Antonio Carlos Areal

## SEXTA TURMA

Des. NeIson Tomaz Braga (Presidente)
Des. José Antonio Teixeira da Silva
Des. Theocrito Borges dos Santos Filho
Des. Alexandre de Souza Agra Belmonte

## SÉTIMA TURMA

Des. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos (Presidente)
Des. Evandro Pereira Valadão Lopes
Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha

## OITAVA TURMA

Des. Alberto Fortes Gil (Presidente)
Des. José Carlos Novis Cesar
Des. Edith Maria Corrêa Tourinho
Des. Roque Lucarelli Dattoli
Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira

## NONA TURMA

Des. José da Fonseca Martins Junior (Presidente)
Des. José Luiz da Gama Lima Valentino
Des. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues

## DÉCIMA TURMA

Des. Rosana Salim Villela Travesedo (Presidente)
Des. Flávio Ernesto Rodrigues Silva
Des. Ricardo Damião Areosa
Des. Marcos de Oliveira Cavalcante
Des. Célio Juaçaba Cavalcante

## DESEMBARGADORES[1]

Luiz Augusto Pimenta de Mello
Nelson Tomaz Braga
Mirian Lippi Pacheco
Alberto Fortes Gil
Maria de Lourdes D'Arrochella Lima Sallaberry
Carlos Alberto Araujo Drummond
Gloria Regina Ferreira Mello
Elma Pereira de Melo Carvalho
José Carlos Novis Cesar
Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos
José da Fonseca Martins Junior
Tania da Silva Garcia
Ana Maria Soares de Moraes
Fernando Antonio Zorzenon da Silva
José Nascimento Araujo Netto
Edith Maria Corrêa Tourinho
Antonio Carlos Areal
Luiz Alfredo Mafra Lino
Damir Vrcibradic
Rosana Salim Villela Travesedo
José Antonio Teixeira da Silva
Mery Bucker Caminha
Cesar Marques Carvalho
José Luiz da Gama Lima Valentino
Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues
José Geraldo da Fonseca
Flávio Ernesto Rodrigues Silva
Jorge Fernando Gonçalves da Fonte
Gustavo Tadeu Alkmim
Evandro Pereira Valadão Lopes
Theocrito Borges dos Santos Filho
Alexandre de Souza Agra Belmonte
Valmir de Araujo Carvalho
Ricardo Areosa
Angela Fiorencio Soares da Cunha
Marcos Antonio Palacio
Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha
Marcos Cavalcante
Maria Aparecida Coutinho Magalhães
Célio Juaçaba Cavalcante
Roque Lucarelli Dattoli
Marcelo Augusto Souto de Oliveira
Rildo Albuquerque Mousinho de Brito
Mário Sérgio Medeiros Pinheiro

1. Por ordem de antiguidade.

## JUÍZES TITULARES[2]

Nuria de Andrade Peris
Rogério Lucas Martins
Roberto Norris
Claudia de Souza Gomes Freire
Márcia Leite Nery
Bruno Losada Albuquerque Lopes
Dalva Amélia de Oliveira
Marcelo Antero de Carvalho
Paulo Marcelo de Miranda Serrano
Ivan da Costa Alemão Ferreira
Angelo Galvão Zamorano
Leydir Kling Lago Alves da Cruz
Giselle Bondim Lopes Ribeiro
Vólia Bomfim Cassar
Leonardo Dias Borges
Alvaro Luiz Carvalho Moreira
Gláucia Zuccari Fernandes Braga
Francisco de Assis Macedo Barreto
Patrícia Pellegrini Baptista da Silva
Cláudia Regina Vianna Marques Barrozo
Monica Batista Vieira Puglia
Maria Helena Motta
José Roberto Crisafulli
Eduardo Henrique R. von Adamovich
Jorge Orlando Sereno Ramos
Carlos Henrique Chernicharo
Daniela Collomb Michetti
Raquel de Oliveira Maciel
Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva
Lúcia Maria Motta de Oliveira Barros
Leonardo da Silveira Pacheco
Antonio Paes Araujo
Maurício Caetano Lourenço
Marise Costa Rodrigues
José Veillard Reis
Cláudia Maria Samy Pereira da Silva
Sérgio Rodrigues Heckler
Marta Verônica Borges Vieira
Alvaro Antonio Borges Faria
Benimar Ramos de Medeiros Marins
José Antonio Piton
Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães

2. Por ordem de antiguidade.

Cláudio José Montesso
Moisés Luis Gerstel
Heloisa Juncken Rodrigues
Márcia Regina Leal Campos
Leila Costa de Vasconcelos
Rosane Ribeiro Catrib
Dalva Macedo
Jacqueline Lippi Rodrigues Moura
José Monteiro Lopes
José Mateus Alexandre Romano
Hugo Schiavo
Marcel da Costa Roman Bispo
José Horta de Souza Miranda
Roberto da Silva Fragale Filho
Linda Brandão Dias
José Saba Filho
Márcia Cristina Teixeira Cardoso
Claudia Maia Teixeira
Rosangela Kraus de Oliveira
Mauricio Paes Barreto Pizarro Drummond
André Gustavo Bittencourt Villela
Henrique da Conceição Freitas Santos
Marcelo Segal
Silvia Regina da Silva Barros da Cunha
Nelie Oliveira Perbeils
Luiz Nelcy Pires de Souza
Mônica Rocha de Castro
Denise Ferreira de Souza Barros Pacheco
Nathalia Thami Chalub Prezotti
Katia Emilio Louzada
Mauren Xavier Seeling
Paulo Guilherme Santos Périssé
Maria Letícia Gonçalves
Marcelo José Duarte Raffaele
Cissa de Almeida Biasoli
Gabriela Canellas Cavalcanti
Anna Elizabeth Junqueira A. M. C. Jansen
Gisela Ávila Lutz
Oswaldo Henrique Pereira Mesquita
Alexandre Armando Couce de Menezes
Gisele Rosich Soares Velloso
Érico Santos da Gama e Souza
Gustavo Eugênio de Carvalho Maya
Cláudio Olimpio Lemos de Carvalho
Múcio Nascimento Borges

Paulo de Tarso Machado Brandão
Americo Cesar Brasil Corrêa
Maria Thereza da Costa Prata
Cléa Maria Carvalho do Couto
Miriam Valle Bittencourt da Silva
Hélio Ricardo Silva Monjardim da Fonseca
Luciana Gonçalves de O. Pereira das Neves
Eliane Zahar
Enéas Mendes da Silva
Raquel Rodrigues Braga
Ana Rita Lugon Ramacciotti
Anélita Assed Pedroso
Áurea Regina de Souza Sampaio
Maria Alice de Andrade Novaes
Mirna Rosana Ray Macedo Corrêa
Claudio Aurelio Azevedo Freitas
Juliana Ribeiro Castello Branco
Sonia Maria Martinez Tomaz Braga
Otavio Amaral Calvet
Maria Bernadete Miranda Barbosa da Silva
Renata Jiquiriçá
Marcelo Antonio de O. Alves de Moura
Ana Celina Laks Weissblüth
Flávia Alves Mendonça Aranha
Renato Abreu Paiva
Simone Poubel Lima
Fernando Reis de Abreu
Ricardo Georges Affonso Miguel
Roseana Mendes Marques
Patricia da Silva Lima
José Augusto Cavalcante dos Santos
Patrícia Vianna de Medeiros Ribeiro
Eduardo Henrique Elgarten Rocha
Mauricio Madeu
Monica de Almeida Rodrigues
Derly Mauro Cavalcante da Silva
Claudia Regina Reina Pinheiro
Danielle Soares Abeijon
Claudia de Abreu Lima Pisco
Marcos Dias de Castro

## JUÍZES SUBSTITUTOS[3]

Anita Natal
Nelise Maria Behnken
Andre Corrêa Figueira
George Luis Leitão Nunes
Fabio Rodrigues Gomes
Elísio Corrêa de Moraes Neto
Carlos Eduardo Diniz Maudonet
Adriana Maria dos R. B. de M. C. Tarazona
Gilberto Garcia da Silva
Daniela Valle da Rocha Müller
Fernanda Stipp
Cristina Almeida de Oliveira
Rosemary Mazini
Airton da Silva Vargas
Rodrigo Dias Pereira
Marcelo Alexandrino da Costa Santos
Glener Pimenta Stroppa
Ana Cristina Magalhães Fontes
Lila Carolina Mota Pessoa Igrejas Lopes
Teresa Aparecida Farinchon Carelli
Ana Paula Moura Bonfante de Almeida
Alessandra Jappone Rocha Magalhães
Marco Antonio Belchior da Silveira
Edson Dias de Souza
Flávio Alves Pereira
Francisco Antonio de Abreu Magalhães
Aline Maria de Azevedo Leporaci
Adriana Malheiro Rocha de Lima
Epílogo Pinto de Medeiros Baptista
Monique da Silva C. Kozlowski de Paula
Kíria Simões Garcia
Marcelo Ribeiro Silva
Wanessa Donyella Matteucci de Paiva
Valeska Facure Neves de Salles Soares
Leticia Costa Abdalla
Luciana dos Anjos Reis Ribeiro

3. Por ordem de antiguidade.

Regina Celia Silva Areal
Claudia Marcia de Carvalho Soares
Ronaldo da Silva Callado
Bruno de Paula Vieira Manzini
Evandro Lorega Guimarães
Sofia Fontes Regueira
Robert de Assunção Aguiar
Antônio Carlos Amigo da Cunha
Rita de Cássia Ligiero Armond
Celio Baptista Bittencourt
André Luiz Amorim Franco
Valéria Couriel Gomes Valladares
Andre Luiz da Costa Carvalho
Mônica de Amorim Torres Brandão
Roberto Alonso Barros Rodrigues Gago
Cláudia Siqueira da Silva Lopes
Raquel Pereira de Farias Moreira
Paulo Rogério dos Santos
Gustavo Farah Corrêa
Roberta Ferme Sivolella
Astrid Silva Britto
Aline Tinoco Boechat
Robson Gomes Ramos
Adriana Maia de Lima
Adriana Freitas de Aguiar
Stella Fiuza Cançado
Fernando Resende Guimarães
Ana Beatriz de Melo Santos
Renata Orvita Leconte de Souza
Elisabeth Manhães Nascimento Borges
Juliana Pinheiro de Toledo Piza
Neila Costa de Mendonça
Marco Antonio Mattos de Lemos
Filipe Ribeiro Alves Passos
Debora Blaichman
Paula Cristina Netto G. Guerra Gama
Roberta Lima Carvalho
Leonardo Saggese Fonseca
Leandro Nascimento Soares
Glaucia Alves Gomes
Helen Marques Peixoto
Rossana Tinoco Novaes
Maria Gabriela Nuti
Roberta Torres da Rocha Guimarães
Denise Mendonça Vieites

Josneide Jeanne Carvalho Nascimento
Raquel Fernandes Martins
André Braga Barreto
Jerônimo Borges Pundeck
Glaucio Guagliariello
Diane Rocha Trocoli Ahlert
Marly Costa da Silveira
Anelise Haase de Miranda
Marcela de Miranda Jordão
Michael Pinheiro McCloghrie
Luciana Muniz Vanoni
Elisangela Figueiredo da Silva
Maria Candida Rosmaninho Soares
Raphael Viga Castro
Daniel Chein Guimarães
Janice Bastos
Admar Lino da Silva
Angelina Moreira de Sousa Costa
Eduardo Almeida Jeronimo
Sergio Silveira Mourão
Filipe Bernardo da Silva
Nilton Beltrão de Albuquerque Junior
Patricia Lampert Gomes
Delano de Barros Guaicurus
Elisa Torres Sanvicente
William Martins
Fabiano de Lima Caetano
Ana Paula Almeida Ferreira
Adriana Leandro de Sousa Freitas
Luís Guilherme Bueno Bonin
Camila Leal Lima
Paulo Cesar Moreira Santos Junior

# GALERIA DE FOTOS




A inauguração do arquivo do TRT/RJ em São Cristóvão (Setarq-2), no dia 4/7/2011, marca também o 100º dia da nova Administração. A desembargadora Maria de Lourdes Sallaberry (centro), presidente do Tribunal, ressalta o empenho de seus antecessores para a conquista do espaço, ao lado dos desembargadores Carlos Alberto Araujo Drummond, vice-presidente, e Ana Maria Soares de Moraes, vice-corregedora.




O TRT/RJ, representado pela desembargadora Ana Maria Soares de Moraes, vice-corregedora, assina acordo de cooperação com entidades do Executivo e do Judiciário, em 22/7/2011, durante a inauguração do Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania do Complexo do Alemão e da Penha – Justiça Aqui.




Estiveram também presentes à solenidade o ministro Cezar Peluso, presidente do STF e do CNJ, o ministro da Defesa, Nelson Jobim, e o governador do Estado do Rio de Janeiro, Sérgio Cabral.




O ministro João Oreste Dalazen (em primeiro plano, à esquerda), presidente do TST, visita a 61ª e 74ª Varas do Trabalho do Rio de Janeiro, em 22/7/2011, a convite do TRT/RJ.




Na 61ª VT/RJ, o ministro Dalazen verifica com a juíza Cléa Maria Carvalho Couto os bons resultados obtidos quanto à finalização de processos em fase de execução. Participaram da visita os desembargadores do TRT/RJ Carlos Alberto Araujo Drummond (à direita), vice-presidente, e Fernando Antonio Zorzenon da Silva, corregedor (à esquerda).




A presidente do TRT/RJ, desembargadora Maria de Lourdes Sallaberry, assina com o TJRJ e com o TRF2 *Acordo de Cooperação sobre o Regime Especial de Liquidação de Precatórios do Estado e dos municípios do Rio de Janeiro*, em 27/7/2011. Da esquerda para a direita: juiz Marco Antonio Belchior (TRT/RJ); desembargador Manoel Alberto dos Santos, presidente do TJRJ; desembargadora Maria Helena Cisne, presidente do TRF2; juíza Luciana Lousada (TJRJ).




A desembargadora Maria de Lourdes Sallaberry (à direita), presidente do TRT/RJ, com a desembargadora Maria Helena Cisne, presidente do TRF2, e o desembargador Manoel Alberto dos Santos, presidente do TJRJ.



Assessoria de Imprensa e Comunicação

Em comemoração aos 70 anos da Justiça do Trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, a Academia Nacional de Direito do Trabalho, o Grupo de Estudos em Direito Desportivo Trabalhista e a Faculdade Nacional de Direito da UFRJ promoveram o *I Congresso Internacional sobre Legislação Desportivo-Trabalhista*, de 3 a 5/8/2011. O evento reuniu cerca de 500 participantes, entre magistrados, procuradores, autoridades do Poder Executivo e do Legislativo, advogados e estudantes, para discutir as alterações feitas na Lei 9.615/98 (Lei Pelé).




O TRT/RJ inaugura, em 7/10/2011, mais um posto de atendimento na capital: o Protocolo da Justiça do Trabalho, no prédio anexo ao Foro da Rua do Lavradio. O desembargador Carlos Alberto Araujo Drummond, vice-presidente, corta a fita do novo espaço.




O Protocolo da Justiça do Trabalho permite a devolução de processos em um único local, evitando que advogados tenham de se locomover aos protocolos das 82 Varas do Trabalho da capital.




Assessoria de Imprensa e Comunicação

O *I Fórum Gestão Judiciária: A Justiça do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro* reuniu desembargadores e juízes do TRT/RJ, no prédio-sede, para debater 176 proposições formuladas pelos magistrados. O evento foi realizado de 21 a 25/11/2012 com vistas à implantação de novas rotinas processuais para uniformizar os procedimentos, agilizando a prestação jurisdicional. Compuseram a mesa de abertura os desembargadores Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, diretor da Escola Judicial, Maria de Lourdes Sallaberry, presidente do TRT/RJ, e o juiz André Villela, presidente da Amatra1 (da esquerda para a direita).

# GRANDES TEMAS
## Trabalho decente

# MEMÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

Processo TRT-455/48

ACÓRDÃO

447 48

Não pode o empregado entregar-se a brincadeiras na hora e local de serviço quanto mais se dai puderem resultar consequências prejudiciais aos interesses da empresa.

Vistos e relatados êstes autos de recurso ordinário. Perante a Quinta Junta de Conciliação e Julgamento, Crisostomo da Silva reclamou, contra a Editora Paulo de Azevedo Ltda., indenização, aviso prévio, férias e salários retidos. Contestando, a reclamada disse que o dispensara por ter sido o responsável pelo desaparecimento de diversos fardos de cadernos, sendo a denuncia de um dos empregados. A MM. Junta - considerou que da apurada analise dos depoimentos prestados - concluira não ter ocorrido apropriação indebita alguma, mas tudo se resumira numa brincadeira. O Reclamante passando com uma pilha de cadernos junto ao garoto que fiscalizava o serviço, tirara um dos pacotes, que levava, dizendo-lhe que se contasse a alguém nele bateria. Levou o pacote até um armário das proximidades e imediatamente trouxera-o de volta e recolocara-o na pilha. Êsse menor é que o denunciara à gerência, que despedira o Reclamante, tendo um seu irmão, por isso, exigido inquérito policial. Agiu o empregador precipitadamente dispensando o empregado, cuja reclamação era, assim, procedente. Recorreu a emprêsa dizendo que o empregado confessara a falta, embora alegando ter sido mera brincadeira. As testemunhas foram acordes em confirmar que o Recorrido escondera o pacote e viram-no confessar a falta perante o gerente. Êle ameaçara o menor de pancada, caso o denunciasse, e isso sucedera, pois batera no dito menor. A testemunha Manoel da Silva Oliveira que havia falta de um pacote de cadernos e de livros, o que já se vinha verificando há - algum tempo. No dia, de que se tratava, o que aparecera fôra - um pacote de livros substituindo um de cadernos, mais tarde encontrado no armário da primeira testemunha. Não seria possivel deixar de reconhecer-se que o Recorrido praticara indisciplina "brincando" no serviço e ainda podendo, com uma brincadeira, prejudicar seriamente seus companheiros de trabalho, pois colocara o pacote no armario de um colega, revelando, dêsse modo, mau procedimento. Seria de lamentar que um empregado, além de praticar faltas - e tratava-se de um adolescente - ainda viesse a receber indenizações. - O Recorrido não contrarrazoou e a douta Procuradoria opinou pela confirmação da sentença por a - char excluida a improbidade e para a indisciplina a penalidade

Papel para Acórdão T. R. T. - DMT 297

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

Processo TRT-455/48

ACÓRDÃO

fôra excessiva.

++++++++++++++++++++++++++

VOTO: Pela leitura dos depoimentos o que se verifica é que na Reclamada ia ocorrendo o desaparecimento de material. O Recorrido, por brincadeira ou não, tirou de cima de uma pilha um pacote de cadernos, indo pô-lo no armario de um colega. Defendeu se dizendo que o recolocara sôbre a pilha e parece tê-lo feito no momento, mas o fato é que, mais tarde, em lugar dêsse pacote, que deveria ser de cadernos, foi encontrado outro de livros e o de cadernos foi encontrado no tal armario. Tendo ameaçado o menor, que presenciara o fato, caso êle contasse, nele bateu, conforme o mesmo declarou. A brincadeira, já por si, teria sido falta suficiente para justificar a dispensa, bastando pensar, sobretudo em face do desaparecimento que se assinalava de material, as consequências que poderia ter a descoberta de pacote extraviado pôsto em armario de um dos empregados. E o Recorrido, por tudo que se encontra relatado nos autos, andou mal, não podendo ter direito algum à indenização por uma despedida que consultava legítimos interesses do empregador. No mais, a sentença está certa. - ACORDAM os Juizes do Tribunal Regional do Trabalho (Primeira Região), unanimemente, em dar provimento ao recurso para absolver a emprêsa da condenação quanto ao aviso prévio e a indenização.

Rio de Janeiro, 12 de maio de 1948

Délio Barreto de Albquerque Maranhão
Juiz no exercício da Presidência

Oscar Fontenelle
Relator

Fui presente.

Claribalte de Vasconcelos Galvão
Procurador Adjunto Interino

DN(5/48)

CONFERE COM O ORIGINAL
Em 13/5/48

Papel para Acórdão T. R. T. - DMT 297

# DOUTRINAS

# A Organização Internacional do Trabalho e seus esforços pela implementação do trabalho decente

Rildo Albuquerque Mousinho de Brito[1]

## 1. Breve história da OIT

Tendo sido fundada em 1919, no contexto da Conferência de Paz de Paris, que selou o fim da Primeira Guerra Mundial (Tratado de Versalhes), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) comemorou seu nonagésimo aniversário em 2009. Até a sua criação, havia apenas dois tratados regulando as condições de trabalho (um restringindo o trabalho noturno para mulheres na indústria e outro proibindo o uso de fósforo branco para a produção de palitos de fósforo[2]). Essas normas ficaram conhecidas como as Convenções de Berna de 1905 e 1906. Aquela realidade de injustiça social, baseada na exploração ilimitada de trabalhadores, inclusive mulheres e crianças, e identificada como uma das razões para o estado de guerra, tinha de ser substituída por melhores condições de trabalho como um reclamo de dignidade da pessoa humana.

Duas ideias fundamentais nortearam a criação de uma legislação trabalhista internacional: justiça/igualdade na competição entre economias e considerações de ordem moral e dignidade humana. Por isso, o preâmbulo da Constituição da OIT menciona que "paz universal duradoura somente pode ser alcançada se ela estiver baseada em justiça social"; que era "urgente melhorar as condições de trabalho de um grande número de pessoas, à medida que injustiça, dificuldades e privações produziam tamanha inquietação que a paz e a harmonia no mundo estavam ameaçadas"; e que "o fracasso de qualquer nação em adotar condições de trabalho dignas constituía um obstáculo no caminho das outras nações que queriam melhorar aquelas condições."[3].

Uma vez estabelecida, a OIT realizou a sua primeira conferência anual em Washington, D.C., nos Estados Unidos da América, em outubro de 1919. Compareceram àquele ato delegações de 39 países e ali foram adotadas seis convenções e se desenvolveram as práticas legislativas que deram vida à sua Constituição[4].

O Tratado de Versalhes estipulou que os integrantes da Liga das Nações (órgão precursor das Nações Unidas) seriam também membros da OIT (artigo 387). Em 1946, a OIT tornou-se uma agência afiliada às Nações Unidas (a única com formação tripartite, isto é, ela funciona com representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores). Na qualidade de organização internacional, a OIT tem personalidade jurídica própria e goza de privilégios

1. Desembargador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ).
2. SHOTWELL, James T. *Introduction to the origins of the ILO*. USA: Columbia University Press, 1934.
3. Constituição da OIT.
4. GALENSON, Walter. *The International Labor Organization* – An American View. USA: The University of Wisconsin Press, 1981. p. 4.

e imunidade no território dos países associados (atualmente são 183). Pelo seu trabalho na promoção da justiça social no mundo, a OIT foi agraciada com o Prêmio Nobel da Paz em 1969.

## 2. Objetivos

Durante os seus primeiros anos, a OIT concentrou-se em Convenções e Recomendações que tratavam de horas de trabalho, salário mínimo, trabalho de mulheres e crianças, saúde e segurança no trabalho, liberdade sindical e seguridade social[5].

O preâmbulo da Constituição da OIT enuncia os seguintes propósitos: 1. regulamentação de horas de trabalho, incluindo a fixação de jornada máxima e carga semanal; 2. regulamentação de fornecimento de mão de obra; 3. prevenção do desemprego; 4. previsão de salário adequado para subsistência; 5. proteção do trabalhador contra acidentes e doenças profissionais; 6. proteção de crianças, jovens e mulheres; 7. proteção para idosos e acidentados; 8. proteção dos interesses dos trabalhadores imigrantes; 9. igualdade de salário para trabalho de igual valor; 10. proteção da liberdade de associação; 11. organização de educação técnica e vocacional[6].

Esses objetivos constitucionais foram ampliados pelo documento adotado em 1944 pela Conferência de Filadélfia. Entre as metas então adicionadas estavam estas: 1. pleno emprego e melhora do padrão de vida; 2. previsão para migração e treinamento de modo que os trabalhadores pudessem pôr em prática todas as suas habilidades; 3. efetivo reconhecimento do direito de negociação coletiva, e cooperação para o aumento da eficiência; 4. extensão do seguro social para fornecer uma renda básica e cuidados médicos; 5. fornecimento de nutrição, moradia, lazer e cultura adequados; 6. igualdade de oportunidades educacionais e vocacionais[7].

A ampliação dos objetivos da OIT coincide com o que tem sido chamado de sua história moderna, iniciada com a Conferência de Filadélfia, de 20 de abril a 12 de maio de 1944, cujo propósito foi o de definir o papel futuro da Organização e fazer recomendações para as políticas sociais do pós-guerra. Os resultados dessa Conferência foram corporificados na denominada Declaração de Filadélfia, apensada à Constituição da OIT como sua parte integrante[8].

A Declaração de Filadélfia apoiou-se em dois princípios: primeiro, que é fundamental que as políticas nacional e internacional permitam que todos os homens e mulheres busquem bem-estar material e desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades; segundo, que todos os esforços nacional e internacional devem ser avaliados com base na sua aptidão para alcançar tais objetivos. A OIT assumiu a responsabilidade especial de examinar políticas e medidas econômicas e financeiras internacionais para garantir que políticas sociais passassem a constituir uma preocupação central e o bem-estar das pessoas um objetivo nuclear[9].

O conceito inicial de proteção dos trabalhadores contra os perigos das doenças, acidentes e velhice foi substituído por um ideal mais afirmativo de seguridade social para fornecer uma

5. GALENSON, Walter. *The International Labor Organization* – An American View. USA: The University of Wisconsin Press, 1981. p. 4/7.

6. Constituição da OIT.

7. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Declaração de Filadélfia*. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/english/iloconst.htm#annex>. Acesso em: 5 jan. 2009.

8. GALENSON, op. cit., p. 7.

9. MORSE, David. *The origin and evolution of the I.L.O. and its role in the world community*. USA: W. F. Humphrey Press, 1969. p. 28/29.

renda básica e amplo seguro-saúde e promover efetiva saúde e bem-estar. O velho problema de más condições de trabalho não era mais visto apenas pela ótica da necessidade de remoção de dificuldades específicas, mas passou a ser analisado em um contexto mais amplo de políticas sobre salário, horas de trabalho e outras questões que deveriam ser desenhadas para assegurar uma mais justa partilha dos frutos do progresso econômico e social[10].

Apesar dessa expansão do mandato da OIT, ela tem focado seus esforços, desde o fim da década de 90, na consecução de um objetivo específico, consistente na promoção e implementação de poucos, mas centrais, direitos humanos fundamentais no trabalho, conforme se verá no próximo item.

## 3. Promoção e implementação dos direitos humanos fundamentais no trabalho

A implementação das Convenções e Recomendações da OIT (*International Labor Standards* - ILS) tem sido difícil em muitos lugares do mundo, especialmente em países em desenvolvimento, onde mesmo direitos humanos básicos são usualmente desrespeitados. Consequentemente, nos últimos anos, a OIT tem se preocupado sobretudo em promover e implementar direitos humanos fundamentais no trabalho.

Como se sabe, a OIT possui um ativo sistema de supervisão que tem por objetivo verificar se as obrigações assumidas pelos países-membros perante a sua Constituição estão sendo respeitadas, isto é, se foram adotadas medidas no plano nacional – legais ou de outra natureza –, a fim de atender aos requisitos das Convenções ratificadas. Existe um Comitê de Peritos que avalia os relatórios apresentados com essa finalidade e submete as suas conclusões à Conferência Geral da OIT. No entanto, o que eu quero realçar aqui são os esforços que a OIT tem envidado para implementar os direitos humanos fundamentais no trabalho, a par do seu tradicional mecanismo de controle.

Um passo concreto nessa direção resultou do Encontro Mundial sobre Desenvolvimento Social (*World Summit on Social Development*) realizado em Copenhague em março de 1995, quando todos os países foram conclamados a ratificar e implementar as Convenções da OIT sobre direitos humanos fundamentais no contexto da relação entre comércio internacional e direitos humanos[11].

Como resultado disso, em 1998 a OIT lançou a sua Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (*Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*), com o objetivo de tornar realidade em todo o mundo a observância do que tem sido chamado de normas trabalhistas nucleares (*core labor standards*), quais sejam, *liberdade de associação e negociação coletiva* (Convenções 87 e 98), *trabalho forçado* (Convenções 29 e 105), *discriminação* (Convenções 100 e 111) e *trabalho infantil* (Convenções 138 e 182). É um esforço para assegurar que esses direitos humanos básicos sejam respeitados em qualquer lugar*, independentemente de ratificação das respectivas Convenções pelos países-membros* (artigo 2º). Essa Declaração é uma iniciativa ousada da OIT para combater as piores formas de

10. MORSE, David. *The origin and evolution of the I.L.O. and its role in the world community*. USA: W. F. Humphrey Press, 1969. p. 28/29.

11. BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Hector et al. *The International Labor Organization* – The International Standards System and Basic Human Rights. USA: Westview Press, 1996. p. 129.

exploração no trabalho e se baseia na premissa de que há certos direitos básicos inerentes aos seres humanos e a uma sociedade decente, mesmo que eles não tenham sido objeto de lei formal. Desde então, a OIT e a Organização Mundial do Comércio (OMC) têm trabalhado em conjunto para estabelecer uma ligação entre acordos comerciais e respeito por esses direitos humanos básicos no trabalho por meio da inserção de uma cláusula social (*social clause*) que obrigaria os participantes a respeitarem esses direitos elementares. Em caso de transgressão às normas trabalhistas fundamentais, o violador seria punido. Entretanto, ainda não se chegou a um consenso sobre esse assunto nos Encontros da OMC, especialmente porque alguns países em desenvolvimento e empregadores temem que isso possa limitar a sua competitividade no mercado mundial[12].

A OMC, nos seus Encontros em Cingapura, em 1996, e em Doha, em 2001, quanto à conexão entre livre mercado e relações de trabalho, renovou o seu compromisso de respeito pelas normas trabalhistas internacionais; afirmou o seu apoio à OIT como o órgão competente para estabelecê-las; sublinhou que desenvolvimento econômico e livre mercado podem promovê-las; rejeitou o uso daquelas normas como justificativa para o protecionismo comercial; concordou que as vantagens competitivas de alguns países por pagar salários menores não podem ser questionadas.

Outra importante iniciativa da OIT visando à promoção e à implementação das suas normas trabalhistas fundamentais, adotada em 1999, é a chamada Agenda do Trabalho Decente (*Decent Work Agenda*), que se baseia em quatro objetivos estratégicos: princípios e direitos fundamentais no trabalho e normas internacionais do trabalho; oportunidade de emprego e renda; proteção social e seguridade social; diálogo social e tripartismo. Significa a promoção de oportunidades para mulheres e homens, a fim de que obtenham trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. A sua concepção está fulcrada na hipótese de que condições de trabalho e emprego estão inseridas dentro de um amplo contexto econômico, político e social, e dependem não apenas da legislação trabalhista, mas também de uma sociedade aberta e da promoção de diálogo social. De acordo com a OIT,

> Esses objetivos compreendem todos os trabalhadores, homens e mulheres, na economia formal ou informal; como empregados ou trabalhadores autônomos; na área rural, nas fábricas e nos escritórios; nas suas casas ou em comunidades. Trabalho decente é fundamental para os esforços de redução da pobreza, e é um meio de se alcançar desenvolvimento equitativo, inclusivo e sustentável. A OIT trabalha para desenvolver versões de políticas econômicas e sociais inspiradas no conceito de trabalho decente, em parceria com as principais instituições e atores do sistema multilateral e da economia global[13].

No Brasil, o Governo Federal assumiu o compromisso, em 2003, de promover uma Agenda Nacional do Trabalho Decente, ao assinar um Memorando de Entendimento com a OIT.

12. BRITO, Rildo. *International Labour Standards and Globalization*: tools for the globalized marketplace (November 2006, ILO Training Center in Turin, IT). Disponível em: <http://www.prt13.mpt.gov.br/pubnoticias/pubnotascom23112006relatrildo.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2009.

13. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang—en/index.htm>. Acesso em: 21 jan. 2009. Tradução livre.

Disso resultou o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, lançado em 2010, após um amplo processo de consulta tripartite[14].

Em 2008, a OIT publicou a sua Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa (*Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*), que consiste numa declaração de princípios concebida com base na Declaração de Filadélfia de 1944 e na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, e que reflete "o amplo consenso sobre a necessidade de uma forte dimensão social da globalização para alcançar melhores e mais justos resultados para todos."[15]. Conforme Juan Somavia, atual diretor-geral da OIT,

> Esta Declaração (de 2008) reafirma a universalidade dos objetivos da OIT: todos os membros da Organização precisam buscar políticas baseadas nos objetivos estratégicos da Agenda do Trabalho Decente – criação de emprego e empreendedorismo, proteção social, diálogo social e direitos no trabalho. Ao mesmo tempo, ela enfatiza uma visão holística e integrada ao reconhecer que esses objetivos são "inseparáveis, interrelacionados e mutualmente apoiados" e estabelece as normas trabalhistas internacionais como um mecanismo útil para se atingir todos eles.[16]

Além da mencionada parceria com a OMC, a OIT tem trabalhado com outras instituições, especialmente aquelas do sistema da ONU, em suas campanhas com vista a promover e implementar os princípios e direitos fundamentais no trabalho e trabalho decente para todos os trabalhadores. Outro passo importante nesse sentido foi a inserção do conceito de trabalho decente na agenda do Conselho Econômico e Social da ONU (*United Nations Economic and Social Council* – ECOSOC), que é um dos mais poderosos centros decisórios dentro das Nações Unidas, com acesso a instituições financeiras como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional. Como resultado, as novas políticas dessas instituições vêm promovendo o conceito de trabalho decente (*decent work*) pelo mundo.

Mais ainda, a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho foi incorporada à Declaração Tripartite de Princípios referentes a Empreendimentos Multinacionais e Política Social da OIT (*ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy – MNE Declaration*), que serve como guia para governos, empregadores e trabalhadores no que diz respeito à relação entre companhias multinacionais e seus empregados pelo planeta. Como uma Declaração, ela não se aplica compulsoriamente, mas demonstra o grau de responsabilidade social dessas empresas.

De forma semelhante, o Pacto Global das Nações Unidas (*The United Nations Global Compact*), firmado no ano 2000 como um fórum para companhias participarem da adoção de soluções que combatam os efeitos negativos da globalização, estimula os empregadores a seguirem os seus princípios universais, entre os quais estão aqueles direitos fundamentais no trabalho já citados.

Paralelamente, a Organização para Cooperação Econômica e Desenvolvimento (*Organization for Economic Co-operation and Development* - OECD) lançou o seu Guia para

14. Vide detalhes em www.oit.org.br/agenda_trabalho_decente.

15. SOMAVIA, Juan. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101192.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2009). Tradução livre.

16. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101192.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2009. Tradução livre.

Empreendimentos Multinacionais (*OECD Guidelines for Multinational Enterprises*), que inclui os princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT como uma das suas recomendações.

O Banco Mundial, por sua vez, desde 2006 – mediante um dos seus braços, a Corporação Financeira Internacional (*The International Finance Corporation* - IFC) – tem levado em conta se as empresas que solicitam novos empréstimos estão comprometidas com a implementação das normas trabalhistas internacionais fundamentais (*core labor standards*). Em outras palavras, o IFC, trabalhando em conjunto com a OIT, adotou Padrões (*Performance Standards*) por meio dos quais ele se compromete a seguir as normas fundamentais da OIT na sua política de empréstimos, assim como a observar normas de saúde e segurança no trabalho. Mais de 40 Bancos Regionais de Desenvolvimento (os chamados *Equator Banks*), que representam cerca de 85% dos empréstimos globais para projetos de desenvolvimento, obrigaram-se a aplicar aqueles Padrões do IFC a projetos com orçamento de pelo menos dez milhões de dólares norte-americanos[17].

Ainda, em junho de 2006 o Banco Interamericano de Desenvolvimento editou requisitos mais abrangentes para a aplicação de normas trabalhistas internacionais a projetos de infraestrutura, ao passo que o Banco Europeu de Investimento adotou uma norma similar. O Banco Asiático de Desenvolvimento publicou um Manual de Normas Trabalhistas Fundamentais (*Core Labour Standards Handbook*) em 2006, desenvolvido em cooperação com a OIT.

A OIT também trabalhou com a Organização Internacional para Estandardização (*International Organization for Standardization* - ISO) a fim de criar um guia de responsabilidade social. Esse Guia, concretizado em 2010, foi chamado de ISO 26000 e define um critério universal sobre o que é responsabilidade social, englobando organizações públicas e privadas. O Guia ajuda organizações de todo o mundo a agirem de uma maneira socialmente responsável, mas contém apenas orientações, de modo que não serve como um certificado de qualidade (padrão de certificação), como outros certificados ISO (por exemplo, o ISO 9001 e o ISO 14001). Entretanto, ele presta esclarecimentos a respeito das melhores práticas desenvolvidas no campo da responsabilidade social e está em harmonia com as Declarações da ONU e, especialmente, com a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT.

Finalmente, é digna de nota a adesão, aos esforços da OIT, do chamado G20, grupo que reúne 20 dos mais importantes países do mundo, mediante o reconhecimento de que o trabalho decente deve estar no coração de um crescimento forte e sustentável, por meio do compromisso com políticas que incentivem a criação de empregos de qualidade, ao mesmo tempo em que se fortalecem os sistemas de proteção social e o respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores e se promove maior harmonia entre economia e políticas sociais[18].

Portanto, em termos de promoção e implementação dos direitos humanos no trabalho, principalmente das normas trabalhistas fundamentais, a OIT tem desempenhado um papel essencial, pois ela tem sido um dos mais efetivos meios de tornar realidade direitos humanos

17. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Relatório Global da OIT para acompanhamento da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (ILO Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work). Disponível em: <www.ilo.org/declaration>, p. 10. Acesso em: 27 jan. 2009.

18. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION . Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/WCMS_164260/lang--en/index.htm>. Acesso em: 31 out. 2011. Tradução livre.

muito frequentemente vistos apenas na teoria, em razão da falta de mecanismos para garantir a sua observância e aplicação.

## 4. Conclusão

Em 1934, James Shotwell fez a seguinte observação:

> Lenta mas firmemente, a Organização Internacional do Trabalho tem se justificado como um instrumento para expandir a justiça social por todo o mundo. Composta por representantes de governos e do capital, assim como do trabalho, ela tem reunido interesses diversos e frequentemente opostos de todos os cantos do mundo, confrontando assim a mais difícil das tarefas com o mais difícil dos instrumentos; contudo, quase seiscentas ratificações dos seus tratados indicam a extensão com que a legislação trabalhista dos seus países-membros tem se beneficiado de suas atividades. Embora somente uma fração delas lide com assuntos capitais, quando vistas em conjunto elas marcam o progresso de um movimento uniforme por reforma social por todo o mundo[19].

Se mais de setenta anos atrás as normas trabalhistas internacionais da OIT já eram reconhecidas como um instrumento de promoção de justiça social por todo o mundo, pode-se dizer seguramente agora que a sua contribuição para se alcançar tão elevado objetivo através dos últimos noventa anos tem sido decisiva. Os esforços da OIT para uniformizar os padrões trabalhistas ao redor do planeta não encontram paralelo no contexto internacional, e, como consequência, trabalhadores têm obtido melhores condições de trabalho em todos os lugares. Prova viva dessa afirmação é o grande número das suas normas trabalhistas internacionais e respectivas ratificações até hoje. Não alcançamos uma situação perfeita ainda, especialmente em razão da triste realidade dos trabalhadores em muitos países pobres. Entretanto, se não fosse pela contribuição da OIT, nós certamente viveríamos em um mundo com menos justiça social e mais desigualdades. E como o seu atual diretor-geral, Juan Somavia, disse, "Trabalhar por justiça social é mais do que apenas o tema do nosso nonagésimo aniversário. É a nossa avaliação do passado e o nosso compromisso para o futuro."[20].

19. SHOTWELL, James T. *Introduction to the origins of the ILO*. USA: Columbia University Press, 1934. Tradução livre.

20. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101192.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2009. Tradução livre.

# Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço

Vólia Bomfim Cassar[1]

Este artigo tem a finalidade de comentar a recente lei que regulamentou o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço.

O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço se insere no tema desta Revista, *Trabalho Decente*, por ser um dos mecanismos de proteção ao emprego ou aos institutos da garantia de emprego[2], já que desestimula as despedidas arbitrárias, imotivadas, o que se coaduna com o disposto no inciso I do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB). Isso se explica porque o aumento do prazo do aviso prévio pela Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011, onera, em demasia, a rescisão contratual decorrente da despedida imotivada, criando-lhe obstáculos. Além disso, a nova norma prestigia a antiguidade do trabalhador, dando-lhe mais garantias.

## Histórico

O aviso prévio teve sua origem no direito civil e comercial e sempre foi devido nas extinções unilaterais dos contratos.

Nas Corporações de Ofício, o companheiro não poderia se desligar do trabalho sem antes conceder aviso prévio ao mestre. Entretanto, o direito não era recíproco, pois este poderia afastar o companheiro sem respeitar qualquer prazo.

Mais tarde, o Código Comercial (art. 81) previu o aviso prévio de um mês, salvo ajuste em contrário, nos contratos entre preponente e um de seus prepostos. O Código Civil de 1916, referindo-se à locação de serviço, também tratou do aviso prévio no art. 1.221, acrescentando que seu cabimento ocorria apenas nos contratos por prazo indeterminado.

O primeiro ordenamento jurídico trabalhista a conceder aviso prévio foi o Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923, que regulava a locação de serviços domésticos. A grande novidade dele era o cabimento do aviso nos contratos por prazo determinado. O art. 6º da Lei nº 62, de 5 de junho de 1935, exigia que o empregado comunicasse ao empregador, com

1. Juíza do Trabalho Titular da 75ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (TRT/RJ), pós-graduada em Direito do Trabalho e em Processo Civil e Processo do Trabalho pela Universidade Gama Filho (UGF), mestre em Direito Público pela Universidade Estácio de Sá (Unesa), doutora em Direito e Economia pela UGF, professora da Unigranrio e do Vólia Bomfim Conteúdo Acadêmico (VBCA) e autora de diversas obras trabalhistas.

2. Estabilidade e garantia de emprego constituem institutos afins, porém diversos, não se confundindo. A garantia de emprego abrange não só a restrição ao direito potestativo de dispensa (estabilidade), como também a instituição de mecanismos de recolocação do trabalhador, de informações e de consultas entre empresas, sindicatos, trabalhador e política estatal, criando estímulos para evitar o desemprego. A garantia de emprego é gênero do qual a estabilidade é espécie. Toda ação praticada com o intuito de diminuir o desemprego, recolocar o trabalhador no mercado de trabalho, incentivar a admissão, desestimular a dispensa, obstar ou onerar a despedida arbitrária e capacitar o profissional no sentido de aproveitá-lo no mercado é considerada medida de garantia no emprego. A garantia de emprego é um instituto político-social-econômico, ao passo que a estabilidade é um instituto trabalhista.

antecedência mínima de 8 (oito) ou 30 (trinta) dias, a extinção unilateral do contrato. Todavia, a recíproca não era verdadeira, já que o empregador não estava obrigado a tanto.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao incorporar o texto contido na Lei nº 62/35, estendeu o direito também ao empregado, tornando-o recíproco (arts. 487 até 491 da CLT). Pela primeira vez o aviso prévio foi arrolado constitucionalmente como um dos direitos dos trabalhadores, com prazo mínimo de 30 dias (art. 7º, XXI, da Carta de 1988).

## Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e sua aplicação

Após decisão do Supremo Tribunal Federal (STF)[3] proferida em quatro mandados de injunção[4], que entendeu pela aplicação do inciso XXI do artigo 7º da CRFB àqueles casos concretos, o Legislativo, pressionado pela Suprema Corte, correu e editou a Lei nº 12.506/11.

Finalmente o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço foi regulamentado, retirando a eficácia da OJ nº 84 da SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que deve ser cancelada.

Só é devido o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço aos contratos extintos após a data de vigência da Lei nº 12.506/11, pois as leis não têm efeito retroativo e não podem atingir situações já consumadas antes de sua existência e eficácia.

## Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço recíproco

O aviso prévio tem a finalidade de preparar as partes para o término do contrato. Visa a conceder à parte inocente o tempo necessário para procurar novo emprego (se o trabalhador for o notificado) ou um substituto para o demissionário (se o empregador for o notificado). Dessa forma, o direito ao prazo, seja ele de 30 dias ou mais, é recíproco, isto é, o empregado que conta com 21 anos de casa e pede demissão deve conceder ao seu patrão um aviso prévio de 90 dias, permitindo que ele tenha mais tempo para buscar e treinar outro trabalhador a fim de substituí-lo.

Esse raciocínio foi aplicado quando a Constituição majorou de 8 (oito) para 30 (trinta) dias o aviso prévio (inciso XXI do artigo 7º), pois o prazo de oito dias foi revogado tanto para o empregado, quando for o notificado da despedida, quanto para o empregador, quando for a parte denunciada. Saliente-se que os dois incisos do artigo 487 da CLT estabeleciam o prazo de oito dias se o pagamento do empregado fosse efetuado por semana ou tempo inferior (o inciso I não foi recepcionado pela CR), e de 30 dias (inciso II) para os que recebiam por quinzena ou mês ou *que tivessem mais de 12 meses de serviço.* Portanto, a vinculação de um prazo superior de aviso prévio com o tempo de serviço do emprego já estava prevista na CLT e sempre foi interpretada como um direito indiscutivelmente recíproco. Isto é, a CLT já garantia o aviso de 30 dias para os empregados que contassem com mais de um ano de serviço, mesmo que percebessem por semana ou tempo inferior.

Regra similar é encontrada no Código Civil (art. 599, parágrafo único, do CC), que fixa um só prazo para as partes, de acordo com a periodicidade do pagamento do trabalhador.

3. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=182667>. Acesso em: 17 jan. 2011.

4. Mandados de Injunção 943, 1010, 1074 e 1090.

Nesse caso, o prazo é um direito da parte inocente que recebeu a comunicação de extinção do contrato, independentemente de quem é o comunicante.

A Circular nº 010, de 27/10/11, emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), foi expressa em sentido contrário (item 3): afirma que apenas o empregado tem direito ao aviso prévio superior a 30 dias. Entendemos que a referida Circular extrapolou o limite de sua competência ao legislar, sendo, portanto, ineficaz.

Explica-se: o Executivo não tem o poder de legislar, pois tal competência é do Legislativo. Só a lei poderá delegar ao Executivo o poder de criar o direito, como o fez no caso dos arts. 193, 195 e 196 da CLT, deixando às normas regulamentares, às portarias, o poder de dizer quais são as atividades insalubres e perigosas – NRs 15 e 17 do MTE c/c OJ nº 4 da SDI-I do TST. Nesse sentido, não só o decreto mas também as portarias, circulares etc., poderão, excepcionalmente, constituir-se em fonte formal de direito.

## Campo de aplicação

Apesar de a Lei nº 12.506/11 se referir ao aviso prévio previsto na CLT, entendemos que o direito pode ser aplicado também aos rurais, domésticos e avulsos. A lei assim se refere:

> Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Se o legislador pretendesse conceder o aviso prévio apenas aos empregados regidos pela CLT, vulgarmente chamados de *urbanos*, teria alterado o artigo 487 da CLT para acrescer o inciso III ou outro parágrafo. A referência legislativa ao Capítulo VI do Título IV da CLT foi ao conceito do instituto e hipóteses de cabimento, e não à pessoa destinatária do benefício.

Por outro lado, o artigo 7º, *caput,* da CR, assim como seu inciso XXXIV e o parágrafo único, garantem o aviso prévio proporcional tanto aos urbanos como aos rurais, domésticos e avulsos. Na verdade, a nova lei pretendeu apenas regulamentar o inciso XXI do artigo 7º da CR.

## Prazo

Assim dispõe o parágrafo único do artigo 1º da Lei nº 12.506/11:

> Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Da leitura do texto acima, percebe-se que a lei estabelece o período de 30 dias de aviso prévio para o trabalhador que conta com até um ano de serviço na mesma empresa. A partir daí, a cada ano completo o empregado terá mais três dias, até o limite máximo de 60 dias, que, somados aos trinta primeiros, chegam ao limite máximo de 90 dias. Isso significa que após 20 anos de empresa o trabalhador terá direito a 90 dias de aviso prévio.

Convertemos o cálculo acima nesta tabela:

| | |
|---|---|
| Menos de 2 anos | 30 dias |
| 2 anos | 33 dias |
| 3 anos | 36 dias |
| 4 anos | 39 dias |
| 5 anos | 42 dias |
| 6 anos | 45 dias |
| 7 anos | 48 dias |
| 8 anos | 51 dias |
| 9 anos | 54 dias |
| 10 anos | 57 dias |
| 11 anos | 60 dias |
| 12 anos | 63 dias |
| 13 anos | 66 dias |
| 14 anos | 69 dias |
| 15 anos | 72 dias |
| 16 anos | 75 dias |
| 17 anos | 78 dias |
| 18 anos | 81 dias |
| 19 anos | 84 dias |
| 20 anos | 87 dias |
| 21 anos | 90 dias |

## Aviso prévio trabalhado – art. 488 da CLT

É aplicável o artigo 488 da CLT para os avisos superiores a 30 dias, ante a sua perfeita compatibilidade com a nova regra. Nesses casos, a redução de duas horas por dia deve ocorrer durante todo o período do pré-aviso ou a supressão de sete dias consecutivos de trabalho, sem prejuízo do salário, para cada 30 dias de aviso a que o empregado (urbano) tenha direito. Se o empregado for rural, a redução de um dia por semana deve ocorrer a cada semana a que o trabalhador tenha direito. Logo, é aplicável o artigo 488 da CLT para todo o período do aviso.

O empregador não pode substituir a redução da jornada ou dos dias de descanso pelo pagamento de horas extras por parte ou por todo o período do aviso, pois tal medida contraria a finalidade do instituto da Súmula nº 230 do TST.

## Aviso prévio não trabalhado – conversão em pecúnia: integração ao tempo de serviço e natureza

A conversão do aviso prévio em pecúnia[5] – também chamado de aviso prévio indenizado, mesmo que superior a 30 dias –, quando o empregado é o notificado da despedida imotivada, integra o tempo de serviço do trabalhador tanto para fins de baixa na CTPS, recolhimento do FGTS e contagem do prazo prescricional como para o recolhimento do INSS, e também será levada em consideração, trabalhado ou indenizado o aviso, para fins da indenização adicional prevista no artigo 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984.

Quando o aviso prévio for pago em pecúnia**,** os respectivos avos serão computados para fins de cálculo de férias e 13º salário.

A natureza é salarial porque assim quis a lei, pois utilizou a expressão *salário* no artigo 487, § 1º, da CLT:

> A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos **salários** correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço. (grifo nosso).

Entendemos que o empregador não pode conceder parte trabalhada e parte indenizada, pois a lei não facultou esse direito às partes. Quando o aviso era ou de 8 ou de 30 dias, elas não poderiam ajustar que 8 dias seriam trabalhados e 22 indenizados, ou que metade seria trabalhada e metade indenizada. Da mesma forma, não poderá o aviso de 60 dias, por exemplo, ser em parte indenizado e em parte trabalhado.

O empregado que pede demissão e não cumpre o aviso prévio dá direito ao patrão de descontar de qualquer parcela resilitória o respectivo valor.

## Aplicabilidade ou não das demais regras da CLT

As demais regras previstas na CLT acerca do aviso prévio são perfeitamente aplicáveis ao restante do prazo criado pela Lei nº 12.506/11. Explicaremos algumas.

A reconsideração (art. 489 da CLT) da denúncia depende da concordância da outra parte, que pode ocorrer até o final do prazo do aviso, mesmo que superior a 30 dias.

A parte que praticar, durante o prazo do aviso – trabalhado ou não, superior ou não a 30 dias –, falta grave dá a outra o direito à rescisão imediata e ao pagamento das correspondentes parcelas (arts. 490 e 491 da CLT).

Passa a ser possível a aplicação do abandono de emprego para os avisos trabalhados superiores a 30 dias, pois o obstáculo estava exatamente no fato de que apenas o transcurso de mais de 30 dias consecutivos de faltas reiteradas e injustificadas daria ensejo à justa causa de abandono, porém o aviso só tinha 30 dias, e não mais que 30.

Não se adquire estabilidade se o respectivo fato gerador foi superveniente à dispensa efetuada no curso do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (Súmula nº 369, V, do TST), pois a denúncia do contrato teria ocorrido quando o trabalhador não era portador de qualquer garantia de emprego ou estabilidade. É bom lembrar que o aviso prévio é apenas o prazo legal

5. Fiz referência apenas ao aviso indenizado porque o trabalhado indiscutivelmente integra o tempo de serviço para todos os fins.

que flui entre a denúncia do contrato e sua efetiva extinção. Como todo prazo, este também é um evento futuro e certo, cujo direito já foi adquirido (direito de extinção do pacto), mas os efeitos da terminação só podem ocorrer quando do final do prazo do aviso. O mesmo raciocínio se aplica às suspensões e interrupções contratuais sucedidas no curso do prazo do aviso. Tais fatores não obstam a contagem contínua do prazo, nem seu termo final e a consequente extinção do contrato.

Na despedida indireta (justa causa do patrão) o trabalhador terá direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, na forma do artigo 487, § 4º, da CLT.

Ocorrendo culpa recíproca, o aviso prévio proporcional é devido pela metade, na forma do artigo 484 da CLT c/c Súmula nº 14 do TST.

Também são aplicáveis as regras contidas nos §§ 5º e 6º do artigo 487 da CLT, e, por isso, devida a integração das horas extras habituais (pela média duodecimal) por todo o período do aviso (se indenizado), devendo os reajustes concedidos nesse período ser repassados ao trabalhador.

O termo final do prazo do aviso prévio indenizado proporcional ao tempo de serviço não será considerado para fins de cálculo da indenização adicional de 40%, pois o empregador paga a rescisão antes do término do prazo – da mesma forma a OJ nº 42, II, da SDI-I do TST.

## Renúncia (Súmula nº 276 do TST) e negociação coletiva

O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço está previsto em lei. Logo, para o empregado esse é um direito irrenunciável por conta de sua característica pública. Todavia, a jurisprudência consagrou que é válida a renúncia se o empregado a fez por escrito e comprovadamente já tem novo emprego. Sendo esse o entendimento majoritário – apesar de não concordamos com ele, pois mais parece uma fraude que camufla o pedido de demissão com a finalidade de levantamento do FGTS –, entendemos que a regra deve valer também para todo prazo de aviso, isto é, inclusive para aqueles em que o prazo é superior a 30 dias.

Pelos mesmos argumentos, não é possível a negociação coletiva com o objetivo de transacionar, renunciar ou reduzir o direito ao aviso prévio, pois a Constituição apontou as hipóteses (art. 7º, VI, XIII e XIV) em que o direito por ela garantido poderia ser negociado coletivamente, e ele não está aí incluído.

# A trajetória social, política e cultural da mulher no Brasil

Benedito Calheiros Bomfim[1]
Anna Britto da Rocha Acker[2]

## A mulher no passado

No passado, durante séculos a mulher foi relegada a uma posição de inferioridade. Vivia reclusa, submetida à autoridade do pai, que escolhia com quem ela devia se casar. Depois, passava a obedecer ao marido, à cuja vontade se sujeitava.

Era criada e educada para o casamento, a vida doméstica, a procriação, a dedicação aos filhos e a obediência ao marido, sendo-lhe vedado o exercício de qualquer profissão. Nas classes pobres, contribuía para o sustento da família trabalhando como costureira, lavadeira, doméstica. Nesta última atividade, embora geralmente não fosse remunerada, recebia alimentação e vestuário, com o que aliviava os encargos familiares. Outras, levadas pela miséria, prostituíam-se.

Esse poder absoluto da autoridade paterna sobre a família compunha a sociedade patriarcal. A submissão feminina equivalia a um regime de servidão, ditado basicamente pela total dependência econômica. A mulher tinha deveres, mas não possuía direitos. Considerada incapaz, até mesmo o acesso à cultura lhe era negado. A sua honra, no período pré-nupcial, repousava na virginidade.

A punição à infidelidade feminina data das *Leis das XII Tábuas*, que permitiam ao marido matar a mulher apanhada em flagrante adultério. O Código de Hammurabi estabelecia punições cruéis para as adúlteras.

Nos países islâmicos e muçulmanos, onde as mulheres são obrigadas a cobrir o rosto com véu, ainda hoje, quando acusadas de infidelidade conjugal, homicídio ou transgressões aos costumes, elas são condenadas à morte por apedrejamento ou forca ou sofrem chibatadas. Em pleno século XXI, a mulher é proibida de dirigir automóvel na Arábia Saudita.

Algumas tribos do Quênia e de outros países africanos mantêm a prática de mutilar o órgão genital das meninas. Na Idade Média, dizia-se que o homem era criado para a guerra e a mulher, para o prazer do guerreiro. Houve época em que o casamento, ajustado previamente entre famílias, dependia do dote da noiva, dos bens com que o pai aquinhoava a filha no ato na escolha do marido, o qual passava a administrar o seu patrimônio.

O casamento era tido como uma união indissolúvel, sacramentada por Deus. O Brasil foi um dos poucos países do mundo a declarar na sua Constituição Federal a indissolubilidade do matrimônio (v. Carta de 1937, art. 124; Constituição de 1946, art. 165; Cartas de 1967 e 1969, artigos 167 e 175, respectivamente). Segundo a Aso Kamal, da Rede Contra a Violência Doaa, mais de 12 mil mulheres foram mortas em nome da honra no Curdistão.

---

1. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho (ANDT), ex-presidente do Instituto dos Advogados Brasileiros e ex-conselheiro da OAB/Nacional.
2. Desembargadora Federal aposentada do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região e integrante da ANDT.

Essa cultura machista foi predominante no Brasil colonial e se estendeu até o século passado. Não obstante, em alguns países, particularmente entre os árabes e africanos, sobrevive a poligamia, em que os homens, máxime os que detêm poder de chefia, podem viver com várias mulheres ao mesmo tempo. Nosso Código Civil anterior ao de 2002 manteve aberrações como o crime de adultério, a anulação do casamento com mulher já deflorada e a deserdação de filha desonesta.

Segundo informa o *Le Monde Diplomatique Brasil* de janeiro de 2010, na Índia, embora proibida desde 1961, a prática do dote voltou com mais força no fim do ano de 1980. Lá, "De acordo com estimativas não oficiais, a cada ano cerca de 25.000 mulheres são assassinadas porque suas famílias não podem satisfazer as incessantes demandas da família do marido.".

## A mulher no trabalho

O Decreto 21.417-A, de 17 de maio de 1932, revogado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vedou à mulher o trabalho noturno de qualquer espécie. A CLT, em sua redação original, proibia o trabalho noturno da mulher, exceto em algumas poucas atividades, tais como serviço de telefonia, enfermagem, casas de diversões, hotéis e restaurantes. Vedava o trabalho feminino também em atividade insalubre e em obras de construção pública ou particular. Ao fixar o primeiro salário mínimo em 1940, o Decreto-Lei de 31 de agosto desse ano autorizou a redução de seu valor para a trabalhadora. A CLT primitiva (art. 446, revogado em 24/10/1989) admitia a oposição do marido à contratação do trabalho da mulher, caso em que esta teria de obter o suprimento judicial.

O art. 7º da CLT dispunha que seus preceitos, salvo quando determinado em contrário, não se aplicavam aos empregados domésticos. Os direitos trabalhistas destes, contudo, vêm sendo gradativamente reconhecidos com o tempo e, em grande parte, já se equiparam aos dos demais trabalhadores com vínculo empregatício, embora tais garantias estejam consubstanciadas em legislação apartada da CLT. O parágrafo único do art. 7º da CF de 1988 estendeu os direitos previdenciários aos trabalhadores domésticos. Ainda hoje, porém, a lei não lhes garante limitação de horas de trabalho.

## As mulheres na área jurídica

Fundado em 1843, o Instituto dos Advogados Brasileiros só veio a admitir a primeira mulher em seu quadro de sócios efetivos – a advogada Myrthes Gomes de Campos – em 1906. A primeira presidente da entidade, Maria Adélia Campello, foi eleita em 22 de março de 2006. Hoje, as profissionais do Direito representam no quadro da instituição menos de 10% de seus associados efetivos. A própria Ordem dos Advogados do Brasil (OAB/Nacional) nunca teve uma mulher em sua Presidência.

Entre as centenas de bacharéis diplomados pela Faculdade Nacional de Direito da antiga Universidade do Brasil (atual UFRJ) nos anos de 1937 e 1938, havia apenas uma dúzia de mulheres. Na turma de ingressantes da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, no Largo de São Francisco, dos 136 alunos aprovados, só 25 eram do sexo feminino. Hoje, elas representam mais de 50% dos alunos dos cursos de Direito no país, mais de 50% dos aprovados em concursos para a magistratura e boa parte dos que ingressam no Ministério Público. Mais da metade dos 300 mil advogados inscritos na OAB do Estado de São Paulo é constituída de mulheres. No Irã, cerca de 50% dos universitários são mulheres.

Até a década de 1940, grande foi a resistência para se admitir a inscrição de mulher nos concursos para a magistratura.

A hoje ministra do Superior Tribunal de Justiça (STJ) Eliana Calmon, em declarações à revista da Anamatra de 2010, narrou ter encontrado grande resistência quando assumiu, em Pernambuco, o cargo de Procuradora da República. A desembargadora aposentada do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul (TJRS) Maria Berenice Dias, entrevistada por um jornal paulistano, relatou que, nos anos 70, quando mulheres não podiam nem se inscrever no concurso, teve de brigar muito para se tornar juíza.

A Lei 5.473, de 10 de julho de 1968, que inquinava de nulidade todas as disposições e providências que criassem discriminações entre os sexos para provimento de cargos sujeitos à seleção nas empresas públicas ou privadas, não impediu que durante muitos anos a admissão de mulheres na magistratura fosse barrada sistematicamente, sobretudo no exame psicotécnico, dada a sua natureza subjetiva. Só na década de 40 o Itamaraty passou a admitir a inscrição de mulheres em seus concursos.

O cargo de Juíza do Trabalho no Brasil foi ocupado pela primeira vez por Neuzenice de Azevedo Barreto Kustner, empossada em março de 1957. Seguiram como integrantes dos Tribunais Regionais do Trabalho as juízas Alcina Surreaux e Semíramis Ferreira e Lygia Simão Oliveira (1973), respectivamente da 4ª e 8ª Regiões, que, de forma pioneira, presidiram as respectivas Cortes e primeiro figuraram como relatoras de acórdãos proferidos por TRT do país.

## Evolução da mulher no Judiciário

No Brasil, as mulheres detêm 40% das vagas de Juiz do Trabalho, profissão até pouco tempo reservada a homens. Para se ter uma ideia do espaço delas no Judiciário de hoje, basta referir que, dos 28 integrantes do Tribunal Pleno do Tribunal de Justiça do Estado de Roraima, 20 são desembargadoras; dos 28 componentes do Tribunal Pleno do Tribunal de Justiça do Estado do Pará, 20 são também desembargadoras; em Niterói, no Fórum de Pendotiba e no edifício das varas cíveis, há 13 mulheres para um homem.

No Rio de Janeiro, o primeiro concurso para Juiz do Trabalho realizou-se em 1956, figurando, entre os poucos aprovados, quatro mulheres. Uma delas, Emma Baptista Buarque de Amorim, foi a primeira magistrada a integrar o TRT/RJ, Corte que teve sua primeira presidente – Ana Passos Cossermelli – em 2001.

Atualmente, presidem os TRTs do Rio de Janeiro, de Minas Gerais, do Rio Grande do Sul, da Bahia, do Paraná, do Amazonas e Roraima, de Santa Catarina, do Acre e Rondônia, do Maranhão, do Espírito Santo e de Alagoas, respectivamente, as desembargadoras Maria de Lourdes D'Arrochella Lima Sallaberry, Deoclecia Amorelli Dias, Maria Helena Mallmann, Vânia Jacira Tanajura Chaves, Rosemarie Diedrichs Pimpão, Valdenyra Thomé, Gisele Pereira Alexandrino, Vania Maria da Rocha Abensur, Ilka Esdra Silva Araújo, Claudia Cardoso de Souza e Vanda Maria Ferreira Lustosa. A Justiça do Estado do Rio de Janeiro teve como precursora em sua magistratura a juíza Iete Tassa, sendo de estranhar que até hoje nenhuma mulher tenha exercido a presidência do Tribunal de Justiça dessa região. O Tribunal Regional Federal da 2ª Região tem em sua presidência a desembargadora Maria Helena Cisne. Lydia Fernandes, atualmente com 90 anos, foi a primeira mulher presidente de um Tribunal de Justiça no país.

## Progresso da mulher na atividade social, política e cultural

Em homenagem ao papel da mulher na nossa história, nada mais justo do que evocar e reverenciar os nomes de suas pioneiras nos diversos ramos das atividades cívicas, políticas, sociais e culturais.

### Heroínas de nossa história

Clara Camarão combateu os holandeses invasores no Nordeste, no século XVII; Maria Quitéria se distinguiu nas lutas pela consolidação da independência; Bárbara de Alencar foi a primeira mulher a se envolver, de fato, em política no Brasil – durante a revolução pernambucana de 1817, com vistas à independência e à República, liderou esse movimento no Crato, ampliando a revolução em Pernambuco, tendo declarado a independência e proclamado a República do Crato (*Folha de São Paulo*, 25/12/2010) –; Joana Angélica, no século XVIII, tombou em luta contra o exército português na Bahia; Maria Felipa de Oliveira foi morta na década de 1820 à frente de mulheres em embate contra portugueses que se preparavam para atacar Salvador; Teresa do Quariterê, líder quilombola, no século XVIII; depois, Anita Garibaldi combateu na revolução Farroupilha e, posteriormente, no exterior, em 1839, pela unificação da Itália; mulheres se insurgiram contra a ditadura implantada no Brasil em 1964, foram presas e torturadas – entre elas Dilma Rousseff –, além de militantes que morreram de armas na mão.

### Precursoras em outras áreas

ATIVIDADE CORPORATIVA: a juíza Ilice Marques Carvalho exerceu prioritariamente o cargo de juíza do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (TJRJ); a Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas teve sua primeira dirigente máxima na pessoa da advogada Moema Baptista, que exerceu o posto no biênio 1989/91; Branca Fialho funda, em 1949, a Federação de Mulheres do Brasil, que inspira numerosas associações de mulheres nos bairros, sobretudo no Rio de Janeiro; Romy Martins Medeiros da Fonseca cria o Conselho Nacional da Mulher, que ainda hoje existe. O *1º Congresso de Mulheres*, no Brasil, foi por ela organizado na década de 70, embora sob o governo militar. Criou também o *Dia Nacional da Mulher*, que se comemora em 30 de abril.

Em 1910, no *2º Congresso Internacional de Mulheres Socialistas,* em Copenhague, a alemã Clara Zetkin propôs fosse designado um dia comemorativo do direito da mulher e reconhecido a ela o direito ao voto.

A primeira mulher a ocupar o cargo de ministra de Tribunal Superior foi Cnéa Cimini Moreira de Oliveira, originária da Procuradoria do Trabalho, nomeada para a mais alta Corte da Justiça do Trabalho em junho de 1999, seguindo-se Eliana Calmon, no mesmo mês e ano, para o cargo de ministra do Superior Tribunal de Justiça (STJ). Mais tarde, Ellen Gracie, nomeada para integrar o Supremo Tribunal Federal (STF) em 23 de novembro de 2000, a qual veio a ser também a primeira mulher a presidir a mais alta Corte de Justiça do país, no biênio 2006/2008. Entre os 34 ministros do STJ (incluídos quatro convocados), apenas 5 são do sexo feminino, e dos 26 integrantes do TST, somente 6 são mulheres, das quais 4 são magistradas de carreira. Entre as ministras, Delaíde Alves Miranda Arantes, empossada em 2011, que iniciou sua atividade profissional como empregada doméstica.

DIREITO: Maria Coelho e duas colegas formadas em 1888 pela Faculdade de Direito do Recife; Thereza Grisólia, primeira juíza brasileira investida no cargo em 1954, em Santa Catarina; Eva Evangelista de Araújo, a primeira a presidir um tribunal no país; Mirtes de Campos, formada em 1898, e a carioca Maria Augusta Eira Vasconcelos obtiveram licença para advogar após longa luta; Maria Coelho da Silva, pioneira da mulher no Tribunal do Júri; Neuza Maria Alves da Silva, a primeira magistrada negra em 1988; Maria Rita de Andrade, primeira juíza federal, nomeada em 1967; Joênia Wapixana, primeira advogada indígena, assessora do Conselho Indígena de Roraima, em 2000.

EDUCAÇÃO: Armanda Álvaro Alberto, educadora, fundou em 1921, na Baixada Fluminense, a Escola Proletária Meriti – a primeira a usar o sistema Montessori – e, defensora dos direitos da mulher, nos anos 30 presidiu a União Feminina do Brasil, tendo sido presa pela polícia de Filinto Muller, no Governo de Getúlio Vargas; Esther de Figueiredo Ferraz, primeira ministra da Educação, nomeada em 1982.

ESPORTE: Maria Lenk, primeira sul-americana a competir nas Olimpíadas de Los Angeles, em 1932, quebrou dois recordes individuais mundiais – a primeira a fazê-lo (1942) – e foi incluída e homenageada, em 1988, como um dos dez melhores nadadores do mundo; em 1939, Maria Esther Bueno classificou-se duas vezes como primeira no *ranking* mundial de tênis; atualmente, Marta Vieira da Silva é bicampeã mundial de futebol.

FUNÇÃO POLICIAL: Martha Rocha exerce a chefia de Polícia no Rio de Janeiro, para a qual foi nomeada em fevereiro de 2011, posto antes só ocupado por homem.

LITERATURA: no século VIII, Beatriz de Assis Brandão, Bárbara Heliodora, Angela Maria Rangel; Raquel de Queiroz, a primeira mulher eleita para a Academia Brasileira de Letras (ABL), e Nélida Pinõn, a primeira a ocupar a sua Presidência; em 1930, a escritora Amélia Beviláqua (mulher de Clóvis Beviláqua, um dos fundadores da ABL), a primeira mulher que tentou entrar para essa agremiação, teve sua candidatura vetada porque os estatutos da entidade só se referiam a *brasileiros*, substantivo masculino, em razão do que só poderiam nela ingressar elementos do sexo masculino.

MEDICINA: a primeira médica, Maria Augusta Generosa Estrela, diplomou-se em 1882.

MÚSICA: Chiquinha Gonzaga, pianista e compositora (1884).

PINTURA: Francisca Breves (1876), Abigail de Andrade (1884).

POLÍTICA: Antonieta de Barros, primeira deputada negra, eleita em 1947; Alzira Soriano elegeu-se prefeita de Lage em 1928; Bertha Lutz, líder do movimento pela adoção do voto da mulher; em 1933, Carlota Pereira de Queiroz foi a primeira deputada federal eleita na América Latina; Ana Pimentel administrou a capitania de São Vicente de 1534 a 1536, em nome de seu marido, Martin Afonso de Sousa; Dorothea Werneck, ministra do trabalho, substituiu o ministro Almir Pazzianotto, em 1989; a primeira governadora do Brasil foi Roseana Sarney, eleita no Maranhão, em 1994; Luiza Erundina, cearense, a primeira mulher a eleger-se prefeita de São Paulo.

PSICANÁLISE/PSIQUIATRIA: Virgínia Bicudo, em meados de 1900; Nise da Silveira (século XX).

SOCIAL: Catarina Paraguaçu, a primeira mulher alfabetizada que, no século XVI, questionou a escravização dos negros alegando que a Igreja Católica só protegia os índios; Nísia Floresta, defensora dos direitos das mulheres, na década de 1830.

## Perfil da nova mulher

Com o tempo, a mudança das condições materiais de vida, o progresso técnico e cultural e a evolução social, pouco a pouco a situação da mulher também se transforma, libertando-a da sujeição ao marido e, em grande parte, dos preconceitos. Nos países ocidentais, por força das novas condições materiais e sociais, ela passou a conquistar a independência, a contribuir para a economia familiar, a competir com o homem no mercado de trabalho, disputando, muitas vezes com superioridade, funções, cargos e postos nos serviços público e privado.

As mulheres que prestam serviço fora de casa cumprem jornada de trabalho mais prolongada, uma vez que, além das horas despendidas no emprego, via de regra, encarregam-se dos filhos e afazeres domésticos. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2009, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mostraram que, na região metropolitana do Rio de Janeiro, as mulheres, quando são chefes de família, gastam em média 21,2 horas semanais nos trabalhos de casa. Como companheira do chefe de família, as horas sobem para 23,31, enquanto os homens passam apenas 5,63 horas semanais em serviços domésticos. A divisão dos encargos familiares é fundamental para que a mulher possa trabalhar em igualdade de condições com o homem. Os modernos métodos anticoncepcionais, que permitem a limitação da fertilidade e o planejamento familiar, produziram uma revolução na organização da família, na cultura da sociedade, na comunidade feminina.

Os costumes, até o princípio de 1950, não permitiam que a mulher fumasse em público (no que hoje superam os homens), sob pena de ter sua reputação manchada. Mesmo em casa, quando o fazia, era reservadamente, às escondidas.

## No campo do Direito

O Código Civil de 1916, que tratou do direito de família, manteve a tradição jurídica que considerava a mulher casada como incapaz, equiparada aos índios e aos menores. Confirmando a autoridade do homem como chefe do núcleo familiar, retirou da mãe que contraísse novas núpcias o direito ao pátrio poder sobre os filhos do leito anterior, transferindo-o ao novo marido. Dispôs ainda que a mulher só poderia trabalhar com a autorização do seu cônjuge. A separação do marido só podia ocorrer por desquite litigioso, caso em que a mulher apenas teria direito à pensão alimentar se fosse inocente e pobre. O divórcio, contudo, veio a ser instituído apenas em 1977. A Constituição de 1934 concedeu às mulheres os mesmos direitos políticos que aos homens. O direito ao voto, todavia, só lhes foi reconhecido em 1932. A Lei 4.121, de 27 de agosto de 1962, ao instituir o Estatuto da Mulher Casada, manteve a figura do marido como chefe da sociedade conjugal, tendo sido incorporada ao Código Civil.

A Lei 6.515, de 26 de dezembro de 1977, que criou o divórcio, entre outras inovações, transformou o desquite em separação judicial; só permitiu um único divórcio; desobrigou a mulher de adotar o sobrenome do marido; obrigou os cônjuges separados a contribuírem para a manutenção dos filhos; estabeleceu a comunhão parcial de bens, a menos que, no ato do casamento, fosse estipulado outro regime. Manteve, porém, a atribuição da chefia da família ao marido.

O divórcio foi elevado a nível constitucional com a Carta de 1988, a qual, inspirada nas grandes transformações sociais, econômicas, culturais e técnicas ocorridas no país, proclama que todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza. Ela estabelece a

igualdade entre homens e mulheres, no tocante a direitos e obrigações, legaliza a união estável e reconhece os filhos havidos fora do casamento, inclusive os adulterinos, equiparando-os aos filhos legítimos. Foi retirado do Código Penal o crime de adultério, embora a conduta continue a ser um dos motivos para a dissolução do casamento. Leis posteriores, de 1994 e 1996, deram àqueles que mantinham relacionamento dessa natureza direito à pensão alimentar, à herança, à habitação. Aboliram-se também a distinção e a classificação entre filhos (nascidos fora do casamento) adulterinos, naturais e incestuosos, bem como adotivos.

A Carta das Nações Unidas (1945), homologada pelo Brasil no mesmo ano, estabelece os princípios da igualdade de direitos do homem e da mulher, assim como a obrigação de seus signatários de assegurarem ao homem e à mulher a igualdade de gozo de todos os direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos.

A Organização dos Estados Americanos (OEA), por sua vez, aprovou a *Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher*. A *Convenção sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor* foi ratificada pelo Brasil em 1957.

## Persistência da discriminação

Apesar de todas essas garantias, as mulheres continuam a ser discriminadas e ainda não têm reconhecidas, efetivamente, de forma real, a plena independência e a igualdade social que, formalmente, se lhes conferem. O fato de não se usar o substantivo *presidenta*, conquanto a expressão já seja vernacular, bem revela um resquício de preconceito contra a mulher. Para citar outros exemplos, basta lembrar a prostituição de meninas de 12 a 17 anos que, notadamente nas regiões mais atrasadas do país, levadas pela pobreza e abandono, oferecem seus corpos em troca de migalhas, em logradouros públicos dos mais variados, postando-se até em estradas à espera de clientes. Meninas e mulheres são, ainda, ludibriadas com falsas promessas de bons empregos no exterior, para onde são levadas e obrigadas a se prostituir.

## A violência doméstica e familiar contra a mulher

A Organização das Nações Unidas (ONU) e a Federação Internacional de Helsinque de Direitos Humanos estimam que, em 2001, 785 mil brasileiras, a maioria proveniente de Goiás, Rio de Janeiro e São Paulo, foram obrigadas a se prostituir em países da União Europeia. Nas regiões mais distantes e mais atrasadas do Brasil, particularmente no Nordeste, os homens, devido à falta de emprego, migram em busca de trabalho, ao passo que as mulheres permanecem com suas famílias, entregues aos afazeres domésticos e à espera de casamento.

A violência contra a mulher manifesta-se também – e não raro de maneira trágica – fora do âmbito doméstico. A imprensa noticia de forma recorrente assassinatos ou tentativas de morte de mulheres por ex-maridos ou ex-namorados, motivados por ciúme, inconformação com a iniciativa da companheira ou ex-namorada de desfazer o casamento ou o namoro. São cenas comuns que retratam a persistência da cultura machista no Brasil.

Para atendimento e proteção às mulheres vítimas de violências doméstica e familiar, foram criados, em 1985, Conselhos dos Direitos da Mulher e Delegacias Especializadas.

O Estado do Rio de Janeiro conta com 12 Juizados Especiais com competência exclusiva para dirimir reclamações de mulheres vítimas de agressões masculinas. Esse Estado concentra

os maiores percentuais: 28.303 "medidas protetivas". Desde agosto de 2006, quando entrou em vigor a Lei Maria da Penha, 70.574 mulheres obtiveram medidas para se proteger de situações de risco. Só no Rio de Janeiro, desde sua criação, em 2007, o 1º Juizado da Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, localizado no centro da cidade, recebeu 4.225 ações, consistentes em lesão corporal e injúrias, a maioria contra a mulher. Pelo menos 76.743 sentenças definitivas foram dadas em processos contra agressão a mulheres, quase todas condenatórias, proibitórias de reaproximação do agressor. Sabe-se que dezenas de milhares de vítimas de espancamentos deixaram de se queixar aos órgãos competentes – por receio, desinformação ou falta de coragem. O TJRJ inaugurou, em outubro de 2010, a Central Judiciária de Abrigamento Provisório da Mulher Vítima de Violência Doméstica. De tão repetitivos, tornaram-se corriqueiros os crimes de estupro, comumente seguidos de morte das vítimas. Os crimes passionais são uma constante, em que mulheres sofrem atentados ou são assassinadas pelos ex-namorados ou ex-maridos, por terem desfeito o namoro ou deixado o lar, quando não por simples ciúme.

O Governo do Estado do Rio Grande do Sul criou uma Secretaria da Mulher. Apesar da igualdade jurídica de que passaram a gozar, ganham as mulheres salário inferior ao dos homens. No âmbito doméstico as empregadas não têm limitação de horas de trabalho.

A infidelidade masculina, por sua vez, é vista pela sociedade com certa complacência, sem alarde, ao passo que na mulher constitui uma mancha em sua reputação. Não é incomum homens casados serem chamados a Juízo para o reconhecimento de filhos havidos fora do casamento. Como observa a socióloga Marilena Chauí,

> O bolsa-família produziu uma desestruturação da família porque produziu a perda do lugar masculino e a presença forte e determinante da figura feminina. Isso mudou as relações do poder no interior da família, mudou o lugar da mulher nas pequenas comunidades e pequenas sociedades.

À mulher, no Brasil, continua a ser negado o direito, mediante a interrupção da gravidez, de não ter filhos ou de não aumentar o número deles, quando não desejá-los ou não tiver condições para tanto. Países católicos, como Itália, Espanha e Portugal, entretanto, descriminalizaram o aborto[3].

Em sete regiões metropolitanas do Nordeste, em 2010, o rendimento das mulheres era bem inferior a 86% da renda dos homens, e na de São Paulo ganham 76% do salário dos trabalhadores.

Pela insignificância de seu número, não integram as mulheres, na prática, a composição parlamentar. Na Constituinte de 1987, a bancada feminina contava apenas com 26 representantes. Em Ruanda, segundo a versão brasileira do *Le Monde Diplomatique* de janeiro de 2011, as mulheres são maioria no Parlamento, sendo o único país do mundo em que isso ocorre. Nossas normas eleitorais, que destinam 5% do Fundo Partidário à promoção

3. Segundo a Folha de São Paulo (1º/01/2011), "Em todo o mundo, há estimadas 75 milhões de gestações indesejadas anualmente e mais de 22 milhões de abortos inseguros, 70 mil dos quais terminam com a morte da mãe". Somente a hipocrisia, o preconceito e o fundamentalismo religioso explicam a vedação legal ao aborto em nosso país, quando se sabe que se trata de uma prática clandestina, inclusive entre famílias abastadas, muito frequente entre nós.

de candidaturas de mulher e dão às candidatas 10% do tempo da propaganda no rádio e na TV, nunca foram cumpridas. No Brasil, apenas cinco das cem maiores empresas em receita têm mulheres na presidência, o que representa, contudo, um avanço se comparado com 2009, ano em que só homens ocupavam tal cargo. Não obstante constituírem 51% da população, são apenas 31% de representantes no quadro funcional, 26,8% na supervisão, 22,15% na gerência e 13,7% no executivo. Nos conselhos de administração de tais empresas a presença feminina é de 8,9%, de acordo com estatística da Folha de São Paulo de 28/01/2011.

Na sua longa e sofrida trajetória, as mulheres livraram-se da servidão doméstica e da submissão ao marido; conquistaram o direito de voto, a igualdade conjugal, o divórcio, a liberdade sexual, o controle de sua própria fertilidade (graças à pílula anticoncepcional), o mercado de trabalho, a cidadania, a ascensão social. Foram até distinguidas com a instituição do *Dia Internacional da Mulher*.

A recente eleição da primeira mulher à chefia da Nação representa um marco, um avanço muito significativo na conquista da efetiva igualdade social e política entre homens e mulheres. Com Dilma Rousseff, atualmente 24 mulheres, uma das quais na África, ocupam a direção do poder central em diversos países do mundo. Dos 37 ministros que compõem o atual governo, 9 são mulheres. É estranho e inexplicável que Estados Unidos, França e Itália, países democráticos, cultural e politicamente desenvolvidos, nunca tenham sido presididos por uma mulher.

## As alienações improdutivas e socialmente inúteis

É verdade que muitas mulheres se casam por interesse material, pecuniário, com homens endinheirados. Outras, pertencentes à classe média ou à alta sociedade, prostituem-se espontaneamente no afã de elevar ainda mais seu padrão de vida, de ostentar vestidos luxuosos, joias, fausto e fortuna, quando não o fazem em troca de nomeações para cargos de projeção e de outras vantagens. Comercializam discreta e clandestinamente seu corpo e sua alma. São rameiras voluntárias, amadoras, que concorrem deslealmente com aquelas que são compelidas a tal estado de degradação pela necessidade de sobrevivência, por força da miséria. Há ainda as frívolas, que só se interessam pela vida mundana, por saber o que se passa nos bastidores dos meios artísticos e sociais, leitoras compulsivas de revistas especializadas em bisbilhotices. É comum também aquelas que se esmeram em aparecer com vestidos provocantes, de maneira a serem desejadas e atraírem a atenção até de outras mulheres. Assemelham-se mais a mercadorias, objetos apropriados para exposição em vitrines ou para fins publicitários. Finalmente, existem as *socialites*, cuja preocupação maior é andar na vanguarda da moda, com vestes produzidas por famosos estilistas. Ressalve-se que a natural vaidade feminina, que se manifesta desde tenra idade, é inerente à mulher e a faz mais graciosa, charmosa e admirada. Mas essa peculiaridade não a desmerece, não a faz frívola, fútil; antes, valoriza-a. Contudo, esses segmentos de doidivanas, de elite alienada e improdutiva constituem minoria, para quem importa apenas aparecer e cultuar exterioridades, distorções comuns a toda sociedade capitalista. Eles não impediram, porém, nem impedem, a evolução social e as conquistas das mulheres.

## Conclusão

A ascensão feminina a postos de chefia de Estado e a cargos como executivos empresariais ou em áreas da magistratura, magistério, ciência, literatura, arte, economia, esportes, advocacia, etc., desfaz o mito da fragilidade da mulher, de sua inferioridade intelectual, de sua incapacidade para a política e de concorrer, em pé de igualdade, com o homem no mercado de trabalho.

Na verdade, contudo, o progresso visível das mulheres na ocupação de espaços dentro do tecido social ainda está longe de ser o desejado, em face da carência de oportunidades que para elas há, em muitos casos e lugares. Dois fatores parecem ter influído, desde os primórdios da civilização, para que assim fosse: a circunstância de se basear então a sobrevivência da espécie numa luta extremamente árdua, que envolvia a busca de alimento, a proteção contra agressões da natureza (meio ambiente e animais) e até a guerra, fora a conquista dos melhores espaços de territórios. E, além disso, a ideia preconcebida de que as diferenças de gênero, que impõem aos seres do sexo feminino a reprodução da espécie, muito para lá do simples ato sexual, seriam prova de uma inferioridade permanente e não de simples fragilização temporária nos períodos específicos de gravidez e aleitamento, funções, de resto, indispensáveis à preservação da espécie.

Ora, se a mulher possui menos força física, em média, que o homem, em contrapartida tem maior resistência em geral, inclusive a doenças. Isso porque a natureza dotou a mulher de maiores defesas, justamente em face de sua condição de matriz. Mas nem por esse motivo foi o papel da mulher, em relação ao grupo, menor que o do homem, mesmo em tempos remotos. Menos ainda hoje, quando as máquinas obedecem a um simples toque.

Só um atraso milenar pode explicar que até o presente momento ainda se criem empecilhos à ocupação, pela mulher, de cargos de mando, de direção, de decisão, como ainda ocorre na Ásia, na América Latina, na África e até em países da Europa e da América do Norte. Basta ver que mesmo nos nossos dias a lei gálica impede que a sucessão, na Espanha, leve ao trono uma rainha. É também lamentável que se confunda *diferença* com *inferioridade*, em tempos de mundialização decantada, que traz consigo o convívio com a multiplicidade do ser humano. É que pessoas em situações diferentes não se podem comparar e escalonar em termos de valor, e não devem, pois, se sobrepor umas às outras, mas serem somadas. E, como não há criança sem pai, os encargos com os filhos hão de ser, orgulhosamente, divididos, partilhados.

Muitas legislações, das mais progressistas, já contemplam soluções criativas para isso, sobretudo com relação às licenças para encargos com os filhos de tenra idade. Fala-se aqui, principalmente, dos países do norte europeu, a merecerem nossa análise no trato da matéria.

Como se observa, vai sendo ultrapassado o estágio em que eram privativas, exclusivas, de homens atividades, carreiras e profissões na advocacia, magistratura, jornalismo, esporte, literatura, economia, medicina, ciência, administração empresarial, chefia de família.

# Igualdade entre homens e mulheres: uma tutela específica do ideal de trabalho decente à luz do princípio da isonomia

Daltro Alberto Jaña Marques de Oliveira[1]

A discriminação é, ainda hoje, uma das mazelas mais constantes nas relações de trabalho. O combate a esse mal passa, inexoravelmente, pela proteção assegurada pelo princípio constitucional da isonomia – ou da igualdade, ou da impessoalidade, como queiram –, insculpido no art. 5º, *caput*, da Constituição da República, princípio este universalmente reconhecido. Em verdade, a defesa da não discriminação no mercado de trabalho tem um espectro muito mais amplo, que rompe fronteiras e atinge uma escala global, tornando-se uma aspiração da comunidade mundial e dos organismos e entidades internacionais e supranacionais, notadamente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – e, em última análise, uma questão de direitos humanos.

O presente estudo, portanto, tem por escopo analisar o grau de preocupação, ativismo e combate às práticas discriminatórias contra a mulher nas relações de trabalho, que encontramos não apenas no Brasil, mas mundo afora. À luz da garantia primeira a um mercado justo e igualitário, tutelada intrinsecamente pelo princípio da isonomia – como dito, mundialmente aceito, reconhecido e manejado como instrumento de repressão a toda sorte de discriminação na seara trabalhista –, pretendemos observar o âmbito de aplicabilidade de tal princípio, direta ou indiretamente. Veja-se que *Trabalho Decente*, o tema central subjacente à questão proposta, é um conceito jurídico indeterminado repleto de significações. Esse ideal que se pretende atingir perpassa pela erradicação de diversos entraves presentes nas relações empregatícias. Sendo um deles a discriminação, ao nos atermos a esse ponto específico, buscamos fornecer subsídios para que a questão seja ainda mais explorada, somando informações sobre o que é, como age e como coibi-la.

E se por um lado as linhas deste artigo deveras não comportam esclarecer todas as nuances relativas ao problema, como sói intuitivo ser devido à sua amplitude, por outro pretendemos abordar os pontos neurálgicos da matéria, com vistas a contribuir para o debate travado sobre ela. Com efeito, estruturaremos nosso trabalho em três tópicos: no primeiro falaremos da atual função dos princípios no ordenamento jurídico e como eles atingiram a condição de verdadeiras normas jurídicas; no segundo, mais especificamente acerca do princípio da isonomia e porque ele representa um dos instrumentos mais importantes no combate à discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho; no terceiro tópico trataremos das leis e dos demais atos normativos que, no Brasil e alhures, visam a coibir a discriminação em

1. Servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ), especialista em Direito do Estado pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Uerj), especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes (Ucam) e mestrando em Direito Constitucional e Teoria do Estado pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ).

virtude do sexo, bem como de demonstrar como que cada um deles guarda em si, em maior ou menor medida, elementos inspirados pelo princípio da igualdade.

Assim, estabelecidas as premissas iniciais, feitos os devidos esclarecimentos e determinada a estrutura do texto, passemos às nossas análises.

## 1. A centralidade dos princípios no ordenamento jurídico

Nosso trabalho pauta a defesa da igualdade pela ótica primeira do princípio da isonomia. Entretanto, antes de falarmos especificamente sobre ele, faz-se mister ressaltarmos o papel central que hoje ocupam no ordenamento jurídico os princípios como um todo, sobretudo após o reconhecimento do seu caráter normativo, propiciado pela ampla aceitação da doutrina denominada *Pós-Positivismo*.

Segundo o professor Luís Roberto Barroso, o direito, desde a segunda metade do século XX, já não cabia no positivismo jurídico – a pretensão de criação de uma ciência jurídica que apartasse o direito da moral e dos valores transcendentes, fundada primordialmente em juízos de fato e não em juízos de valor. Sendo certo que o positivismo jurídico gerou como subprodutos o fetichismo da lei e o legalismo acrítico, que serviram de disfarce para autoritarismos de matizes variados, o constitucionalismo moderno, afastando-se dessas distorções, promoveu a volta aos valores, a reaproximação da ética ao direito. Tais valores, em um dado momento, materializaram-se em princípios, que passaram a ter guarida constitucional, explícita ou implicitamente[2].

Nesse diapasão, na trajetória que os conduziram ao centro do sistema, os princípios conquistaram o status de norma jurídica, deixando para trás a crença de que teriam uma dimensão puramente axiológica, sem eficácia jurídica ou aplicabilidade direta e imediata. Essa construção teórica, portanto, é que define a doutrina pós-positivista, pela qual os princípios deixam de ser tão somente valores idealizados, abstratamente considerados, e assumem o caráter de norma jurídica, que possui aplicabilidade plena e direta e coercitividade. Tal constatação é de suma importância, pois atualmente todo e qualquer conflito que surja no caso concreto pode ser dirimido sob uma tutela puramente principiológica, mormente calcada nos princípios constitucionais.

Entretanto, um alerta é necessário: por mais que seja útil e válido posicionar os princípios num papel central em nosso ordenamento jurídico, atribuindo-lhes status de norma, há vozes na doutrina que chamam a atenção para certos riscos que decorrem dessa reestruturação normativa. Com efeito, devemos atentar não só para o fato de que princípios trazem consigo um alto grau de subjetividade como também para a indeterminação dos seus preceitos e para o papel secundário a que se estão relegando as regras. Os críticos do Pós-Positivismo afirmam que tais fatores podem servir para que distorções no âmbito jurídico (na aplicação e interpretação da lei), e mesmo no âmbito político, ocorram sob o signo da efetivação dos princípios constitucionais. Todavia, não nos cabe neste trabalho aprofundar a questão, ficando o aviso de que a doutrina pós-positivista, por mais importante que seja, deve ser lida com cautela. Estabelecidas essas considerações introdutórias sobre o atual papel dos princípios no nosso ordenamento jurídico, passamos a tecer comentários sobre o princípio da isonomia, cuja relevância fica ainda mais patente diante do quadro apresentado nas linhas acima.

2. BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da Constituição*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. ps. 324 a 327.

## 2. Sobre o princípio da isonomia

O princípio da igualdade, tutelado pela Constituição da República no seu art. 5º, *caput*[3], prevê que todo ser humano seja tratado com a mesma consideração, que todos sejam respeitados com a mesma intensidade e que não haja diferenciações entre as pessoas com base em critérios absurdos ou arbitrários. Alexandre de Moraes afirma o seguinte:

> O princípio da igualdade consagrado pela constituição opera em dois planos distintos. De uma parte, frente ao legislador ou ao próprio executivo, na edição, respectivamente, de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possam criar tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que encontram-se em situações idênticas. Em outro plano, na obrigatoriedade ao intérprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimento de diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça, classe social[4].

Assim, podemos classificar de duas maneiras a igualdade que se busca alcançar: formal e material. A igualdade formal basicamente consiste na isonomia de todos perante a lei, proibindo que esta determine tratamento diferenciado de pessoas que se encontrem na mesma situação. Tal visão, contudo, não considera, teoricamente falando, as características próprias de cada indivíduo, prevendo um agir legal que desconhece desigualdades que devem ser colocadas em evidência não para se perpetrar tratamento discriminatório, mas, pelo contrário, para que a justiça possa ser promovida.

É seguindo essa premissa que falamos em igualdade material, que prega um tratamento igual para com os casos iguais, porém desigual para com os casos desiguais, na medida em que se desigualam. Clássico, nesse sentido, o discurso de Ruy Barbosa *Oração aos moços*, no qual o jurista expôs essa máxima, sendo por muitos considerado o seu precursor – muito embora o preceito da igualdade material já pudesse ser encontrado séculos e séculos atrás, em Aristóteles. Ou seja, todos nós, como sujeitos de direito, temos a prerrogativa de ser tratados isonomicamente.

Contudo, para que tal tratamento seja eficaz e justo, faz-se mister observarmos as potencialidades e limitações de cada um, de modo a promover os devidos regramentos e adaptações que viabilizarão o acesso de todos às mesmas oportunidades. Ao final desse processo, estar-se-á aplicando o princípio da igualdade em sua plenitude. Nesse sentido, com muita propriedade a professora Luciana Caplan diz que "[...] a igualdade material não é uma redução dos seres humanos a uma condição idêntica, mas a garantia concreta de condições idênticas de viver suas diferenças"[5].

Com efeito, José Afonso da Silva ressalta como devemos interpretar, à luz dos preceitos constitucionais, o princípio da igualdade. Para ele, é indissociável uma interpretação que permeie tanto a igualdade formal quanto a material. Vejamos:

---

3. Encontramos também outras esferas de aplicação do princípio ao longo do texto constitucional, notadamente, mas não exclusivamente, nos arts. 3º, inciso III; 7º, incisos XXX a XXXII; 14, *caput*; 37, incisos I e II; 226, § 5º; e 227, § 6º.
4. MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional.* 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 37.
5. CAPLAN, Luciana. O Direito Humano à Igualdade, o Direito do Trabalho e o Princípio da Igualdade. In: *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. Coordenadores: Flávia Piovesan e Luciana Paula Vaz de Carvalho. São Paulo: Atlas, 2010. p. 121.

> Nossas constituições, desde o Império, inscreveram o princípio da *igualdade*, como *igualdade perante a lei*, enunciado que, na sua literalidade, se confunde com a mera *isonomia formal*, no sentido de que a lei e sua aplicação tratam a todos igualmente, sem levar em conta as distinções de grupos. A compreensão do dispositivo vigente, nos termos do art. 5º, *caput*, não deve ser assim tão estreita. O intérprete há que aferi-lo com outras normas constitucionais [...] e, especialmente, com as exigências da justiça social, objetivo da ordem econômica e da ordem social [...] A Constituição procura aproximar os dois tipos de isonomia, na medida em que não se limitara ao simples enunciado da igualdade perante a lei; menciona também igualdade entre homens e mulheres e acrescenta vedações a distinção de qualquer natureza e qualquer forma de discriminação[6]. (grifo do autor).

Essa completude interpretativa do princípio da igualdade deve ser buscada não apenas pelo legislador constitucional ou pelo legislador ordinário, mas por todos nós, no âmbito das nossas relações interpessoais, no nosso cotidiano, no modo como tratamos o próximo. Não é necessário haver uma norma constitucional ou legal que nos imponha o dever de respeitar o outro, de não discriminar. Tais deveres pertencem, acima de tudo, à própria essência humana, a pressupostos morais e éticos que devemos carregar sempre, independentemente do âmbito normativo de tutela dos direitos aos quais estejamos vinculados.

Portanto, à luz dessa dupla visão do princípio da igualdade, fica fácil perceber que o particular não poderá pautar-se por condutas discriminatórias, preconceituosas ou racistas, sob pena de responsabilidade civil e penal, nos termos da legislação em vigor. Tal premissa, com efeito, será precursora da tutela que emana do princípio em comento nas relações trabalhistas, na medida em que temos hoje diversas leis e atos normativos que, norteados pelo ideal da igualdade, buscam coibir práticas discriminatórias, ao mesmo tempo em que disponibilizam mecanismos de punição dos que nelas insistem.

A questão enseja, também, outros desdobramentos. Américo Plá Rodriguez, por exemplo, prefere falar em *princípio de não discriminação*, em vez de princípio da igualdade. Para ele, o primeiro leva a excluir todas aquelas diferenciações que colocam o trabalhador em situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto sem que haja subjacente uma razão válida ou legítima. Por outro lado, ele afirma que o princípio de igualdade encerra a ideia de equiparação, sendo fonte de conflitos e problemas, pois, a seu ver, descaracteriza o caráter mínimo das normas de trabalho e impede a concessão de melhorias e benefícios que possam existir[7]. Maurício Godinho Delgado parece aderir ao posicionamento de Plá Rodriguez, quando assim afirma:

> Rigorosamente, o Direito do Trabalho incorporou, de fato, como critério básico, apenas o princípio da não-discriminação. A proposição mais ampla e imprecisa da isonomia tem sido aplicada somente em certas circunstâncias mais estreitas e não como parâmetro informador universal. O princípio antidiscriminatório, contudo, é onipresente no ramo justrabalhista especializado[8].

6. SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2003. ps. 213 e 214.
7. RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002. ps. 444 e 445.
8. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 721.

Humildemente, ousamos discordar dos doutos juristas, por não acreditarmos que o princípio da igualdade vise, apenas, a equiparar situações semelhantes, muito menos sem levar em consideração fatores que impõem, em certos casos, uma necessária diferenciação. Reconhecemos, por óbvio, a clara distinção que há entre princípio de igualdade e princípio de não discriminação, e concordamos que o segundo possui caráter mais objetivo, direto e específico, ao passo que o primeiro é mais abrangente e contempla situações mais diversas e indefinidas. Contudo, entendemos que, ao se buscar a igualdade entre homens e mulheres e a proteção do mercado de trabalho feminino, não apenas se almeja a não discriminação como também o reconhecimento de que ambos são iguais em direitos e deveres, bem como iguais na capacidade de empreender e de realizar com a mesma eficiência as mais diversas atividades.

Em última análise, busca-se, sim, equiparar homens e mulheres por meio não somente da não discriminação, mas também da garantia de que ambos terão a mesma oportunidade, ainda que para isso seja forçoso reconhecer suas diferenças e instrumentalizar meios hábeis para mitigá-las, construindo, assim, um mercado mais justo e igualitário.

Tal jornada, entendemos, passa invariavelmente pela tutela do princípio da igualdade, mormente ao se reconhecerem situações em que estaremos diante de desigualdades que merecem tratamento desigual, como no caso das garantias da gravidez e da realização de tarefas que exigem esforço físico, as quais deverão observar a diferença na compleição física entre homens e mulheres. Portanto, nesses casos o princípio não busca igualar as situações. Pelo contrário, autoriza tais diferenciações, à luz do conceito de igualdade material, permanecendo, assim, como um princípio válido na tutela da não discriminação.

Após todas essas divagações acerca do princípio da igualdade, no próximo tópico analisaremos especificamente a discriminação contra as mulheres, observando o contexto histórico tanto do trabalho feminino quanto das práticas discriminatórias que sempre o cercaram, e veremos que leis e atos normativos, não só no Brasil como no âmbito internacional, procuram erradicar esse mal, que há muito deveria ter sido dissipado.

## 3. Não discriminação e igualdade: facetas da isonomia entre homens e mulheres

A sociedade global evoluiu a passos largos na superação de vários paradigmas que predominaram no passado. Diversas concepções, conceitos, preconceitos e ideais tornaram-se obsoletos e necessitaram passar por uma releitura ou mesmo pelo seu abandono completo. Tal ciclo decerto ainda não terminou, e tende a se otimizar para que novos paradigmas surjam e logo sejam derrubados ou substituídos por outros.

Entretanto, um paradigma se mantém de pé até hoje – enfraquecido, é verdade, mas persistente: a discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Por mais que o contexto tenha mudado muito ao longo do século passado (sobretudo nas últimas décadas) e permaneça em evolução agora, no século XXI, as mulheres ainda não alcançaram plenamente as mesmas oportunidades que os homens no acesso a certos cargos, bem como, não raro, deixam de ser tratadas com o mesmo valor e respeito no exercício de funções análogas.

Os movimentos feministas, que já existiam no século XIX mas que ganharam força nas décadas de 60 e 70 e foram reavivados na de 90, contribuíram com a derrubada de muitas barreiras impostas às mulheres nos mais diversos campos: acesso ao voto (ativo e passivo),

direito ao aborto, direito ao próprio corpo, proteção contra a violência doméstica e contra o assédio sexual, entre outros, barreiras estas que pareciam intransponíveis.

Também no âmbito do direito do trabalho, muitas conquistas foram obtidas – não apenas no Brasil, mas no mundo todo – por meio de mecanismos legais e normativos de proteção e inclusão no mercado de trabalho feminino. Não obstante, o ideal de igualdade entre homens e mulheres nas relações trabalhistas ainda não foi alcançado plenamente. Tal constatação, sem dúvida, causa espécie, considerando-se que se trata de discriminação arbitrária, sem fundamento algum, pois não há argumento pertinente ou robusto capaz de sustentar a verdadeira agressão: ao sexo feminino e aos valores mais basilares do ser humano. Pelo contrário, as mulheres, em muitos casos, têm se mostrado tão ou mais eficientes do que os homens na realização de determinadas funções e tarefas e alcançado cargos que antes jamais se cogitava pudessem ocupar[9].

Entretanto, a discriminação no emprego em relação às mulheres ainda é um mal que se deve combater. Como afirma Luiz Marcelo F. de Góis, até hoje se verificam as chamadas segregações *horizontal,* baseada na distinção entre trabalhos *tipicamente* masculinos e trabalhos *tipicamente* femininos (incluídas nessas hipóteses funções como babá, secretária e recepcionista), e *vertical,* que, como já salientamos, é representada pela predileção por homens, e não por mulheres, na escolha para ocupar cargos mais elevados na hierarquia corporativa[10].

Segundo Arnaldo Süssekind, a inserção da mulher no mercado de trabalho ganhou força após as Revoluções Francesa e Industrial, como forma de complementação do orçamento familiar[11]. Todavia, desde então o trabalho da mulher tem sido amplamente discriminado. Durante muito tempo persistiu a ideia de que a sua função primordial era tomar conta dos filhos e do lar. Como salienta Luiz Marcelo Góis,

> mulheres eram educadas para serem boas mães, esposas dedicadas e donas de casa prendadas. O trabalho, quando permitido pelo chefe de família, limitava-se a determinadas profissões, como a de telefonista, enfermeira e aeromoça[12].

Nesse sentido, nota-se que conquistas pontuais não contribuíram para afastar a discriminação como um todo. Como afirma Alice Monteiro de Barros,

> A conquista da igualdade de remuneração não se mostrou suficiente, pois a discriminação manifesta-se não só pela via de medidas arbitrárias tomadas em relação ao salário, como também no tocante à formação profissional, ao acesso das mulheres ao trabalho, à manutenção e condições de emprego, acentuando-se quando se trata de mulher casada, com responsabilidades familiares[13].

9. Para ilustrar, basta perceber que, na longa história da humanidade, podemos considerar recente a conquista do direito de voto pelas mulheres e, nada obstante, em muitos países, nesse pouco tempo, muitas se tornaram presidentas ou passaram a ocupar importantes cargos no governo.
10. GÓIS, Luis Marcelo F. de. Discriminação nas Relações de Trabalho. In: *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas. p. 151.
11. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 507.
12. GÓIS, op. cit., p. 148.
13. BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 152.

Vale lembrar, contudo, que os preceitos de igualdade e de não discriminação estiveram presentes nos principais instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos e fundamentais, como, segundo ilustra Alice Monteiro de Barros, na Carta da Organização das Nações Unidas (ONU), de 1945, em seu art. 1º, inciso 3; na Declaração da Filadélfia, de 1944, ao traçar os fins da OIT, em seu item II, letra *a;* na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, em seu art. 2º; na Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA), também de 1948[14].

Nessa esteira, com vistas a combater tal discriminação, a OIT, desde que foi criada, em 1919, instituiu normas de proteção ao trabalho feminino, para os seus mais diversos aspectos, tais como proteção à gravidez e à maternidade, prevista, por exemplo, nas Convenções nº 3 e 103 e na Recomendação nº 95. No campo do trabalho noturno, foram instituídas, entre outras, normas nas Convenções nº 4, 41, 89 e 171. Quanto ao trabalho em condições insalubres, houve as Convenções nº 13 e 136 e as Recomendações nº 4 e 114. E, ainda, no que atine à igualdade de oportunidades e de tratamento, temos a Convenção nº 111, entre outras.

Todas essas normas buscaram assegurar a inserção da mulher no mercado de trabalho, considerando o tratamento machista e discriminatório que predominava, ao mesmo tempo em que protegia a realização desse trabalho. Tiveram, como base, o reconhecimento de que havia, em certos casos, a necessidade de prover às mulheres ambiente mais propício para o desempenho eficiente de suas tarefas, o que passava pela estipulação de algumas restrições ao trabalho feminino, como forma de proteção.

Contudo, devido ao crescimento acentuado da participação das mulheres em cursos de formação profissional e à sua contratação crescente para os mais diversos cargos, notou-se que muitas das normas protetivas anteriormente criadas tornaram-se dispensáveis e até mesmo indesejáveis, tendo em vista que passaram a disseminar *discriminação inversa*, na medida em que concediam vantagens às mulheres não extensíveis aos homens, num momento em que elas já não se faziam necessárias.

Em virtude disso, segundo Süssekind, a OIT, revendo sua posição inicial, passou a pautar suas diretrizes em torno de duas preocupações fundamentais: a primeira, de garantir igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso à qualificação, ao emprego e à tomada de decisões, e de lograr a igualdade de condições no que se refere aos salários, vantagens, seguridade social e prestações de caráter social relacionadas com o emprego; a segunda, de proteger a mulher trabalhadora, em especial quanto às condições de trabalho que possam representar riscos para a gestante[15]. Ou seja, pelo prisma da igualdade, percebeu-se que muitas das normas protetivas não mais se justificavam, e que muitas vantagens antes concedidas apenas às mulheres deveriam ser garantidas aos trabalhadores em geral.

Nesse sentido, a Convenção sobre a *Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher*, aprovada pela ONU em 1974, preceituou que os direitos relativos ao emprego deveriam ser assegurados em condições de igualdade entre homens e mulheres (art. 11). No mesmo instrumento, previu-se que medidas destinadas a proteger a maternidade não seriam consideradas discriminatórias (art. 4º, § 2º). Tudo isso, entendemos, demonstra uma clara aplicação dos conceitos de igualdade formal e material à proteção do trabalho feminino, pois ao mesmo tempo em que se asseguram, na lei, condições idênticas de trabalho a homens e mulheres, ressalvam-se as características diferenciadas que existem entre eles. Dessa feita,

14. BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. ps. 135 e 136.

15. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 508.

protegem-se as mulheres de arbitrariedades de nítido caráter discriminatório, ou seja, dá-se tratamento desigual a situações de desigualdade, e na medida dessa desigualdade. Um exemplo claro disso são as normas protetivas à maternidade.

Por outro lado, observa-se que uma superproteção tampouco se revela sempre benéfica, visto que a imposição de limitações para o trabalho feminino em certas áreas, como no trabalho insalubre, noturno e penoso – limitações estas que, conforme foi dito, por vezes não mais se justificam –, serve de estímulo a que os empregadores deixem de contratar mulheres para tais atividades e optem por homens, o que pode acarretar novamente redução do mercado de trabalho feminino e do acesso da mulher a determinadas funções.

Nesse sentido, já se propôs em diversos congressos e conferências sobre o tema a revogação das proibições do trabalho noturno, penoso ou insalubre, salvo, quanto aos dois últimos, durante os períodos de gestação e amamentação. Com tudo isso, percebe-se que a OIT consagrou a tese da não discriminação antes mesmo do *Decênio das Nações Unidas para a Mulher* (1975-1985), notadamente por meio da Convenção nº 100 e da já citada Convenção nº 111. E, de fato, passou a adotar medidas no sentido de reduzir as limitações antes impostas ao trabalho feminino, que, como dissemos, passaram mais a representar redução do mercado de trabalho da mulher do que propriamente meios de protegê-lo. Nesse contexto, vide o *Protocolo Complementar* da Convenção nº 89, de 1948, que abriu várias exceções às proibições constantes daquele tratado, que se constituíam em fontes de discriminação contra o emprego da mulher[16].

No Brasil, muitos dispositivos e normas também visam a proteger a igualdade entre homens e mulheres na seara trabalhista. No que tange à *Constituição da República*, Maurício Godinho Delgado afirma que as Constituições anteriores possuíam dispositivos que vedavam a discriminação em virtude do sexo, mas que a cultura jurídica prevalecente jamais considerou que tais dispositivos tivessem o condão de suprimir condutas discriminatórias contra as mulheres quanto ao acesso ao mercado de trabalho ou no interior da relação de emprego. Todavia, ele salienta o seguinte:

> A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho -, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira[17].

Assim, genericamente, o art. 5º, inciso I, da Constituição da República afirma que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Mais especificamente, o art. 7º prevê, no seu inciso XVIII, a garantia constitucional da licença à gestante, sem prejuízo do seu salário e emprego, com duração de 120 dias, bem como assegura a proteção ao mercado de trabalho da mulher no inciso XX e a proteção contra diferenciações na percepção de salários e no exercício de profissões por motivo de sexo. Veja-se que, seguindo a tendência daquilo que salientamos anteriormente, a Constituição de 1988 não repetiu a proibição que constava na Carta de 1967 quanto ao trabalho da mulher em indústrias insalubres, como forma de não se restringir o

16. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 510.

17. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 725.

mercado de trabalho feminino. E ainda, quanto à Previdência Social, a Lei Maior manteve como encargo a proteção à maternidade, especialmente à gestante (art. 201, inciso III[18]).

No âmbito da legislação ordinária a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) assegura a isonomia salarial ao trabalho de igual valor (art. 461), à luz do que ficou assentado no art. 427 do *Tratado de Versailles*, regulamentado internacionalmente pela Convenção nº 100 da OIT. No mesmo sentido, a Lei 9.799, de 26 de maio de 1999, enunciou algumas regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, introduzindo o art. 373-A, que veda a discriminação sob diversos aspectos. O art. 392, § 1º, regulamentou a percepção do salário-maternidade, sendo certo que o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), no seu art. 10, inciso II, alínea *b,* prevê a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto[19].

Há, também, dispositivos que impõem responsabilidade criminal ao empregador quanto a atos considerados discriminatórios contra a mulher. Com efeito, a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, prevê como crime procedimentos patronais relacionados com a comprovação da esterilidade da trabalhadora, e a Lei 9.263, de 12 de janeiro de 1996, regulamentando o art. 226, § 7º, da Constituição, vedou a indução ou instigamento individual ou coletivo à prática de esterilização ou teste de gravidez para quaisquer fins (art. 13[20]). Evaristo de Moraes acredita que a CLT hoje, na verdade, tutela não o trabalho da mulher, mas o trabalho da mulher por ocasião da gravidez, da maternidade e da amamentação. Não nos parece que o âmbito de aplicação das normas celetistas possa ser, realmente, limitado dessa forma, contudo é válido transcrever os ensinamentos do eminente jurista, quando assim afirma:

> Essas normas não podem, portanto, ser consideradas como proteção à mulher e incoerentes com o princípio da igualdade entre homens e mulheres, porquanto são formas de proteção ao recém-nascido, que é filho de ambos. Além disso, trata-se de normas jurídicas emanadas do sentimento mais primitivo do homem – o instinto de conservação da espécie[21].

Veja-se, também, que houve dispositivos celetistas revogados com vistas a adequar a CLT ao comando antidiscriminatório constitucional. Nesse sentido, revogaram-se preceitos que autorizavam a interferência marital ou paterna no contrato empregatício da mulher adulta (o antigo art. 446 da CLT) e, também, parte expressiva do capítulo que tratava da *proteção ao trabalho da mulher*, como a que lhe exigia certos atestados médicos não requeridos aos homens e lhe vedava o exercício de alguns tipos de trabalho. Nada obstante, devemos perceber que todos esses dispositivos, além de outros não contemplados na lei revocatória, já haviam sido revogados no momento da entrada em vigor da Constituição, pois com ela eram claramente incompatíveis[22].

---

18. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 511.

19. Nesse sentido também, vide Súmulas 142 e 244 do TST e OJ n. 44, da SDI-I, do TST.

20. SÜSSEKIND, op. cit., ps. 513 e 514.

21. FILHO, Evaristo de Moraes; MORAES, *Antônio Carlos Flores de. Introdução ao direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 561.

22. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 726.

## 4. Considerações finais

Ao final da nossa exposição, acreditamos ter alcançado o nosso objetivo principal: demonstrar que, pela ótica do princípio da isonomia, hoje homens e mulheres se encontram em grau de paridade nas relações trabalhistas, devendo gozar dos mesmos direitos e obrigações.

Iniciamos nosso estudo assentando a importância que atualmente se atribui aos princípios, sobretudo os constitucionais, na tutela de direitos fundamentais. O Pós-Positivismo, por mais que não esteja imune a críticas, dimensiona de um modo diferente o agir principiológico, transformando princípios em normas jurídicas de aplicabilidade imediata, aptas a solucionarem, por si só, o caso concreto. Tais considerações iniciais se revelaram necessárias para situarmos a importância da questão da igualdade entre homens e mulheres à luz do princípio da isonomia, pois hoje este não estabelece apenas um *dever ser*, mas também o *ser*, o agir conforme suas premissas básicas, assegurando tratamento isonômico de homens e mulheres no acesso ao mercado de trabalho e na realização de suas funções.

Nesse diapasão, num segundo momento expusemos as facetas que poderia assumir o princípio da igualdade, analisando-o pelo prisma da igualdade formal e material, bem como estabelecemos distinções conceituais entre ele e o princípio de não discriminação, que para parte da doutrina trabalhista tem uma abordagem mais direta às causas laborais.

Apesar disso, mantivemos a nossa crença de que o ponto em questão, a igualdade entre homens e mulheres, não se restringe à negação de práticas discriminatórias, mas visa, sim, a assegurar igualdade de condições entre os gêneros. Assume, por conseguinte, caráter não apenas negativo – não discriminar – como também positivo – verificar-se até onde as limitações relativas ao trabalho da mulher podem ser consideradas justas e até onde garantias restritas ao grupo feminino não representam discriminação inversa –, para que, com base nessas constatações, promova-se a igualdade, amoldando todo esse regramento a relações de trabalho que mantenham a isonomia entre os sexos.

Finalmente, vimos, no âmbito internacional e no interno, algumas das principais normas que tutelam o trabalho feminino e, em última análise, pregam a igualdade e a não discriminação nas relações laborais. Com efeito, nitidamente muitas delas nortearam-se pelo princípio da igualdade, ao mesmo tempo em que buscaram coibir práticas discriminatórias.

Assim, concluímos nosso estudo com a expectativa de que tenha sido possível demonstrar o quão importante é o princípio da isonomia para a tutela da igualdade entre homens e mulheres nas relações trabalhistas. Contudo, ele pode ser aplicado não somente por si só como também como substrato e norte para normas e atos normativos que buscam a garantia de mesmas condições entre os gêneros, em qualquer atividade. Tudo isso, por óbvio, sem deixar de reconhecer as diferenças entre eles e, com base nelas, promover a realização do trabalho em igualdade de condições, evitando que se discrimine pela igualdade. Ou seja, o que se quer é mais do que igualdade formal; é, sobretudo, igualdade material, de modo que se perceba que homens e mulheres merecem o mesmo tratamento em toda e qualquer situação – e não é diferente na esfera trabalhista –, e, também, que haja sempre razoabilidade para que, em situações de desigualdade, se adote, sim, tratamento desigual. Que isso, porém, não signifique favorecimento ou discriminação odiosa, mas a real promoção da igualdade e do trabalho decente, enfim.

## Referências bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da Consti*tuição. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

CAPLAN, Luciana. O Direito Humano à Igualdade, o Direito do Trabalho e o Princípio da Igualdade. In: *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. Coordenadores: Flávia Piovesan e Luciana Paula Vaz de Carvalho. São Paulo: Atlas, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

FILHO, Evaristo de Moraes; MORAES, Antônio Carlos Flores de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003.

GÓIS, Luis Marcelo F. de. Discriminação nas Relações de Trabalho. In: *Direitos Humanos e Direito do Trabalho*. Coordenadores: Flávia Piovesan e Luciana Paula Vaz de Carvalho. São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SÜSSEKIND. Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

# Trabalho infantil artístico: competência da Justiça Estadual ou da Trabalhista?

Mônica Soares Cazzola[1]

A atuação de crianças e adolescentes no meio artístico constitui uma relação trabalhista que deve ser regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O artigo 407 da CLT estabelece que a autoridade competente verifique se o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou à sua moralidade.

A autoridade competente referida é o juiz da Infância e da Juventude ou, na sua ausência, o juiz competente nos termos do art. 146 da Lei 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). No art. 67 do mesmo diploma legal é vedado o trabalho do menor em locais que prejudiquem seu desenvolvimento físico, psíquico, social e moral, bem como os horários e locais que afetem a frequência escolar.

O Brasil ratificou uma convenção internacional que ocasionou uma brecha legal para a participação artística de crianças, qual seja, a Convenção nº 138, de 1973, da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ela estabelece que o trabalho artístico infantil pode ser autorizado, excepcionalmente, por um *alvará judicial*. Esse documento oficial é utilizado geralmente nos casos do trabalho de ator/atriz nas novelas ou de participações de menores na mídia televisiva em geral. Nas outras hipóteses de atuação de crianças em matéria publicitária ou em figuração nos canais de televisão, utiliza-se um mero *termo de cessão de uso de imagem* assinado pelos pais.

O art. 8º, item 1, da Convenção 138 da OIT estabelece o seguinte:

> A autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, mediante licenças concedidas em casos individuais, permitir exceções para a proibição de emprego ou trabalho provida no Artigo 2º desta Convenção, para finalidades como participação em representações artísticas.

No que se refere à fiscalização do trabalho, a competência é do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) por meio das Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), vinculadas ao MTE, cuja ação prioritária é o recebimento de denúncias de exploração de crianças e adolescentes no trabalho. Perante a notícia de descumprimento de uma norma trabalhista, por intermédio de seus agentes – os auditores-fiscais do trabalho – elas verificam se o trabalho do menor se encontra enquadrado nas leis, além de alertarem os empregadores sobre a sua observância.

---

1. Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ), graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e em Direito pela Universidade Estácio de Sá (Unesa) e pós-graduada em Psicologia do Trabalho pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), em Direito do Trabalho pela Universidade Veiga de Almeida (UVA), em Direito Processual Civil e do Trabalho pela Universidade Gama Filho (UGF) e em Direito Público pela Universidade Cândido Mendes (Ucam).

Sérgio Pinto Martins[2], ao comentar sobre a função do fiscal do trabalho, enfatiza o seguinte:

> O Fiscal do Trabalho, porém, não tem apenas a função de aplicador de multas ou de fiel cumpridor das leis, mas também de orientador, de mostrar às empresas como a lei deve ser aplicada, principalmente em se tratando de legislação recente. Na verdade, o fiscal do trabalho vai mostrar os erros cometidos pela empresa, para esta se enquadrar na legislação trabalhista, inclusive quanto à medicina e segurança do trabalho.

Os artigos 627 e seguintes da CLT permitem que os auditores-fiscais do trabalho tenham livre acesso às empresas e a seus documentos, para orientarem sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho. A prevenção e o saneamento de infrações à legislação são obtidos mediante *Termo de Compromisso*.

Desse modo, na hipótese de a empresa não aplicar as orientações efetuadas pelos fiscais do trabalho, será cabível a autuação em uma segunda visita.

No mesmo rumo, em relação ao trabalho infantojuvenil artístico, caso *não haja observância da idade mínima legal* (16 anos, salvo na condição de aprendiz aos 14 anos, com fulcro na Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, que alterou o art. 7º, XXXIII, da CF) ou *autorização judicial, ou, ainda, ocorra prejuízo escolar ou à sua formação moral* (artigos 405 e 406 da CLT), caberá ao auditor-fiscal do trabalho fiscalizar, orientar e aplicar multas, se necessário.

O artigo 83, V, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, também atribuiu competência ao Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio dos procuradores do trabalho, para o ajuizamento de ação civil pública, se esgotadas todas as formas amigáveis de solução do problema do trabalho infantil.

Na maioria dos casos, o trabalho infantil prejudica a escola, sendo o seu fato gerador a pobreza, que traz consigo a necessidade premente de se cuidar da sobrevivência e que pressiona crianças e adolescentes a trabalharem. Ocorre a inversão cruel: a escola tem de se adaptar ao trabalho. Quando não acontece o pior, isto é, quando o mundo da escola e do trabalho não gera oposição[3].

Justificativas diversas são utilizadas a favor do trabalho de menores: melhora da situação econômica familiar, educação para a vida adulta, formação profissional e a concepção de que ele enobrece o menor.

A situação do trabalho artístico infantojuvenil é delicada porque a Justiça e a sociedade em geral reprovam o trabalho de menores em carvoarias, na agricultura e em ambientes domésticos. No entanto, o *glamour* da carreira artística atinge todas as classes sociais, de forma que há crianças atuando em novelas, teatros e desfiles de moda e na publicidade.

Contudo, o art. 406 da CLT faculta ao Juiz de Menores autorizar o menor no trabalho a que se referem as letras “a” e “b” do § 3º do art. 405, conforme abaixo:

> Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho:
> [...]
> II – em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

2. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho.* São Paulo: Atlas, 2006. p. 635.
3. OLIVEIRA, Oris de. *O trabalho da criança e do adolescente.* São Paulo: LTr, Brasília, OIT, 1994. p. 66-67.

> [...]
> § 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho:
> a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, *dancings* e estabelecimentos análogos;
> b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;
> [...].

Ocorre que a Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, no seu artigo 114, inciso I, ampliou a competência da Justiça do Trabalho, para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, não se restringindo somente à relação de emprego.

Diante do advento da EC 45/04, essa autorização das alíneas "a" e "b" do § 3º do art. 405 não seria da competência do Juiz do Trabalho?

## Projeto de Lei nº 83/2006

Outro documento preocupante é o Projeto de Lei nº 83, de 11 de abril de 2006, em tramitação no Senado Federal, que prevê deixar sob a responsabilidade dos pais a autorização para que crianças e adolescentes atuem como artistas. Esse PL gera uma incongruência, visto que os responsáveis legais pela criança são aqueles que se beneficiam do resultado do trabalho infantil, sendo retirada da égide do Estado a análise crítica sobre os critérios que envolvem a autorização. Somente o juiz pode exigir a frequência à escola, estabelecer limites de horários de trabalho para o melhor desenvolvimento psicológico, emocional, fisiológico e profissional do menor.

Com base em estudos, a Procuradoria Geral do Ministério Público do Trabalho, por meio da Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho de Crianças e Adolescentes, apresentou propostas de alteração[4] ao PL nº 83/2006, com vista a contribuir para o debate e aprovação de regulamentação eficaz e protetiva do trabalho infantil artístico, considerando o caráter excepcional da admissibilidade de trabalho artístico antes dos 16 anos de idade, nos termos do art. 8º da Convenção 138 da OIT:

> Art. 1° O art. 60 da Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990, passa a vigorar da seguinte forma:
>
> Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.
> [...]
> § 1° A proibição expressa no *caput* não alcança o trabalho artístico, desde que:
> I - haja autorização expressa da autoridade judiciária do trabalho, para criança ou adolescente com menos de 16 anos, a pedido dos detentores do poder familiar.
> II - a participação de artistas menores de 16 anos não possa, comprovadamente, ser substituída por maiores de 16 anos.

4. Proposta de alteração da Procuradoria Geral do Ministério Público do Trabalho, de 24/6/2009, ao Projeto de Lei do Senado nº 83/2006. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/comissoes/CE/AP/AP20090624_IdadeMinima_Rafael1.pdf>. Acesso em: 2 novembro 2011.

> [...]
> § 2° A autorização judicial especificará as condições em que o trabalho se realizará, e disciplinará, dentre outros, as seguintes: a fixação de jornada e intervalos protetivos; os locais e serviços onde possam ser desempenhadas as manifestações artísticas; a garantia de acompanhamento da criança e do adolescente pelos responsáveis, ou quem os represente, durante a prestação do serviço; o reforço escolar, se necessário; acompanhamento médico, odontológico e psicológico; previsão de percentual da remuneração a ser depositada em caderneta de poupança.
> § 3° A autorização de que o trata o parágrafo primeiro deixará de ser válida se for descumprida a freqüência escolar mínima prevista no art. 24 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996.
> § 4° Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer disposições complementares às normas de que trata este artigo.

Conforme proposta sugerida pelo MPT ao art. 60, § 1º, inciso I, da Lei 8.060/90 (ECA), deverá ocorrer autorização expressa da autoridade judiciária do trabalho para o trabalho de menores de 16 anos.

O § 2º do mesmo diploma legal especifica em que condições o trabalho deverá realizar-se, incluindo a fixação de jornada e intervalos, observação dos locais e serviços e frequência à escola, entre outras, o que comprova a competência da Justiça do Trabalho.

## Contribuições do Seminário no TRT/RJ

Promovido pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) e pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), o Seminário *Trabalho Precoce e Direitos Humanos – A exploração sexual de crianças e adolescentes e o trabalho artístico como obstáculos ao desenvolvimento saudável e à cidadania*, realizado no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, no Rio de Janeiro, de 16 a 18 de maio de 2011, teve como objetivo contribuir para a discussão em torno da defesa dos direitos humanos de crianças e adolescentes. O evento contou com o apoio da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI), reunindo mais de 300 participantes entre magistrados, procuradores, advogados, organizações não governamentais, sociedade civil e estudantes.

No encontro, o presidente da Anamatra, Luciano Athayde Chaves, ressaltou a importância de se discutir a *competência da Justiça do Trabalho* nessas áreas, para a erradicação do trabalho infantil. O vice-presidente da ANPT, procurador Carlos Eduardo de Azevedo Lima, recordou uma velha frase: "É melhor o jovem estar trabalhando do que roubando!".

O presidente da Associação de Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região (Amatra 1), juiz André Villela, comentou que a importância do tema está relacionada a dois pontos extremos: um condenado – exploração sexual – e outro glamourizado – trabalho artístico. Para um dos palestrantes convidados, Renato Mendes, coordenador nacional do Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (Ipec), da OIT, ambos estão envolvidos com uma carga moralista: uma de natureza sexual e outra que valoriza a estética.

O juiz do trabalho do TRT da 15ª Região José Roberto Dantas Oliva destacou a importância da Convenção nº 138 da OIT, que passou a ter *status* constitucional e possibilitou a obtenção de autorização para se realizar o trabalho infantil artístico, observando o seguinte:

> O trabalho infantil no semáforo choca a todos, mas não ficamos chocados se esse trabalho for realizado na TV, devido ao glamour existente na profissão artística. Ocorre que em ambos os casos, seja vendendo algo no semáforo ou trabalhando na TV, pode ocorrer a exploração do trabalho infantil de forma oculta ou dissimulada.

Ele ainda questionou a maturidade psicológica da criança para saber diferenciar entre uma representação e a realidade. Ainda, acrescentou que uma criança leva mais tempo para memorizar um texto, ocasionando maior cansaço físico e mental. "O filme *Pixote* contou o caso de um menor de idade que, apesar do sucesso do filme, não conseguiu prosseguir no trabalho de ator e acabou morrendo em 1987, por dificuldades de adaptação a sua realidade", assinalou o magistrado.

Dados estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2010, constataram que 4 milhões e 300 mil crianças entre 5 e 17 anos estariam exercendo trabalho infantil, não sendo possível avaliar o quantitativo existente de trabalho *artístico* infantil.

O painelista Rafael Dias Marques, procurador do trabalho e coordenador nacional de Combate à Exploração do Trabalho de Crianças e Adolescentes do MPT, mencionou que, no debate da proibição absoluta *versus* permissão excepcional, nos deparamos com a fonte normativa nacional e a internacional: a primeira estabelece no art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal a proibição geral do trabalho para menores de 16 anos, utilizando-se de fontes paralelas como a CLT e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA); a segunda, que trata da Convenção nº 138 da OIT, ratificada pelo Brasil, traz a possibilidade de permissão excepcional, sob condições específicas.

Segundo Marques, ocorre uma colisão entre a *proibição ao trabalho infantil* – proibição geral para o trabalho de menores de 16 anos, ressalvado o menor aprendiz, a partir de 14 anos, inclusive para trabalho artístico – e o *direito à manifestação artística*, com a permissão excepcional para casos individualizados e específicos, mediante licença ou alvará concedido por autoridade competente, nos quais serão fixados os tipos de atividades permitidas.

O Promotor de Justiça e coordenador do 4º Centro de Apoio Operacional de Infância e Juventude do Ministério Público Estadual do Rio de Janeiro, Rodrigo César Medina, argumentou que as atribuições do MPRJ e do MPT se complementam por meio da realização de inspeções, elaboração do Termo de Ajustamento de Conduta conjunto (TAC), expedição de Recomendação conjunta e ajuizamento de ação civil pública em litisconsórcio ativo. Para ele,

> É fundamental a ação conjunta do Ministério Público com o Poder Judiciário, Conselhos Tutelares, Conselhos de Direitos da Criança e do Adolescente, gestores públicos, etc. O PETI (Programa de erradicação do Trabalho Infantil) atende a mais de 820 mil crianças afastadas do trabalho em mais de 3.500 Municípios.

A procuradora do trabalho Eliane Araque dos Santos citou que foram concedidas, no Brasil, 6.885 autorizações judiciais, sendo 2.015 somente no Estado de São Paulo. Assim, ela solicitou aos juízes que, ao receberem pedido de autorização judicial, investiguem a situação ali

encontrada e, se necessário, denunciem e chamem a atenção do Estado e do Município, para que se providencie  o atendimento adequado à família.

## Competência da Justiça Estadual ou Trabalhista?

O juiz do trabalho Oris de Oliveira, que participou da criação do FNPETI na década de 90, concedeu uma entrevista exclusiva às jornalistas Mariana Monteiro e Viviane Dias, assessoras de imprensa da Anamatra, por ocasião do lançamento de seu livro *Criança, Adolescente, Trabalho*[5]. Ao ser indagado sobre o conflito existente entre a competência do juiz da infância e a do juiz da Justiça do Trabalho, fez a seguinte ponderação:

> Os juízes estão muito sobrecarregados, a carga é muito grande. Então, será que há condições, deixando de lado o aspecto jurídico, para a Justiça do Trabalho assumir essa incumbência? [...] É preciso todo um pessoal para informar o juiz que não é aconselhável, etc. Tecnicamente não sou contra. Mas acho o seguinte: tudo bem, até é tecnicamente justificável que seja juiz do trabalho que faça isso, mas tem que vencer uma relutância histórica que os juízes têm desde antes de 1927, quando o Código de Menores fundamentou juridicamente tudo na mão do juiz. [...] Eu acho que esse problema da autorização é bastante complexo. Agora, não vejo razão para dar uma situação especial ao trabalho na televisão, que é uma relação de emprego – é irregular, mas é uma relação de emprego – complexa por causa da aceitação cultural que tem. [...] Todos os países democráticos têm esta autorização, só o Brasil que não. Isso é verdade. Portugal tem, França tem. Por que o Brasil, por uma questão constitucional, impossibilita isso? [...].

Segundo Oliveira, a erradicação do trabalho infantil no Brasil demanda ações conjuntas e concretas, incluindo, em especial, políticas públicas eficientes e programas socioeducativos dirigidos às famílias mais carentes. Acerca do Poder Judiciário, o magistrado defende um combate global ao problema, com foco principalmente nas ações coletivas. Sobre a competência para permitir o trabalho de jovens em casos pontuais, ele analisa o tema sob uma visão não jurídica e lança a pergunta: a Justiça do Trabalho tem pessoal e sede com esse propósito?

## Considerações finais

A manifestação artística infantojuvenil remunerada deve ser protegida pelo ordenamento jurídico, diante dos princípios constitucionais da proteção integral da criança e do adolescente, nos termos do art. 227 da Constituição Federal de 1988.

Acontece que o dia a dia artístico tem remunerado crianças e adolescentes em diferentes modalidades de trabalho e com variadas formas de contratação, tais como contrato de trabalho, contrato de agenciamento e contrato de prestação de serviço. Nesse sentido, ocorre a necessidade de harmonizar a proibição geral do trabalho infantil artístico com a permissão

5. NOCCHI, Andrea Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA Marcos Neves. *Criança, Adolescente, Trabalho.* São Paulo: LTr, 2010. p. 389.

excepcional e protegida, individual e autorizada, com a fixação de parâmetros protetivos de atividades permitidas e de condições de trabalho.

A atuação do trabalho infantojuvenil na mídia televisiva, como em novelas e filmes, constitui uma relação de trabalho ou de emprego que deve ser regulada pela CLT. Resta analisarmos se a autorização judicial para o trabalho artístico é da competência do juiz da Vara da Infância e Juventude (Justiça Estadual) ou do juiz do trabalho (Justiça Federal).

De fato, a Justiça Estadual possui maior aparelhamento para efetivar a Doutrina da Proteção Integral, composta por uma equipe multidisciplinar proveniente de diferentes áreas profissionais. No entanto, precisamos indagar se não seria o momento adequado para o aparelhamento da Justiça do Trabalho, considerando a ampliação da competência gerada pela EC 45/2004, para julgar também conflitos de relação de trabalho.

Sem dúvida, a Justiça Trabalhista tem andado assoberbada de processos, conforme citou o magistrado Oris de Oliveira. Por outro lado, se outrora tivéssemos pensado assim, não teria ocorrido a ampliação da sua competência, ocasionada pela EC 45/2004. Após a existência dessa emenda constitucional, os magistrados trabalhistas também recearam uma avalanche de processos. No entanto, tal fato não aconteceu.

Assim como o trabalho da perícia técnica auxilia os magistrados trabalhistas nas varas, em diversas áreas profissionais, é possível haver equipes multidisciplinares de psicólogos, assistentes sociais, pedagogos, etc. Esses profissionais podem ser provenientes do próprio quadro de pessoal do Tribunal ou profissionais autônomos semelhantes aos peritos.

Nessa esteira, a autorização judicial para crianças e adolescentes trabalharem em novelas, filmes, desfiles de moda e publicidade, entre outras áreas, deve ser da competência do juiz do trabalho e não do juiz da Vara da Infância e Juventude, consoante a proposta de alteração do PL nº 83/2006 elaborada pela Procuradoria Geral do Ministério Público do Trabalho.

# Trabalho decente, valorização e geração de empregos no Brasil: utopia ou plausibilidade?

Clarisse Inês de Oliveira[1]

## I - Introdução

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) vem promovendo de forma universal, desde o ano de 1999, o conceito de *trabalho decente*, ainda incipiente no Brasil em face das dificuldades encontradas para a geração de empregos, mormente no período de crise de desemprego brasileiro no ano em que a causa foi abraçada.

Enquanto a OIT apregoava que a todo trabalho igual se retribuía o mesmo valor de salário, o Brasil atravessava uma crise de geração do trabalho em si. Segundo Marcio Pochmann (2001), "[...] até agora (o Brasil) não conseguiu constituir uma política pública do trabalho capaz de enfrentar adequadamente as novas bases do problema do desemprego. É o caso, por exemplo, da ausência de um serviço público nacional de atenção ao emprego.".

De acordo com o economista, o problema do desemprego deve ser tomado do ponto de vista público, e não privado. Ele cita algumas medidas que poderiam auxiliar no combate ao desemprego em massa, tais como definição vocacional e intermediação de mão de obra; atendimento dos benefícios sociais; formação e qualificação dos trabalhadores; operacionalização de linhas de crédito populares.

Contudo, o desemprego em massa que atingiu o Brasil no fim dos anos 90 pode ter eclipsado a implantação do conceito de trabalho decente desenvolvido pela OIT desde 1999, uma vez que urgia no País, à época, um questionamento pela geração de empregos em si.

## II - O contexto de trabalho decente para a OIT e os desafios históricos e contemporâneos brasileiros

O conceito de *trabalho decente* vem tomando fôlego no Brasil principalmente com o advento da *I Conferência Nacional do Trabalho Decente e Emprego*, a ser realizada em maio de 2012. Ela será, porém, precedida por conferências, no âmbito regional, em todos os estados, com previsão de término para novembro do corrente ano, a fim de situar e clarificar os problemas relacionados ao emprego nessas localidades.

Na definição da OIT, o trabalho decente é o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos seus:

> [...] o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento

1. Mestranda do Programa de Pós-graduação em Direito e Sociologia da Universidade Federal Fluminense (UFF) em 2012.

> efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

No Brasil, o conceito de *trabalho decente* perpassa antes, necessariamente, pelo combate ao trabalho escravo, existente não somente na área rural como também na urbana, encontrado ainda hoje em setores como a indústria têxtil, com a chancela de grifes de renome.

Vale lembrar o caso da rede de roupas *Zara*. Em agosto de 2010, uma operação de auditores-fiscais do Ministério do Trabalho em São Paulo constatou que 15 pessoas, incluindo uma adolescente de 14 anos, trabalhavam em condições análogas às de escravo, em oficinas terceirizadas e quarteirizadas que prestavam serviços como fornecedores das lojas.

Passados mais de 120 anos da abolição da escravatura no Brasil, um dos mais abomináveis episódios da História Nacional permanece vivo, às ocultas da mídia e longe dos holofotes do conforto das grandes cidades. Contudo, os dados do Ministério Público do Trabalho não deixam margens a controvérsias sobre a realidade de milhares de brasileiros reduzidos à condição análoga à de escravo em pleno século XXI.

O combate ao trabalho infantil e ao tráfico exploratório de pessoas a qualquer título, a isonomia entre gênero e raça no ambiente de trabalho e o estímulo ao trabalho decente da juventude são desafios que o Brasil enfrenta para a adoção das diretrizes propostas pela OIT com vistas a implementar o conceito de trabalho decente.

A criminalização dos responsáveis pela exploração está prevista no Código Penal Brasileiro, em seu artigo 149 (reduzir alguém à condição análoga à de escravo: pena de reclusão de dois a oito anos), e também nos artigos 203 e 207, que tratam dos crimes contra a organização do trabalho. Paralelamente à esfera penal, são cabíveis as indenizações trabalhistas a que teriam direito os trabalhadores resgatados.

Os denominados *gatos*, ou aliciadores de mão de obra trazida de outras regiões para trabalhar em condições análogas às de escravo, também serão punidos à luz da Lei 9.777, de 29 de dezembro de 1998, com pena de detenção de um a três anos e multa, aumentada de um sexto se a vítima for menor de 18 anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência.

A função social da propriedade, prevista no art. 170, inciso III, da Constituição Federal, que possui como objetivo último a prevalência do interesse coletivo em detrimento do individual, pode ser o fundamento da desapropriação da propriedade pelo Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra), com fulcro na Portaria nº 101, de 12 de janeiro de 1996, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), na Lei nº 8.629, de 25 de fevereiro de 1993, e na Lei Complementar nº 76, de 6 de julho de 1993.

Entretanto, a criminalização da conduta de transformar um ser humano em coisa, em objeto a ser manipulado em prol da produção escravista, não foi suficiente para debelar uma prática histórica no País.

Desde 1995 o Brasil oficialmente reconhece a existência de trabalho escravo em seu território, tendo libertado, desde então, 35 mil pessoas nessas condições. Contudo, ainda que hoje, oficialmente, seja proibida a prática de tornar um indivíduo propriedade de outro, o paradoxo que se vislumbra é a efetiva existência da escravidão de pessoas a custo muito mais baixo do que na época Imperial, em que a atividade era legalmente admitida no Brasil.

Calcula-se que um escravo, nos idos de 1850, poderia ser adquirido ao custo de R$120.000,00 (cento e vinte mil reais), ao passo que hoje as pessoas reduzidas à condição análoga à de escravo são aliciadas, ou seja, um *gato* (aliciador de trabalhadores rurais) aborda alguém com falsas promessas de melhores salários e condições dignas de emprego e alocação e o transporta para outras regiões sem garantia alguma de contrato. Tais situações são, muitas vezes, piores do que as já vivenciadas, o que se pode verificar pelo transporte precário desses trabalhadores, que viajam como gado.

O custo para se *adquirir* um trabalhador nessas condições, portanto, é quase zero, considerado apenas o valor do transporte de uma região para outra. Na maior parte das ocorrências, ele não pode se deslocar da fazenda onde trabalha, sendo comum a servidão por dívida em armazéns pertencentes à propriedade a que está vinculado.

A ótica do maior lucro possível no menor espaço de tempo se justifica pelo caráter transitório da exploração, que, sabendo-se ilegal, é descartada tão logo terminem os contratos de curta duração, sem nada receberem os trabalhadores aliciados. Estes, então, novamente entram no ciclo pela busca de um trabalho – qualquer um –, ao custo de até R$100,00 (cem reais).

Face a face com problemas históricos ainda não erradicados, como a produção fundada no trabalho escravista, verificado principalmente na área rural (mas não com exclusividade nela), o Brasil enfrenta problemas de geração de empregos na área urbana que desafiam a implantação do conceito de trabalho decente.

Se por um lado o Brasil rural tenta se desvencilhar das correntes dos *gatos* e pistoleiros que promovem a vigilância dos trabalhadores aliciados, por outro o Brasil urbano busca meios de se desvencilhar das amarras invisíveis das terceirizações e das quarteirizações – e daí por diante, em cadeia infinita que precariza o trabalho da cadeia produtiva. Isso, registre-se, quando há empregos.

As Convenções nºs 29 e 105 da OIT incorporaram as diretrizes sobre a erradicação do trabalho escravo, devendo os países-membros que as ratificaram, incluído o Brasil, tomar todas as medidas necessárias para evitar que o trabalho forçado ou obrigatório produza condições análogas às de escravidão, com vistas à abolição total do trabalho forçado e da servidão por dívida[2].

Já a Convenção nº 29 dispõe em seu artigo 2º que a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual ela não se tenha oferecido espontaneamente[3].

A erradicação da escravidão é, na verdade, um princípio universal, contido no artigo IV da *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, do qual consta o seguinte trecho categórico: "Ninguém será mantido em escravidão ou servidão, a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.".

A OIT pretende que haja o reconhecimento do trabalho decente como uma meta mundial, sendo certo que a *I Conferência Nacional do Trabalho Decente*, precedida pelas conferências estaduais, origina-se do documento intitulado *Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*, firmado em Brasília em maio de 2006.

2. Preâmbulo da Convenção 105 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à abolição do trabalho forçado, convocada pelo Conselho de Administração do Secretariado da OIT, reunida em Genebra em 5 de junho de 1957.

3. Convenção nº 105 da OIT, art. 2º.

O referido documento estabelece que a promoção do trabalho decente se fundamenta em quatro objetivos estratégicos: I) promover e cumprir as normas e os princípios e direitos fundamentais no trabalho; II) criar maiores oportunidades para mulheres e homens para que disponham de remuneração e empregos decentes; III) realçar a abrangência e a eficácia da proteção social para todos; IV) fortalecer o tripartismo e o diálogo social[4].

Contudo, os recentes dados do *Censo Demográfico de 2010* divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) evidenciam que a desigualdade de distribuição de renda no Brasil ainda é um desafio a ser combatido na promoção do trabalho decente.

A média nacional de rendimento domiciliar per capita foi de R$668,00 (seiscentos e sessenta e oito reais) em 2010. Contudo, 25% da população receberam até R$188,00, e nada menos do que 50% dos brasileiros receberam até R$375,00 (trezentos e setenta e cinco reais), valor inferior ao mínimo vigente no ano, de R$510,00 (quinhentos e dez reais). Isso, sem dúvida, é um dado alarmante para um país de visibilidade mundial como o Brasil, às vésperas de sediar uma Copa do Mundo e de recepcionar os Jogos Olímpicos Mundiais na cidade do Rio de Janeiro, em 2016.

No que tange à divisão de renda entre a população urbana e a população rural, verifica-se que a primeira recebeu, em média, até R$415,00 (quatrocentos e quinze reais), ao passo que a população rural recebeu R$170,00 (cento e setenta reais), o que novamente revela a desigualdade abissal ainda existente entre as duas.

Os municípios com média densidade demográfica (até 50 mil habitantes) apresentaram o maior índice (75%) de população que recebeu até um salário mínimo, enquanto que, em municípios com mais de 500 mil habitantes, 50% da população recebeu até R$503,00 (quinhentos e três reais). Vale ressaltar que o rendimento médio domiciliar per capita nos municípios mais populosos foi de R$991,00 (novecentos e noventa e um reais).

O IBGE apurou ser ainda a renda *per capita* entre a região Sul e Sudeste maior que a do Norte e Nordeste: a capital Florianópolis (SC) registra o maior valor por cabeça (R$1.573,00), onde 50% da população receberam até R$900,00 (novecentos reais). Em Macapá foi verificada a pior situação entre as capitais: valor dos rendimentos domiciliares médios *per capita* de R$631,00 (seiscentos e trinta e um reais) e 50% da população receberam até R$316,00 (trezentos e dezesseis reais).

No quesito *gênero* as estatísticas históricas se mantiveram, com homens ganhando mais do que mulheres – em média, 42% a mais (R$1.395,00 contra R$984,00) –, e metade deles ganhou até R$765,00 (setecentos e sessenta e cinco reais), cerca de 50% a mais que a metade das mulheres (até R$510,00). Nos municípios com até 50 mil habitantes, os homens receberam, em média, 47% a mais que as mulheres: R$903,00 (novecentos e três reais) contra R$615,00 (seiscentos e quinze). Nos municípios com mais de 500 mil habitantes, os homens receberam, em média, R$1.985,00 (mil novecentos e oitenta e cinco reais) e as mulheres, R$1.417,00 (mil quatrocentos e dezessete reais), ou seja, uma diferença de cerca de 40%.

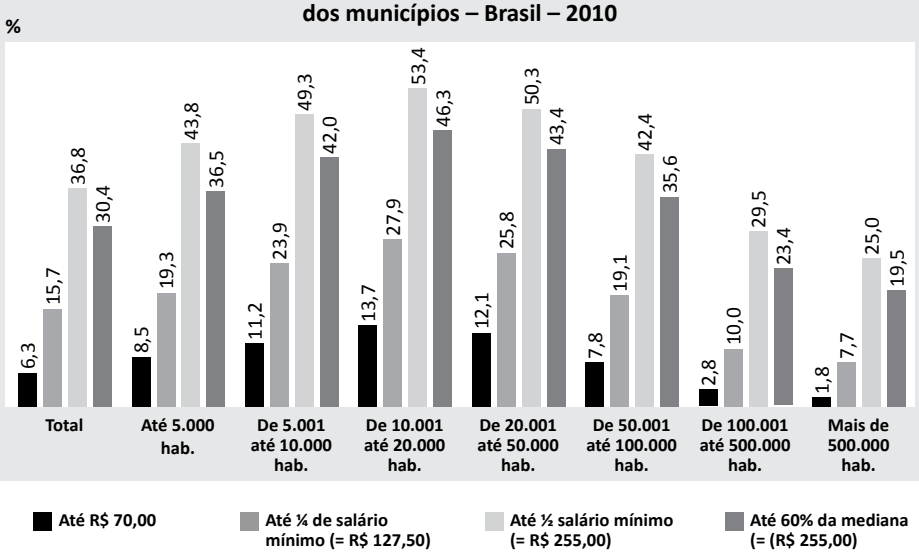
Verifica-se, portanto, que a efetivação do conceito de trabalho decente ainda enfrenta muitos obstáculos históricos, estatísticas que se mantêm ratificando a ausência de isonomia entre homens e mulheres, com mais da metade da população do País que recebe menos de um

4. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho decente nas Américas:* uma agenda hemisférica, 2006-2015, prólogo, p. VIII. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_hemisferica_537.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2011.

salário mínimo, sem contar a ausência de erradicação do trabalho escravo e infantil, restando designados núcleos próprios de atendimento a tais setores pelo Ministério Público do Trabalho.

A pobreza, de modo geral, continua preocupante, com maior incidência nos municípios de médio porte (de 10 a 50 mil habitantes). São considerados muito pobres os que ganham renda mensal média de até R$70,00 (setenta reais), e pobres os que recebem o valor médio de R$140,00 (cento e quarenta reais). O gráfico[5] abaixo, extraído do sítio eletrônico do IBGE, demonstra que os municípios de população média (entre 10.001 a 50.000 habitantes), somam o maior número de população muito pobre, com renda até R$70,00 (setenta reais) mensais.

**Gráfico 46 – Proporção de pessoas, por classes selecionadas de rendimento domiciliar per capita, segundo as classes de tamanho da população dos municípios – Brasil – 2010**




**Fonte:** IBGE, Censo Demográfico 2010.
**Notas:** 1. Os dados de rendimento são preliminares.
2. Exclusive pessoas sem rendimento e sem declaração de rendimento.

A situação no campo é mais alarmante: dos 21% de pessoas com rendimento *per capita* de até R$70,00 (setenta reais), cerca de 39% viviam com até um quarto de salário mínimo *per capita,* e aproximadamente 66% com até meio salário mínimo *per capita*.

Se o Brasil pretende envidar esforços para atender às recomendações da OIT com vistas à implementação do conceito de trabalho decente, deve atentar que uma das diretrizes para fazê-lo perpassa pelo conceito de que "[...] todos os homens e mulheres do mundo aspiram a um trabalho produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade"[6]. Deve, ainda, enfrentar o problema da defasagem do valor estatuído a título de salário mínimo,

5. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=2019&id_pagina=1>. Acesso em: 28 nov. 2011.

6. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho decente nas Américas:* uma agenda hemisférica, 2006-2015, prólogo, p. VIII. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_hemisferica_537.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2011.

para que seja capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, considerado o termo *família* como grupo de dois adultos e duas crianças, com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social[7].

O contraste observado no cotejo do salário mínimo legal nacional com o valor necessário para suprir os gastos de uma família de porte médio se encontra abaixo, durante o período compreendido entre 2009 e 2011, de acordo com estimativa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese).

| Período | Salário mínimo nominal | Salário mínimo necessário |
|---|---|---|
| 2011 | | |
| Agosto | R$545,00 | R$2.278,77 |
| Julho | R$545,00 | R$2.212,66 |
| Junho | R$545,00 | R$2.297,51 |
| Maio | R$545,00 | R$2.293,31 |
| Abril | R$545,00 | R$2.255,84 |
| Março | R$545,00 | R$2.247,94 |
| Fevereiro | R$540,00 | R$2.194,18 |
| Janeiro | R$540,00 | R$2.194,76 |
| 2010 | | |
| Dezembro | R$510,00 | R$2.227,53 |
| Novembro | R$510,00 | R$2.222,99 |
| Outubro | R$510,00 | R$2.132,09 |
| Setembro | R$510,00 | R$2.047,58 |
| Agosto | R$510,00 | R$2.023,89 |
| Julho | R$510,00 | R$2.011,03 |
| Junho | R$510,00 | R$2.092,36 |
| Maio | R$510,00 | R$2.157,88 |
| Abril | R$510,00 | R$2.257,52 |
| Março | R$510,00 | R$2.159,65 |
| Fevereiro | R$510,00 | R$2.003,30 |
| Janeiro | R$510,00 | R$1.987,26 |
| 2009 | | |
| Dezembro | R$465,00 | R$1.995,91 |
| Novembro | R$465,00 | R$2.139,06 |
| Outubro | R$465,00 | R$2.085,89 |
| Setembro | R$465,00 | R$2.065,47 |
| Agosto | R$465,00 | R$2.005,07 |
| Julho | R$465,00 | R$1.994,82 |
| Junho | R$465,00 | R$2.046,99 |
| Maio | R$465,00 | R$2.045,06 |
| Abril | R$465,00 | R$1.972,64 |
| Março | R$465,00 | R$2.005,57 |
| Fevereiro | R$465,00 | R$2.075,55 |
| Janeiro | R$415,00 | R$2.077,15 |

7. Constituição da República Federativa do Brasil, Capítulo II, *Dos Direitos Sociais*, artigo 7º, inciso IV.

Portanto, o trabalhador brasileiro hoje convive com um déficit salarial na ordem de R$1.733,77 (mil setecentos e trinta e três reais e setenta e sete centavos), valor significativo que pode comprometer algum ou vários componentes que abrangem o patamar mínimo de dignidade do trabalhador.

Paralelamente a questões contemporâneas de geração e valorização do trabalho, o Brasil necessita enfrentar temas como a abolição do trabalho infantil, a erradicação do trabalho forçado, a igualdade de remuneração para trabalho de igual valor e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, bem como a promoção da equidade prestigiando a liberdade para fins associativos e sindicais, com reconhecimento da negociação coletiva entabulada por seus sujeitos de direito coletivos. Esses temas estão previstos, respectivamente, nas Convenções 138 e 183; 29 e 105; 100; 111; 87 e 98 da OIT.

Parte de tais disposições convenentes já se encontra normatizada e incorporada ao ordenamento jurídico pátrio interno por meio de dispositivos constitucionais, tais como o art. 7º, incisos XXVI e XXX, que reconhece as disposições homologadas por acordos ou convenções coletivas de trabalho e proíbe a discriminação de salário por motivo de cor, sexo, idade ou estado civil.

Contudo, a atividade legiferante posteriormente positivada não foi capaz de solucionar as mazelas e problemas sociais brasileiros que desafiam a questão da equidade *latu sensu* como norte da *Agenda Nacional do Trabalho Decente*.

## III - Considerações finais

A Conferência Nacional do Trabalho Decente e Emprego, a ser realizada em maio de 2012 em Brasília (DF), deve enfrentar tanto as questões atuais, como a geração de empregos com salários dignos, quanto a erradicação do trabalho forçado ou obrigatório, especialmente o das crianças, como desafios efetivos na ordem do dia, se não pretende ser taxada de documento utópico.

O Brasil padece, em pleno século XXI, de problemas endêmicos de geração de empregos, persistindo ainda práticas seculares de degradação do trabalho humano – a escravidão, o trabalho infantil e a diferença de salários entre homens e mulheres. Para implementar o conceito de trabalho decente previsto na OIT o Brasil necessita transpor questões arraigadas em práticas seculares.

Se o patamar mínimo de direitos fundamentais trabalhistas apregoados pela OIT ainda é objeto de implantação e desafios, que dirá as normas subjacentes à promoção da equidade fundamental, o que pode ser a causa de uma gradual precarização das relações de trabalho.

## IV - Referências bibliográficas

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006.

POCHMANN, Márcio. *O emprego na globalização*. São Paulo: Boitempo, 2001. pp. 123-139.

SACHS, Ignacy. Inclusão social pelo trabalho decente: oportunidades, obstáculos, políticas públicas, in *Revista Estudos Avançados*, 18 (51), 2004. pp. 23-49.

## Documentos consultados:

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATISTICA E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS (DIEESE). São Paulo: 2011. Salário mínimo nominal e necessário. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/rel/rac/salminMenu09-05.xml>. Acesso em: 30 nov. 2011.

Estudos e Pesquisas. Ano II n. 14 - Novembro de 2005. *A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano:* inserção marcada pela dupla discriminação. Disponível em <http://www.dieese.org.br/esp/estpesq14112005_mulhernegra.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. *Indicadores sociais municipais 2010***:** incidência de pobreza é maior nos municípios de porte médio. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=2019&id_pagina=1>. Acesso em: 28 nov. 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Agenda nacional de trabalho decente*. Brasília: MTE, 2006. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=237>. Acesso em: 28 nov. 2011.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Trabalho análogo ao de escravo rural no Brasil do século XXI:* novos contornos de um antigo problema. Disponível em: <http://portal.mpt.gov.br/wps/wcm/connect/891076004718e581a769b7d4a4a2297f/Disserta%C3%A7%C3%A3o+Trabalho+An%C3%A1logo+ao+de+escravo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=891076004718e581a769b7d4a4a2297f>. Acesso em: 30 nov. 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Trabalho decente nas Américas*: uma agenda hemisférica, 2006-2015. Brasília: OIT, 2006. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187>. Acesso em: 28 nov. 2011.

# A centralidade da saúde e segurança do trabalho (SST) no processo de construção do *trabalho decente* e da *economia verde*

Maria Christina Rodrigues Menezes[1]
Newton Richa[2]
René Mendes[3]

## Contexto

Este breve artigo está relacionado com o atual contexto brasileiro e internacional, em que as pautas diárias da mídia estão voltadas para a *Conferência das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável*, também conhecida como *Rio+20* (junho de 2012), em que se destaca, entre os dois temas centrais principais, o da "economia verde no contexto do desenvolvimento sustentável e da erradicação da pobreza".

Agregue-se a esse contexto o fato de a Organização Internacional do Trabalho (OIT) ter proposto para a edição de 2012 do *Dia Mundial para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho*, celebrado internacionalmente no dia 28 de abril, o tema *Promover a segurança e a saúde numa economia verde*, fato que veio a alavancar um sem-número de eventos e discussões, tanto no Brasil como, de um modo geral, no mundo inteiro (OIT, 2012). Esse debate ainda permanece vivo e tende a crescer, considerando a relativa novidade e dificuldade trazida pela matéria, visto que os temas relacionados com *desenvolvimento sustentável*, *sustentabilidade*, *economia verde* e outros afins têm sido habitualmente discutidos muito mais na vertente ambiental do que na social. Nesta última, pouca referência é feita às questões do ambiente de trabalho (como núcleo nodal do meio ambiente geral) e àquelas que envolvem os trabalhadores como grupo populacional propulsor do desenvolvimento econômico, de preferência de um desenvolvimento econômico consistentemente sustentável.

Com efeito, os autores concordam com a mensagem elaborada pela OIT, a propósito do dia 28 de abril de 2012, de que

> A construção de uma economia verde é uma resposta necessária e de esperança numa conjuntura marcada pelo declínio econômico, desemprego elevado, alterações climáticas cada vez mais alarmantes, degradação ambiental geral e diminuição dos recursos, incluindo da água potável. No entanto, o sucesso do processo de transição de uma economia fundamentalmente assente nos combustíveis fósseis para uma

1. Médica do trabalho, superintendente de Saúde, Segurança e Ambiente de Trabalho na Secretaria de Estado do Trabalho e Renda (Setrab) do Governo do Rio de Janeiro.
2. Médico do trabalho, consultor de Saúde do Instituto Brasileiro do Petróleo, Gás e Biocombustíveis (IBP), no Rio de Janeiro.
3. Médico sanitarista e do trabalho, mestre, doutor e livre-docente em Saúde Pública pela Universidade de São Paulo (USP) e professor titular aposentado da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

> economia sustentável e ambientalmente segura exigirá um empenho significativo e, idealmente, uma vontade política a nível global e ações coordenadas. (OIT, 2012).

Mais ainda: os autores partem da premissa de que, sem a devida visibilidade às questões de saúde e segurança dos trabalhadores, o trabalho nunca será *decente*, a economia nunca será suficientemente *verde* e não existirá *sustentabilidade* para o desenvolvimento.

## Trabalho decente

Com essa contextualização, partimos do entendimento de que *trabalho decente*[4] é aquele capaz de garantir uma vida digna, exercido em condições de liberdade e equidade, de *forma segura e saudável*, e remunerado de forma a assegurar o acesso aos bens e serviços essenciais à realização profissional e à plena cidadania.

O conceito de *trabalho decente* foi formalizado pela OIT em 1999 e sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, como condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2006).

A promoção do trabalho decente constitui, também, uma prioridade política do Governo brasileiro, assim como dos demais governos do hemisfério americano (OIT, 2006; MTE, 2010). Com efeito, na Resolução da Assembleia Geral da ONU, adotada em setembro de 2005, os chefes de Estado e de Governo incluíram o trabalho decente como um objetivo nacional e internacional, enunciando-o nos seguintes termos:

> Apoiamos firmemente uma globalização justa e resolvemos fazer com que os objetivos do emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos, especialmente para as mulheres e os jovens, sejam uma meta fundamental das nossas políticas nacionais e internacionais e de nossas estratégias nacionais de desenvolvimento, incluindo as estratégias de redução da pobreza, como parte de nossos esforços para atingir os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.

Como resultado da Cúpula das Américas, 34 chefes de Estado e de Governo de todo o hemisfério americano assinaram a *Declaração* e o *Plano de Ação de Mar del Plata*, nos quais reafirmam

> [...] nosso compromisso de combater a pobreza, a desigualdade, a fome e a exclusão social para melhorar as condições de vida de nossos povos e fortalecer a governabilidade democrática nas Américas. Conferimos ao direito ao trabalho, tal como está estipulado nos instrumentos de direitos humanos, um lugar central na agenda hemisférica, reconhecendo assim o papel essencial da criação de trabalho decente para a realização desses objetivos. (parágrafo 1º da *Declaração de Mar del Plata*) (OIT, 2006; MTE, 2010).

4. A expressão *decent work*, como conceituada e utilizada pela OIT na língua inglesa, traduziu-se em Portugal como *trabalho digno* e, no Brasil, como *trabalho decente*.

Outros fóruns internacionais têm dedicado especial atenção a determinados aspectos do trabalho decente, seja priorizando as ações de combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, seja promovendo uma política de respeito à igualdade no mundo do trabalho, em especial no âmbito do Mercosul. Além disso, o Conselho Econômico e Social das Nações Unidas (Ecosoc) elegeu a "[...] criação de um ambiente no âmbito nacional e internacional que propicie a geração de emprego pleno e produtivo e de trabalho decente para todos, e suas conseqüências sobre o desenvolvimento sustentável" como tema central da agenda de suas sessões de alto nível realizadas em Nova York, nos dias 4 e 5 de abril de 2006 (OIT, 2006; MTE, 2010).

No Brasil, a promoção do trabalho decente passou a ser um compromisso assumido entre o Governo brasileiro e a OIT, desde junho de 2003, com a assinatura pelo então presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e pelo diretor-geral da OIT, Juan Somavia, do *Memorando de Entendimento*, que previa a criação de um *Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente*, em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores. Esse documento estabelece quatro áreas prioritárias de cooperação: a) geração de emprego, microfinanças e capacitação de recursos humanos, com ênfase na empregabilidade dos jovens; b) viabilização e ampliação do sistema de seguridade social; c) fortalecimento do tripartismo e do diálogo social; d) combate ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e à discriminação no emprego e na ocupação (MTE, 2010).

De acordo com o *Memorando de Entendimento*, caberia a um comitê executivo, composto pelos diversos ministérios e secretarias de Estado envolvidos com os temas aludidos e coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a responsabilidade pela formulação de projetos nas áreas prioritárias de cooperação, bem como a tarefa de mobilizar os recursos técnicos e financeiros necessários para a sua implementação, monitoramento e avaliação. Dando seguimento a essa iniciativa, o Governo brasileiro e a OIT, em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores, elaboraram a *Agenda Nacional de Trabalho Decente* (MTE, 2010).

A definição das prioridades da *Agenda Nacional de Trabalho Decente* levou em consideração os eixos programáticos previstos no Plano Plurianual (PPA) 2004-2007 e os resultados apresentados no Relatório Nacional de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, bem como os objetivos da Agenda Nacional de Desenvolvimento, elaborada pelo Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES). Foram considerados também os seguintes documentos: a) a proposta de uma política nacional de emprego concebida pela seção nacional do *Grupo de Alto Nível de Emprego* (Gane), como contribuição à *Estratégia Mercosul de Crescimento do Emprego*, em elaboração pelo Gane-Mercosul; b) a *Agenda Hemisférica para Promover o Trabalho Decente nas Américas*, criada pela OIT apresentada pelo seu Diretor-Geral por ocasião da *XVI Reunião Regional Americana* da OIT, que ocorreu em Brasília de 2 a 5 de maio de 2006 (OIT, 2006); c) o *Marco de Assistência das Nações Unidas para o Desenvolvimento* (Undaf) 2007-2011 para o Brasil, preparado pela Equipe das Nações Unidas no País (UNCT); d) a *Plataforma Laboral das Américas*, elaborada pelo Movimento Sindical das Américas; e) a *Declaração Conjunta da Comissão Empresarial de Assessoramento Técnico em Assuntos Trabalhistas* (Ceatal) e do Conselho Sindical de Assessoramento Técnico (Cosate), adotada durante a *XIV Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho da OEA* (OIT, 2006; MTE, 2010).

A *Agenda Nacional de Trabalho Decente* estrutura-se com base em três prioridades: 1) gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; 2) erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas;

3) fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática. As suas linhas de ação contemplam, também, as *condições de trabalho* e enfatizam a importância da implementação de uma *Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho* – recentemente oficializada pelo Decreto 7.602, de 7 de novembro de 2011 –, a identificação de mecanismos e o desenvolvimento de ações voltadas à garantia de um *ambiente de trabalho seguro e saudável*, como enunciado pela OMS[5].

Nosso interesse volta-se, especialmente, à identificação dos espaços e oportunidades para a promoção da *segurança e saúde no trabalho*, dentro ou sob o escopo do *trabalho decente*, apegados ao entendimento de que *o trabalho*, para ser *decente* (ou *digno*, na versão portuguesa), deve, antes de tudo, ser *seguro e saudável*. *Saudável*, aqui, na acepção da OMS, significa *favorecedor* da saúde, ou propício aos propósitos de saúde das pessoas. Outra forma de expressar esse entendimento é afirmar que a promoção da segurança e saúde no trabalho e a garantia de que os seus respectivos ambientes e condições, além de não serem insalubres – pelo contrário, são favorecedores e promotores de saúde –, constituem condição *sine qua non* da *decência* (ou *dignidade*) do trabalho.

## *Economia verde* e *emprego verde*

Na perspectiva do *Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente* (Pnuma), a e*conomia verde* resulta em melhoria do bem-estar humano e da igualdade social, ao mesmo tempo em que reduz, significativamente, os riscos ambientais e a escassez ecológica. Sustenta-se em três pilares: pouco intensiva em carbono, eficiente no uso de recursos naturais e socialmente inclusiva.

A *economia verde* é uma expressão de significados e implicações ainda controversos. Assumida oficialmente pela comunidade internacional na Conferência *Rio-92*, foi tomando, gradualmente, o lugar do termo *ecodesenvolvimento*, nos debates e formulação de políticas envolvendo ambiente e desenvolvimento (IPCC, 2007; UNEP, 2008; ILO, 2011; IPCC, 2012).

A ideia central da *economia verde* é a de que o conjunto de processos produtivos da sociedade e as transações deles decorrentes contribuam cada vez mais para o desenvolvimento sustentável, principalmente em seus aspectos sociais e ambientais. Para isso, ela propõe ser imprescindível que, além das tecnologias produtivas e sociais, sejam criados meios pelos quais fatores essenciais ligados à sustentabilidade socioambiental – hoje geralmente ignorada nas decisões econômicas estratégicas – passem a ser considerados (ILO, 2011).

De forma mais pragmática, a *economia verde* pode ser vista como uma ferramenta de mudança que visa a articular diferentes instrumentos e práticas econômicas capazes de dar centralidade à conexão entre questões sociais e ambientais. A chave para isso seria traduzir tais questões em linguagem econômica, viabilizando sua rápida incorporação aos processos

5. "Trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e os gestores da organização colaboram na aplicação de um processo de melhoria contínua para proteger e promover a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e a sustentabilidade do local (lugar) de trabalho, tendo em conta as seguintes considerações estabelecidas de acordo com necessidades previamente determinadas: preocupações [olhares, interesses, valores] de saúde e segurança no ambiente físico de trabalho; preocupações [olhares, interesses, valores] de saúde e segurança e bem estar no ambiente psicossocial do trabalho, incluindo a organização do trabalho e a cultura do laboral; recursos de saúde pessoal no lugar de trabalho; maneiras de participar na comunidade, para melhorar a saúde dos trabalhadores, suas famílias e outros membros da comunidade." (OMS, 2010). Disponível em: <http://www.who.int/occupational_health/ambientes_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2012.

de análise e decisão cotidianamente adotados por consumidores, empresas, governos e demais atores sociais. Nesse contexto, o desafio central da *economia verde* é utilizar o poder da economia para dar força às propostas de sustentabilidade, com justiça social e proteção ambiental. Para isso, torna-se necessário construir um sistema de instituições e políticas, com efetivo controle social, voltado a direcionar a atividade econômica no rumo desejado.

Segundo a OIT, no caso do Brasil, a construção de uma *economia verde* deveria ser apoiada em seis grandes pilares de mudanças: 1) maximização da eficiência energética e substituição de combustíveis fósseis por fontes renováveis; 2) valorização, racionalização do uso e preservação dos recursos naturais e dos ativos ambientais; 3) aumento da durabilidade e *reparabilidade* dos produtos e instrumentos de produção; 4) redução da geração, recuperação e reciclagem de resíduos e materiais de todos os tipos; 5) prevenção e controle de riscos ambientais e da poluição visual, sonora, do ar, da água e do solo; 6) diminuição dos deslocamentos espaciais de pessoas e cargas.

Por outro lado, criou-se no âmbito da OIT o conceito de *empregos verdes*, os quais foram definidos como

> [...] postos de trabalho nos setores da agricultura, indústria, construção civil, instalação e manutenção, bem como em atividades científicas, técnicas, administrativas e de serviços que contribuem substancialmente para a preservação ou restauração da qualidade ambiental. Específica, mas não exclusivamente, eles incluem empregos que ajudam a proteger e restaurar ecossistemas e a biodiversidade; reduzem o consumo de energia, materiais e água, por meio de estratégias de prevenção altamente eficazes; descarbonizam a economia; e minimizam ou evitam por completo a geração de todas as formas de resíduos e poluição. (MUÇOUÇAH, 2009; ILO, 2011).

Para a OIT, a *Iniciativa Empregos Verdes* apela para uma "transição equilibrada e justa", pela qual as pessoas afetadas pelas mudanças possam ser adequadamente apoiadas, e as novas oportunidades criadas possam ser partilhadas pelos empregadores, pelos trabalhadores e pelas respectivas organizações, para além de outros atores sociais e das comunidades. Para tanto, há entendimento de que são necessárias medidas inovadoras e mais integradas com vista a desenvolver empresas sustentáveis, impulsionar a criação de emprego, melhorar a formação e as competências dos trabalhadores, bem como as medidas de segurança social, e facilitar o processo de transição. Nesse contexto, o diálogo social tripartite e a negociação coletiva desempenham papel importante. Ainda de acordo com a OIT, nesse processo de transição há que se prestar igual atenção às questões de gênero, assegurando assim a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na criação de *empregos verdes* (OIT, 2012).

Tal posicionamento da OIT a respeito dos *empregos verdes* abre uma clara interface e um forte entrelaçamento entre o *verde* e a *decência* (ou *dignidade*) do (ou no) trabalho, assim enunciado sobre o significado de *emprego verde*:

> Trabalho digno que contribui diretamente para reduzir o impacto ambiental das empresas, dos setores econômicos ou da economia no seu todo através da redução do consumo de energia e de recursos, reduzindo as emissões, o desperdício e a poluição, e preservando ou recuperando os ecossistemas... Os empregos verdes têm de ser empregos dignos, ou seja, bons empregos que garantam salários adequados, **condições de trabalho seguras**, segurança no emprego, perspectivas de carreira razoáveis e direitos dos trabalhadores. (OIT, 2012, grifo nosso).

Segundo essa definição – prossegue o documento da OIT –, qualquer emprego, incluindo o *emprego verde*, deve respeitar os princípios de segurança e saúde no trabalho, pois estes *são indicadores essenciais do trabalho decente* (OIT, 2012).

Isso significa, portanto, que a proteção da saúde e da segurança no trabalho e a proteção do meio ambiente devem estar intrinsecamente ligadas, de forma a assegurar uma abordagem integrada ao desenvolvimento sustentável, conforme o entendimento da OIT. Um ambiente de trabalho seguro e saudável e a proteção do meio ambiente em geral são muitas vezes dois lados da mesma moeda. As medidas para reduzir o impacto adverso do local de trabalho no meio ambiente em geral podem servir também para proteger as comunidades locais. De igual modo, quando se incorporam medidas para minimizar o impacto ambiental dos processos de produção, a saúde dos trabalhadores deve considerada. A aplicação das medidas de segurança e saúde no trabalho (SST) é uma importante contribuição para tornar as empresas e a economia mais *verdes* (OIT, 2012).

A figura 1, a seguir, sintetiza as relações existentes entre a dimensão ambiental ou *verde* e os requisitos de um *trabalho decente*, mostrando, por meio de exemplos, quatro situações possíveis, resultantes da combinação das duas dimensões (*verde* e *decente*).

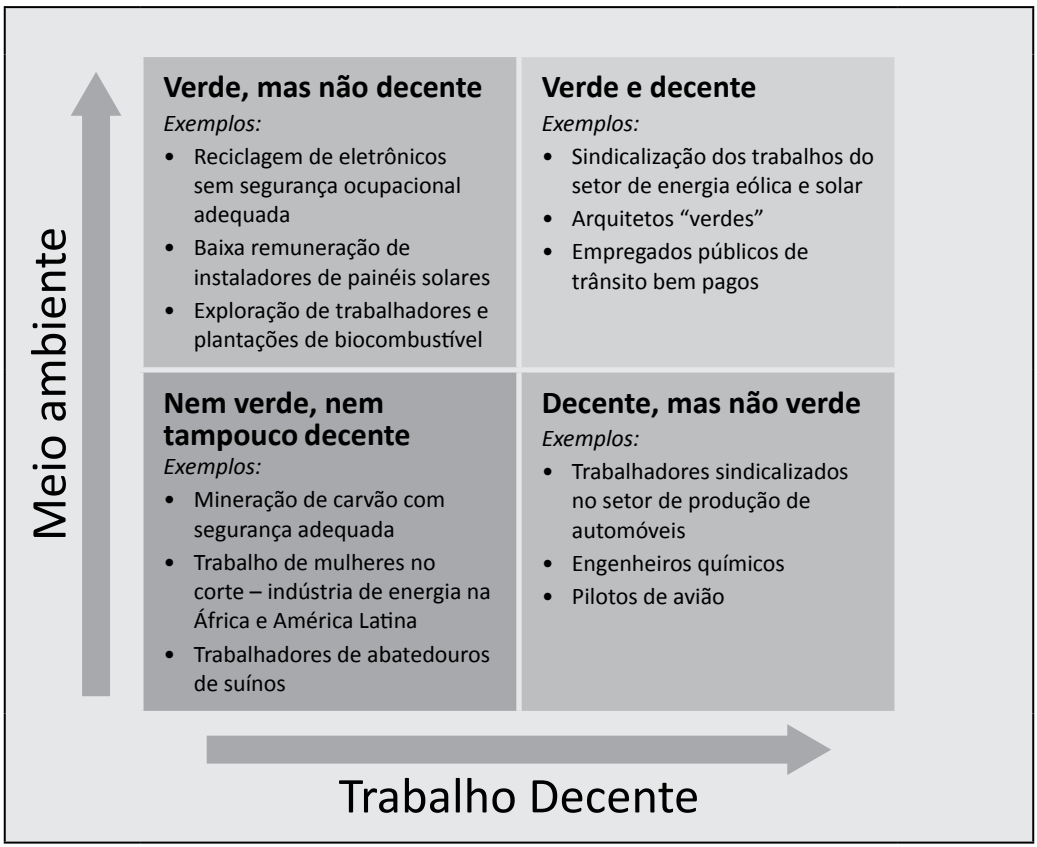



Figura 1 – Relações existentes entre a dimensão ambiental ou *verde* e os requisitos de um *trabalho decente* (fonte: *United Nations Environment Programme*).

Os autores têm a convicção de que as questões de segurança e saúde no trabalho devem ocupar a centralidade no processo de construção do trabalho decente e da economia verde. A superação dos desafios aqui apresentados depende de ações em diferentes níveis de responsabilidade pela SST. Assim, na esfera governamental, cabe ao Poder Legislativo criar leis apropriadas, ao Poder Executivo elaborar a regulamentação técnica com base na legislação e fiscalizar o seu fiel cumprimento e ao Poder Judiciário punir o desrespeito às leis. Os dirigentes empresariais e de outras organizações devem adotar a legislação de SST como base do sistema de gestão das instituições sob sua responsabilidade e, nesse propósito, aprovar uma política de SST, atribuir responsabilidades, assegurar recursos humanos e materiais apropriados, promover melhoria contínua e incluir o desempenho em SST na avaliação global dos negócios. Aos gerentes nos diversos níveis compete comunicar os perigos aos trabalhadores, gerenciar os riscos, assegurar clima organizacional harmônico e solidário e compatibilizar os objetivos operacionais com a prevenção de acidentes e doenças do trabalho. Finalmente, cada trabalhador deve estar capacitado a identificar os perigos de acidentes e doenças do trabalho, adotar hábitos seguros e saudáveis e usar equipamentos de proteção coletiva e individual.

Melhorias contínuas na área de SST vão depender de sua inclusão em todos os níveis do sistema nacional de ensino para desenvolver e consolidar uma cultura de SST no país. Por oportuno, vale citar que se encontra em fase de votação, no Congresso Nacional, o *Plano Nacional de Educação para o decênio 2011-2020* (PNE - 2011/2020). Na proposta inicial, o Plano incluía em suas diretrizes a formação para o trabalho, a promoção da sustentabilidade socioambiental e a promoção humanística, científica e tecnológica do País, que dão suporte às questões relacionadas ao trabalho decente e à economia verde. A inserção criteriosa de conteúdos de SST no PNE - 2011/2020, levando em consideração a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho em vigor, pode contribuir decisivamente para o salto qualitativo com que sonhamos para o país, o qual contempla, sem dúvida, o trabalho decente e a economia verde.

## Referências bibliográficas

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Legislação*. Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/legin/fed/decret/2011/decreto-7602-7-novembro-2011-611735-norma-pe.html>. Acesso em: 26 abr. 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Plano Nacional de Empregos e Trabalho Decente*. Brasília: 2010. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/pnetd_534.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2012.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Promoting decent work in a green economy* - ILO background note to "Towards a green economy: pathways to sustainable development and poverty eradication. UNEP, 2011". Geneva: 2011. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_152065.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2012.

INTERGOVERNMENTAL PANEL ON CLIMATE CHANGE. *Climate change 2007* - Mitigation. Contribution of Working Group III to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental

Panel on Climate Change [B. Metz, O.R. Davidson, P.R. Bosch, R. Dave, L.A. Meyer (eds)], Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom and New York, NY, USA. 2007. Disponível em: <http://www.ipcc.ch/pdf/assessment-report/ar4/wg3/ar4-wg3-frontmatter.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2012.

INTERGOVERNMENTAL PANEL ON CLIMATE CHANGE. *Renewable energy sources and climate:* special report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. New York, Cambridge University Press, 2012. Disponível em: <http://srren.ipcc-wg3.de/report/IPCC_SRREN_Ch01.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2012.

MUÇOUÇAH, Paulo Sérgio. *Empregos verdes no Brasil*: quantos são, onde estão e como evoluirão nos próximos anos. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/green_job/pub/empregos_verdes_brasil_256.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Promover a Segurança e Saúde numa Economia Verde (Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho: 28 de abril de 2012). Genebra: 2012. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_175600.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho Decente nas Américas*: Uma Agenda Hemisférica, 2006-2015. Brasília: 2006. [XVI Reunião Regional Americana. Brasília, maio de 2006]. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/pub/agenda_hemisferica_303.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2012.

SANCHEZ, AB; POSCHEN, P. *The social and decent Work dimensions of a new Agreement on Climate Change.* International Labour Office, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/briefingnote/wcms_107814.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2012.

UNITED NATIONS ENVIRONMENT PROGRAMME. *Green jobs*: towards decent work in a sustainable, low-carbon world. Washington – DC: 2008. Disponível em: <http://www.unep.org/labour_environment/PDFs/Greenjobs/UNEP-Green-Jobs-Report.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2012.

# TESE DE DOUTORADO

# Débitos salariais e princípio da dignidade[1]

Fernando Resende Guimarães[2]

## I - Introdução

Como se sabe, o salário representa, para a imensa maioria dos trabalhadores, a única fonte de renda disponível para a satisfação de suas necessidades e, conforme o caso, de seus familiares. Intuitivo, portanto, que a contraprestação salarial constitua o objetivo precípuo do trabalhador ao ingressar em uma relação laboral, para cuja percepção ele consente inclusive em outorgar sua força de trabalho e se subordinar ao poder diretivo do empregador, a quem, em troca, cumprirá precisamente remunerá-lo pelo trabalho prestado. Diante de tal contexto, a temática salarial ocupa uma posição nuclear no contrato trabalhista e está relacionada com as próprias origens do Direito do Trabalho, correspondendo a uma instituição fundamental nesse ramo do ordenamento jurídico.

De fato, o sistema de relações laborais – tanto o espanhol quanto o brasileiro, bem como o de diversos outros países que compartem de similar estrutura sócio-econômica-jurídica – prevê uma série de mecanismos de proteção do salário, com o intuito de garantir que o trabalhador efetivamente disponha de meios para lograr seu sustento[3]. Exemplos disso são os institutos da inembargabilidade salarial, do privilégio dos créditos salariais frente aos demais credores, da garantia salarial em certas hipóteses de impossibilidade de prestação de serviços e da própria fixação de um salário mínimo. Todos têm em comum o reconhecimento por parte do ordenamento jurídico quanto ao caráter de subsistência do salário e, nesse sentido, sua estreita conexão com a preservação da dignidade do trabalhador.

Ainda que não seja objeto de tão frequentes e aprofundadas análises por parte dos estudiosos, as regras tendentes a assegurar aos trabalhadores a efetiva e pontual percepção dos salários também pertencem aos citados mecanismos de proteção salarial. Como se sabe, vige no contrato de trabalho o princípio *post*-remuneração, segundo o qual o trabalhador primeiro executa seus serviços e apenas posteriormente recebe o correspondente pagamento em retribuição (ou seja, o risco do descumprimento obrigacional é inteiramente suportado pelo trabalhador). Assim, considerando a peremptória necessidade do trabalhador, os ordenamentos juslaborais são unânimes em estabelecer normas relativas à periodicidade para a quitação dos salários (limitando-a a um lapso temporal máximo que, tanto na Espanha quanto no Brasil, não pode exceder um mês) e, também, em estatuir sanções aplicáveis nos casos de inobservância de referido prazo máximo legalmente fixado. Além disso, a ausência ou atrasos reiterados

1. O presente texto corresponde a um breve resumo da *tesina doctoral* que conferiu ao autor o *Diploma de Estudios Avanzados* no *Curso de Doctorado en Derecho de la Universidad Complutense de Madrid,* intitulado *Nuevas Dimensiones del Derecho Laboral*. A tese, na íntegra, está disponível na Biblioteca Digital do TRT/RJ em www.trt1.jus.br**.** Todas as traduções de textos originais do idioma espanhol para o português foram efetuadas livremente pelo próprio autor.
2. Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ).
3. Para evitar incontáveis repetições, abstemo-nos de seguir mencionando a expressão "e, conforme o caso, de seus familiares".

no pagamento dos salários são considerados infrações administrativas graves, sujeitando os empregadores inadimplentes a multas de igual natureza.

É justamente a respeito das consequências jurídicas derivadas da falta ou atraso grave no cumprimento da obrigação salarial que dedicamos nossas reflexões e estudos, mas sob a perspectiva da já mencionada vinculação entre a instituição jurídica a que corresponde o salário e a dignidade da pessoa-trabalhador. Tal premissa é, a nosso juízo, inescusável e nos conduz a conceber a hipótese de que, mais além das já referidas sanções legais e administrativas, o arcabouço normativo constitucional de Espanha e Brasil (e demais países já referidos de similar estrutura sócio-econômica-jurídica) não apenas permite identificar como de fato engendra um mecanismo compensatório e dissuasório mais eficaz com respeito à ausência e atrasos graves no pagamento dos salários.

Com efeito, consideramos que a falta ou impontualidade quanto à quitação dos débitos salariais, quando revestidos de gravidade, interfere não apenas na possibilidade de que o trabalhador se alimente e obtenha gêneros de primeira necessidade, como também implica estorvo a seu direito de bem-estar[4]. Este se conecta, por sua vez, com diversos direitos reconhecidos a nível constitucional, como o direito à saúde, à educação, à propriedade, ao desfrute de uma moradia digna e adequada, ao acesso à cultura, entre outros.

É bem verdade que sempre se poderá alegar que tal interferência não traduz necessariamente uma relação direta e imediata de causa e efeito e que – ao menos potencialmente – existem vias substitutivas ao salário para a consecução das necessidades anteriormente descritas (de acordo com a gravidade do inadimplemento da dívida salarial e das circunstâncias pessoais/familiares, o trabalhador poderia recorrer a uma instituição financeira, pedir um empréstimo a um parente ou ainda gastar suas economias, vender as propriedades que possui ou até mesmo seu único imóvel próprio, suspender todos os gastos supérfluos, acudir a refeitórios populares lotados, fazer malabarismos – com ou sem sentido figurado...). De todo modo, a despeito da possibilidade de que o trabalhador efetivamente venha a utilizar uma ou mais dessas mencionadas vias substitutivas e, de uma maneira ou de outra, logre seguir adiante, o que conjeturamos – e aí reside o cerne de nossa investigação –, é que a sua dignidade pessoal sofrerá uma vulneração que não pode nem deve ser desconsiderada em termos jurídicos.

Cumpre ressaltar, no entanto, que a consideração jurídica que aqui preconizamos não deve ser entendida como mera apologia à elaboração de leis dirigidas a robustecer as sanções legais concernentes aos inadimplementos salariais de maior transcendência, ainda que a nosso juízo seja recomendável que tal suceda. Em realidade, manifestamos nossa convicção de que as sanções compensatórias expressamente articuladas na legislação (pelo menos no caso espanhol e brasileiro, que conhecemos mais de perto) com a proposição específica de apenar o devedor de salários são de pouca expressividade em termos compensatórios e possuem diminuta carga coercitiva, como mínimo abaixo do desejável, mormente em relação aos inadimplentes que deliberada e injustificadamente descumprem a principal de suas obrigações (nesta última hipótese, frequentemente com propósitos subjacentes).

4. Mais adiante avançaremos algo na descrição do que entendemos por "bem-estar". Por ora, vale transcrever a advertência de Ortega y Gasset no sentido de que "o bem-estar, e não o estar, é a necessidade fundamental para o homem, a necessidade das necessidades (apud VALLE VILLAR, Jose Manuel del. *La protección legal de la suficiencia del salario.* Madri: Dykinson Editorial, 2002. p. 35).

Assim contempladas as coisas, não é de causar espanto a ninguém que nos deparemos com relativa – e inaceitável – frequência (mais no Brasil, mas também em níveis nada civilizados na Espanha) com a situação em que o empresário simplesmente deixa de pagar os salários de seu trabalhador e o manda embora sem quitar direito rescisório[5] algum (situação resumida no usual e triste bordão "Vá buscar seus direitos na Justiça!"). Não é difícil supor – e na prática, de fato, constatar – que, diante de tal circunstância, grande parte dos trabalhadores, premidos pela necessidade de sustento e sabedores de que a prestação jurisdicional não prima exatamente por sua agilidade (senão bastante pelo contrário), submetam-se a acordos que lhes destinem valores inferiores aos que teriam direito a receber e, inclusive, assinem termos rescisórios fraudulentos para aceder com maior brevidade ao saldo da conta de FGTS e às parcelas do seguro- desemprego (caracterizando uma espécie de *mobbing* pós-contratual).

Convém recordar que o primígeno e original desequilíbrio de forças entre trabalhadores e empresários torna inviável – senão na teoria, assim o demonstra a prática – a inclusão de cláusulas penais nos contratos de emprego tendentes a ampliar as garantias do trabalhador de correta cobrança da contraprestação salarial. Já nos contratos civis, nos quais não se identifica tal espécie de desequilíbrio, é absolutamente comum verificar-se a presença de referidas cláusulas penais, principalmente se estão em jogo prestações de vital importância para a parte que as cobrará com posterioridade.

Diante de tal panorama, empreendemos uma análise do tema das dívidas salariais com base em uma perspectiva constitucional, arrancando do ponto privilegiado que se consubstancia no valor/princípio da dignidade humana.

## II - Refletindo sobre a *dignidade humana*

Ao longo dos séculos, com especial ênfase após o movimento da Ilustração Francesa do século XVII, a concepção do ser humano como centro do mundo, sob uma perspectiva secularizada, foi obtendo crescente ressonância e reconhecimento, constituindo essa visão antropocêntrica da realidade aspecto fundamental na passagem da Idade Média rumo à modernidade[6]. Em tal contexto, a dignidade humana se erigiu como "fundamento da ética pública na modernidade, como um *prius* dos valores políticos e jurídicos e dos princípios e direitos que derivam de tais valores"[7], em prestígio da ideia de que todo – e cada – ser humano é merecedor de inestimável e incondicional valor e, portanto, respeito, circunstâncias estas que

5. As indenizações decorrentes da extinção contratual também estão inequívoca e intimamente conectadas com a subvenção das necessidades do trabalhador e, em esta medida, com sua dignidade pessoal. Dessa forma, a proteção de que, a nosso juízo, os créditos salariais são merecedores, para os efeitos da presente reflexão, deve ser estendida a tais indenizações.

6. Devem ser considerados como "pilares ideológicos" por detrás da ideia da dignidade, segundo Starck (STARCK, Christian. La dignidad del hombre como garantía constitucional. In: FERNÁNDEZ SEGADO, F . (Coord.). AA. VV. *Dignidad de la persona, derechos fundamentales, justicia constitucional.* Madri: Dykinson Editorial, 2008. p. 242): "O Liberalismo, patente na proteção dos direitos cívicos e das liberdades políticas, o Socialismo democrático, cuja presença pode ser apreciada especialmente no aparato de direitos econômicos, sociais e culturais positivados, assim como em muitos dos princípios reitores da política social e econômica e, por último, como terceiro pilar essencial, a tradição do Humanismo personalista ocidental, de formulações numerosas, que poderíamos considerar pai da especial atenção constitucional em favor da vida humana, assim como em relação à integridade física e moral do homem.".

7. PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio. *La dignidade de la persona desde la Filosofía del Derecho.* Madri: Dykinson Editorial, 2003. p. 12.

dimanam de seu mero pertencimento à condição humana. Como preconizado pela filosofia kantiana, da qual arranca a noção moderna respeito à dignidade, para "um homem que passou a se ver como um fim em si mesmo, as coisas têm utilidade, enquanto os seres humanos têm dignidade"[8].

Assim, em nossos dias, a referencia à dignidade da pessoa humana se faz notar em praticamente a totalidade dos textos internacionais de maior relevo, figurando também como "tema típico e central da atualidade de muitas constituições dos Estados constitucionais na família de nações"[9], mormente pela emersão de um clamor de resposta às atrocidades nazistas e após as grandes guerras mundiais do século XX[10].

A palavra *dignidade* significa *qualidade de digno* e tem suas raízes no adjetivo latino *dignus*, cuja tradução remonta ao termo *valioso*. Ou seja, atribuir a qualidade de digno a determinado ser corresponde a reconhecer o seu valor. Em sua concepção original, e assim continua sendo habitual na atualidade, sua invocação está associada ao ser humano – à dignidade da pessoa humana – e denota, portanto, o reconhecimento de um inestimável e incondicional valor à pessoa humana[11].

Pode-se conceber uma operatividade à ideia de dignidade pelo prisma de uma vertente negativa ou passiva, tradutora de uma interdição a qualquer conduta de desprezo ao ser humano, gerando, nesse sentido, deveres de abstenção e, paralelamente, numa perspectiva positiva ou ativa, segundo a qual a dignidade demanda uma faceta prestacional de promoção do valor do ser humano, em favorecimento, neste sentido, ao desenvolvimento do pleno potencial dos homens em geral.

---

8. BILBENY, N. Cómo pensar los valores morales a partir de Kant?. In: *Anales del seminario de historia de la filosofía*, n. 9, Madri: Universidade Complutense, 1992, p. 183. Disponível em: <http://0revistas.ucm.es.diana.uca.es/fsl/02112337/articulos/ASHF9292110181A.PDF>. Acesso em: 24 fev. 2010.

9. HÄBERLE, P. La dignidad del hombre como fundamento de la comunidad estatal. In: FERNÁNDEZ SEGADO, F. (Coord.). AA. VV. *Dignidad de la persona, derechos fundamentales, justicia constitucional.* Madri: Dykinson Editorial, 2008. p. 176.

10. Ilustramos brevemente a adesão de que hoje goza a dignidade da pessoa humana em alguns dos principais textos jurídico-positivos de nível supranacional: "Nós, os povos das Nações Unidas, determinados [...], em reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade, no valor da personalidade humana" (Carta das Nações Unidas de 1945); "O reconhecimento da dignidade intrínseca e dos direitos iguais e inalienáveis de todos os membros da família humana" (preâmbulo); "Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, e dotados como estão de razão e consciência, devem comportar-se fraternalmente uns com os outros" (artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948); "[...] considerando que, conforme aos princípios enunciados na Carta das Nações Unidas, a liberdade, a justiça e a paz no mundo têm por base o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana" (preâmbulo do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966); "Os Governos dos Estados[...] declaram em nome de seus povos: [...] que a terrível e gigantesca guerra,[...] foi possível através da negação dos princípios democráticos de dignidade, igualdade y respeito mútuo" (Estatutos da UNESCO); "A dignidade humana é inviolável. Será respeitada e protegida." (artigo 1º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia de 2000, cujo texto foi mantido na atualização levada a cabo em 2007). As citações se encontram em FERNÁNDEZ SEGADO, op. cit., p. 176-177. A última, porém, foi retirada da Internet. Disponível em: <http://www.sociedadandaluzadebioetica.es/docs/Carta_DerechosFundamentales_UE_2007.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2010.

11. Recentemente, a crescente pujança dos movimentos ecologistas, as ideologias alternativas, os partidos verdes e, inclusive, em um plano mais radical, os movimentos de defesa dos direitos dos animais (e, por certo, da dignidade animal) parecem ir configurando uma nova consciência segundo a qual o homem é um integrante mais das complexas cadeias relacionais ditadas pela Natureza, integrado e interdependente respeito a seu entorno físico e biológico, até o ponto de que de sua degradação ou destruição pode derivar-se a desaparição ou destruição do próprio homem. De rei da Criação a simples, ainda que importante, engrenagem da biosfera" (MATEO PARDO, Regino. La dignidad de la persona humana y su significación en la Constitución española de 1978 a través de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. In: AA. VV. *Escritos jurídicos en memoria de Luis Mateo Rodríguez.* Cantábria: Universidad de Cantabria, Facultad de Derecho. Derecho Público, 1993, t. I, p. 343.).

Tendo em conta que o Direito cuida de regular a realidade social, a recepção e a incidência do conceito de dignidade no jurídico requerem pesquisar e esboçar quais são as condutas consideradas vulneradoras desse excelso valor atribuído ao ser humano (perspectiva negativa ou passiva), assim como quais são as condutas concebidas como necessárias para possibilitar a realização do potencial pessoal alheio (vertente positiva ou ativa). Essas considerações, em verdade, estão insertas no amplo rol de escolhas de uma determinada sociedade com respeito a seu modo de vida, isto é, sobre quais necessidades devem ser satisfeitas e, portanto, quais valores que as mediarão, escolhas todas estas que, por sua vez, serão forjadas – pelo menos assim o é, em teoria e como ideal, nos regimes democráticos – com base nos consensos (acordos intersubjetivos) estabelecidos no seio das relações humanas.

Como se pode inferir, por conseguinte, existe uma inter-relação dinâmica entre o tecido do conjunto das relações humanas em uma dada sociedade e os valores escolhidos no seio dessa mesma sociedade, pois estes últimos são concebidos com base nos consensos gestados na dinâmica de referido tecido. Neste, por sua vez, no final das contas, refletem-se as regulações e modificações derivadas da recepção formal, no ordenamento jurídico positivo, dos referidos valores e de sua correspondente observância. Resulta claro, portanto, que a mesma complexidade e dinamismo que caracterizam as relações humanas ineludivelmente se projetarão e permearão o conceito de dignidade, dado o fato de que o que se considera digno aqui e hoje pode não o ser ali e/ou amanhã[12].

Feitas as considerações todas, não é difícil apreender a indeterminabilidade e abertura que caracterizam o conceito de dignidade[13]. Diante de tais atributos próprios à ideia de dignidade, surge uma pergunta de crucial importância a ser esmiuçada: compete exclusivamente ao legislador preencher o conteúdo jurídico da dignidade, estabelecendo normas positivadas que demarcariam sua operatividade jurídica ou também o jurista (aplicador do Direito), obviamente com base nos parâmetros aportados pelo texto constitucional, deve ter reconhecida a responsabilidade de identificar o significado normativo do conceito de dignidade – em mérito a seu caráter aberto e indeterminado – nos conflitos concretos surgidos na dinâmica das relações humanas? Talvez possamos expressar a mesma questão com maior profundidade nos seguintes termos: a legitimidade outorgada pelo consenso social na fixação de regras de conduta/normas – em teoria e de maneira ideal como reflexo dos valores dominantes no seio da sociedade (democraticamente organizada) – está enclaustrada somente na atividade legislativa ou em acréscimo permite – quiçá reclame – uma abertura à atividade

12. "Seu conteúdo (da dignidade) não parece se apresentar como algo imutável, senão mais bem dinâmico e de maneira patente ligado ao momento histórico e às circunstâncias concretas da situação em concreto" (OJEDA AVILÉS, Antonio; IGARTUA MIRÓ, María Teresa. La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional. Algunos apuntes. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.* Madri, n. 73, p. 149, mai. 2008).

13. "Dignidade é uma palavra tão excessiva que somente o silêncio está a sua altura" (JIMÉNEZ CAMPO, Javier. Comentario al artículo 10.1 de la Constitución Española. In: MANZANO, Mercedes Pérez. (Coord.). e INIESTA, Ignacio Borrajo. (Coord.). AA. VV. *Comentarios a la Constitución Española.* Madri: Fundación Wolters Kluwer, 2008, p. 181). No mesmo sentido, HOESTER adverte sobre o "[...] quão vazia é necessariamente a fórmula do princípio da dignidade humana: não é nada mais nem nada menos que o veículo de uma decisão moral sobre a admissibilidade o inadmissibilidade de formas possíveis da limitação da autodeterminação individual. A dignidade humana não é [...] algo dado, cognoscível (como por exemplo o é a vida humana), sobre o qual se pode determinar objetivamente quais ações a lesionam ou protegem" (HOESTER, N. Acerca del significado del principio de la dignidad humana. In: *En defensa del positivismo jurídico.* Barcelona: Gedisa, 1992. p. 102, conforme citado em DE MIGUEL BERIAÍN, Íñigo. La dignidad humana, fundamento del Derecho. BFD: *Boletín de la Facultad de Derecho de la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia)*, Madri, n. 27, p. 350, 2005 (ejemplar dedicado a: IV Edición de premios jurídicos "García Goyena").

jurisdicional, mormente considerando a positivação dos valores e princípios gestados por esse mesmo consenso social?

Tais interrogantes têm como pano de fundo o velho embate entre iusnaturalismo e positivismo, o qual, não por casualidade, contém premissas e argumentos que resultam conectados com os que se costuma utilizar a favor e contra o reconhecimento da força normativa extraível da dignidade na análise do caso concreto e, em paralelo, com relação à invocação de um direito à devida consideração da dignidade como direito fundamental autônomo.

Em síntese, podemos simplificar o debate nos seguintes termos: de um lado da balança, argumenta-se que a permeabilidade do conceito de dignidade representa um considerável perigo ao reconhecimento de seu *status* de direito fundamental autônomo, na medida em que sua falta de concreção implicaria o risco de que a dignidade se tornasse um guarda-chuva em que pretensamente tudo caberia – mas em detrimento da eficácia de sua cobertura –, sem falar no amplo espaço de subjetividade que adviria dessa situação, com a potencial utilização arbitrária de tal conceito. Por outro lado, em rebate, não se pode desconsiderar a debilidade jurídica de que padeceriam determinados valores vinculados à dignidade (vinculação esta que bastaria para demonstrar sua importância), que, por não encontrarem tradução no conteúdo dos direitos fundamentais reconhecidos/positivados como tal, não alcançariam as importantes garantias neles contempladas.

Tendo em conta os propósitos (limitados, notadamente no tocante a seu tamanho) do presente texto, abdicaremos de esmiuçar os caminhos que percorremos em nossos estudos para desaguar na conclusão a que chegamos, sintetizável nos seguintes termos: a dignidade não deve ser encarada como uma espécie de resultado global obtenível da soma das faculdades reconhecidas e garantidas pelo ordenamento, devendo ser considerada como um direito fundamental específico e autônomo, cujo conteúdo se cristaliza mediante a atuação do aplicador do Direito para resolver os casos concretos[14]. Tal conclusão vai no compasso do fenômeno da positivação dos valores e princípios, pelo qual referidos valores e princípios passam a incorporar regras de conduta, em superação à conhecida antinomia entre iusnaturalismo e positivismo (a favor do que atualmente se denomina pós-positivismo[15]). A título ilustrativo, invocamos em nossos estudos uma linha de raciocínio em que o assédio moral aparece como referente comparativo, pois seu caráter pluriofensivo e multifacetado escapa a um ajustado enquadramento na invocação do rol de direitos fundamentais clássicos, diante do

14. Neste ponto, parece-nos pertinente reproduzir a seguinte reflexão de Fernández Segado (FERNÁNDEZ SEGADO, Francisco. La teoría jurídica de los derechos fundamentales en la doctrina constitucional. *Revista española de derecho constitucional*, ano n. 13, n. 39, p. 199-200, 1993): "O caráter objetivo dos valores deve compaginar-se [...] com a relatividade das estimações concretas. Com efeito, a objetividade que reconhecemos nos critérios estimativos básicos não impede nem estorva o fato de que os juízos de valor concreto, as estimações particulares, sejam inevitavelmente relativos a situações reais, concretas, históricas e, portanto, às circunstâncias de fato, do lugar e da época. Estas relatividades não se opõem à objetividade dos critérios porque tais relatividades não implicam subjetivismo fortuito; pelo contrário, representam o condicionamento e a influência que a realidade social particular deve e tem que exercer sobre a elaboração das normas jurídicas. E nesta projeção dos valores sobre a realidade social concreta o Tribunal Constitucional está chamado a desempenhar um papel fundamental". Sobre tal questão, oportuno também mencionar, ainda que de maneira breve, o questionamento que exploramos no corpo de nossa tese: a grande maioria, quiçá a totalidade, dos direitos da personalidade (sem ânimo exaustivo, podemos citar os direitos à intimidade, honra, igualdade, liberdade de expressão...), tal qual a dignidade, não engendram conceitos que se caracterizam pela fluidez e imprecisão, cujo sentido se revela sobretudo no momento da aplicação no caso concreto e indissociavelmente tingido pela subjetividade (em oposição a uma interpretação "avalorativa") do operador jurídico?

15. ALEXY, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales.* Madri: Centro de Estudios Constitucionales, 1993.

que apenas a potência sistematizadora da dignidade exsurge como dotada de força normativa suficientemente abarcadora do fenômeno em comento.

Estamos de acordo com Starck em seu apontamento de que "reside na hermenêutica o método de construção de um conceito jurídico constitucional de dignidade", de modo que se é bem verdade que "o ordenamento jurídico não define o que é dignidade", também o é que esse mesmo ordenamento jurídico "nos proporciona elementos que permitem extrair tal conceito"[16]. Dito isso, é possível identificar alguns âmbitos existenciais da ideia de dignidade, cuja plasmação para o campo jurídico vem sendo reconhecida pela dinâmica dos consensos gestados e consubstanciados nas Constituições modernas, como os direitos à intimidade, à honra, de imagem, igualdade, liberdade de pensamento e de expressão. A esses acrescentamos alguns outros mais propriamente relacionados ao tema de fundo de nossos estudos (inadimplemento quanto à obrigação salarial), quais sejam:

## Liberdade (autonomia individual)

A vinculação entre liberdade e dignidade é intuitiva, carece de maiores considerações. Com efeito, difícil conceber a possibilidade de conferir apreço ao valor ínsito que todo e cada ser humano possui sem considerá-lo em sua vocação para desfrutar de uma vida livre.

Baseados em tal premissa, traçamos nossas reflexões acerca das restrições ao desfrute de uma vida livre por parte do trabalhador privado de dispor do salário para cuja percepção ele empreendeu suas energias e com o qual ele contava para honrar as obrigações assumidas para sua sobrevivência e bem-estar[17]...

## Não instrumentalização do homem

A substantivação do conceito de dignidade neste âmbito é orientada a rechaçar a instrumentalização do ser humano, o que equivale a repelir qualquer tentativa de sua *coisificação*. Tais considerações resumem a célebre *fórmula do objeto* de Dürig, teoria esta que pioneiramente esboçou a interdição a que se possa sujeitar o ser humano "a um tratamento que ponha em dúvida sua qualidade elemental de sujeito"[18].

16. STARCK, Christian. La dignidad del hombre como garantía constitucional. In: FERNÁNDEZ SEGADO, F. (Coord.) *Dignidad de la persona, derechos fundamentales, justicia constitucional y otros estudios de derecho público.* Madri: Dykinson Editorial, 2008. p. 242.

17. Na ideia de dignidade palpita a necessidade de "reconhecer, respeitar e proteger que a pessoa possa desenvolver seus próprios planos de vida" (CAMPOY CERVERA, I. Una revisión de la idea de dignidad humana y de los valores de libertad, igualdad y solidaridad en relación con la fundamentación de los derechos. *Anuario de Filosofía del Derecho*, 2004, t. XXI, p. 147 apud OJEDA AVILÉS, Antonio; IGARTUA MIRÓ, María Teresa. *La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional.* Algunos apuntes. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 73, p. 148, mai. 2008), assim como de "um direito ao desenvolvimento do próprio eu: de um direito a ser o que se é, na expressão utilizada por Spinoza em seu Tractatus para definir, precisamente, a liberdade" (ALEGRE MARTÍNEZ, Miguel Ángel; MAGO BENDAHÁN, Óscar. Reconocimiento constitucional de la dignidad, individualidad y derechos de la personalidad. *Revista de Derecho Político, Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)*, Departamento de Derecho Político, Madri, n. 66, 2006, p. 197-198).

18. Extraído da jurisprudencia alemã BVerfGE 50, 166 (175), assim citada em HÄBERLE, Peter. La dignidad del hombre como fundamento de la comunidad estatal. In: FERNANDEZ SEGADO, F. (Coord.). AA. VV. *Dignidad de la persona, derechos fundamentales, justicia constitucional y otros estudios de derecho público.* Madri: Dykinson Editorial, 2008. p. 183-184.

Sob tal perspectiva, em poucas palavras, parece-nos pertinente conjecturar acerca dos efeitos da ausência de pagamento de salários associados à redução da pessoa do trabalhador a mero fator de produção...

## Proteção de uma suficiência econômica

Não nos parece congruente que o reconhecimento do valor inestimável do ser humano possa abdicar de que se leve em consideração as necessidades materiais do viver. Do contrário, como bem advertido, a dignidade correria o risco de se tornar "mera proclamação vazia de significado", pois "sem a presença de meios que possibilitem uma efetiva realização da vida, a intimidade e a liberdade são tão somente um papel molhado"[19].

A associação que postulamos entre dignidade e direitos materiais elementares não é exatamente inovadora, mas costuma ser relacionada a um contexto de solicitação de deveres prestacionais por parte do Estado ou mesmo, com menor frequência, por parte de particulares, sempre tendo por norte garantir o acesso de todo e cada membro de uma dada sociedade a direitos básicos de bem-estar.

Contudo, aqui estamos a defender tal associação sem a exigência de medida concreta positiva alguma, ou seja, sem a solicitação de um fazer derivado do reconhecimento de um direito a ser promovido ou potenciado (a doutrina costuma referir-se a *dever de solidariedade* ou *deveres assistenciais*), mas sim do mero cumprimento de obrigações contratuais previamente estipuladas. No caso, a obrigação de pagar (pontualmente) os salários.

O cerne de nossos estudos está em torno  a esse âmbito existencial associável à ideia de dignidade, porém nosso entendimento é no sentido de que essas condições mínimas materiais não devem coincidir com o que seja meramente essencial para lograr a sobrevivência do trabalhador (e, conforme o caso, de seus familiares). Ainda que baste a ingestão de uma quantidade mínima de água e calorias para tal sobrevivência, uma existência passível de ser adjetivada como digna deve pressupor a fruição de bens básicos em matéria de habitação, vestuário, assistência médico-hospitalar, educação e, inclusive, cultura e lazer. Como reza o ensinamento bíblico, "nem só de pão viverá o homem", com o que já adentramos noutro âmbito existencial da ideia de dignidade que passamos a mencionar.

## Direitos de bem-estar

Para além dos bens básicos referidos no tópico anterior, cremos que a vinculação entre dignidade e pagamento pontual dos salários não deve circunscrever-se à quantificação do dinheiro estritamente necessário durante determinado lapso temporal para permitir a sobrevivência do trabalhador e de seus familiares, reduzindo-a a uma simples questão de obter uma espécie de inventário de necessidades elementares universais.

Estamos de acordo com a reflexão de que "O homem, à medida que vai satisfazendo suas necessidades vitais mais urgentes, vai descobrindo progressivamente exigências e valores

19. MATEO PARDO, Regino. La "dignidad de la persona humana" y su significación en la Constitución española de 1978 a través de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Escritos jurídicos en memoria de Luis Mateo Rodríguez.* Cantábria: Universidad de Cantabria, Facultad de Derecho. Derecho Público, 1993, t. I, p. 357-358.

de significação mais elevada"[20], circunstância esta que, longe de traduzir uma superfluidade ou excesso, deve ser respaldada – inclusive juridicamente – como sinal de evolução nos níveis civilizatórios de uma sociedade que se pretenda orientar rumo ao desenvolvimento ético e social. Mais adiante, no tópico concernente ao dano existencial, voltaremos ao tema com maior profundidade.

## III - Considerações acerca da *contraprestação salarial*

O salário, como se sabe, é o objeto da obrigação de retribuir o trabalhador como consequência de uma relação de trabalho por conta alheia, correspondendo ao dever básico do empregador. Resgatando algo já enunciado no início deste texto, o salário possui implicações que ultrapassam uma visão meramente patrimonialista do contrato de trabalho, pois significa para a imensa maioria dos trabalhadores – e consequentemente para parcela majoritária da população – a única fonte de renda disponível para a satisfação de suas necessidades.

De fato, para além das implicações de sobrevivência material do trabalhador, "(o salário) o ajuda a eleger entre as diferentes formas existentes pra organizar o tempo e as atividades e lhe proporciona uma base para estabelecer, formar e melhorar seus *status* social"[21], constituindo, portanto, o referencial que condiciona uma determinada qualidade de vida e a elaboração de inúmeros projetos pessoais. Não está por demais afirmar, nesse contexto, que o salário vem a influenciar a formação das subjetividades identitárias e a afetar, em considerável medida, o livre desenvolvimento da personalidade. Além do mais, se bem é certo que quem é privado de um patamar econômico minimamente digno não poderá desenvolver com liberdade sua personalidade, também é verdade que as próprias incertezas, angústias e inquietudes geradas pela expectativa frustrada de pagamento pontual do salário tendem, como regra, por si sós e paralelamente, a cercear o livre desenvolvimento da personalidade.

Difícil discordar da opinião de que

> [...] o trabalho organiza nossa vida em todas suas vertentes, [...], nos posiciona na sociedade e em nosso entorno, organiza nosso tempo restante, [...], enfim, com suas funções instrumentais, sua fonte de satisfação e de desenvolvimento pessoal, a forma em que organiza nossa atividade psicossocial, nos figura como eixo vertebral de nossas vidas[22],

20. MONTORO BALLESTEROS, Alberto. *Supuestos filosófico-jurídicos de la justa remuneración del trabajo.* Murcia, Secretariado de Publicaciones, Universidad de Murcia, 1980. p. 65. VALLE VILLAR, J. M. del: *La Protección Legal de la Suficiencia del Salario*, Madri: Editorial Dykinson, 2002. p. 34-35, apoia-se em ORTEGA ("Meditación de la técnica", I y II) para advertir que, "Ao contrário do que sucede com o animal, o ser humano sente outro tipo de necessidade: o que nosso filósofo chama a necessidade do 'supérfluo'. O homem não tem, tão somente, empenho em 'estar' no mundo, senão que seu empenho é o de 'estar bem'".

21. GOLDMAN, ALVIN L. Una perspectiva comparativa sobre la determinación de la remuneración del trabajador. *El Salario* (Estudios en Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez). Montevidéu: Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernández, 1987, t. II, p. 513-514.

22. GONZÁLEZ MACIÁ, A. *El "valor" de los derechos fundamentales en el ámbito de la relaciones laborales*: ¿es el Derecho del Trabajo la "hermana pobre" del Derecho?. Navarra: Aranzadi Social, n. 10, 2004, p. 61, passim.

mas nos parece claro que todos esses transcendentes efeitos estão intrinsecamente relacionados ao produto que obtemos do trabalho, qual seja o salário, que corresponde, em última instância, à credencial que nos permite ingressar no sistema capitalista.

Nesse contexto, não se pode perder de vista que o trabalhador irá estabelecer as suas diretrizes de consumo, os seus projetos pessoais, grande parte de seus hábitos cotidianos e, para resumir, a organização de sua vida precisamente com base na retribuição pecuniária expectada (que o trabalhador, mui legitimamente, crê estar garantida ao final de determinado período de trabalho), a qual articulará, portanto, a inserção desse trabalhador num determinado espectro socioeconômico e suas referências internas sobre seu lugar no mundo[23].

Feitas todas essas considerações, acreditamos não haver nota alguma de exagero em nossa afirmação de que o salário desempenha um papel chave no atual modelo econômico[24], dada sua representação de meio essencial e insubstituível[25] pelo qual os trabalhadores têm atendidas suas necessidades (em sentido amplo),

> [...] o que acarreia uma importante preocupação político-social, integrada nas motivações que deram nascimento ao sistema protetivo que constitui o Direito do Trabalho e que se encaminha a que o salário seja pontual e efetivamente percebido[26],

preocupação última esta que, no final das contas, é o objeto de nossos estudos.

Essa "pontualidade satisfatória, exigência sinalagmática da instantânea recepção da prestação de serviços que obtém o empregador"[27], decorre também da obviedade de que nem a fome, nem (o desfrute da) a vida, e tampouco as contas e as dívidas, esperam... O fato é que no atual sistema *post*-remuneração, segundo o qual o trabalhador primeiro executa seus serviços e apenas posteriormente recebe o correspondente pagamento em retribuição, recai sobre o trabalhador – eterno credor no contrato de trabalho – suportar todo o risco relativo ao descumprimento contratual. Inversamente, o empregador fica resguardado do perigo de cumprir sua obrigação sem receber o que lhe foi prometido, além do que passa a ter em suas mãos a possibilidade de receber sua prestação e se negar a realizar a que lhe corresponde em contrapartida (pagar o salário ajustado), obrigando o trabalhador a acionar o Poder Judiciário para obter (sabe-se lá quando) algo que lhe pertence e que para ele muito significa.

Conforme apontamos na parte introdutória, fosse o contrato de trabalho um contrato entre partes dotadas de maior igualdade no poder de negociação, decerto que existiriam cláusulas penais tendentes a assegurar ao trabalhador maiores garantias e sanções inibidoras ao

---

23. "Vivemos em uma sociedade onde o nível social e a auto-estima estão fortemente ligados ao trabalho e à renda. [...] Como nos vêem os demais e como nos vemos a nós mesmos depende de nossa renda, e ambas as coisas estão relacionadas com o posto de trabalho para una renda determinada." (SOLOW, R.M. *El mercado de trabajo como institución social*, Madri: Alianza Editorial, 1992. p. 30).

24. Há quem afirme, inclusive, que "o salário é a fórmula econômica e social mais complicada e importante da Humanidade" (CAMPOS TURMO, Ramiro. El origen de la palabra salario. *Revista de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad*. Madri, n. 11, p. 1.097, 1955).

25. Tendo em vista que "a generalização do trabalho assalariado" ocasionou "a perda do aceso direto aos meios de produção que permitiam às diversas unidades familiares procurarem por si mesmas o essencial para subsistir" (RECIO, A. *Trabajo, personas, mercados.* Barcelona: ICARIA: FUHEM, 1997. p. 31).

26. RÍOS SALMERÓN, Bartolomé. *Los privilegios del crédito salarial.* Madri: Editorial Civitas, 1984. p. 36.

27. Acórdão do Superior Tribunal de Justiça de Madri, de 18 de julho de 1996, As 3325.

empregador no tocante à hipótese de inadimplemento da obrigação salarial, mormente em se tratando de prestação travestida de tamanha importância para uma das partes contratantes[28].

Em acréscimo a todas as anteriores considerações acerca das implicações relacionadas à percepção pontual do salário, entendemos também ser relevante destacar o que está por detrás da própria instituição salarial – no caso, a prestação de um trabalho em favor de um terceiro, que se apropria dos seus frutos. Com efeito, a alienação do trabalhador quanto ao que é por ele produzido somente pode se pretender explicável à luz de um correlato pagamento pecuniário[29].

Mas não é só. Convém recordar que a prestação laboral em comento se dá com a sujeição do empregado a um triplo e ineludível poder conferido ao empregador (diretivo, regulamentário e disciplinar).

Neste ponto, vale fazer referência à origem etimológica do vocábulo *salário*, que remonta à ideia de "homem que se vende, subentendendo-se o trabalho"[30]. Decerto, não se pode desconsiderar o fato de que o trabalhador concede significativa parte de seu tempo, de suas energias e, em certa medida, de sua própria saúde – ou, para afirmá-lo de maneira ainda mais radical, de sua própria vida[31] – confiando na promessa do empregador de que será recompensado por sua dedicação. Ante a quebra de tal promessa, desafortunadamente, nenhum de referidos bens já poderá lhe ser restituído.

---

28. Sobre tal dissonância, no que se refere ao poder negocial das partes contratantes na relação empregatícia, julgamos oportuna a transcrição da seguinte reflexão: "Certamente, mal se pode falar de liberdade contratual, senão de objetiva restrição de uma das partes do contrato, no sentido em que – como é palpável na realidade socioeconômica – ordinariamente não pode negociar para determinar o conteúdo da regulação contratual e, em muitos casos, nem tão sequer livre frente à alternativa de contratar ou não contratar, pois estamos normalmente ante o único meio de se procurar os bens e serviços essenciais e indispensáveis de vida" (FERNÁNDEZ ÁVILES, José Antonio. *Configuración jurídica del salario.* Granada: Editorial Comares, 2001. p. 12-13).

29. "É a instituição salarial do contrato de trabalho, sua natureza jurídica de acordo entre sujeitos marcados pela igualdade civil, o que torna possível – escamoteando-a – a extração da mais-valia e permite que o sobreproduto pertença 'espontaneamente' ao dono dos meios de produção" (FERNÁNDEZ ÁVILES, José Antonio. *Configuración jurídica del salario.* Granada: Editorial Comares, 2001. p. 13).

30. CAMPOS TURMO, Ramiro. El origen de la palabra salario. *Revista de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad*, n. 11, p. 1.100, 1955. Referido autor afirma, em interessante e esmerado estudo, que "a palavra *salarium* que figura no léxico latino não pertence ao idioma de Lácio; é alienígena a tal língua, ainda que a Academia Espanhola creia o contrário" ("o vocábulo salário, segundo a Academia, se deriva da latina *salarium*, palavra que se origina de sal, o conhecido condimento"), explicando que a origem do vocábulo e seus derivados espanhóis "procedem do ibérico": "o fonema sal corresponde a um verbo primitivo ibérico que significa vender e venda", enquanto "no primitivo ibérico *ari* significa homem".

31. "O cumprimento do contrato laboral não implica uma sucessão econômica a favor do empregador, pois a essência de tal contrato não corresponde substancialmente uma cessão pelo trabalhador de algo pertencente a seu patrimônio que ceda pelo contrato, senão somente a obrigação de realizar um trabalho; o trabalhador não cede bens, senão energias; não presta nada que pertença à propriedade de uma pessoa, senão algo que emana de seu ser" (BAYÓN CHACÓN, G. *La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo.* Madri: Tecnos, 1955. p. 30-31; "Diferentemente do que sucede em outras relações jurídicas, onde a pessoa do devedor possui uma relevância limitada, o trabalhador empenha sua vida, sua saúde e suas energias na prestação de serviços" (SAGARDOY BENGOECHEA, Juan Antonio. *Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo*, Cizur Menor (Navarra), Thomson-Civitas, serie "Cuadernos Civitas", 2005, p. 26); "O trabalho não é um bem, pois não há arrendamento de um objeto cujo desfrute seja reconhecido ao arrendatário … O trabalho como tal no existe, somente existe un homem que trabalha." (LYON-CAEN, G. Défense y illustration du contrat du travail. Archives de Philosophie du Droit. Paris, 1968, t. 13, p. 64); "Quem presta um trabalho não entrega um objeto patrimonial, senão a si mesmo: o trabalho é o homem mesmo em seu corpo e em seu espírito" (SAGARDOY BENGOECHEA, Juan Antonio. *La dignidad en el trabajo y el mobbing*. ABC. Madri, 19 mar. 2002 Sección Opinión.).

Importante também ressaltar que a obrigação salarial surge em derivação a um contrato livremente pactuado pelo empresário, que – desde o início e sempre – é plenamente ciente de todas as implicações que giram em torno à prestação que lhe corresponde, de maneira que enxergamos inafastável seu compromisso de velar pela seguridade econômica do trabalhador na exata dimensão do que foi contratualmente ajustado[32].

Com base em todo o exposto, temos claro que o consentimento social conformado pelo Direito do Trabalho de que sejam exploradas as energias do trabalhador (ainda que balizando parâmetros mínimos de dignidade, é disso que se trata o contrato de trabalho) somente pode pretender-se verdadeiramente legitimado mediante a efetiva concretização do pontual pagamento da contraprestação que permitirá a manutenção desse trabalhador.

Daí a transcendental missão confiada ao salário, que se reflete juridicamente na adoção de inúmeros mecanismos tendentes a protegê-lo, sob os mais diversos aspectos, conforme se infere dos já mencionados institutos da inembargabilidade salarial, do privilégio dos créditos salariais frente aos demais credores, da garantia salarial em certas hipóteses de impossibilidade de prestação de serviços e da própria fixação de um salário mínimo. Inexplicavelmente, a nosso juízo, aspecto crucial acerca da vinculação salário-dignidade do trabalhador não vem merecendo a devida atenção pelo legislador e também pela maioria dos operadores do Direito, qual seja a exigência de um pontual cumprimento da obrigação de pagar o salário pelo empregador.

## IV - Responsabilidade civil do empregador (caracterização de um *dano existencial*)

Já existem diversos precedentes na jurisprudência, devidamente corroborados pela doutrina, no sentido de admitir a existência de um dano extrapatrimonial a ser reparado nas hipóteses de descumprimentos contratuais. Com efeito, sendo detectada uma estreita conexão entre o bem jurídico objeto da obrigação desatendida e os valores íntimos entranhados à personalidade humana, o contrato em questão gera uma expectativa tal, com relação à obrigação pactuada, que sua inobservância traduz, implicitamente, uma conduta indigna[33].

Estamos a nos situar no campo da responsabilidade civil, instituto cuja invocação e manejo já estão, por certo, solidamente assentados no âmbito do Direito do Trabalho. Permitimo-nos comentar, neste contexto, ainda que de forma bastante breve, nossa crença – respaldada por

32. Por certo, tal compromisso deve ser admitido "à luz do marco jurídico positivo e não de uma abstrata consideração da causa contratual e seu influxo na contraprestação salarial", dado o fato de que "o contrato de trabalho confirma a idoneidade das relações contratuais como vias de tutela e promoção da pessoa na sociedade atual", contexto no qual se torna inteligível que "a compreensão do salário não seja possível unicamente sob sua observação como contraprestação por um trabalho realizado; é preciso realizá-la no marco mais amplo da relação contratual caracterizada pelas notas tipológicas da dependência e da alteridade em que inserida" (FERNÁNDEZ ÁVILES, José Antonio. *Configuración jurídica del salario.* Granada: Editorial Comares, 2001. p. 157, 153-154, 171, passim).

33. Para ficar com um exemplo ilustrativo de tal situação, vale apontar o inequívoco reconhecimento pela doutrina e jurisprudência quanto à ocorrência de danos extrapatrimoniais em derivação ao descumprimento ou cumprimento defeituoso nos contratos de viagem combinados, nos quais a prestação principal está orientada a "proporcionar bem-estar, prazer ou tranquilidade ao credor, em suma, satisfações de caráter imaterial" (SOLÉ FELIU, Josep. El daño moral por infracción contractual: principios, modelos y derecho español. *Revista para el Análisis del Derecho.* InDret. Barcelona, fev. 2009. Disponível em: <http://www.indret.com/pdf/607_es.pdf>. Acesso em: 24 fevereiro 2010.

balizada doutrina[34] – de que o Direito do Trabalho tem uma "missão de mudança" orientada à "socialização do Direito", que deve manifestar-se não apenas por meio das novas instituições que engendra ou mediante a reconstrução das figuras tradicionais do Direito comum, mas também adotando uma linha hermenêutica "impregnada de forte coloração social" ao aplicar as referidas figuras tradicionais do Direito comum no marco do contrato de trabalho. E com maior razão ainda cremos ser pertinente tal enfoque em se tratando da obrigação salarial, na qual há de se ter em conta "as peculiaridades e axiologia próprias do salário como contraprestação jurídico-contratual", sem que se possa desconsiderar "a própria implicação pessoal de uma das partes contratantes (portadora de específicos valores) e a necessidade de uma intervenção heterônoma tuitiva que tal dimensão reclama"[35].

Feitas todas essas considerações de índole introdutória, não podemos estar de acordo com a qualificação da frustração da promessa de recebimento do salário (ou seu pagamento após atraso dotado de gravidade[36]) como mero descumprimento contratual, como se se tratasse de uma mercadoria não entregue ou um serviço comercial não executado[37].

Com efeito, manifestamos nossa convicção de que o inadimplemento ou atraso grave quanto à obrigação de pagar salários vulnera a própria dignidade do trabalhador, na medida em que gera uma situação de insuficiência econômica e sua própria instrumentalização. Reiterando aspectos já abordados em tópicos anteriores, não há como desconhecer que a segurança da sobrevivência do trabalhador e o desfrute de uma determinada qualidade de vida (com) prometidos com base na renda salarial expectada constituem, precisamente, a motivação (no sentido de causa, finalidade) pela qual referido trabalhador aceita pactuar um contrato que lhe exige a dedicação – sob subordinação – de seu tempo, de sua saúde, enfim, de suas energias.

Nossa hipótese, a cuja defesa dedicamos o presente trabalho de tese, é que **a dignidade do trabalhador tende a sofrer uma vulneração ante a simples constatação de que sua qualidade de vida decresceu em virtude do ilegítimo descumprimento empresarial quanto à obrigação de pagar pontualmente a contraprestação salarial.**

Sob tal ótica, excluímos os casos – raros, mas existentes – em que o trabalhador é dotado de uma pujança financeira que lhe permite manter sua habitual qualidade de vida independentemente da percepção (integral e/ou pontual) de sua renda salarial.

Afora tal situação extraordinária, sustentamos que o fato de o trabalhador se ver impossibilitado de dispor de sua renda salarial habitual *tende* a gerar uma injustificável

---

34. "O núcleo e motor do fenômeno da socialização do Direito está constituído pelo Direito do Trabalho, cujas instituições surgem como necessário corretivo do conservadorismo liberal dos Códigos Civis; o Direito do Trabalho formaliza, portanto e como traço mais espetacular de sua missão de mudança, instituições novas como o sindicato, as convenções e acordos coletivos, os dissídios coletivos e a participação dos trabalhadores na empresa; mas junto a essas radicais inovações que inauguram um marco decisivo no processo de coletivização das estruturas jurídicas, o Direito do Trabalho reconstrói, sob uma nova luz, as figuras tradicionais do Direito comum." (MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Prólogo de Supuestos filosófico-jurídicos de la justa remuneración del trabajo* [MONTORO BALLESTEROS, Alberto], Murcia, Secretariado de Publicaciones, Universidad de Murcia, 1980, p. 14, passim). Sobre a "socialização" ou "variação estrutural do Direito privado", entendidos como "configuração social da convivência humana que aspira à proteção dos economicamente débeis", vide SANTOS BRIZ, Jaime. *Tendencias modernas en el Derecho de obligaciones*. RDP, 1960. p. 549.

35. FERNÁNDEZ ÁVILES, José Antonio. *Configuración jurídica del salario.* Granada: Editorial Comares, 2001. p. 4-5, passim.

36. Mais adiante nos atreveremos a traçar algumas considerações acerca do conceito de gravidade que consideramos atreláveis às hipóteses de inadimplemento ou atrasos continuados salariais.

37. Pertinente recordar a célebre frase veiculada no artigo 41 da Constituição da OIT: *"le travail ne droit pas etre consideré simplement comme une marchandise ou un article de commerce"*.

violação de sua dignidade. O caráter probabilístico, e não determinístico, justifica-se porque vislumbramos situações em que a ausência de pagamento do salário ou o atraso continuado quanto a referido pagamento afeta direitos de bem-estar do trabalhador – e, de forma associada, o livre desenvolvimento de sua personalidade – apenas de forma rarefeita, sem traduzir efetiva vulneração à devida consideração de sua dignidade.

Já não se trata aqui de verificar prejuízos à manutenção ou tampouco aos direitos mais elementares de bem-estar do trabalhador (situações, estas sim, determinísticas, pois encerram inequívoca vulneração à dignidade), mas de investigar em que medida o bem-estar e o livre desenvolvimento da personalidade (aqui compreendidos os hábitos, os projetos pessoais, os sistemas de vida...) devem estar contemplados, dentro de parâmetros de razoabilidade, como manifestações do princípio/direito à (devida consideração da) dignidade.

Indiscutivelmente, um atraso salarial parcial que torne inviável a compra (ou manutenção) de um iate gera a frustração dos planos pessoais do trabalhador, impedido de desfrutar do bem-estar que a aquisição lhe proporcionaria. No entanto, poucos discrepariam que não haveria razoabilidade em caracterizar tal circunstância como uma vulneração da sua dignidade.

Por outro lado, a constatação de que um trabalhador não possa mais, a título de exemplo, manter seus filhos numa determinada escola particular ou mesmo num curso de inglês particular, ou, ainda, de que se torne inviável a frequência às sessões semanais de cinema ou teatro a que ele habitualmente assistia com seus familiares, a nosso juízo, traduz hipóteses de perturbação do bem-estar e do livre desenvolvimento da personalidade, cujas repercussões jurídicas não podem nem devem ser desprezadas. Uma infinidade de outros exemplos poderia ilustrar semelhantes circunstâncias de afetação do bem-estar e do livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador que, por um lado, estão para além das necessidades indispensáveis de sua sobrevivência (e/ou de seus familiares), mas que, por outro lado, possuem entidade e repercussão existencial suficientemente caracterizadora de um dano a ser reparado.

Conforme abordado anteriormente, um aspecto intrínseco à ideia de dignidade é sua fórmula vazia, sua conexão aos valores históricos-sociais-culturais vigentes, dimensão axiológica esta que inequivocamente se plasma na sua penetração no campo jurídico. Dito isso, convém admitir a virtual impossibilidade de serem pré-catalogadas as hipóteses de afetação da dignidade em derivação de uma frustração do bem-estar e do livre desenvolvimento da personalidade, dada a complexidade da realidade fática em que estamos operando. Realmente, o exame da eventual violação da dignidade passa pela ponderação de uma multitude de fatores dinâmicos inter-relacionáveis. Entre eles, ocorre-nos destacar, sem ânimo exaustivo, os seguintes:

- o valor inadimplido ou continuadamente atrasado;
- a comparação entre o valor inadimplido ou continuadamente atrasado e o valor total do salário (nas hipóteses de inadimplemento ou atraso de parte do salário);
- a duração do inadimplemento ou do atraso continuado salarial;
- o índice de recorrência e repetição quanto ao inadimplemento ou atraso continuado em questão (que podem dar-se de forma consecutiva ou intermitente ao longo dos meses. Nesse aspecto cabe ainda cotejar tal periodicidade com o próprio período de duração do contrato de trabalho);

- as cargas familiares relacionadas ao trabalhador que padece com o inadimplemento ou atraso continuado salarial (a existência ou não de cônjuge e/ou de filhos/ dependentes, bem como a consideração quanto à existência de outros ingressos pecuniários naquela renda familiar específica);
- os parâmetros de custo de vida na região geoeconômica habitada pelo trabalhador;
- as necessidades e hábitos de consumo ordinariamente atrelados ao trabalhador e seus familiares.

Mas reiteramos que a análise desses (e de outros possíveis) fatores em torno à gravidade quanto ao descumprimento da obrigação empresarial de pagar pontualmente a contraprestação salarial do trabalhador deve ser apreciada e inter-relacionada no caso concreto[38], valendo transcrever aqui – dada a pertinência da analogia – as palavras ditadas pela jurisprudência espanhola sobre a caracterização da gravidade para fins de relevância resolutória do contrato de trabalho:

> A entidade e transcendência do descumprimento são todas elas questões de caráter absolutamente particular e individualizado, nas quais é quase impossível estabelecer generalizações ou pautas válidas para diferentes situações, uma vez que a adoção de cada solução concreta depende fundamentalmente das circunstâncias, dados e elementos que neste caso concreto concorrem, pelo que a solução dificilmente é transladável e extensível a outro parecido, mas não exatamente igual [...]. Qualquer divergência ou disparidade nestas circunstâncias, dados ou elementos pode ser a razão essencial pela qual se aprecia ou não a existência de gravidade do descumprimento contratual[39].

Expressando a mesma ideia com palavras distintas,

> A exigência de gravidade supõe um *plus* sobre o mero descumprimento, demandando uma técnica empírica de graduação, dificilmente reconduzível a um critério abstrato, ao precisar a ponderação de cada hipótese, ou seja, uma espécie de Justiça do caso concreto[40].

De todo modo, do nosso ponto de vista, a análise no caso concreto de modo algum deve ser pautada pela exigência de comprovações cabais e tangíveis acerca dos prejuízos sofridos pelo trabalhador (e/ou seus familiares) em decorrência do inadimplemento ou atraso continuado salarial. Primeiro, porque tal corresponderia a elucubrar sobre o hipotético destino do dinheiro de que o trabalhador foi injustificadamente privado, o que configuraria, antes de tudo, um exercício de profetização do futuro... (como comprovar que o "x" devido ao trabalhador seria destinado à compra de uma fralda para sua filha? Ou que, na realidade, seria gasto num frango assado de padaria? Ou ainda que o destino efetivo daquela quantia não recebida acabaria

38. Em nossa tese, ousamos estabelecer alguns parâmetros *objetivantes*, de caráter temporal (duração do inadimplemento ou de atraso) e quantitativo (valor inadimplido ou atrasado), associáveis à gravidade do descumprimento empresarial quanto ao pagamento pontual da contraprestação salarial. Dadas as limitações e propósitos do presente estudo, abdicaremo-nos de adentrar aqui em tal detalhamento.

39. ATS 15 de janeiro de 1993 (RJ 1993,93).

40. STSJ Madri 18 de julho de 1996, As 3325.

sendo a compra de livros escolares para as crianças da casa?). Segundo, porque ainda que hipoteticamente fosse possível relacionar os bens ou serviços de consumo cuja privação decorreu do inadimplemento salarial, resultaria tremendamente difícil estabelecer precisa associação entre referidos bens e serviços tornados inacessíveis e a preservação da dignidade do trabalhador: a compra de uma fralda para uma bebê estaria associada à preservação da dignidade, ao passo que um esparadrapo não? Um frango assado sim, mas um pote de sorvete para as crianças não? Livros escolares sim, porém um estojo de lápis de colorir não? Qualquer tentativa de pré-catalogação aqui não estaria justamente a caracterizar uma limitação à liberdade do trabalhador em escolher como dispor de *seu* dinheiro?

Diante de tal panorama, mais que tormentosa ou desproporcionada, parece-nos incorreta a exigência de provas concretas do prejuízo sofrido, o qual nos afigura já devidamente dotado de significativa concreção – repetimos – ante a singela constatação de que o trabalhador está sendo (ou foi) ilegitimamente privado de dispor de seu salário e, portanto, de manter seu poder aquisitivo, seus hábitos de consumo, seus projetos pessoais, a própria organização de sua vida pessoal.

Todas as privações a que nos referimos anteriormente tendem a determinar sentimentos de angústia, preocupação, desassossego, tensão, incomodidade, incerteza e inquietude, quando não – dependendo da elementaridade dos bens e serviços de cuja privação se esteja a considerar – vexação, isolamento social, abalo moral e, até mesmo, transtornos de saúde[41]. Como é bem sabido, esses sentimentos todos não são passíveis de ser provados, dada a óbvia inviabilidade de se adentrar no ser humano para averiguar as efetivas repercussões internas de índole emocional deflagradas por um ato ilícito causado por terceiro. Trata-se, portanto, de confiar na apreciação subjetiva do julgador diante do caso concreto, a partir do referencial do homem médio.

Neste ponto, merece ser invocado um novo enfoque acerca do instituto da responsabilidade civil recentemente concebido pela doutrina e jurisprudência italianas, no qual se prescinde até mesmo de se adentrar na análise subjetiva da vítima e dos efeitos emocionais porventura causados. Basta ser constatada a "necessidade de adotar na vida de cada dia comportamentos distintos respeito ao passado, uma adaptação a uma nova forma ou nova ordem da realidade individual que tem como consequência uma pior qualidade de vida", ou, dito em outras palavras, "uma modificação pejorativa sofrida pela vítima em nível de desenvolvi-me nto da própria individualidade"[42], para que se reconheça um *dano existencial* passível de reparação pelo responsável por essa modificação pejorativa.

Tal concepção, a nosso juízo, amolda-se com justeza às hipóteses de descumprimento da obrigação de pagar pontualmente a contraprestação salarial, na medida em que estas tendem a gerar uma "turbação da serenidade familiar, do gozo de um ambiente salubre e de uma situação

41. Nesse sentido, "alguns dos sintomas mais comuns do denominado estresse laboral são [...] a pouca claridade de ideias, a dificuldade para tomar decisões, o mau humor ou as repercussões no sono e nos hábitos alimentícios, que pioram a qualidade de vida de quem os padece". Disponível em: <http://www.psiquiatria.com/noticias/ansiedad/estres/diagnostico449/30169/>. Acesso em: 24 fevereiro 2010.

42. PARPAGLIONI, M. "Il danno esistenziale fa il suo ingresso nel diritto del lavoro attraverso il mobbing", RIDL, n. 3, 2002, II, p. 537, apud SERRANO OLIVARES, Raquel. La Indemnización por los Daños y Perjuicios Derivados del Acoso Moral: una lectura constitucionalmente orientada de la responsabilidad civil por daños, In: BELTRÁN, Núria Pumar. (Coord.). *La responsabilidad laboral del empresario: siniestralidad laboral.* Albacete: Editorial Bomarzo, 2006, p. 277.

de bem-estar ou de desenvolvimento sereno da própria vida laboral"[43], desembocando no padecimento de um dano existencial, entendido este como o

> [...] 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 o privando da possibilidade de exprimir e realizar sua personalidade no mundo externo[44].

## V - (Sucinta) Conclusão

Longe de banalizar o conteúdo dos direitos fundamentais (em concreto, o da dignidade humana) ou do instituto do dano extrapatrimonial, a vinculação entre débitos salariais e vulneração da dignidade humana está no compasso de um projeto civilizatório que reconhece na valorização dos bens da personalidade humana seu eixo central.

Para além da incerteza e da angústia que quase inapelavelmente costumam sopesar sobre o trabalhador que se vê privado da única fonte de renda de sustento e que, assim, sofre todas as consequências daí derivadas – que no seio de uma sociedade capitalista terminam por desaguar em significativas limitações à liberdade de escolhas –, entendemos que o descumprimento contratual em questão encerra dano extrapatrimonial com inequívoca transcendência jurídica[45], que não se confunde, de modo algum, com um simples inconveniente ou enfado. Configura-se verdadeiro dano existencial, cuja reparação tem o caráter compensatório para a vítima e dissuasório para o responsável pelo ilegítimo atentado à dignidade alheia.

Concluímos o presente texto com a seguinte advertência, que leva emparelhada uma orientação propositiva, que nos parece tão singela quanto verdadeira:

> A condição humana deve ser levada em consideração de forma prioritária, sem ignorar que o desenvolvimento e aperfeiçoamento do ser humano deve ser o objetivo final da política social e este desenvolvimento, obviamente, não pode lograr-se se não se defende seu meio de sustento[46].

---

43. Sentença da Corte de Cassação italiana, de 3 de julho de 2001 (nº 909); pronunciamiento judicial citado e comentado por PARPAGLIONI, M. "Il danno esistenziale fa il suo ingresso nel diritto del lavoro attraverso il mobbing", RIDL, n. 3, 2002, II, p. 539, conforme indicado em SERRANO OLIVARES, Raquel. La Indemnización por los Daños y Perjuicios Derivados del Acoso Moral: una lectura constitucionalmente orientada de la responsabilidad civil por daños. In: BELTRÁN, Núria Pumar. (Coord.). *La responsabilidad laboral del empresario: siniestralidad laboral.* Albacete: Editorial Bomarzo, 2006, p. 277.

44. Sentença da Corte de Cassação italiana de 24 de julho de 2006 (nº 6.572); pronunciamento judicial colacionado por CHRISTANDL, Gregor. *La rissarcibilità del danno esistenziale.* Milão: Giufrè, 2007. p. 326 apud Eugênio Facchini Neto. In: RAMPAZZO SOARES, Flaviana. *Responsabilidade civil por dano existencial*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

45. Índice da relevância aqui apregoada corresponde à verificação de que o consagrado e inquestionável instituto da inembargabilidade dos salários – precisamente em virtude do valor que se confere à conexão salário-dignidade – determina a relatividade de dois dos pilares do sistema jurídico hodierno, quais sejam o direito de propriedade privada e o da efetividade das decisões judiciais.

46. FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. Las crisis, las alteraciones del contrato y el salario. *El Salario (Estudios en Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez)*. Montevidéu: Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernández, 1987, t. II, p. 283.

# DECISÕES DA 2ª INSTÂNCIA

# Recurso Ordinário: 0109600-82.2006.5.01.0004

| | |
|---|---|
| **Titulação:** | Direito Processual Civil e do Trabalho. Jurisdição e Competência. Competência. Competência da Justiça do Trabalho. |
| **Palavras-chave:** | competência, ação civil pública, ambiente de trabalho, administração pública. |
| **Turma:** | 4ª |
| **Relator:** | Desembargador Federal do Trabalho Luiz Augusto Pimenta de Mello |
| **Data de julgamento:** | 09/11/2010 |
| **Publicação:** | 03/12/2010 |

**Competência da Justiça do Trabalho. Ação Civil Pública. Normas jurídicas assecuratórias da higiene, segurança e saúde do ambiente de trabalho.** A Justiça do Trabalho é competente para a análise de pretensão atinente à proteção ao meio ambiente de trabalho, independente do regime jurídico a que estejam submetidos os trabalhadores que prestam serviço ao recorrido, Poder Público Municipal, na forma do precedente erigido pela Reclamação nº 3.303-1 do STF.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, em que figuram, como recorrente, **Ministério Público do Trabalho** e, como recorrido, **Município do Rio de Janeiro - Secretaria Municipal de Saúde**.

Insurge-se o recorrente (fls. 162/78) contra a sentença (fls. 136), proferida pela Juíza Maria Alice de Andrade Novaes, da 4ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que extinguiu o feito sem resolução de mérito.

Diz competente esta Justiça Especial para apreciar e julgar a presente lide, e que o Município é parte legítima para figurar no polo passivo.

As contrarrazões estão a fls. 187/92.

Dispensado do pagamento das custas (fls. 136).

É o relatório.

## VOTO

O autor pretende, em síntese, a adequação das condições ambientais de trabalho dos profissionais de saúde e demais prestadores de serviço do Hospital Philippe Pinel, com o objetivo de permitir-lhes a manutenção da integridade física, que diz respeito à própria dignidade da pessoa humana. Assevera que pretende o cumprimento da legislação que trata da proteção do trabalhador.

O Juízo do primeiro grau extinguiu o feito sem resolução de mérito, sob o argumento de que a providência requerida demanda intervenção administrativa, e de que esta Justiça Especial não pode apreciar tutela que trate das condições de trabalho dos servidores públicos estatutários. Ressaltou que, em relação aos empregados terceirizados e cooperativados, a responsabilidade seria, respectivamente, dos empregadores e da cooperativa, que nem sequer fazem parte da lide. Afinal, ressaltou que a ausência de concurso público também é matéria que não pode ser apreciada por ausência de competência do Juízo.

No tocante ao direito pretendido, observância das normas trabalhistas atinentes à saúde, higiene e segurança dos trabalhadores, importa destacar que esse direito social, previsto no inc. XXII do artigo 7º da Constituição Federal, "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança", é um dos direitos e garantias fundamentais do indivíduo, uma vez que o Capítulo II - Dos Direitos Sociais - está contido no Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais. Esse direito é também agasalhado por Convenções Internacionais, da Organização Internacional do Trabalho, aprovadas pelo Congresso Nacional e devidamente ratificadas pelo Chefe do Poder Executivo brasileiro, a exemplo das de nºs 148, 152, 155 e 161.

No tocante à fixação da competência para apreciar o pedido, vale ressaltar que não importa perquirir a qual regime jurídico se vincula o trabalhador que presta serviços ao Poder Público recorrido, ou seja, se estatutário, celetista ou cooperativado, mas, sim, que a inobservância das regulares condições de saúde, segurança e higiene das instalações do Hospital Municipal – salvaguardadas por normas de segurança e medicina do trabalho, fundamento do pedido –,são decorrentes da relação de trabalho, tomada esta em seu sentido maior.

Por sua meridiana clareza e relação de conformidade com o tema em questão, merece ser lembrado o excerto da decisão proferida pelo professor e ilustre Desembargador Ivan D. Rodrigues Alves, no PI nº 037706/2005, colacionada aos autos pelo recorrente, vejamos:

> [...] A questão revelada pelos autos transcende à discussão do regime jurídico do trabalhador. Menos ainda está adstrita ao vínculo mantido entre os trabalhadores e o Estado. Refere-se o caso à violação da relação de trabalho. Noticia o Ministério Público graves irregularidades às normas de segurança e medicina do trabalho. E se visa o *Parquet* à proteção da dignidade humana que flui dos valores sociais do trabalho, nesta Casa deve a pretensão ser analisada, porque, nos termos do art. 114, I, da Constituição Federal, "compete à Justiça do trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho." A questão envolve controvérsia acerca da relação de trabalho, e não do vínculo empregatício estabelecido entre trabalhadores e Estado.

Em face do que até aqui exposto, vê-se que não há que se falar, no caso, em violação do decidido pelo STF na ADI 3.395-6/DF, uma vez que ali apenas se deu interpretação conforme o inc. I do art. 114 da Constituição Federal, na redação da Emenda Constitucional nº 45/04, suspendendo toda a interpretação dada ao inc. I do art. 114 da CF, na redação dada pela EC 45/04, que inclui, na competência da Justiça do Trabalho, a "... apreciação... de causas que... sejam instauradas entre o poder público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídicoadministrativo.".

Nesse passo, não se pode deixar de lembrar o precedente do Pleno do STF, na Reclamação nº 3.303-1, que, em decisão unânime de seus Ministros, ao examinar caso semelhante ao ora analisado, julgou pela improcedência da reclamação do Estado do Piauí, proposta contra a decisão do Juiz da 2ª Vara de Teresina, nos autos da Ação Civil Pública nº

2004.002.22.00-6, em que o Juízo se considerou competente para o julgamento da respectiva causa, tendo por *ratio decidendi* o fato de não haver qualquer contrariedade ao que decidido na ADI 3.395, *porque a ação civil pública, tal como no caso destes autos, tinha por objeto exigir o cumprimento, pelo Poder Público, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores*. Por elucidativos, vejam-se os excertos do debate havido entre os Ministros do STF na Reclamação nº 3.303-1, *verbis*:

> O SENHOR MINISTRO CELSO DE MELLO: [...] Quer dizer, trata-se, no caso, de uma decisão judicial, proferida em sede de ação civil pública, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, contra determinada entidade estatal, em decorrência e suposto descumprimento pelo Poder Público local, de normas de saúde, de higiene e de segurança do trabalho. Descumprimento que, alegadamente, ocorreria no âmbito de uma determinada autarquia estadual ou mesmo no de um órgão da administração pública centralizada. O fato é que essa *causa petendi* estaria a sugerir, longe de qualquer debate sobre a natureza do vínculo (se laboral, ou não, se de caráter estatutário, ou não), que se pretende, na realidade, e numa perspectiva de pura metaindividualidade, provocada pela iniciativa do Ministério Público, saber se normas referentes à higiene e à saúde do trabalho estariam sendo observadas ou não por determinado ente público.
> O EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO MENEZES DIREITO: Exatamente por esse aspecto o Relator não enfrentou a questão do vínculo. Examina-se, na realidade, apenas a Justiça Competente para julgar uma ação civil pública relativa à higiene do trabalho.
> O SENHOR MINISTRO CARLOS BRITTO (RELATOR) - Que seria a Justiça do Trabalho.
> O EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO MENEZES DIREITO: Nesse sentido o precedente não foi violentado, por isso a reclamação é julgada improcedente.
> [...]
> O SENHOR MINISTRO CELSO DE MELLO: Na realidade, o próprio fundamento constitucional da pretensão deduzida pelo Ministério Público do Trabalho, em sede de ação civil pública, reside no inc. II do art. 129 da Constituição. Ora, esse dispositivo, ao dispor sobre as funções institucionais do Ministério Público, qualifica o "Parquet" como verdadeiro defensor do povo, ao estabelecer que cabe, ao Ministério Público, "zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias a sua garantia.".
> Dentre esses direitos de essencialidade inquestionável, está, por sua clara natureza, o direito à saúde. *Portanto, não estamos discutindo, no fundo, a natureza do vínculo, nem estamos em face de uma ofensa ou transgressão à autoridade da decisão proferida por esta Corte, em sede cautelar, na ação direta de inconstitucionalidade invocada como paradigma de confronto.*
> *Na realidade, o Ministério Público, legitimado ativamente ao ajuizamento da ação civil pública, invoca a proteção jurisdicional a direitos e a interesses transindividuais, com apoio numa cláusula da Constituição que lhe assegura uma das mais relevantes funções institucionais: a de atuar como verdadeiro defensor do povo*.
> [...]
> O EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO MENEZES DIREITO: Mais grave é o artigo 7º, inc. XXII, que dá como direito ao trabalhador em geral a proteção à higiene e à saúde.
> [...] (g.n.)

O acima exposto está sintetizado no Informativo nº 489 do STF, que registrou o respectivo aresto da seguinte forma:

> **Reclamação: Ação Civil Pública e Normas Trabalhistas.** O Tribunal julgou improcedente reclamação ajuizada pelo Estado do Piauí contra decisão proferida em ação civil pública promovida pelo Ministério Público do Trabalho, em que se alegava ofensa à autoridade da decisão tomada pelo Supremo na ADI 3395 MC/DF (DJU de 19.4.2006), na qual se fixara orientação no sentido de que o disposto no art. 114, I, da CF não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídicoestatutária. Entendeu-se não contrariado o que decidido na referida ADI, haja vista que a ação civil pública em questão teria por objeto exigir o cumprimento, pelo Poder Público piauiense, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores, no âmbito do Instituto de Medicina Legal do Estado - IML (CF, art. 129, II, c/c o art. 7º, XXII; Enunciado da Súmula 736 do STF). Rcl 3303/PI, rel. Min. Carlos Britto, 19/11/2007. (Rcl-3303).

Repise-se, portanto, que a natureza do vínculo existente, estatutário ou celetista, entre o Município reclamado e seus trabalhadores não afasta a competência da Justiça do Trabalho, considerando que a preservação do meio ambiente de trabalho afigura-se como um direito social (art. 7º, XXII, da Constituição Federal), e nessa condição todo e qualquer trabalhador tem direito à aplicação das normas que tratam da redução dos riscos inerentes à atividade profissional.

Este é, por exemplo, o posicionamento adotado pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, mas baseado, exclusivamente, em outro argumento também erigido pelo recorrente, qual seja: a Súmula 736 do STF, que prescreve a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento das ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, *litteris*:

> **Ação Civil Pública. Normas de segurança e medicina do trabalho. Competência da Justiça do Trabalho.** Restando evidenciado que o objeto da ação civil pública diz respeito às condições de segurança, higiene, saúde dos trabalhadores e medicina do trabalho, mesmo no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Rondônia, a competência para julgá-la é da Justiça do Trabalho. Inteligência da Súmula STF n. 736. Recursos oficial e voluntário desprovidos. (Processo 01167.2006.004.14.00-0, 2ª Turma, Relatora: Juíza Socorro Miranda, publicado em 14/11/2007).

Deve-se registrar, ainda, que o fato de haver a prestação de serviços terceirizados no Hospital Municipal, isto é, trabalhadores terceirizados e cooperativados laborando no mesmo local onde trabalham os servidores estatutários (fls. 193), não afasta a competência desta Justiça Especial, ao contrário, reforça a necessidade de sua declaração, uma vez que o espaço (hospital) em que são prestados os serviços pertence ao Município-reclamado.

Frise-se que não se está nos presentes autos discutindo a questão da responsabilidade por possíveis danos causados aos trabalhadores, se do tomador dos serviços ou do empregador, mas que o ambiente de trabalho seja um local seguro e sadio. E sendo o hospital, local da prestação dos serviços, de propriedade do Município-reclamado, é dele a responsabilidade pela adequação do ambiente. Além disso, é sabido que os prestadores de serviços são

rotineiramente modificados, e a presente ação seria inócua se ajuizada em face das empresas ou cooperativas responsáveis pela terceirização dos serviços, que, durante o curso da ação, poderiam ser substituídas.

Em relação ao argumento da decisão recorrida de que a providência requerida constitui-se em uma intervenção administrativa no hospital, não se constitui em motivo para a declaração de incompetência, pois o direito constitucional perseguido deve ser observado por todos, inclusive pelo poder público, que tem, sim, que se adequar e respeitar a legislação que trata da segurança e saúde dos trabalhadores. Se para o cumprimento da legislação em comento o poder público necessita dispor de recursos financeiros, estes devem ser incluídos na previsão orçamentária do órgão.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário para declarar a competência desta Justiça Especial para apreciar e julgar a presente ação, devendo os autos retornar à Vara de origem para o prosseguimento da ação.

**ACORDAM** os Desembargadores que compõem a Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por maioria*, dar provimento ao recurso ordinário para declarar a competência desta Justiça Especial para apreciar e julgar a presente ação, devendo os autos retornar à Vara de origem para o prosseguimento da ação.

Rio de Janeiro, 9 de novembro de 2010.

**Desembargador Federal do Trabalho Luiz Augusto Pimenta de Mello**
Relator

# Recurso Ordinário: 0179100-58.2008.5.01.0202

| | |
|---|---|
| **Titulação:** | Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/ Empregado. Indenização por Dano Moral Coletivo. |
| **Palavras-chave:** | responsabilidade civil, direitos coletivos, dano moral, indenização. |
| **Turma:** | 5ª |
| **Redatora Designada:** | Desembargadora Federal do Trabalho Mirian Lippi Pacheco |
| **Data de julgamento:** | 11/4/2011 |
| **Publicação:** | 05/5/2011 |

**Ação Civil Pública. Dano moral coletivo. Indenização.** Tendo sido provada nos autos a prática ilícita e reiterada da empresa de obrigar seus empregados a ajuizarem ações trabalhistas ou a ingressarem na Comissão de Conciliação Prévia como únicas formas de receber suas verbas resilitórias, correta a decisão que condenou a ré no pagamento de indenização por dano moral coletivo.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, interposto contra a sentença proferida pela MM. 2ª Vara do Trabalho de Duque de Caxias, em que são partes **Distral Transportes Rodoviários Ltda.** e **Ministério Público do Trabalho**, como recorrentes e recorridos.

## RELATÓRIO

Regimentalmente adoto o relatório do ilustre Desembargador Relator como segue:

> Inconformadas com a r. sentença de fls. 307/311, complementada pela decisão de fls. 378, que julgou procedente em parte o pedido contido na inicial da Ação Civil Pública, interpõem as partes Recurso Ordinário, aduzindo a ré as razões de fls. 381/449 e o Ministério Público as de fls. 462/467.
>
> Sustenta, em resumo, a ré que foi alvo de denúncia indevida e injuriosa junto ao Ministério Público do Trabalho e que não pode ser condenada no pagamento de indenização por danos morais coletivos sem que tenha havido prova mínima do alegado dano. Afirma que nenhum trabalhador apresentou ao Ministério Público reclamação quanto ao conteúdo dos Termos firmados na Comissão de Conciliação Prévia.
>
> Em seu recurso, sustenta o Ministério Público que restou sobejamente comprovado nos autos que a ré age fraudulentamente ao impor a seus empregados o ajuizamento de ações trabalhistas como única forma de receber as verbas rescisórias devidas,

valendo-se da Comissão de Conciliação Prévia como órgão homologador de TRCT. Entende que a quantia fixada na sentença a título de indenização é irrisória frente ao dano causado aos trabalhadores, a gravidade das irregularidades, a continuidade da prática da falta e do aporte econômico da demandada. Requer que a multa seja majorada para R$300.000,00 (trezentos mil reais). Requer, ainda, a condenação da empresa por litigância de má-fé, por causar incidentes infundados no processo e opor embargos de declaração meramente procrastinatórios.

Custas e depósito recursal a fls. 450/451.

Contrarrazões do MP a fls. 469/478 e da ré a fls. 490/493.

O Douto Ministério Público do Trabalho diz, à fl. 437, que o interesse público já se encontra defendido nas razões recursais e contrarrazões.

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### Conhecimento

Conheço do recurso por preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

### Mérito

#### Recurso - Distral Transportes Rodoviários Ltda.

Por não haver divergências, adoto o texto do ilustre Relator:

**RECURSO DA RÉ**

Sustenta, em resumo, a ré que foi alvo de denúncia indevida e injuriosa junto ao Ministério Público do Trabalho e que não pode ser condenada no pagamento de indenização por danos morais coletivos sem que tenha havido prova mínima do alegado dano. Afirma que nenhum trabalhador apresentou ao Ministério Público reclamação quanto ao conteúdo dos Termos firmados na Comissão de Conciliação Prévia.

Não lhe assiste razão.

Ao contrário do que afirma a recorrente, a prática ilícita de obrigar seus empregados a ajuizarem ações trabalhistas ou a ingressarem na Comissão de Conciliação Prévia como única forma de receber seus haveres resilitórios restou sobejamente comprovada pelos documentos de fls. 40/78.

Não bastasse isso, a testemunha arrolada pela própria ré confirmou, em depoimento que se encontra transcrito às fls. 281, que a maioria dos acordos firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia envolvia apenas o pagamento de verbas rescisórias e horas extras.

Tal conduta é inaceitável e não pode ser tolerada.

Portanto, nada a prover.

## Recurso do Ministério Público do Trabalho

Sustenta o Ministério Público que restou provado nos autos que a reclamada age fraudulentamente ao impor a seus empregados o ajuizamento de ações trabalhistas como única forma de receber as verbas resilitórias, valendo-se da Comissão de Conciliação Prévia como órgão homologador do termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT.

Requer o recorrente que a multa aplicada à reclamada pelo Juízo *a quo* seja majorada para R$300.000,00 em razão da gravidade das irregularidades cometidas.

Aduz ainda ser devida a condenação da empresa reclamada por litigância de má-fé em face dos incidentes infundados criados no processo e embargos declaratórios procrastinatórios.

Assiste-lhe razão parcialmente.

O dano moral coletivo ocorre quando a agressão moral é dirigida ao grupo de trabalhadores, cabendo àquele que deu causa ao prejuízo causado à categoria o dever de indenizar, com fulcro no art. 927 do Código Civil.

Provada nos autos a prática ilícita e reiterada da empresa de obrigar seus empregados a ajuizarem ações trabalhistas ou a ingressarem na Comissão de Conciliação Prévia como únicas formas de receber suas verbas resilitórias, correta a decisão que condenou a ré no pagamento de indenização por dano moral coletivo.

Contudo, tem-se que a indenização fixada na sentença recorrida (R$50.000,00 a serem recolhidos em favor do FAT - fl. 311) merece ser majorada para R$150.000,00, não por ser ‘’irrisória’’, mas porque o valor da condenação deve ser razoável, em face de seu caráter punitivo-pedagógico, na medida em que desestimula a reiterada violação dos direitos alheios, além de ser compatível com o dano moral relatado.

Quanto ao pedido de aplicação de multa por litigância de má-fé à reclamada, não se configura nos autos a alegada reiteração injustificada de incidentes processuais, tampouco o caráter procrastinatório dos embargos declaratórios (para os quais há a multa prevista no art. 538 do CPC).

Assim, dou provimento parcial para fixar o valor da indenização por danos morais coletivos em R$150.000,00, que deverá ser recolhido em favor do FAT, em respeito ao princípio da razoabilidade.

## CONCLUSÃO

Nego provimento ao recurso da reclamada e dou parcial provimento ao recurso do Ministério Público para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R$150.000,00.

**ACORDAM** os Desembargadores que compõem a Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer dos recursos e, no mérito, negar provimento ao recurso da reclamada e, *por maioria*, dar parcial provimento ao recurso do Ministério Público, para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R$150.000,00, nos termos do voto da desembargadora Mirian Lippi Pacheco, que redigirá o acórdão. Vencido o desembargador relator, que negava provimento a ambos os recursos.

Rio de Janeiro, 11 de abril de 2011.

**Desembargadora Federal do Trabalho Mirian Lippi Pacheco**
Redatora Designada

# Recurso Ordinário: 0033800-59.2004.5.01.0411

| | |
|---|---|
| **Titulação:** | Direito do Trabalho. Contrato Individual de Trabalho. Reconhecimento de Relação de Emprego. Trabalho em Condições Análogas às de Escravo. |
| **Palavras-chave:** | princípio da dignidade da pessoa humana, trabalho do menor, trabalho escravo, ação civil pública. |
| **Turma:** | 8ª |
| **Relatora:** | Desembargadora Federal do Trabalho Maria de Lourdes Sallaberry |
| **Data de julgamento:** | 12/6/2006 |
| **Publicação:** | 20/7/2006 |

**Ação Civil Pública. Competência. Ministério Público do Trabalho. Trabalho escravo e infantil.** O trabalho escravo contemporâneo caracteriza-se mediante a sujeição ou a redução do trabalhador à condição análoga de escravo, revelando-se através da fraude, das dívidas e da retenção dos salários e de documentos, de ameaças ou de violência que impliquem o cerceamento da liberdade do empregado ou de seus familiares em deixar o local da prestação dos serviços, e ainda na negativa de fornecimento de transporte para retorno ao local de origem, quando inexistem outros meios seguros de locomoção em virtude das dificuldades econômicas ou físicas da região. Não se trata apenas da defesa de direitos individuais homogêneos, definidos pelo inciso III do citado artigo 81 do CDC como os decorrentes de origem comum, uma vez que a prática do trabalho escravo e a utilização de mão-de-obra infantil afrontam toda a sociedade, na medida em que desrespeitam os objetivos fundamentais desta República Federativa, quais sejam: os de construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CF, artigo 3º), autorizando o manuseio da Ação Civil Pública pelo Ministério Público do Trabalho, nos termos dos artigos 129, III, da CR e 11, IV, da Lei nº 7.347/85 e da Lei Complementar nº 75/93.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário em que são partes **Francisco Vieira Rodrigues da Silva**, como recorrente, e, como recorrido, **Ministério Público do Trabalho**.

Recorre o réu na Ação Civil Pública, às fls. 291/302, inconformado com a decisão proferida pela MM. 1ª Vara do Trabalho de Araruama, que julgou procedente, em parte, o pedido, consoante sentença de fls. 277/286.

Reitera a ilegitimidade ativa *ad causam* do Ministério Público do Trabalho. Sustenta que a diligência perpetrada pelos auditores fiscais do trabalho e pelo membro do Ministério Público do Trabalho se tornou ilegal e abusiva na medida em que permitiram o ingresso em propriedade particular de pessoas estranhas à diligência, tais como repórteres, policiais, líder sindical, sem que portassem uma ordem judicial para tal; que a questão não foi apreciada pela decisão do primeiro grau; que as fotos tiradas pelos repórteres não podem servir de meio de prova, bem como os relatórios e autos de infrações perpetrados, os quais foram alvos de impugnação pelo réu, sem que estivesse garantido o principio do contraditório. Alega que inexiste qualquer prova de que as pessoas ingerissem água de poço; que toda a prova produzida pelo recorrente foi ignorada pela MM. Juíza *a quo*, apontando violação dos artigos 372 e 373 do CPC. Insurge-se contra a condenação ao pagamento de diferenças salariais, aduzindo que restou comprovado através da prova oral colhida que os empregados não recebem salários inferiores ao mínimo vigente no pais, já que os pagamentos eram feitos quinzenalmente. Acrescenta que não utilizava mão-de-obra sem registro na CTPS, sem equipamento de proteção de produtos químicos e sem curso de treinamento; que em momento algum o requerido aduziu em sua contestação que utilizava mão-de-obra dos chamados "safristas", como entendeu a MM. Juíza *a quo*; que restou comprovado que os empregados se locomoviam de bicicleta ou a pé, já que residiam dentro das fazendas, não havendo, assim, a necessidade de transportar pessoas no caminhão. Afirma que não foram levadas em conta pela MM. Juíza do primeiro as provas produzidas às fls. 141, 214/225, onde restou demonstrado que os empregados do réu encontravam-se habilitados para manusear produtos químicos, utilizando-se de equipamento de proteção. Diz que restou comprovado que não era permitida a presença de crianças na lavoura, e que as mesmas ficavam em suas residências com suas genitoras, reportando-se à prova oral de fls. 252/253. Por fim, pretende a reforma da sentença também quanto ao valor fixado para pagamento de danos morais.

Contra-razões às fls. 306/125.

O Ministério Público do Trabalho, à fl. 322, pelo ilustre Procurador Lício José de Oliveira, opinou pelo regular prosseguimento do feito, reservando-se, contudo, a futura manifestação, inclusive a eventual pedido de vista em sessão de julgamento, caso entenda necessário, a teor do que preceitua o artigo 83, II, VII e XII, da Lei Complementar nº 75/93.

É o relatório.

## VOTO

### Argüição de ilegitimidade ativa *ad causam*

O recorrente suscita a nulidade da r. decisão do primeiro grau, por entender que o Ministério Público do Trabalho falece de legitimidade ativa *ad causam* para propor ação civil pública, por se tratar de direitos individuais homogêneos, fazendo referência à Orientação Jurisprudencial nº 237 do C. TST. Transcreve jurisprudência em favor de sua tese.

Todavia, razão não lhe assiste.

Como bem sabido, o artigo 127 da Constituição da República incumbiu ao Ministério Público da União defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis, sendo que o inciso III do artigo 129 da mesma Carta Magna legitimou-o a promover o inquérito civil e a ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.

A ação civil pública encontra-se regulada pela Lei nº 7.347/85, que autoriza o seu manuseio na defesa de qualquer outro o interesse difuso ou coletivo que não esteja descrito nos demais incisos de seu artigo 11, tendo a Lei Complementar nº 75/93 legitimado definitivamente o MPT para propor ação civil pública na defesa de interesses coletivos e difusos. Portanto, é NA DEFESA DE INTERESSES COLETIVOS E DIFUSOS que autorizado o manuseio de ação civil pública, legitimado o Ministério Público do Trabalho.

A definição mais precisa do que sejam direitos coletivos e difusos é aquela consignada no artigo 81 do Código da Defesa do Consumidor, a saber:

> I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste Código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;
>
> II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste Código, os transindividuais de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base; [...].

A r. decisão recorrida entendeu o Ministério Público do Trabalho parte legítima para figurar no pólo ativo da presente ação exatamente porque as pretensões deduzidas na inicial se incluem entre os chamados interesses difusos e individuais homogêneos indisponíveis, uma vez que versam sobre a prática do trabalho escravo contemporâneo e a utilização de mão-de-obra infantil.

É certo que na inicial há, como ressaltado no apelo, outras pretensões, quais sejam: a anotação de CTPS, indenização por danos morais, moradia, pagamento de multa do artigo 477 da CLT e depósitos fundiários.

Com efeito, a distinção entre interesses difusos e interesses coletivos está, como posicionado por Edis Milaré, na titularidade, "certo que os primeiros pertencem a uma série indeterminada e indeterminável de sujeitos, enquanto os últimos se relacionam a uma parcela também indeterminada mas determinável de pessoas. Funda-se, também, no vínculo associativo entre os diversos titulares, que é típico dos interesses coletivos ausente nos interesses difusos". Os interesses individuais homogêneos também se distinguiriam dos difusos e coletivos pela titularidade porquanto pertencem a uma série DETERMINADA E DETERMINÁVEL de pessoas, pelo que não poderiam, mais uma vez *data venia*, ser considerados subespécie do direito coletivo. Entendo que, em sede trabalhista, a defesa dos direitos individuais homogêneos só poderia ser feita por sindicato representativo da categoria profissional, e não concorrentemente com o Ministério Público do Trabalho, limitado este que está, constitucional e legalmente, para a defesa dos direitos difusos e coletivos (inciso III do artigo 129 da CR, inciso IV do art. 11 da Lei 7.347/85 e Lei Complementar nº 75/93).

Todavia, no caso vertente, as pretensões da inicial, ao contrário do sustentado pelo recorrente, não se restringem à defesa de interesses patrimoniais privados, não se aplicando a Orientação Jurisprudencial nº 237 da SBDI-1 do C. TST. Trata-se da defesa de interesses difusos

e coletivos, haja vista que a prática do trabalho escravo e a utilização de mão-de-obra infantil desrespeitam os mais basilares princípios de justiça, quais sejam, o respeito à dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (artigo 1º, III e IV, da Constituição Federal).

Assim, não se trata apenas da defesa de direitos individuais homogêneos, definidos pelo inciso III do citado artigo 81 do CDC como os decorrentes de origem comum, uma vez que a prática do trabalho escravo e a utilização de mão-de-obra infantil afrontam toda a sociedade, na medida em que desrespeitam os objetivos fundamentais desta República Federativa, quais sejam: os de construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CF, artigo 3º).

Nessa ordem, rejeito a preliminar suscitada, tendo em vista a relevância do interesse social envolvido a autorizar o manuseio da ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho, nos termos dos artigos 129, III, da CR e 11, IV, da Lei nº 7.347/85 e da Lei Complementar nº 75/93.

Pelo exposto, rejeito.

**Cerceamento de defesa**

Suscita o recorrente a nulidade da sentença ante o cerceamento de defesa, tendo em vista o indeferimento de pergunta dirigida à testemunha, sem que tal questão fosse apreciada pelo MM. Juízo do primeiro grau.

Sem razão. O MM. Juízo do primeiro grau indeferiu duas perguntas que o recorrente pretendia fazer à testemunha Sr. Oliva Pimentel Brandão, Fiscal do Trabalho, quais sejam: "Se todas as pessoas presentes na inspeção, tais como policiais militares, repórteres e outras pessoas não identificadas, tinham autorização judicial para entrar na propriedade e acompanhar a inspeção?" e "Se a fiscalização chegou a consultar a CERJ sobre o fornecimento de energia elétrica na região?".

Diversamente do sustentado no recurso, o MM. Juízo de origem, no próprio termo de depoimento da testemunha, ao apreciar a questão, justificou as razões do indeferimento das indagações, fazendo constar do referido termo que, quanto à primeira pergunta: "A pergunta é indeferida por irrelevante ao deslinde da controvérsia", bem como quanto à segunda: "porque foge à finalidade e competência da fiscalização do trabalho a pesquisa no particular e porque sua resposta de qualquer sorte seria irrelevante para o deslinde da controvérsia, ou seja, esta pesquisa pela fiscalização não alteraria os fatos" (fl. 255).

Além disso, o MM. Juízo de origem ao afastar a alegação de abuso de poder, ilegalidade e irregularidade nas atividades dos Auditores Fiscais do Trabalho, ressaltou que referidos profissionais independem de autorização judicial para a realização da fiscalização, uma vez que esta é inerente ao cargo em que estão lotados, bastando para tanto que estejam munidos da ordem de serviço e que portem suas carteiras de identidade fiscal, consoante a norma inserta no artigo 630, § 3º, da CLT, observando, ainda, que a atuação do Ministério Público do Trabalho se deu na forma do artigo 18, I, "c", da LC 75/93. Esclareceu o MM. Juízo, à fl. 281, que não houve "qualquer alegação de prática de violência física, aquisição de mercadorias por valor superior ao praticado no mercado, óbice físico ao acesso à propriedade, e que por esta razão, e pelas já esposadas nos termos de depoimentos, foram indeferidas as perguntas ali transcritas,

dirigidas pelo requerido às testemunhas, conforme registrado nos termos de fls. 252/253 e 254/255" (fl. 281).

De toda sorte, conforme relata o Auditor do Trabalho Guilherme José de Araújo Moreira (fl. 18), somente três órgãos fizeram parte da diligência, o Ministério do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a Policia Militar (25º Batalhão), prestando apoio na questão da segurança. Se, porventura, qualquer pessoa entrou na propriedade do recorrente, sem autorização, caberia a este impedir. Se assim não o fez, não cabe agora imputar a responsabilidade aos agentes públicos.

O indeferimento de produção de prova, no caso, de pergunta à testemunha, encontra-se dentro do poder diretivo do Juiz, a quem compete dirigir o processo de forma a velar pela rápida solução do litígio (artigos 125 e 130 do CPC).

No caso, o Juiz entendeu desnecessária a indagação à testemunha por irrelevante e porque foge à finalidade e competência da fiscalização do trabalho a pesquisa acerca da energia elétrica. Ademais, está em questão a responsabilidade do réu por seus empregados e não do órgão público. Dessa forma, não configura cerceamento de defesa o fato de o Juiz indeferir pergunta à testemunha desnecessária ao deslinde da controvérsia, mormente quando restou demonstrado nos autos, mediante a prova documental produzida, que o requerido mantinha empregados em condições subumanas, sem que tivessem água potável para beber e instalações higiênicas adequadas em suas moradias.

As declarações de fls. 122/124 não socorrem ao requerido, por obtidas extrajudicialmente, o que impossibilita a contradita de quem as formulou e, portanto, o contraditório, já que a parte contrária não teve oportunidade de inquirir os declarantes, além de afrontar os princípios da imediatidade e oralidade, impossibilitando a verificação de vicio de consentimento porventura existente.

Assim, não se vislumbra o cerceamento de defesa invocado pelo recorrente, restando incólume a norma inserta no artigo 5º, inciso LV, da Constituição da República.

Rejeito.

## Mérito

### Do trabalho escravo e infantil

Como relatado na inicial e no documento de fls. 18/24, em fiscalização conjunta do Ministério Público do Trabalho e da Auditoria Fiscal do Trabalho, realizada nos dias 24 e 26 de março de 2004, nas propriedades rurais do réu – Fazenda União, Fazenda Beira Rio, Sítio Lagoa e Fazenda Espírito Santo –, restou verificado que o réu mantinha quatorze empregados, conforme rol de fls. 7/8, sem qualquer anotação em suas carteira de trabalho.

No mesmo ato, foi também apurado que os trabalhadores que não residiam nos alojamentos existentes nas fazendas eram transportados de suas residências para o trabalho e vice-versa, de forma irregular, na caçamba de uma *pick-up*, de propriedade do empregador, sem qualquer segurança; que os alojamentos não apresentavam as condições mínimas de habitação e higiene; que não possuíam banheiro e energia elétrica; que a água utilizada para beber era proveniente de um poço que, em que pese inodora, possuía coloração cinza, conforme fotografia, à fl. 84. Aduz a inicial que os empregados recebiam salário inferior ao

mínimo legal, pago no primeiro sábado ao fim de contabilizada a quinzena, mediante cheques emitidos pelo réu, contra o Banco situado no Município de Rio Bonito, distante cerca de 40km das propriedades, o que obrigava os empregados a realizarem gastos com aquisição de mercadorias nas mercearias Snobs e Gaivota, localizadas em São Vicente de Paula, à 10km da Fazenda União, no valor mínimo de R$20,00 a R$30,00, para que a troca de cheques por espécie fosse aceita nestes comércios, o que configuraria a prática de *truck system*. Consta, ainda, ter restado constatada a assinatura de recibos salariais sem que os campos destinados ao valor dos salários estivessem preenchidos. Foram verificadas pela fiscalização a ausência de recolhimento de FGTS na conta vinculada dos empregados e a utilização de produtos químicos nos laranjais, por trabalhadores de propriedades, sem a utilização de proteção individual e sem que tivessem qualquer espécie de treinamento prévio. A mesma fiscalização apurou a utilização de mão-de-obra infantil na colheita de laranjas, e ainda sem contraprestação.

O MM. Juízo do primeiro grau determinou ao requerido que passe a efetuar o pagamento dos salários aos seus empregados em observância ao artigo 465 e ao parágrafo único do artigo 464 da CLT, passando a fazer constar dos recibos de pagamento o salário efetivamente pago a cada empregado, em valor nunca inferior ao mínimo legal; que passe a transportar seus trabalhadores, se assim o fizer, em veículos adequados, com segurança, de forma que não ponha em risco a sua integridade física, bem como se abster de submeter seus trabalhadores a condições degradantes de trabalho, condenando o requerido ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, revertidos ao FAT. Além disso, determinou que o requerido se abstenha de utilizar mão-de-obra infantil.

Em seu recurso, questiona o recorrente a legalidade da diligência perpetrada pelos Auditores Fiscais do Trabalho e pelo membro do Ministério Público do Trabalho, alegando que se tornou ilegal e abusiva na medida em que permitiram o ingresso em propriedade particular de pessoas estranhas à diligência, tais como repórteres, policiais, líder sindical, sem que portassem uma ordem judicial para tal. Aduz que a questão não foi apreciada pela decisão do primeiro grau; que as fotos tiradas pelos repórteres não podem servir de meio de prova, bem como os relatórios e autos de infrações perpetrados, os quais foram alvos de impugnação pelo réu, sem que estivesse garantido o princípio do contraditório.

Todavia, razão não lhe assiste. Como já mencionado anteriormente, a questão acerca da suposta ilegalidade e abuso de poder na diligência realizada pelos Auditores Fiscais do Trabalho, acompanhados pelo membro do Ministério Público, às fazendas do réu, foi devidamente apreciada pelo MM. Juízo do primeiro grau.

Frise-se que os Auditores Fiscais do Trabalho, que pertencem ao Ministério do Trabalho, órgão do Poder Executivo, independem de autorização judicial para a realização da fiscalização, uma vez que a ação fiscalizadora é inerente ao cargo em que estão lotados e, à exceção da fiscalização imediata, para sua prática, basta que estejam munidos da ordem de serviço e que portem suas carteiras de identidade fiscal, consoante a norma inserta no artigo 630, § 3º, da CLT. Os atos administrativos provenientes das fiscalizações – autos de infração – revestem-se de presunção de veracidade, competindo ao autuado demonstrar, de forma robusta, que os fatos constatados não se passaram na forma como narrada nestes autos.

Pelo exposto, não houve no ato praticado, acompanhado pelo Ministério Público do Trabalho, na forma do artigo 18, I, "c", da LC 75/93, qualquer abuso de poder, ilegalidade ou irregularidade.

Assim, considerando que a prova produzida foi obtida por meios lícitos, correta a conclusão da r. sentença de considerar válida e eficaz a prova documental produzida pelo requerente, com a inicial, não havendo que se falar na alegada ofensa ao princípio do contraditório, estando incólume a regra inserta no artigo 5º, LV, da Constituição Federal.

**Da água não potável**

Alega o requerido que inexiste qualquer prova de que as pessoas ingerissem água de poço; que toda a prova produzida pelo recorrente foi ignorada pela MM. Juíza *a quo*, apontando violação dos artigos 372 e 373 do CPC.

Também não lhe assiste razão.

No caso vertente, foi constatado pela ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, em conjunto com o Ministério Público do Trabalho, como devidamente comprovado nos autos (fl. 82, 84, 252/253), que o recorrente mantinha empregados em condições subumanas, sem que tivessem água potável para beber e instalações higiênicas adequadas em suas moradias.

Conforme restou demonstrado durante a diligência, os trabalhadores informaram que retiravam água para beber do poço, sem proteção adequada, ou seja, inapropriada para o consumo, já que, apesar de inodora, possuía coloração cinza. Assim, não procede a alegação de que inexiste prova de que as pessoas ingerissem água de poço. Não obstante a impugnação às fotografias juntadas com a inicial, o fato é que, como bem salientou o MM. Juízo do primeiro grau, da simples leitura da contestação conclui-se ter inexistido controvérsia quanto às condições degradantes da moradia dos empregados e suas famílias. Os termos da defesa corroboram as alegações do requerente no sentido de que a água não era viável para o consumo, informando o requerido que "transferiu todos os seus empregados, com exceção daqueles residentes na Fazenda Espírito Santo, para as casas novas, com energia elétrica e água potável, existentes na Fazenda Beira-Rio" (fl. 116).

Pelo exposto, não merece qualquer reparo a r. sentença.

**Das diferenças salariais**

Insurge-se contra a condenação ao pagamento de diferenças salariais. Afirma que pagava os salários dos empregados quinzenalmente em valor não inferior ao mínimo legal, com o desconto do INSS, reportando-se aos recibos de pagamentos acostados. Aduz que referidos documentos não foram considerados pelo MM. Juízo do primeiro grau, não obstante a ausência de impugnação do requerente.

Todavia, como bem ressaltou o MM. Juízo *a quo*, a prova documental produzida não deixa dúvidas de que o requerido colhia a assinatura dos seus empregados nos recibos de pagamento sem que estes estivessem devidamente preenchidos com os valores pagos e deduzidos, conforme se verifica nos recibos salariais juntados às fls. 25/35, além de constatado pela ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, acompanhada pelo Ministério Público do Trabalho, à fl. 68. Da referida ação, restou verificado que os trabalhadores relacionados nos autos de infração, juntados às fls. 50 e 57, recebiam salário mensal no valor de R$224,00, ou seja, inferior ao mínimo legal.

Instado a apresentar os recibos de pagamento, o requerido não o fez, conforme auto de infração de fls. 70/71, não havendo dúvidas quanto à má-fé e a intenção do empregador em obter vantagem ilícita sobre seus empregados.

Assim, os documentos pertinentes à controvérsia (recibos salariais devidamente preenchidos e assinados por empregados do requerido) não foram apresentados na oportunidade, qual seja, durante o inquérito civil e a fiscalização. Caso existissem à época, teriam sido apresentados quando solicitados, o que não ocorreu, em que pese concedido prazo para tanto (fls. 70/71 e 78), sendo absolutamente inaceitável a alegação do ora recorrente de que deixou de fazê-lo em razão do tumulto.

Assim sendo, a apresentação extemporânea dos referidos documentos não tem o condão de desconstituir a robusta prova documental produzida pelo requerente, que não deixou dúvidas que o réu efetuava pagamento de salários aos seus empregados inferior ao mínimo, em total afronta ao disposto no artigo 7º, IV, da Constituição Federal e 464 da CLT. Registre-se, por oportuno, que, diversamente do alegado no recurso, os documentos juntados com a defesa foram devidamente impugnados pelo Ministério Público do Trabalho, conforme petição de fls. 244/248, penúltimo parágrafo.

Assim, correto o entendimento do MM. Juízo do primeiro grau ao determinar que o pagamento de salários deve ser efetuado em dia útil e no local de trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o seu encerramento, salvo se efetuado através de depósito em conta corrente bancária aberta para este fim em nome de cada empregado, com o expresso consentimento de cada um deles e, ainda assim, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho. Em conseqüência, determinou ao requerido que passe a efetuar o pagamento dos salários aos seus empregados em observância ao artigo 465 e ao parágrafo único do artigo 464 da CLT, passando a fazer constar dos recibos de pagamento o salário efetivamente pago a cada empregado, em valor nunca inferior ao mínimo legal.

**Da ausência de equipamentos de proteção**

Aduz que não se utilizava de mão-de-obra sem equipamento de proteção de produtos químicos e sem curso de treinamento. Afirma que não foram levadas em conta pela MM. Juíza do primeiro grau as provas produzidas às fls. 141, 214/226, onde restou demonstrado que os empregados do réu encontravam-se habilitados para manusear produtos químicos, utilizando-se de equipamento de proteção. Diz que restou comprovado que não era permitida a presença de crianças na lavoura, e que as mesmas ficavam em suas residências com suas mães, reportando-se à prova oral de fls. 252/253.

Sem razão. Como adrede mencionado, foi verificada pela fiscalização do Ministério do Trabalho, em conjunto com o Ministério Público do Trabalho, a utilização de produtos químicos nos laranjais, por trabalhadores de propriedades, sem a utilização de proteção individual e sem que tivessem qualquer espécie de treinamento prévio.

Como asseverou a r. decisão recorrida, o recorrente deixou de apresentar à ação fiscalizadora os "comprovantes" de entrega de equipamentos de proteção individual, da mesma forma como procedeu em relação à ausência de apresentação dos recibos salariais.

Assim como no item anterior, encontra-se correto o entendimento do MM. Juízo de que a apresentação extemporânea dos documentos de fls. 141, 161 e 194 não tem o condão

de desconstituir a robusta prova documental produzida pelo requerente, às fls. 21, 42 e 44, mormente em se considerando que os documentos juntados pelo requerido sequer especificam os equipamentos de proteção supostamente fornecidos, além de não terem vindo aos autos as notas fiscais de aquisição dos equipamentos, não apenas para se verificar a data da compra, mas a fim de que se pudesse aferir a sua eficácia em razão do desgaste do tempo e uso.

A ausência de equipamentos necessários à proteção e segurança dos trabalhadores que lhe prestam serviços constitui grave irregularidade e atrai para o empregador o risco de causar acidentes, que podem assumir proporções gravíssimas, atingindo não só os trabalhadores, mas o meio ambiente. Além disso, o fornecimento dos EPIs não basta para afastar o risco, é preciso que o empregador se utilize do seu poder diretivo e punitivo, fiscalizando e exigindo a real utilização dos equipamentos de segurança em cumprimento às normas de segurança e medicina do trabalho.

Pelo exposto, correta a r. sentença que determinou que o réu passe a cumprir as Normas Regulamentares Rurais de nºs 4 e 5.

**Da inexistência de registro nas CTPS**

Acrescenta que não utilizava mão-de-obra sem registro na CTPS, sustentando que em momento algum aduziu em sua contestação que utilizava mão-de-obra dos chamados "safristas", como entendeu a MM. Juíza *a quo*.

Contudo, como bem registrou a r. sentença, o requerido não comprovou que Antoniel da Silva residisse na sua propriedade graciosamente, muito menos que lhe prestava serviços esporádicos e descontínuos, como biscateiro, como alegado em contestação, ônus que lhe cabia, a teor do que preceituam os artigos 818 da CLT e 333, inciso II, do CPC. Assim, correta a r. decisão *a quo* ao declarar o vinculo de emprego entre as partes.

Quanto aos demais trabalhadores sem contrato formalizado em carteira de trabalho, não procede a alegação do recurso. Como se observa da contestação, à fl. 112, último parágrafo, assim se manifestou o recorrente: "... e eventualmente, de mão-de-obra temporária na safra." (fl. 112).

Portanto, não merece qualquer crédito a tese do recorrente, por se tratar de inovação recursal, inadmissível em nossas Cortes Trabalhistas, ante a fixação da lide pela apresentação da defesa, irrelevante a prova testemunhal produzida em sentido diverso. Ademais, a própria testemunha do recorrente, Sr. Domingos Costa da Silva, afirmou que o tal biscate era a colheita da laranja, atividade-fim do recorrente, dizendo, ainda, a referida testemunha que o seu trabalho era acompanhar a turma de trabalhadores até a chegada do Sr. João, que executava o mesmo serviço, até a chegada do filho do depoente, e que a colheita durava de oito a doze meses (fl. 256).

O contrato de safra, como espécie que é de contrato por prazo determinado, para sua validade, deve ser anotado na carteira de trabalho do empregado, com menção a esta circunstância, o que substitui o contrato escrito.

Assim, não havendo prova da celebração de contrato por safra com os empregados relacionados às fls. 7/8 e 22, encontra-se correta a r. sentença que determinou que sejam formalizados os contratos por prazo indeterminado.

**Da locomoção**

Alega que restou comprovado que os empregados se locomoviam de bicicleta ou a pé, já que residiam dentro das fazendas, não havendo, assim, a necessidade de transportar pessoas no caminhão.

Sem razão. Como bem observou o MM. Juízo de origem, a prova produzida corrobora as alegações da inicial. Como se vê nos Autos de Infração acostados às fls. 60 e 62, restou comprovado que os empregados do réu eram transportados na caçamba do veículo retratado à fl. 86 de forma habitual, o que foi confirmado pelo depoimento da testemunha Rosângela, às fls. 256/257.

Outrossim, correta a determinação do MM. Juízo do primeiro grau no sentido de que o réu, ora recorrente, deve passar a transportar seus trabalhadores, se assim o fizer, em veículos adequados, com segurança, de forma que não ponha em risco a sua integridade física.

Pelo exposto, nego provimento.

**Do trabalho infantil**

Sustenta o recorrente que não era permitida a presença de crianças na lavoura e que essas ficavam em suas residências com suas genitoras, requerendo a reforma da sentença, no particular.

Contudo, contrariamente ao alegado no recurso, a presencial de fls. 252/253, Srª Rosângela, que possui a prole indicada à fl. 04, declarou "que o réu nunca obstou a ida dos filhos da depoente à roça; [...] que o réu passava de carro pelo campo, não sabendo dizer se ele reparava na presença de seus filhos". Declarou, ainda, a depoente, que seus filhos eram levados para a lavoura espontaneamente, porque não tinha com quem deixar os menores, que ainda não possuíam idade escolar, sendo por eles auxiliada. Esclareceu que recebia por caixa de laranja colhida.

Outrossim, o depoimento do Sr. Oliva Pimentel Brandão, Auditor Fiscal do MTE, às fls. 254/255, confirma lhe ter sido informado pelos pais no curso da inspeção realizada nas propriedades rurais do requerido que os filhos auxiliavam os pais na colheita das laranjas, uma vez que estas eram deixadas no chão para que seus filhos as colocassem nos cestos.

No caso, cabia ao recorrente a prova da proibição de comparecimento dos menores à lavoura, ônus do qual não se desincumbiu, sendo certo que os trabalhadores percebiam por unidade de obra, restando evidente que a prática narrada nos depoimentos tinha por objetivo aumentar e acelerar a quantidade de cestos de laranjas colhidas.

Nessa ordem, correta a conclusão da bem lançada r. decisão de origem no sentido de que as crianças eram utilizadas para agilizar e aumentar os ganhos dos pais, mas o tomador e beneficiário final desta exploração da mão-de-obra infantil era o empregador, proprietário rural, ora recorrente.

*In casu*, como corretamente entendeu o MM. Juízo do primeiro grau, a simples omissão comprovada nos autos impõe a responsabilização objetiva do requerido, aplicando-se, por analogia, o disposto nos artigos 927, parágrafo único, 932, III, e 933 do CCB e 12 e 14 do CDC, além da Súmula nº 331 do C. TST.

Pelo exposto, nenhum reparo merece a r. sentença neste aspecto.

**Dano moral coletivo**

Por fim, pretende a reforma da sentença também quanto ao valor fixado para pagamento de danos morais.

Todavia, razão não lhe assiste.

Como constatou a bem lançada sentença, a indenização por danos morais coletivos decorre dos fatos constatados pela ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, em conjunto com o Ministério Público do Trabalho, comprovados nos autos (fl. 82, 84, 252/253), no sentido de que o recorrente mantinha empregados em condições subumanas, sem que tivessem água potável para beber e instalações higiênicas adequadas em suas moradias. Esta prática infringe as normas protetivas de higiene, segurança e saúde do trabalho e, mais, degrada a percepção que cada cidadão deve possuir de si, ferindo íntima e profundamente sua dignidade, cujo resgate se impõe.

O eminente Juiz Aloysio Corrêa da Veiga, em trabalho publicado na Revista "Consulex" (dezembro de 1996), traz a lume o conceito filosófico e sociológico de moral:

> É o conjunto de práticas, de costumes, de padrões de conduta formadores da ambiência ética em que se vive (Hermes Lima – Introdução à Ciência do Direito - Livraria Freitas Bastos – 16ª ed. - Rio de Janeiro, 1966, p.98).
>
> A moral, portanto, é um atributo da personalidade. O dano moral, em conseqüência, é aquele que afeta a própria personalidade humana.
>
> René Savatier assim conceitua o dano moral: *toute souffrance humaine ne résultant pas d'une perte pécuniaire. Les aspects en sont donc trè*s *variés. On peut réclamer, pour une souffrance physique, le pretium doloris. Plus souvent encore Ia victime souffre d›une douleur morale, dans sa réputation, dans son autorité légitime, dans sa pudeur, dans as securité et sa tranquillité, dans son amourprope, dans l›intégrité de son intellligence, dans ses affections, etc...* (Traité de Ia Responsabilité Civile en Droit Français-Librairie générale de droit et de jurisprudence - Paris, 2ª ed. - p. 92).
>
> Como se vê, o dano moral decorre da ofensa ao direito personalíssimo da vítima.

*In casu*, restou demonstrada a ocorrência de conseqüências danosas à tranqüilidade, ao amor próprio, à integridade de inteligência ou de sentimentos dos trabalhadores, para utilizarmos a definição de René Savatier.

*In casu*, os atos e as irregularidades praticadas pelo requerido, robustamente comprovadas nos autos, gravíssimas em sua natureza, tornam o dano moral fixado e deferido plenamente razoável.

Pelo exposto, incensurável a sentença do primeiro grau ao condenar o recorrente ao pagamento da indenização por danos morais coletivos, no importe de R$300.000,00 (trezentos mil reais), valor a ser revertido ao FAT, além da multa diária (astreintes) no valor de R$1.000,00, em caso de descumprimento desta sentença, com relação às obrigações de fazer e não fazer. Para tanto, correta a decisão do MM. Juízo de origem ao tornar indisponíveis todos os bens imóveis, móveis e semoventes do réu, até o limite do valor da condenação, como garantia do cumprimento das determinações da r. sentença.

**ACORDAM** os Desembargadores que compõem a Oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, rejeitar as preliminares argüidas e, no mérito, *por unanimidade*, negar provimento ao recurso.

Rio de Janeiro, 12 de junho de 2006.

**Desembargadora Federal do Trabalho Maria de Lourdes Sallaberry**
Presidente em exercício e Relatora

**Dr. Márcio Vieira Alves Faria**
Procurador-Chefe

# Recurso Ordinário: 0104900-11.2003.5.01.0411

| | |
|---|---|
| **Titulação:** | Direito do Trabalho. Contrato individual de trabalho. Reconhecimento de relação de emprego. Trabalho em condições análogas às de escravo. |
| **Palavras-chave:** | trabalho escravo, princípio da dignidade da pessoa humana, ação civil pública, ambiente de trabalho. |
| **Turma:** | 7ª |
| **Relator:** | Desembargador Federal do Trabalho Carlos Alberto Araujo Drummond |
| **Data de julgamento:** | 28/11/2007 |
| **Publicação:** | 13/12/2007 |

**Direito do Trabalho. Trabalho escravo. Liberdade de locomoção e autodeterminação. Não configuração.** A submissão de um empregado a condições degradantes de moradia não caracteriza trabalho escravo ou forçado, se mantida sua liberdade de locomoção e autodeterminação, com possibilidade de a qualquer tempo deixar de prestar serviços ao seu empregador.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, em que são partes **Aluizio Siqueira**, como recorrente, e **Ministério Público do Trabalho**, como recorrido.

Irresignado com a r. sentença proferida pela MM. 1ª Vara de Araruama, às fls. 575/585, integrada pelas decisões de embargos de declaração de fls. 591/592 e 604, que julgou procedentes em parte os pedidos formulados na peça vestibular, recorre ordinariamente o reclamante, pelas razões expostas na peça de fls. 609/632.

Preliminarmente, argúi o recorrente a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar o feito, uma vez que reduzir alguém à condição análoga à de escravo é considerado crime contra a organização do trabalho, sendo da Justiça Federal, nos termos do inciso VI do artigo 109 da CF/88, a competência para processar e julgar o pedido. Ainda em sede de preliminar, alega o recorrente que seu direito de defesa foi cerceado, porquanto não lhe foi permitida a oitiva das sete testemunhas por ele arroladas, ante o que preceitua a Lei 7.347/85 e em razão do indeferimento de ofício requisitando os prontuários médicos do Sr. Zena. No mérito, insurge-se contra a caracterização de trabalho escravo nas dependências de sua propriedade, requerendo a improcedência do pleito.

Depósito recursal e custas recolhidos e comprovados às fls. 633/635.

Contra-razões às fls. 640/650.

Manifestação do Ministério Público do Trabalho, da lavra do Dr. José Antônio Vieira de Freitas Filho, a fls. 665, apenas reportando-se às contra-razões de fls. 639/650, uma vez que o interesse público, que justificaria sua intervenção, já se encontra ali tutelado.

A fls. 667, petição do recorrente requerendo a juntada das atas das audiência de instrução da ação penal movida pelo Ministério Público Federal, em face do réu, tendo em vista os mesmos motivos alegados na petição inicial da presente ação civil pública.

Certidão de julgamento, a fls. 701, registrando a retirada de pauta do presente feito, para vista dos autos ao douto Ministério Público do Trabalho, pelo prazo de 30 (trinta) dias.

Manifestação do Ministério Público do Trabalho às fls. 702/707.

É o relatório.

## VOTO

### Conhecimento

Conheço do recurso, uma vez que se encontram preenchidos os pressupostos de admissibilidade. Conheço, também, dos documentos de fls. 668/670.

Contrariamente ao que sustenta o i. membro do Ministério Público do Trabalho, em sua manifestação de fls. 702/707, os documentos extraídos dos autos da ação penal movida pelo Ministério Público Federal em face do réu, acostados às fls. 668/700, noticiam fatos novos, na medida em que retratam as audiências de instrução e os respectivos depoimentos das testemunhas de defesa e acusação ocorridos em 12, 13 e 14 de janeiro de 2005, ou seja, em datas posteriores àquela em que prolatada a r. sentença do 1º grau.

### Preliminares

**I. Incompetência da Justiça do Trabalho**

Sustenta o recorrente que reduzir alguém à condição análoga à de escravo representa conduta típica prevista no artigo 149 do Código Penal, que é considerado crime contra a organização do trabalho, sendo, portanto, da Justiça Federal a competência para apreciar e julgar o presente feito.

Não lhe assiste razão, contudo.

É certo, embora com opiniões dissonantes na doutrina, que a Justiça do Trabalho não tem competência para a ação penal decorrente do crime capitulado no dispositivo do Código Penal acima aludido.

Todavia, o fato ensejador da presente lide tem repercussões tanto na esfera penal quanto na esfera trabalhista, restando indubitável que a matéria versada nos autos, não obstante enseje também procedimentos no juízo criminal, já devidamente instaurados, decorre da relação de emprego que os trabalhadores da fazenda de propriedade do recorrente ali mantêm. Logo, é desta Especializada a competência para processar o feito, nos termos do artigo 114 da Constituição da República.

**II. Cerceamento do direito de defesa**

Aduz o recorrente que a Lei nº 7.347/1985, em seu artigo 19, determina a aplicação do Código de Processo Civil, cujo artigo 407, parágrafo único, faculta a oitiva de até dez testemunhas. Entende o réu que se trata de regra específica para a ação civil pública, o que impede a aplicação da regra geral contida na CLT.

De se rejeitar, também, os argumentos esposados pelo recorrente.

Conforme acertadamente concluiu a MM. Juíza do 1º grau, o procedimento a ser observado é o contido na CLT, que não é omissa nesse aspecto.

Ainda alegando cerceio de defesa, inconforma-se o recorrente com o indeferimento de expedição de ofício ao hospital municipal, a fim de que fossem enviados todos os boletins médicos relativos aos atendimentos prestados ao Sr. Zena José Pifani.

Melhor sorte não lhe socorre, da mesma forma.

Com efeito, a produção da prova é encargo dos litigantes, sendo certo que a mesma destina-se à formação do convencimento do órgão julgador. Verificando o Juízo que determinada prova pretendida por uma das partes não influenciará no resultado do julgamento, ante os termos da fixação da lide, correto o indeferimento de sua produção (artigo 131 do CPC).

Rejeita-se, portanto, a argüição de cerceio de defesa, ante a inexistência de vício que tenha o condão de nulificar o julgado do 1º grau.

## Mérito

**Síntese do processo**

Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, que, em razão de denúncia formulada pelo MM. Juiz Alexandre Teixeira Freitas Bastos Cunha, titular da Vara de Araruama à época da ação, realizou Inspeção na Fazenda Soubara, de propriedade do recorrente, entre os dias 5 e 7 de novembro de 2003.

Na oportunidade, o i. representante do *Parquet* fez-se acompanhar de fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, que elaboraram o Relatório da Ação Fiscal e dos Autos de Infração acostados às fls. 11/25.

Durante a Inspeção, constatou-se, em síntese, que o réu não efetuava pagamento de salários em espécie, fornecendo-lhes dois vales quinzenais para a troca em mercadorias em uma determinada mercearia, indicada pelo empregador. Foi constatado, ainda, que os empregados trabalhavam sem o devido registro, o que foi regularizado durante a ação fiscal, tendo o réu procedido à assinatura das Carteiras de Trabalho dos empregados que ali prestavam serviços, com exceção de dois trabalhadores que residiam em condições que o i. Procurador denuncia como "em total dissonância com a cultura civilizada".

O i. Membro do Ministério Público do Trabalho assinala que Zena José Pifani trabalha na Fazenda desde 1963 e sua filha Erotildes Garcia da Cunha, desde outubro de 1980, e que estão reduzidos à condição análoga à de escravos, porquanto, além de não estarem registrados, não receberem salários – nem mesmo os vales para se alimentar –, encontram-se "jogados em local imundo e fétido, sem luz nem banheiro", conforme consta do Relatório Fiscal. E prossegue o relatório citado pelo i. *Parquet*: "Como atestam as fotos, sequer poderíamos chamar o local

como moradia, alojamento, casa, casebre ou barraco. Local degradante, um insulto à dignidade do ser humano.".

Diante de tais fatos, requereu o i. Procurador, em antecipação de tutela, o registro de Zena e Erotildes e a hospedagem dos trabalhadores em um hotel ou pousada, até que providenciada moradia adequada na própria fazenda; que o empregador passe a pagar o salário dos trabalhadores em espécie, pelo menos em parte; que o empregador deixe de praticar *truck system*; multa diária de R$1.000,00 (mil reais) por dia de descumprimento; que os bens imóveis e móveis do réu sejam tornados indisponíveis até o integral cumprimento das obrigações pleiteadas; e, em caráter definitivo, pretende a condenação do réu ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R$1.000.000,00 (um milhão de reais), reversível ao FAT; indenização substitutiva de salário no valor de um salário mínimo para cada mês de trabalho em favor de Zena e sua filha e que seja oficiado o Incra para a inclusão da Fazenda Soubara no Programa de Desapropriação para fins de reforma agrária, em razão da prática de trabalho escravo.

Em decisão que antecipou os efeitos da tutela, o MM. Juiz do 1º grau deferiu a hospedagem de Zena e sua filha, na forma como postulado; determinou o cumprimento imediato do artigo 462 da CLT e decretou a indisponibilidade dos bens imóveis e móveis do réu.

Ato contínuo, a certidão do Oficial de Justiça atesta que deixou de proceder à remoção do Sr. Zena, tendo em vista que se encontrava hospitalizado, e que "Erotildes Garcia da Cunha foi levada para a casa do irmão José Garcia da Cunha no Loteamento Lourival Carvalho, Rua Carlindo Carvalho, casa 05 em São Vicente" (fls. 60).

A MM. Juíza de origem, após colhidas as provas dos autos e procedida Inspeção Judicial (fls. 555/556), declarou incidentalmente a inexistência de relação jurídica de emprego entre Erotildes Garcia da Cunha e o réu e determinou a formalização do contrato mantido entre Zena e o réu, com data de admissão em 1º/10/1985, na função de trabalhador rural, mediante o pagamento de um salário mínimo mensal; tornou definitiva a decisão de fls. 46/48, determinando que o reclamado promova a mudança do Sr. Zena para uma casa em condições de habitabilidade digna do ser humano, pelo prazo de 30 (trinta) dias, quando a reforma do local onde dormia, na Fazenda Soubara, já deverá estar acabada para mudança do autor; declarou incidentalmente que o réu reduz seus empregados à condição análoga à de escravos, determinando sua abstenção em praticar o *truck system*, possibilitando aos empregados a livre disposição dos seus salários; condenou o réu ao pagamento de uma indenização de R$500.000,00 (quinhentos mil reais), em favor do FAT, por danos morais coletivos; determinou a expedição de ofícios ao INSS, à CEF e ao Incra, este último para que tome as providências cabíveis relacionadas à prática de trabalho escravo e ao Programa de Desapropriação para fins de Reforma Agrária.

Feitos tais esclarecimentos, passa-se ao exame do recurso, na forma abaixo.

## Do *truck system*

O sistema de barracão ou *truck system* ocorre quando os gêneros alimentícios de primeira necessidade são vendidos pelo próprio proprietário rural em sua fazenda a preços acima dos de mercado e descontados do salário do obreiro ao final do mês. Por se tratar de pessoa de pouco discernimento, muitas vezes analfabeto, o trabalhador perde totalmente o controle do valor da dívida e é facilmente ludibriado pelo credor.

No caso dos autos, embora o réu não mantivesse armazém em sua fazenda para a venda de produtos de primeira necessidade aos seus empregados, restou comprovado, através dos Autos de Infração lavrados (fls. 16/17), bem como pela prova oral colhida (fls. 462/463, 465, 467 e 669/700), que o recorrente, em vez de pagar os salários a alguns de seus empregados em espécie, fornecia dois vales mensais a serem trocados por mercadorias em uma determinada mercearia por ele indicada, em total violação ao disposto no § 4º do artigo 462 da CLT.

Assim, correta a decisão da MM. Juíza do 1º grau em determinar que o réu se abstenha de tal prática, bem como a fixação de multa pelo descumprimento do comando judicial.

## O trabalho escravo

Não obstante tenha a ação civil pública denunciado a redução análoga à de escravo com relação aos empregados Zena e Erotildes, a MM. Juíza do 1º grau, embora reconhecendo que não havia vínculo entre Erotildes e o réu, declarou incidentalmente que o réu reduz seus empregados à condição análoga à de escravos.

Ora, tal condição foi reconhecida apenas com relação a Zena, donde inapropriado o plural utilizado na sentença.

Tal fato parece irrelevante, em princípio, mas traz consequências drásticas ao empregador, porquanto, além da condenação a título de danos morais coletivos, a caracterização de trabalho escravo importa na desapropriação da propriedade daquele que mantém trabalhadores em tais condições, sem embargo das implicações na esfera penal.

Assim, mister se perquirir se, de fato, pode ser caracterizada a ocorrência de trabalho escravo em relação ao empregado Zena.

A Revista do Ministério Público do Trabalho nº 26, publicada em setembro de 2003, foi inteiramente dedicada ao *Trabalho Escravo,* e as questões ali abordadas servirão de norte para a análise da presente demanda.

Pois bem. Entre os textos produzidos naquela edição, avulta o parecer do Procurador do Trabalho da 1ª Região, Dr. Marcelo José Fernandes da Silva. A fls. 83, o autor define o crime de redução à condição análoga à de escravo como sendo "crime contra a liberdade individual, provocando cerceamento à liberdade de ir e vir e estado de sujeição, mediante qualquer meio fraudulento, de ameaça ou violento".

Já o Procurador Regional do Trabalho da 24ª Região, Dr. Luiz Antônio Camargo de Melo, em texto também publicado na aludida revista, se socorre da análise do sociólogo João Carlos Alexim, ex-diretor da Organização Internacional do Trabalho no Brasil, no seguinte sentido:

> Como a escravidão, tal como é entendida regularmente, está proibida em basicamente todos os países, surgem formas de dissimulação que causam efeitos talvez menos escandalosos ou ostensivos, mas resultam na prática de formas muito semelhantes. Existem muitas maneiras de impedir que um trabalhador exerça seu direito de escolher um trabalho livremente ou, ainda, que abandone seu emprego quando julgar necessário ou conveniente.

E, mais à frente, o Procurador Regional estabelece uma definição sobre trabalho escravo ou forçado:

> Considerar-se-á trabalho escravo ou forçado toda modalidade de exploração do trabalhador em que este esteja impedido, moral, psicológica e/ou fisicamente, de abandonar o serviço, no momento e pelas razões que entender apropriados, a despeito de haver, inicialmente, ajustado livremente a prestação dos serviços.

Relevante, também, é citar a definição sobre o tema, contida na Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho, da qual o Brasil é signatário, que em seu artigo 2º assim dispõe:

> Art. 2º
> 1. Para fins desta Convenção, a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente.

No caso dos autos, verifica-se, da análise do complexo probatório, que o Sr. Zena chegou à Fazenda em 1970, para prestar serviços ao marido da Srª Cleuza (testemunha do recorrente, ouvida a fls. 466), que pactuara com o recorrente um contrato de arrendamento, em que restou ajustada a retirada da madeira para confecção de carvão em troca da plantação de capim no pasto. Nessa época, o Sr. Zena laborava na confecção do carvão, corte de lenha e plantação de capim.

Afirmou a testemunha que, como a esposa do Sr. Zena estava grávida, a depoente pediu ao marido que conseguisse morada para eles na Fazenda Soubara, fixando o Sr. Zena residência naquele local.

Após quinze anos de arrendamento, o referido casal deixou a fazenda, mas o Sr. Zena ali permaneceu, sendo certo que, segundo a testemunha, em razão de ser o Sr. Zena uma pessoa desequilibrada e que "judiava" muito da esposa, a família o deixou.

Releva notar que não há prova do desequilíbrio de Zena e nem que espancava a esposa. No entanto, o fato de a esposa ter partido juntamente com seu filho encontra respaldo nas informações prestadas pelo filho de Zena, ouvido como informante (a fls. 464), que declarou ter trabalhado na Fazenda dos 12 aos 20 anos de idade, encontrando-se, à época do depoimento, com 39 anos, ou seja, teria deixado a Fazenda em 1985, data que a testemunha do réu também aponta como de término do contrato de arrendamento.

Outra questão que não ficou bem esclarecida nos autos é se efetivamente o Sr. Zena era alcoólatra, linha defensiva do réu.

Com efeito, um dos fiscais do trabalho, que participou da fiscalização na fazenda, afirmou em depoimento como testemunha do autor, fls. 462/463, que em nenhum momento da inspeção constatou ou teve a impressão de que Zena estivesse alcoolizado. A própria Juíza do 1º grau, em inspeção judicial, em contato direto e próximo com o Sr. Zena, por volta das onze horas, afirma que àquela altura qualquer alcoólatra já estaria embriagado, ou seja, também não teve a impressão de que o Sr. Zena estivesse alcoolizado. No entanto, em anamnese clínica, realizada pelo médico do Hospital Municipal onde esteve internado após realizada a inspeção do Ministério Público na Fazenda, o próprio Sr. Zena informou ao profissional de saúde histórico de Tabagismo desde os seis anos de idade e que era etilista de meia garrafa de cachaça por dia (fls. 478), situação, contudo, que o filho do Sr. Zena não soube esclarecer em seu depoimento.

Esse último depoimento, por outro lado, também revelou que o filho do Sr. Zena comparecia à fazenda, em média, duas vezes por mês, a fim de visitar o pai e a irmã. Sendo

certo que no dia da inspeção judicial, o Sr. Zena, visitado pela MM. Juíza do 1º grau na casa alugada pelo réu, teria dito à magistrada que "queria ir embora para a Fazenda Soubara, que sempre trabalhou desde criança, que estava doente por não estar trabalhando".

Diante dos fatos até aqui encadeados e considerando:

1) que os demais trabalhadores da Fazenda, ainda que sujeitos ao *truck system*, não podendo dispor de seus salários da forma como bem entendessem, moravam na Fazenda, com os seus familiares, em casas de alvenaria, providas de água e energia elétrica, guarnecidas com eletrodomésticos, podendo plantar e criar animais de pequeno porte para seu sustento, tendo eles e seus filhos aparências bastante saudáveis, segundo as fotos de fls. 150/156 e 159/164, e possuindo alguns trabalhadores, inclusive, moto e carro;

2) que havia uma linha de ônibus regular que cortava a fazenda, não havendo qualquer limitação ao direito de ir e vir de qualquer trabalhador, tanto que o filho do Sr. Zena o visitava regularmente;

3) que a MM. Juíza não encontrou indícios nos autos que comprovassem a relação de emprego denunciada pelo Ministério Público e auditores fiscais entre a filha de Zena, Srª Erotildes, e o réu, e, mesmo assim, era permitida a sua permanência na fazenda juntamente com o pai;

4) que não era do réu a responsabilidade exclusiva de tirar o Sr. Zena daquela situação degradante e encaminhá-lo a tratamento de saúde, uma vez que o Sr. Zena possuía familiares, sendo certo que a Agente de Saúde do Município de Araruama, em depoimento na Vara Federal de São Pedro de Aldeia, além de ratificar a tese de que o Sr. Zena era alcoólatra, afirmou que chegou a entrar em contato com o filho do Sr. Zena para tentar providenciar os documentos que o Sr. Zena não possuía, bem como autorização para interná-lo, "mas aquele filho nunca se interessou em auxiliar o pai" (fls. 680/681);

5) que os próprios auditores fiscais que realizaram as diligências na fazenda do réu, ouvidos na Vara da Justiça Federal, foram unânimes em asseverar que em seus relatórios não constou a verificação de trabalho escravo no local, mas, sim, a constatação de condições degradantes de trabalho e, mesmo assim, apenas em relação ao Sr. Zena e à Sra. Erotildes (fls. 687/696); entendo que o Sr. Zena não estava submetido à condição análoga à de escravo, porquanto, embora vivendo em precária moradia (fls. 26/45) e portando quadro de desnutrição, não há qualquer indício nos autos que estivesse com a sua liberdade de locomoção e autodeterminação comprometida, de maneira que poderia deixar a fazenda a qualquer tempo, oportunidade em que poderia ajuizar a ação individual cabível em face de seu empregador, pleiteando os direitos que lhe foram suprimidos.

São nesse sentido as palavras do auditor fiscal do trabalho Guilherme J. A. Moreira:

> [...] que para o Ministério do Trabalho, para que se caracterize trabalho escravo deve existir não só a condição degradante como, ainda mais que por alguma forma o trabalhador se veja impedido de deixar o serviço, seja por coação armada ou psicológica, seja por isolamento geográfico, seja por retenção de documentos, seja ainda por dívida, sendo certo que nenhuma destas situações ocorria na fazendo do Réu, nem mesmo com relação à ZENA E EROTILDES, os quais embora "acostumados" àquela vida, tinham total liberdade para, a qualquer momento, de lá saírem; [...] (fls. 694/696).

Em verdade, o Sr. Zena é uma vítima das mazelas da sociedade, uma vez que, aos 72 anos, não possui sequer certidão de nascimento, de maneira que, trabalhando desde os 6 anos de idade, conforme declarou à MM. Juíza do 1º grau, nunca teve uma Carteira de Trabalho. Conseqüentemente, laborou para o marido da Srª Cleuza Alves Fernandes por 15 anos e mais 18 anos para o réu, sem ver seus contratos de trabalho regularizados, o que lhe privou de uma velhice com dignidade; tudo indica que possui problemas com o alcoolismo, sem acesso à Previdência Social; foi deixado pela família; enfim, é, de fato, degradante, atentadora à dignidade humana a sua situação, mas não considero razoável tomar o réu como "bode expiatório" de todas essas desgraças.

Importante deixar bem claro que não se deve eximir o recorrente de suas responsabilidades como empregador, não é isso. Mas, no caso específico do Sr. Zena, considerando, como já destacado, as condições destinadas aos demais empregados, o caso deve ser analisado com um pouco mais de cautela, ante todos os fatores sociais implicados.

Assim, ratificando a conclusão da MM. Juíza do 1º grau, tenho que houve relação de emprego entre o Sr. Zena e o réu, mantendo todas as determinações contidas no r. julgado, no sentido de que se promova a regular identificação do Sr. Zena, efetue-se os devidos registros em sua CTPS e se providencie moradia digna de um ser humano para o retorno de seu empregado à fazenda, mas excluo da decisão a declaração incidental de que o réu reduz seus empregados à condição análoga à de escravos, bem como a determinação de ofício ao Incra, para providências cabíveis relacionadas à prática de trabalho escravo.

Considerando que dos doze empregados da Fazenda, apenas dois se encontravam registrados, considerando que o réu não pagava seus empregados em espécie, submetendo-os ao constrangimento e à humilhação de não poderem dispor de seus salários, e considerando ainda que não exerceu em sua plenitude o dever geral de cautela com relação a seu empregado Zena, privando um senhor de idade do acesso à Previdência Social, mantenho a condenação do réu ao pagamento da indenização por danos morais coletivos, mas reduzo o importe da condenação para R$100.000,00 (cem mil reais), em favor do FAT, considerando que o réu, já no ato da fiscalização, procedeu aos registros de todos os seus empregados e, no retorno dos fiscais, esses foram informados que o pagamento da segunda quinzena de outubro já havia sido realizado em espécie.

Com relação à indisponibilidade provisória dos bens, mantenho a decisão *a quo*, para a garantia da plena efetividade das medidas determinadas pela MM. Juíza do 1º grau.

Pelo exposto, conheço do recurso, rejeito as preliminares e, no mérito, dou provimento parcial ao apelo, a fim de excluir da decisão a declaração incidental de que o réu reduz seus empregados à condição análoga à de escravos, bem como a determinação de ofício ao Incra, para providências cabíveis relacionadas à prática de trabalho escravo, e reduzo a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos para o valor de R$100.000,00 (cem mil reais), em favor do FAT, mantidas as demais cominações contidas no r. julgado de 1º grau, nos termos da fundamentação supra. Reduzo, por conseguinte, o valor da condenação para R$100.000,00, com custas pelo réu de R$2.000,00 (dois mil reais), nos termos da Instrução Normativa nº 03/93, do C. TST.

**ACORDAM** os componentes da E. Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, rejeitar as preliminares e, no mérito, dar parcial provimento ao apelo, a fim de retirar da decisão a declaração incidental de que o réu reduz seus empregados à condição análoga à de escravos, bem como excluir a determinação de ofício ao Incra, para providências cabíveis relacionadas à prática de trabalho escravo, e reduzir a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos para o valor de R$100.000,00 (cem mil reais), em favor do FAT, mantidas as demais cominações contidas no r. julgado do 1º grau, nos termos da fundamentação. Reduzido, por conseguinte, o valor da condenação para R$100.000,00, com custas pelo réu de R$2.000,00 (dois mil reais), nos termos da Instrução Normativa nº 03/93 do C. TST, tudo na conformidade da fundamentação do voto do Relator.

Rio de Janeiro, 28 de novembro de 2007.

**Desembargador Federal do Trabalho Carlos Alberto Araujo Drummond**
Relator

**José Antônio Vieira de Freitas Filho**
Procurador-Chefe

# Recurso Ordinário: 0001693-45.2010.5.01.0283

| | |
|---|---|
| **Titulação:** | Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/ Empregado. Indenização por dano moral. |
| **Palavras-chave:** | Princípio da dignidade da pessoa humana, dano moral, indenização, condições de trabalho. |
| **Turma:** | 8ª |
| **Relatora:** | Desembargadora Federal do Trabalho Ana Maria Soares de Moraes |
| **Data de julgamento:** | 24/5/2011 |
| **Publicação:** | 31/5/2011 |

**Agrisul. Usina canavieira. Trabalhador no corte de cana de açúcar. Condições de trabalho. Dano moral.** Define-se dano moral como o decorrente de ofensa à honra, ao decoro, à paz interior de cada qual, às crenças íntimas, aos sentimentos afetivos de qualquer espécie, à liberdade, à vida e à integridade corporal, ou seja, dano moral é aquele que diz respeito a lesões sofridas pela pessoa em seu patrimônio de valores exclusivamente ideais. Para que seja imputada ao empregador a prática de ato passível de gerar indenização por dano moral, imperativa a comprovação da existência do ato ofensor e do nexo causal entre tal ato e o dano experimentado pela parte ofendida. Evidente, *in casu*, o descaso com os trabalhadores. Aviltantes as condições de trabalho. A conduta negligente do empregador tem potencialidade ofensiva suficiente para provocar ofensa aos direitos da personalidade do reclamante.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, em que são partes (1) **Agrisul Agrícola Ltda.**, (2) **Companhia Brasileira do Açúcar e do Álcool**, (3) **Energética Brasilândia Ltda.**, (4) **Jotapar Participações Ltda.** (todas em recuperação judicial) e (5) **Agriholding S.A.**, (6) **Jacumã Holding S.A.**, (7) **Emac – Empresa Agrícola Central Ltda.** e (8) **Companhia Agrícola Norte Fluminense**, como Recorrentes, e **Carlos Antonio da Silva Hermogenes**, como Recorrido.

Inconformadas com a r. sentença de fls. 170/174, proferida pelo MM. Juiz Carlos Aurélio Azevedo Freitas, da 3ª Vara do Trabalho de Campos dos Goytacazes, que julgou parcialmente procedente o pedido autoral, dela recorrem as reclamadas, consoante as razões de fls. 175/193.

Em seu apelo, deduzem preliminares. No mérito, hostilizam a condenação solidária e o deferimento de indenização por dano moral.

Custas e depósito recursal demonstrados às fls. 196/197.

Contrarrazões às fls. 205/212.

Sem parecer da D. Procuradoria do Trabalho.

É o relatório.

# VOTO

## Conhecimento

Conheço do recurso, por preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

## Mérito

### Da ilegitimidade passiva *ad causam*

Em grau recursal, a primeira ré (Agrisul) suscita a ilegitimidade passiva *ad causam* das demais e pede a respectiva exclusão do feito.

Sem razão.

As condições da ação funcionam como uma pré-análise com intuito de verificar se a ação merece ter conhecido seu mérito ou não. Devem ser examinadas no plano lógico e abstrato, ou seja, *in status assertionis*, daí a renomada teoria da asserção que atesta, como verdadeiras, as proposições do autor afirmadas na petição inicial, bastando a simples indicação pelo autor, para que as reclamadas figurem no polo passivo da demanda – entendimento plenamente acolhido pelo juízo *a quo*.

Nego provimento.

### Da recuperação judicial

Em seu apelo, as rés discorrem sobre o novel instituto da recuperação. Argumentam que as obrigações originais foram novadas. Ponderam que houve perda de objeto. Acrescem que a lei "determina a suspensão de todas as ações e execuções".

Em que pese à argumentação das recorrentes, não há falar em suspensão do feito. A presente reclamação (ainda na fase cognitiva – registre-se) segue seu curso normal. Após a emergência da coisa julgada, poderá o reclamante habilitar-se no Juízo Falimentar para satisfazer os créditos deferidos em Juízo, em face das reclamadas em recuperação judicial. Se assim preferir (em razão da condenação solidária de outras rés).

Nego provimento.

### Da responsabilidade solidária – grupo econômico

No tema, assim decidiu o MM. Juízo primeiro (fls. 178, *in verbis*). Interessante a transcrição da fundamentação para melhor compreensão dos contornos fáticos da lide:

> Quanto à alegada solidariedade por existência de Grupo Econômico, não é preciso que se escreva muito para se constatar tal reconhecimento, à vista da realidade fática que se verifica, ainda que por perfunctória análise dos autos!
> Já foi dito por este Juiz em diversas outras idênticas demandas em curso por este Juízo que as rés, por conveniência de seus proprietários, evidentemente (ainda que por conta disso haja lesões de direitos, principalmente dos trabalhadores e ao fisco, registre-se), **desmembraram a antiga Usina Santa Cruz em diversas outras sociedades**

> **empresariais, sob um comando único, como é fato público**: uma cuidando do cultivo da cana-de-açúcar e sua colheita (a Companhia Agrícola Norte Fluminense, que formalmente sucedeu a primitiva Usina Santa Cruz); outra cuidando de agricultura e pecuária (a Emac – Empresa Agrícola Central Ltda.); outra também com este mesmo objeto social (a Agrisul Agrícola Ltda.), e, **apesar de estarem formalmente sediadas em locais diferentes, até mesmo em São Paulo, a realidade demonstra que várias delas funcionam no parque industrial da antiga Usina Santa Cruz, nesta cidade de Campos dos Goytacazes, e outras, ainda que aqui não funcionando, pertencem ao mesmo Grupo Empresarial, aí no sentido de coordenação!**
>
> **Daí a promiscuidade na relação jurídica de emprego mantida com diversos empregados, onde eles ora trabalham para uma, ora para outras, sem saber ao certo, em muitas situações, quem realmente é a sua empregadora.**
>
> **Tudo isto, evidentemente, sem qualquer alteração das funções do trabalhador, e sem que ele, evidentemente, tenha conhecimento de qualquer modificação jurídica de seu empregador.**
>
> Ora, este Juiz tem dito em tais situações que a existência de Grupo Empresarial para a legislação trabalhista não tem e nem pode ter a roupagem que lhe é dada no campo civilista, sob pena de serem relegados a último plano os eventuais direitos dos trabalhadores! Daí a regra imperativa do art. 2º, par. 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, quando prevê expressamente que em casos existenciais onde várias empresas estejam sob direção e controle ou administração comum serão solidariamente responsáveis a principal e demais subordinadas. É o que se constata na espécie dos autos, onde **as sociedades empresárias, apesar de formalmente terem personalidades jurídicas distintas, estão sob o comando único do Sr. Francisco Pessoa de Queiroz Neto, como é fato público, inclusive constando em Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, em curso pelo Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Campos dos Goytacazes.**
>
> Razões pelas quais declaro ser as rés solidariamente responsáveis por todas as obrigações que forem reconhecidas em favor do autor nesta demanda! (grifos nossos)

Não bastassem os fatos públicos narrados pelo MM. Juízo *a quo*, a análise dos atos constitutivos, atas de assembleias e procurações, juntados às fls. 138, apontam para existência de grupo econômico entre rés.

Por outra vertente, o patrocínio, em Juízo, pelo mesmo advogado é forte indício da relação empresarial existente entre as empresas.

Os fatos fazem crer, seguramente, que as reclamadas estão sob o controle de uma mesma família.

Com efeito, há administração comum, subordinação e unidade de objetivos. As circunstâncias atraem o disposto no art. 2º, § 2º, da CLT.

Configurado o grupo econômico, respondem as rés solidariamente.

Nego provimento.

## Do dano moral

No libelo, alegou o reclamante que eram reprováveis as condições de trabalho. Disse que o empregador não fornecia EPIs, que não havia abrigo para as refeições e que não havia banheiro no local de trabalho, exigindo que o trabalhador fizesse "suas necessidades fisiológicas

atrás das moitas de cana-de-açúcar". Acrescentou que as circunstâncias levaram à propositura de ação cautelar inominada pelo MPT. Concluiu dizendo que o tratamento dispensado era "degradante, ferindo o princípio da dignidade humana". Pediu indenização por danos morais de R$30.000,00 (trinta mil reais).

O MM. Juízo, ciente das más condições de trabalho daqueles que labutam nos canaviais ("é fato público que as usinas de Campos dos Goytacazes dão os piores exemplos de ofensa à dignidade dos trabalhadores no corte de cana-de-açúcar" - sentença às fls. 172/173), deferiu indenização no valor de R$5.000,00 (cinco mil reais).

A ação ajuizada pelo MPT (fls. 11 e ss) relata a "condição de extrema degradância" a que se sujeitam os trabalhadores da Agrisul (empregadora do reclamante – CTPS às fls. 10), destacando os seguintes fatos (fls. 15/16, especificamente): inexistência de barraca sanitária, inexistência de abrigo para refeição, transporte inadequado, pondo em risco a integridade física dos trabalhadores, falta de EPIs e não fornecimento de água potável suficiente.

Define-se dano moral como o decorrente de ofensa à honra, ao decoro, à paz interior de cada qual, às crenças íntimas, aos sentimentos afetivos de qualquer espécie, à liberdade, à vida e à integridade corporal, ou seja, dano moral é aquele que diz respeito a lesões sofridas pela pessoa em seu patrimônio de valores exclusivamente ideais.

Para que seja imputada ao empregador a prática de ato passível de gerar indenização por dano moral, imperativa a comprovação da existência do ato ofensor e do nexo causal entre tal ato e o dano experimentado pela parte ofendida.

Evidente, *in casu*, o descaso com os trabalhadores. Aviltantes as condições de trabalho. A conduta negligente do empregador tem potencialidade ofensiva suficiente para afrontar os direitos da personalidade do reclamante.

No caso, suficientes os elementos presentes nos autos para tal demonstração. Atendido o disposto no art. 818 da CLT, c/c o art. 333 do CPC.

Devida a indenização deferida. O valor da condenação é adequado à moldura fática presente nesta demanda. Registre-se, também, seu efeito pedagógico. Não cabe a reforma do julgado, no particular.

Nego provimento.

**Da multa por litigância de má-fé**

Ao final de suas contrarrazões (fls. 205/212), o reclamante pede a condenação das recorrentes por litigância de má-fé. Invoca o teor dos arts. 17 e 18 do CPC.

Sem razão. Não caracteriza litigância de má-fé a utilização de recursos previstos na legislação processual para atacar decisões contrárias à parte.

Inviável, pois, a condenação ora pleiteada.

Nego provimento.

Pelo exposto, conheço do recurso e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação supra.

**ACORDAM** os Desembargadores que compõem a Oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, negar provimento ao recurso.

Rio de Janeiro, 24 de maio de 2011.

**Desembargadora Federal do Trabalho Ana Maria Moraes**
Relatora

# Recurso Ordinário: 0076800-05.2005.5.01.0014

| | |
|---|---|
| **Titulação:** | Direito Processual Civil e do Trabalho. Formação, Suspensão e Extinção do Processo. Legitimidade para a Causa. Legitimidade para Propositura de Ação Civil Pública. |
| **Palavras-chave:** | ação civil pública, direitos coletivos, legitimidade, obrigação de fazer. |
| **Turma:** | 1ª |
| **Relator:** | Desembargador Federal do Trabalho José Nascimento Araujo Netto |
| **Data de julgamento:** | 19/10/2010 |
| **Publicação:** | 30/11/2010 |

**Ministério Público do Trabalho. Legitimidade para postular mediante Ação Civil Pública o cumprimento de obrigações de fazer e não fazer em favor de uma coletividade de trabalhadores ligados por relação jurídica comum: vínculo de emprego.** Embora os direitos sejam individuais, são aqui coletivamente tratados. Gerais, ainda que individuais homogêneos porque originários de relação jurídica firmada com o mesmo empregador, na condição de fornecedor de mão de obra em face de seu tomador, aqui não se cuida de individualizar tais interesses. Busca-se, sim, tutela jurisdicional capaz de coibir reiterações das apontadas práticas lesivas ao coletivo, independentemente de sua composição atual ou futura. Então, pode-se afirmar com tranqüilidade que o Ministério Público do Trabalho não age no caso como um intruso na relação empregado/empregador, mas sim exerce o mister que lhe é atribuído na parte final do inciso III do art. 129 da Constituição Federal, destinado a proteger interesse coletivo. E assim é porque os direitos e/ou interesses cuja proteção aqui se postula, em tese, se enquadram nas hipóteses em que a legislação confere legitimidade ao *Parquet* para ajuizar a ação civil pública.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário na Ação Civil Pública protocolada sob o nº 0076800-05.2005.5.01.0014, em que figuram **Telemar Norte Leste S.A.** e **Telsul Serviços S.A**., como Recorrentes, e **Ministério Público do Trabalho**, como Recorrido.

Pelo MM. Juízo da 14ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, em sentença proferida às fls. 1.170/1.175 da lavra do douto magistrado Evandro Lorega Guimarães, foi julgado procedente em parte o pedido deduzido na peça de ingresso para condenar a primeira ré a cumprir obrigações de fazer e de não fazer conforme pretensões demandadas nos itens a.1.4), a.1.5), a.1.6) e a.1.7), independentemente do trânsito em julgado, antecipar os efeitos da tutela, fixar

a multa de R$1.000,00 por trabalhador, em caso de descumprimento do que foi objeto de provido e a multa diária de R$2.000,00, por trabalhador, enquanto permanecer a lesão, a contar da ciência pessoal da decisão, com o depósito do produto da arrecadação a favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador, e, as definitivas contidas nos pleitos b.1.4), b.1.5, b.1.6) e b.1.7), sendo a segunda ré responsável subsidiariamente pelas multas, e condenar a primeira ré a depositar a favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador a quantia de R$25.000,00, corrigida monetariamente a contar da publicação daquela decisão, a título de reparação de danos genéricos, tudo com base nos fundamentos então expostos.

A sentença foi integrada às fls. 1.209/1.210 e 1.214, em decisões quanto aos dois Embargos de Declaração opostos pela primeira ré.

Inconformadas com o julgado, as litisconsortes passivas interpuseram Recurso Ordinário.

Telemar apresentou razões às fls. 1.184/1.197, ratificando-as às fls. 1.312. Resiste à condenação subsidiária que lhe foi imposta, suscitando que o provimento foi de imputação de multas à primeira ré em razão de eventual descumprimento de obrigação personalíssima atribuída àquela, e que não se obrigou subsidiariamente ao pagamento de multas impostas à primeira ré, seja por força de lei e tampouco em razão do contrato. Renova as argüições de carência de ação por considerar inadequado o manejo de ação civil pública em face do objeto deduzido, e de litispendência no que tange ao pedido de pagamento de indenização por dano moral coletivo, conforme ação anterior – processo 0012-2005-014-01-00-4 –, requerendo no particular a extinção dos pedidos deduzidos nas letras a.3 e b.5 da inicial. Em confronto com as multas cominadas à primeira reclamada e cuja responsabilidade lhe foi atribuída subsidiariamente, argumenta que a obrigação personalíssima atribuída à primeira ré encontra-se consubstanciada em normas vinculadas à Medicina e Segurança do Trabalho. E quanto a essas, a própria CLT já prevê a penalidade a ser aplicada aos infratores das normas gerais de tutela do trabalho. Entende que há ofensa ao art. 5º, II, da CRFB e, ainda, aos arts. 287 do CPC e 279 e 414 do CCB, uma vez que pelo pagamento da pena responde o culpado. Por fim, quanto ao pedido de indenização em favor do FAT, sustenta tratar-se de pedido manifestamente improcedente por ausência de previsão legal, utilizando-se a ACPU como instrumento de arrecadação de tributos à União, em afronta ao disposto nos arts. 5º, II, 149, 195 e 151, I, todos da CRFB.

Telsul, às fls. 1.221/1.272, renova a arguição de ilegitimidade ativa *ad causam*. Argumenta que a ACPU tem caráter genérico e abstrato, na defesa de interesses difusos e coletivos, de acordo com as normas previstas nos arts. 129, III, da CRFB, e 6º e 83, III, da LC nº 75/93. E que no presente caso não vislumbram mencionados interesses, uma vez que a demanda está relacionada a um número certo e determinado de empregados, que atua ou atuou na reclamada, prevalecendo o enfoque individual do interesse, não cabendo ao MPTr a busca de satisfação de tais pretensões. E que assim, a presente demanda não versa sobre direitos metaindividuais, mas, sim, sobre interesses e direitos divisíveis, perfeitamente individualizáveis. Renova, ainda, a argüição de restrição especial em referência ao art. 93 do CDC e ao art. 17 da Lei 7.347/85, quanto à competência territorial, para que se observe que as alegações lançadas no libelo estão limitadas à cidade do Rio de Janeiro. Suscita, ainda, a improcedência de todos os itens do pedido em razão da ausência de prova oponível à recorrente. Pugna pela improcedência do pedido. E, mantida a condenação, requer seja revisto o valor de R$25.000,00, para que seja fixado um outro compatível com os princípios constitucionais da razoabilidade e proporcionalidade. Quanto à multa pecuniária em caso de descumprimento da decisão judicial,

ainda em sede de argumentação, assinala que a mesma apenas seria devida após a notificação para cumprimento de uma decisão transitada em julgado, sob pena de ofensa ao princípio do devido processo legal, reportando-se ainda à Lei nº 7.347/85, art. 12, § 2º, pugnando ainda pela revisão do valor da multa por excessivo. Por fim, requer seja cessada a tutela antecipada, suscitando o perigo da irreversibilidade.

Houve o preparo recursal, conforme depósito garantidor comprovado pela segunda ré às fls. 1.202 – complementado às fls. 1.218 e 1.219 – e custas às fls. 1.203. Pela primeira ré, às fls. 1.273 – depósito garantidor e complemento – e custas às fls. 1.274.

Apresentadas contrarrazões pela parte autora, o Ministério Público do Trabalho, às fls. 1.291/1.304.

Em decisão às fls. 1.309, o MMº Juízo *a quo* não conheceu dos Embargos de Declaração opostos pelo Ministério Público do Trabalho, por intempestivos.

Autos não remetidos à Procuradoria Regional do Trabalho, eis que o Ministério Público é parte processual.

É o relatório.

## VOTO

### I – Conhecimento

Presentes os pressupostos de admissibilidade cabíveis na espécie, conheço de ambos os Recursos Ordinários.

### II – Mérito recursal

**Carência de ação por ilegitimidade ativa *ad causam* arguida por ambas as rés**

O propósito declarado na inicial, em linhas gerais, é coibir prática tornada rotineira nas relações empresariais de terceirização envolvendo a segunda ré, matéria por demais conhecida nesta Especializada. Em especial, destaca-se a inobservância pelas empresas que contrata, no que respeita ao cumprimento de conteúdo mínimo nas relações jurídicas aperfeiçoadas com seu pessoal subordinado, de inadimplemento contratual quanto a direitos dos trabalhadores assegurados em lei.

Ademais, é notória a conduta reincidente da primeira ré verificada em demandas singulares ajuizadas perante esta Especializada, e sua reiterada condenação como obrigada principal e da segunda ré, subsidiariamente.

A vasta documentação adunada nos autos da presente ação civil pública em que são noticiadas ilegalidades constatadas por ação fiscal da administração pública, representada pela Delegacia Regional do Trabalho, assim também a demonstração de inquéritos civis públicos instaurados pelo *Parquet* trabalhista, somado aos milhares de trabalhadores cuja força reconhecidamente é absorvida pela primeira ré em prol da executividade de contratos civis

celebrados com a segunda ré, são elementos suficientes à indicação da presença do interesse coletivo a embasar a presente demanda.

Com efeito, embora os direitos sejam individuais, são aqui coletivamente tratados.

Gerais, ainda que individuais homogêneos porque originários de relação jurídica firmada com o mesmo empregador, na condição de fornecedor de mão de obra em face de seu tomador, aqui não se cuida de individualizar tais interesses. Busca-se, sim, tutela jurisdicional capaz de coibir reiterações das apontadas práticas lesivas ao coletivo, independentemente de sua composição atual ou futura.

Então, pode-se afirmar com tranquilidade que o Ministério Público do Trabalho não age no caso como um intruso na relação empregado/empregador, mas sim exerce o mister que lhe é atribuído na parte final do inciso III do art. 129 da Constituição Federal, destinado a proteger interesse coletivo. E assim é porque os direitos e/ou interesses cuja proteção aqui se postula, em tese, se enquadram nas hipóteses em que a legislação confere legitimidade ao *Parquet* para ajuizar a ação civil pública.

Busca-se assegurar o cumprimento das normas contidas na CLT e na Constituição relativas aos direitos obreiros, seja no curso contratual ou no ato do desligamento, direitos sociais consagrados nos artigos 6º e 7º da CRFB, dos valores sociais do trabalho inscritos na Carta Política de 1988, assim também de princípios fundamentais do estado de direito (inciso IV, art. 1º do mesmo diploma). Ao mesmo tempo, pretende-se estancar a conduta tipificada no art. 203 do Código Penal Brasileiro.

Estamos, pois, diante de interesses ou direitos coletivos, segundo a definição dada no inciso II do art. 81 da Lei 8.078/90, transindividuais (os acima mencionados), de natureza indivisível (são iguais para todos, não se confundindo com a divisibilidade da sua representação pecuniária para cada trabalhador) de que são titulares pessoas ligadas entre si (coletividade dos trabalhadores da segunda ré absorvidos da primeira) e com a parte contrária (as rés) por uma relação jurídica base (o vínculo empregatício). Vale lembrar que a regra, em termos de direito trabalhista, é a indisponibilidade e que reduções, como é o caso de salário e jornada, estão condicionadas à negociação coletiva.

Para a defesa desses direitos, a interpretação sistemática de normas legais pertinentes permite concluir pelo cabimento e legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propor a presente. Nesse sentido, os seguintes dispositivos: art. 127, *caput*, e art. 129, inciso III, da CRFB; art. 6º, inciso VII, alíneas a, c e d, art. 83, inciso III, art. 84, inciso II, da Lei Complementar nº 75/1993; art. 1º, inciso IV, art. 3º, art. 5º, inciso I e art. 21, da Lei nº 7.347/1985; e, finalmente, art. 83, art. 81, incisos II e III, art. 82, inciso I, e art. 92, todos da Lei nº 8.078/90.

Vale consignar que a legitimidade do Ministério Público do Trabalho não está restrita à hipótese do inciso II, mas abrange também os direitos individuais homogêneos indisponíveis, sociais, difusos e coletivos, ou seja, aqueles previstos no inciso III do já mencionado Código de Defesa do Consumidor. Ilustra-se o posicionamento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho com a decisão abaixo transcrita.

> NÚMERO ÚNICO PROC. AIRR – 1040/2004-014-03-41
> PUBLICAÇÃO: DJ – 26/08/2008
> ACÓRDÃO – 1ª Turma
> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA**. 1. ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA PROPOR AÇÃO CIVIL PÚBLICA**. Na forma

do que dispõe o art. 129, III, da CF, ostenta o Ministério Público do Trabalho legitimidade para ajuizar ação civil pública, visando à defesa de direitos individuais homogêneos dos trabalhadores. Este entendimento deriva do fato de que mencionados direitos decorrerem de origem comum no tocante aos fatos geradores, recomendando-se a defesa de todos a um só tempo. No caso dos autos, em que se observa a utilização de cooperativa para uma terceirização, cuja denunciação é considerada fraudulenta com nítido propósito de afastar o reconhecimento da relação de emprego, os interesses são individuais, mas a origem única recomenda a sua defesa coletiva em um só processo, pela relevância social atribuída aos interesses homogêneos, equiparados aos coletivos, não se propondo uma reparação de interesses meramente individuais. Desta forma, é possível a defesa destes direitos pelo órgão encarregado pela Constituição Federal de garantir a incolumidade da ordem jurídica. Os dispositivos legais indicados e os arestos colacionados no apelo encontram óbice na Súmula 333 do TST e no § 4º do art. 896 da CLT, em face do entendimento tranqüilo desta Corte em relação ao tema. Agravo de instrumento não provido. **2. TERCEIRIZAÇÃO. ILÍCITA. SERVIÇOS. ATIVIDADE FIM. LEGALIDADE. COOPERATIVA. ENFERMEIROS. MÉDICOS. SOCIEDADE COOPERATIVA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA.** A natureza da relação jurídica entre o trabalhador e a cooperativa ou entre o trabalhador e o tomador de serviços é determinada pela realidade espelhada no conjunto fático-probatório do processo. No caso, o quadro fático delineado pelo acórdão regional conduz ao entendimento de que "... revelam a existência de terceirização da atividade-fim dos recorrentes..., fora das hipóteses previstas na orientação jurisprudencial sedimentada na Súmula 331 do TST. A transferência, para terceiros, de serviços que normalmente seriam feitos pelos empregados da própria empresa, só é admitida em caso de atividades complementares à sua finalidade (atividades-meio), não sendo cabível com relação às atividades fundamentais do empreendimento (atividades-fim)". Vedado o reexame da matéria em face do entendimento contido na Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento não provido.
DORA MARIA DA COSTA – Ministra-Relatora

## Das arguições apresentadas pela segunda ré

### *Litispendência*

Confirma-se a inexistência de litispendência, vez que o instituto em destaque se caracteriza pela tríplice identidade, conforme art. 301, § 3º, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho.

*In casu*, o pedido deduzido na ACPU indicada pela parte ré (0012-2005-014-01-00-4) não guarda identidade com aquela deduzida na presente demanda.

Assim, não há falar em extinção do processo sem resolução do mérito em relação aos itens *a.3* e *b.5* do pedido.

***Da responsabilidade subsidiária***

A condenação atribuída à recorrente não foi direta, mas supletiva. E diga-se que tal posicionamento encontra absoluta compatibilidade com o que preconiza a Lei nº 9.472/97. Aquele diploma, em seu art. 94, inciso II, autoriza a concessionária a "contratar com terceiros para o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço [...]". E em seu § 2º remete ao direito comum as relações firmadas com terceiros.

Por outro lado, a tutela de interesses aqui levada ao plano coletivo submete-se às normas e princípios de direito do trabalho, com destaque ao princípio da proteção.

Ademais, embora o provimento jurisdicional de condenação em obrigação de fazer e não fazer frente a comunidade de trabalhadores seja dirigida ao empregador, a sanção pelo inadimplemento ou por seu cumprimento defeituoso tem expressão pecuniária, em face da qual se reconhece a corresponsabilidade do contratante civil, de forma subsidiária como acima mencionado.

Ora, se o tomador dos serviços contratou mal, incorre nas culpas *in eligendo* e *in vigilando*, o que atrai a incidência dos arts. 186 e 927 do CCB (Lei nº 10.406/2002), cuja aplicação encontra-se autorizada pelo art. 8º da CLT.

Considere-se ainda que a tutela de interesses da classe trabalhadora, juridicamente hipossuficiente na relação de emprego, aqui vista coletivamente, e como tal alcançada também pelo princípio da proteção, é objeto de tutela específica em face daquele que economicamente detém o domínio dos fatores de produção e tem a primazia de dirigir a atividade empresarial e responder pelos encargos decorrentes. Assim, a recorrente deverá responder na eventualidade de deixar a obrigada principal de honrar com as obrigações que lhe foram reconhecidas, sem prejuízo da quantificação de reparações em ações singulares, arcando ainda com as cominações que aqui foram genericamente impostas à faltosa, responsabilidade que será transmitida à recorrente, uma vez que é a tomadora dos serviços terceirizados. Assim, inadimplida a obrigação acessória de arcar com as multas agregadas, caberá à recorrente responder por essas.

Ilesos os dispositivos constitucional e infraconstitucionais suscitados, considerando-se ainda que aqui não se trata de indenização por perdas e danos, mas de astreintes, instituto de direito processual, destinado a inibir o descumprimento ou impedir que seja cumprida a obrigação de forma defeituosa, respondendo a recorrente de forma supletiva pela medida repressiva cominada a sua contratada na relação civil.

***Do recolhimento das multas em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT***

Dispôs o art. 13 da Lei nº 7.347/1985, o Decreto nº 1.306/94 que a regulamentou e a Lei nº 9.008/95 acerca da previsão de que na hipótese de condenação em dinheiro de cunho genérico e valores decorrentes de aplicação de multas e indenizações, desde que não voltadas para interesses individuais, houvesse a reversão a um fundo instituído para essa finalidade específica, cujos recursos serão destinados à reconstituição dos bens lesados. Embora não tenha sido instituído para essa finalidade, é certo que o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, criado pela Lei nº 7.998/90, tem sido o ponto de convergência de tais recursos na esfera trabalhista.

Nesse sentido, há o reconhecimento de que o FAT tem se voltado para programas de interesse do trabalhador.

De todo modo, tal reversão em prol do FAT não tem o condão de transformar a natureza de tais recursos em tributos, não ingressando no domínio econômico, considerando-se ainda a previsibilidade na lei que o instituiu de que agregue recursos outros que não arrecadação de contribuições de PIS e PASEP e encargos. Nesse sentido, o art. 11 da citada lei, que entre os recursos que ali se encontram arrolados, avoca no inciso V "outros recursos que lhe sejam destinados".

## Das arguições apresentadas pela primeira ré

### *Da competência territorial – aplicação analógica do art. 93 do CDC*

O julgador de piso rejeitou a pretensão da parte ré de restrição espacial da decisão proferida, assim fundamentando:

> [...] Demais, o art. 93, da Lei 8.078/90 elege o foro Capital como o competente, como no caso dos autos, em sendo as lesões praticadas em vários Municípios onde a primeira ré notoriamente atua prestando serviços à segunda ré e esta Vara pertencer à Comarca da Capital.

Pretende a recorrente que, na hipótese de manutenção do julgado, seja restrita à abrangência da competência do órgão julgador.

Não merece reparos a sentença quanto a esse tema específico.

A competência originária para o julgamento de ações civis públicas na esfera trabalhista é das *Varas do Trabalho*, fixada por dois critérios: funcional e territorial. Nesse sentido, a doutrina de Bezerra Leite (*Direito processual do trabalho*. Carlos Henrique Bezerra Leite. 8. ed., São Paulo: LTr, 2010, pág. 1.248).

Ademais, o TST firmou entendimento consubstanciado no art. 93 do CDC (Lei nº 8.078/90) de que, se o dano for regional, a competência será de uma das Varas do Trabalho da Capital do Estado. Nesse sentido, a Orientação Jurisprudencial nº 130 da SBDI-II.

Assim, considerando os fundamentos adotados pela r. sentença de que as lesões foram praticadas em vários municípios onde a primeira ré atua prestando serviços à segunda, e, ainda, que a ação foi ajuizada no foro da capital do estado, tendo seu curso perante uma das Varas do Trabalho, fica superada a restrição espacial objeto da pretensão deduzida em razões de recurso.

Ilustro com o seguinte aresto:

> **Recurso de Revista. [...] 2. Ação Civil Pública. Âmbito de eficácia da decisão.** O Ministério Público do Trabalho ajuizou a presente ACP com o objetivo de impor à ré que constituísse o SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, de acordo com a NR 4 da Portaria nº 3.214/78, tendo o TRT de origem afirmado que a decisão deverá surtir efeitos para outras localidades, e não apenas àquela circunscrita à competência territorial do órgão prolator. A discussão quanto a esses limites já se encontra pacificada pela SBDI-2 do TST, por intermédio da Orientação Jurisprudencial 130. Assim, se o Ministério Público entendia que o dano era regional, deveria ter ajuizado a ação civil pública em uma das Varas do Trabalho da Capital, e não em Barueri; se entendia que o dano era de âmbito nacional, deveria ter ajuizado a ação no Distrito Federal, conforme, inclusive, entendimento exarado pelo

artigo 93 do Código de Defesa do Consumidor, de aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido, no particular.
Processo: RR - 330400-87.2001.5.02.0201, Data de Julgamento: 26/05/2010, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 28/05/2010.

**Da arguição de improcedência dos pedidos por ausência de prova oponível ao recorrente / Da antecipação da tutela jurisdicional**

Sem razão.

A sentença pautou-se na vasta documentação vinda nos autos, consistentes em registro de diligências, depoimentos, ofícios e documentos fornecidos pela denunciada que fazem referência à segunda ré como tomadora dos serviços da primeira, inclusive de contrato firmado entre elas. Ademais, foram ignorados os documentos unilaterais em que não houve a participação da primeira ré, não servindo como meio de prova.

Assim, não se verifica tenha havido em desfavor da recorrente inobservância do devido processo legal, assim também vulnerados os princípios do contraditório e da ampla defesa.

Quanto ao conteúdo das fontes de prova, não assiste melhor sorte à recorrente.

O fato controvertido, qual seja, a presença de ilegalidades quanto ao cumprimento de obrigações contratuais por parte do empregador em face da força de trabalho, restou confirmada.

Assim, impõe-se que as normas que regem as relações de trabalho sejam observadas, considerando-se ainda que ilegalidades como as apontadas nos presentes autos, mormente quanto ao cumprimento de jornada de trabalho prejudicial à saúde, tornaram-se costumeiras em sede de terceirizações. A tendência é que se repitam, causando novas lesões aos trabalhadores e sobrecarregando mais ainda este segmento jurisdicional. Quanto às guias de comunicação de dispensa, é dever do empregador entregá-las na hipótese de dispensa imotivada nos contratos a prazo indeterminado, cabendo ao órgão da administração pública avaliar a presença dos requisitos legais para que o trabalhador se habilite à percepção do benefício do seguro-desemprego.

Por todo o exposto, entendo que deve ser mantida a cominação de multa coativa ao cumprimento das obrigações de fazer e não fazer em face da generalidade dos empregados da primeira ré, e, acaso descumpridas, tal conduta deflagrará a incidência das mencionadas multas, além de ficar mantida a indenização de R$25.000,00 por danos genéricos já causados aos trabalhadores atingidos de forma direta em sua saúde.

Quanto à indenização supramencionada, o valor fixado encontra-se compatível com a natureza das faltas praticadas, assim também com as finalidades punitiva e pedagógica, impedindo que se fique com o sentimento de que o coletivo ofendido não teve amenizada a ofensa com a versão de quantia compatível a ser revertida em seu benefício, já observada a capacidade econômica do ofensor, mas também de que se evite a transferência de riqueza, uma vez que essa não é a finalidade do instituto. Observados, pois, critérios de proporcionalidade e razoabilidade.

A antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional deve também ser mantida, uma vez que se encontram presentes os requisitos autorizadores dispostos no art. 273 do CPC, com especial destaque o receio de dano de difícil reparação. A multa fixada em R$1.000,00 por trabalhador, em caso de descumprimento do provimento antecipado, e a multa diária de R$2.000,00

enquanto permanecer a lesão, a serem recolhidas ao FAT, observarão o prazo de cumprimento da tutela antecipada, fixado em 10 dias a contar da ciência pessoal da sentença. A quantificação da(s) multa(s) não se confunde com sua exigibilidade. Assim, será(ao) computada(s) a partir do momento de configuração do descumprimento, vindo a ser exigível(is) após o trânsito em julgado, consoante o art. 12, § 2º, da Lei 7.347/85.

## III – Conclusão

Pelo exposto, conheço dos Recursos Ordinários e, no mérito, nego-lhes provimento, na forma da fundamentação supra.

**ACORDAM** os Desembargadores que compõem a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer dos Recursos Ordinários e, no mérito, negar-lhes provimento, na forma da fundamentação.

Rio de Janeiro, 19 de outubro de 2010.

**Desembargador Federal do Trabalho Jose Nascimento Araujo Netto**
Relator

# Recurso Ordinário: 0155800-25.2009.5.01.0043

| | |
|---|---|
| **Titulação:** | Direito do Trabalho. Duração do Trabalho. Intervalo Intrajornada. |
| **Palavras-chave:** | dissídio coletivo, jornada de trabalho, intervalo, ilegalidade. |
| **Turma:** | 1ª |
| **Relatora:** | Desembargadora Federal do Trabalho Mery Bucker Caminha |
| **Data de julgamento:** | 05/7/2011 |
| **Publicação:** | 13/7/2011 |

**Supressão de intervalo intrajornada. Ilegalidade.** A norma coletiva de trabalho que reduz, fraciona ou dilui o intervalo intrajornada sem o atendimento das condições previstas no item II da Orientação Jurisprudencial nº 342 da SBDI-I do TST extrapola os limites da autonomia da vontade coletiva frente às normas de ordem pública, de observação imperativa e cogente, não podendo ser convalidada pelo Judiciário, razão pela qual é devido o pagamento do intervalo intrajornada pela sua concessão irregular.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, onde figura como recorrente **Transportes Futuro Ltda.** e, como Recorrido, **Rubens Graziani Filho**.

Inconformada com a r. decisão proferida pelo MM. Juízo da 43ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, da lavra do ilustre Juiz Eduardo Henrique Elgarten Rocha, às fls. 278/284, que julgou procedente em parte o pedido, interpõe a reclamada às fls. 285/297 recurso ordinário.

A reclamada sustenta que a sentença merece reforma, uma vez que não acolheu as razões expostas na defesa. Afirma que a decisão equivocou-se ao deferir o pagamento de horas extraordinárias, eis que restou devidamente comprovada nos autos a compensação da jornada e as faltas injustificadas do trabalhador. Ressalta, ainda, que o autor sempre percebeu corretamente quando trabalhou extraordinariamente e que os controles de frequência e as guias ministeriais estão devidamente assinados pelo recorrido, corroborando a tese contida na defesa. Registra que a empresa não é obrigada a guardar as escalas de serviço, já que tais documentos servem apenas para uma mera fiscalização e controle do tráfego interno. Quanto ao intervalo intrajornada, destaca a possibilidade de seu fracionamento e supressão através de convenção coletiva (artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal e Orientação Jurisprudencial nº 342 da SDI-I do TST), pelo que plenamente válida a cláusula 21ª da norma coletiva da categoria. Por fim, alega ser indevida a devolução dos descontos efetuados sob a rubrica de "faltas injustificadas", já que os controles de frequência e contracheques comprovam a veracidade das alegações da recorrente, bem como os descontos referentes ao benefício da cesta básica diante da autorização expressa na norma coletiva.

Depósito recursal e custas recolhidas e comprovadas às fls. 298/299.

Contrarrazões do reclamante às fls. 302/307, sem preliminares e, no mérito, protestando pela manutenção da sentença.

É o relatório.

## VOTO

### Conhecimento

Presentes os pressupostos objetivos de admissibilidade, conheço do recurso interposto pela reclamada.

### Mérito

**Das horas extraordinárias. Da supressão do intervalo intrajornada.**

O autor alega em sua inicial que trabalhava de 2ª feira a domingo, com uma folga semanal, sem horário fixo, mas trabalhando em média 10 horas por dia e sem o gozo do intervalo intrajornada.

A reclamada nega a jornada apontada na exordial (fls. 51), asseverando ser fantasiosas e inverídicas as afirmações do reclamante, já que o mesmo sempre trabalhou em horários variáveis de acordo com a escala de serviço programada e em regime de compensação de horário, sendo que as guias ministeriais registravam a jornada cumprida pelo reclamante.

Ora, uma vez admitido pela ré o controle de horário, tanto é que efetuava o pagamento de horas extraordinárias (vide recibos de fls. 127, 128, 129, entre outros), deveria ter juntado aos autos todos os controles de frequência do período contratual. Da análise dos autos, constata-se que a ré não detinha o efetivo controle de ponto e deixou de juntar diversas guias ministeriais. No mês de fevereiro de 2008, por exemplo, apenas foram juntadas as guias de 21 dias (fls. 163/184) e, no mês de março, apenas as guias de quinze dias. Outrossim, do cotejo dos documentos verifica-se que, mesmo em dias que a própria ré admite que o autor trabalhou, não juntou a correspondente guia ministerial.

Ademais, como bem destacado na sentença, o modo pelo qual os trabalhadores deste segmento econômico registram a duração de suas jornadas é completamente ultrapassado e obsoleto, dando margem a uma vasta gama de subterfúgios passíveis de serem adotados pelo empregador, uma vez que basta que a empresa não junte uma guia e alegue falta ao serviço ou compensação por eventuais horas extras para que não se possa aferir, documentalmente, a veracidade dos fatos.

Assim, a sonegação das escalas de trabalho juntamente com as guias ministeriais e recibos de pagamento impede a verificação da existência ou não de horas extras e seu correspondente pagamento.

Portanto, da análise do conjunto probatório, inclusive do depoimento do reclamante (fls. 277), escorreita a conclusão do julgador quanto à existência de trabalho extraordinário sem o correspondente pagamento.

Imperioso destacar, ainda, que o reclamante impugnou expressamente os registros da ré, tendo informado na inicial (fls. 04) que era obrigado a assinar a sua folga semanal como se fosse folga compensatória, bem como a assinar guias em branco, destacando que gozava unicamente de uma folga semanal.

Quanto à supressão do intervalo intrajornada, a reclamada aduz que é indevido o pagamento de horas extras relativas ao intervalo intrajornada, eis que a sua supressão estava autorizada por instrumento normativo (cláusula 21ª), violando, pois, a decisão recorrida o disposto no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal.

A Carta Magna de 1988 de fato autorizou a flexibilização das normas de proteção ao trabalhador, mediante a intervenção dos sindicatos, restringindo, no entanto, a sua atuação aos salários e à jornada de trabalho, conforme se infere do artigo 7º, incisos VI e XIII.

Consequentemente, não pode a entidade sindical renunciar a direitos trabalhistas fora do limite traçado pela norma constitucional. Como dispõe o entendimento já sedimentado no item I da Orientação Jurisprudencial nº 342 da SBDI-I do TST,

> I - 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), infenso à negociação coletiva.

Entretanto, o item II da referida orientação estabelece que

> Ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os condutores e cobradores de 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.

Ocorre que, na hipótese dos autos, não obstante tratar-se de cobrador e, posteriormente, motorista de empresa de transporte coletivo, não há nenhuma evidência de que o reclamante efetivamente tivesse a jornada reduzida na forma prevista no item II da OJ 342 da SBDI-I do TST, ou mantida a mesma remuneração com a concessão de intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem.

Neste contexto, impende destacar que a jornada contratual era de sete horas, mas os comprovantes de frequência (fls. 127 e seguintes) demonstram que o autor sempre prorrogava a jornada.

O entendimento jurisprudencial reconhece a validade do fracionamento desde que a jornada de trabalho normal perfaça no máximo sete horas diárias ou quarenta e duas horas semanais, não se aplicando, portanto, à hipótese dos autos.

Dessa forma, a norma coletiva de trabalho que reduz, fraciona ou dilui o intervalo intrajornada sem o atendimento das condições previstas no item II da Orientação Jurisprudencial nº 342 da SBDI-I do TST extrapola os limites da autonomia da vontade coletiva frente às normas de ordem pública, de observação imperativa e cogente, não podendo ser convalidada pelo Judiciário, razão pela qual é devido o pagamento do intervalo intrajornada pela sua concessão irregular.

Portanto, é devida a hora extra acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento), não havendo falar em natureza indenizatória do período correspondente pela sonegação do intervalo e, em consequência, pagamento apenas do adicional de 50% (cinqüenta por cento), pois na

colocação da força de trabalho em proveito do empregador, esta deve ser remunerada, ou seja, o pagamento da hora extra acrescida do referido adicional, a fim de se evitar o locupletamento da ré à custa, como mencionado, da força de trabalho despendida pelo empregado.

Finalmente, quanto à limitação da condenação a apenas os minutos faltantes para se completar uma hora, também não merece reforma a decisão, eis que o intervalo parcial não atinge o objetivo do legislador, devendo a ré quitar a hora integralmente, conforme dispõe a Orientação Jurisprudencial nº 307 do Tribunal Superior do Trabalho.

Nego provimento.

## Devolução de descontos

Sustenta a ré que merece reforma a sentença que determinou a devolução dos descontos, eis que os mesmos foram devidamente realizados em virtude de faltas injustificadas e em razão do benefício cesta básica/vale-alimentação previsto na convenção coletiva.

Cumpre destacar que a empresa não comprovou a legitimidade dos descontos efetuados a título de faltas, nem tampouco a relação entre o desconto efetuado a título de participação benefício com o auxílio-alimentação previsto nas normas coletivas.

Por outro lado, o julgador destacou que o cotidiano forense tem demonstrado ser prática disseminada entre as empresas de ônibus a utilização de uma série de artifícios ilegais para obtenção de descontos nos salários de seus empregados, especialmente dos motoristas e cobradores.

Ademais, a ausência de controles de frequência nos moldes legais e das escalas de serviço impossibilita a efetiva verificação entre as supostas faltas e descontos realizados.

Finalmente, vale consignar que os comprovantes de frequência atestam diversas folgas extras sem que haja extrapolação de jornada. Veja, por exemplo, o comprovante de fls. 127, que demonstra que o reclamante, admitido no dia 14/12/2007, teria faltado ao trabalho no dia 17, folgado no dia 18 e, ainda, gozado duas folgas extras nos dias 24 e 27 de dezembro.

Imperioso ressaltar, ainda, que era da ré o encargo probatório acerca da legalidade deste desconto, em razão do princípio da intangibilidade do salário (artigo 462 da CLT), ônus do qual não se desincumbiu, pelo que deve ser mantida a sentença, no particular. Na verdade, ao empregado incumbe a prova do desconto, enquanto ao empregador cabe provar a sua licitude.

Dessa forma, resta irretocável a sentença, já que os descontos efetuados não podem subsistir, uma vez que não veio aos autos substrato probatório do qual se possa constatar que o demandante efetivamente tenha aceitado a realização desses descontos, circunstância que deixa desatendidos os artigos 818 da CLT e 333, inciso II, do CPC.

Nego provimento.

**ACORDAM** os Desembargadores que compõem a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso interposto pela reclamada e, no mérito, negar-lhe provimento para, na forma da fundamentação, manter íntegra a decisão.

Rio de Janeiro, 5 de julho de 2011.

**Desembargadora Federal do Trabalho Mery Bucker Caminha**
Relatora

# Recurso Ordinário: 0051600-16.2008.5.01.0038

| | |
|---|---|
| **Titulação:** | Direito do Trabalho. Trabalho com Proteção Especial. Mulher. |
| **Palavras-chave:** | discriminação, mulher, intervalo, hora extra. |
| **Turma:** | 10ª |
| **Relator:** | Desembargador Federal do Trabalho Flávio Ernesto Rodrigues Silva |
| **Data de julgamento:** | 26/01/2011 |
| **Publicação:** | 1º/02/2011 |

**Recurso ordinário. Intervalo de 15 minutos. Horas extras da mulher**. A Constituição da República veda a discriminação sexual, mas não impede o reconhecimento das notórias diferenças físicas entre os gêneros. O artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Carta Política porque visa a resguardar a mulher, levando-se em conta suas características próprias.

Vistos, relatados e discutidos os autos do recurso ordinário em que são partes 1) **Itaú Unibanco S.A. (Sucessor de Unibanco – União de Bancos Brasileiros S.A.)** e 2) **Erika Ribeiro Silva**, como recorrentes e recorridos recíprocos.

Inconformados com a r. sentença de fls. 525/536, proferida pelo MM. Juiz Roberto Alonso Barros Rodrigues Gago, da 38ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou procedente, em parte, o pedido, complementada pela decisão de embargos declaratórios de fls. 551/552, recorrem ordinariamente o reclamado, às fls. 554/563, e a reclamante, na via adesiva, às fls. 575/580-verso.

Em síntese, o réu alega que o autor não comprovou as horas extras, frisando que a testemunha de fls. 518 faltou com a verdade pois indicou que, nos dias de pico, saía do trabalho às 19h30min e a autora permanecia trabalhando – sendo que a própria reclamante indicou sair às 19h30min. Acrescenta que a testemunha de fls. 519 não teve isenção para depor, pois manifestou sua insatisfação para com a empresa. Sucessivamente, alega que as horas extras não devem repercutir sobre os sábados diante do entendimento sedimentado na Súmula nº 113 do Colendo TST, sendo que as normas coletivas somente estabelecem tais reflexos quando as horas forem prestadas durante toda a semana anterior. Por fim, alega que os juros devem ser simples, de 1% ao mês, e que a correção monetária deve observar a Súmula nº 381 do TST quanto à época própria.

A autora, a seu tempo, pugna pela aplicação do divisor 150, porque o sábado é dia de repouso, como assegurado pela norma coletiva. Requer, também, o adicional de 100% para as horas extras a partir da segunda diária, diante dos artigos 225 e 59 da CLT. Requer,

também, que o pagamento do intervalo intrajornada seja considerado como hora extra. Alega, também, fazer jus ao intervalo que antecede as horas extras, afirmando que o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República. Requer o salário-substituição pelo mês de outubro de 2003, quando substituiu a colega Ana Paula Almeida. Pugna, ainda, pela devolução dos descontos a título de seguro em grupo, IJMS e IAPP. Sustenta que o reclamado se beneficiou com a retenção dos valores aqui pleiteados e, portanto, deve indenizar a autora pelos frutos percebidos na posse de má-fé. Alega que o réu deve arcar com os descontos previdenciários e fiscais, ou indenizar a autora por tais valores. Por fim, requer os honorários advocatícios.

Custas e depósito recursal às fls. 564/565.

Contrarrazões às fls. 568/573 (autora) e fls. 585/589 (réu), ambas sem preliminares.

Os autos não são enviados ao douto Ministério Público do Trabalho por não se tratar de hipótese de sua intervenção.

É o relatório.

## VOTO

### Conhecimento

Conheço de ambos os recursos por presentes os pressupostos de admissibilidade.

### Mérito

### Recurso do reclamado

**Das horas extras**

Nego provimento.

O réu alega que o autor não comprovou as horas extras, frisando que a testemunha de fls. 518 faltou com a verdade, pois indicou que, nos dias de pico, saía do trabalho às 19h30min e a autora permanecia trabalhando – sendo que a própria reclamante indicou sair às 19h30min. Acrescenta que a testemunha de fls. 519 não teve isenção para depor, pois manifestou sua insatisfação para com a empresa. Sucessivamente, alega que as horas extras não devem repercutir sobre os sábados diante do entendimento sedimentado na Súmula nº 113 do Colendo TST, sendo que as normas coletivas somente estabelecem tais reflexos quando as horas forem prestadas durante toda a semana anterior.

Não obstante a argumentação do réu, o fato é que as testemunhas comprovam a ocorrência de horas extras habituais.

O depoente de fls. 518 afirmou trabalhar das 8h às 19h, com intervalo de 30 minutos, ficando sujeito a controle de ponto – o qual não era idôneo. Declarou que a reclamante costumava chegar às 8h, também dispondo de 30 minutos de intervalo. Disse, também, que a autora continuava trabalhando quando a testemunha saía. Estabeleceu, também, que cumpria as mesmas jornadas no período de pico, prorrogando-a eventualmente até às 19h30min – mas que a autora ainda permanecia na empresa.

A testemunha de fls. 519/520 afirmou que, nos dias de pico, ela e a autora findavam suas atividades por volta das 20h, acreditando que, nesses dias, a reclamante, assim como o depoente, não dispunha de intervalo.

Mesmo considerando que a autora não aduziu trabalho após às 19h30min, os depoimentos não perdem sua força. Ambos comprovam trabalho habitual extraordinário em moldes similares aos da sentença – ainda que um pouco superiores.

A testemunha de fls. 521/522 não acrescentou nenhuma informação, até porque não se recordava do horário de saída da reclamante.

Por fim, a testemunha de fls. 523 parece ter sido preparada para depor, indicando precisamente os horários contratuais da autora.

Concluindo: o conjunto probatório demonstra a existência de trabalho extraordinário em caráter habitual. Note-se que a sentença respeita os limites da petição inicial e do material probatório, fixando jornadas das 8h às 19h, de segunda-feira a sexta-feira, com 30 minutos de intervalo (fls. 529). Nesses termos, o julgado merece confirmação.

### Dos juros e correção monetária

Dou provimento.

O recorrente alega que os juros devem ser simples, de 1% ao mês, e que a correção monetária deve observar a Súmula nº 381 do TST quanto à época própria.

A sentença determina que os juros serão calculados "na forma da Lei". Apenas para evitar discussões desnecessárias na fase de liquidação, acolhe-se o pedido, especificando que os juros serão simples, de 1% ao mês, como determina a Lei nº 8.177/91.

Quanto à correção monetária, ressalvado o entendimento do juízo *a quo*, perfilho a Súmula nº 381 do Colendo TST, *verbis*:

> **Correção monetária. Salário. Art. 459 da CLT**. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 124 da SDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20/4/2005. O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º. (ex-OJ nº 124 - Inserida em 20/4/1998)

Com efeito, o artigo 459, § 1º, da CLT estabelece que o pagamento do salário pode ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao da prestação de serviços. Não há base legal para se aplicar índice de atualização relativo ao mês vencido por não estar ainda constituído em mora o empregador, consoante legislação civil.

## Recurso da reclamante

### Do divisor 150

Nego provimento.

A autora pugna pela aplicação do divisor 150, porque o sábado é dia de repouso, como assegurado pela norma coletiva.

Ora, a reclamante foi contratada para trabalhar 36h por semana – o que se traduz no divisor 180. A concessão do sábado como dia de repouso, pactuada em norma coletiva, é um simples benefício que restou acordado pelos atores sociais e, como gera vantagens unilaterais para os trabalhadores, tal regra deve ser interpretada de forma restritiva.

## Do adicional de 100%

Nego provimento.

A autora requer o adicional de 100% para as horas extras a partir da segunda diária, diante dos artigos 225 e 59 da CLT.

O pedido carece de fundamento legal. O fato de o legislador limitar as horas extras a duas diárias não implica pagamento das horas excedentes com adicional diferenciado. Ressalte-se que a norma coletiva não estabelece a vantagem pretendida, e nem foi invocada pela autora quanto a aspecto particular.

## Do intervalo intrajornada

Dou provimento.

A autora requer que o pagamento do intervalo intrajornada seja considerado como hora extra.

Com efeito, considerando que a autora tinha o intervalo reduzido, e não saía mais cedo por causa disso, a rubrica correspondente tem natureza de hora extra e, como tal, integra o salário. Nesse sentido a Orientação jurisprudencial nº 354 da SDI-1, TST.

## Do intervalo de 15 minutos - Trabalho extraordinário da mulher

Dou provimento.

A autora requer o pagamento, como hora extra, dos 15 minutos que antecedem a jornada extraordinária das mulheres, tendo em vista o artigo 384 da CLT.

A Constituição da República veda a discriminação sexual, mas não impede o reconhecimento das notórias diferenças físicas entre os gêneros.

Sabemos que, em média, o homem tem maior resistência e força corporal do que mulheres. Na maioria dos casos, se considerarmos dois empregados com a mesma idade e o mesmo preparo físico mas sexos diferentes, aquele de sexo masculino provavelmente será mais robusto.

O artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Carta Política porque visa a resguardar a mulher, levando em conta suas características próprias. Nesse sentido, é pacífica a jurisprudência recente do Colendo TST, *verbis*:

> **Proteção do trabalho da mulher horas extras. Intervalo para descanso antes do início da jornada extraordinária. Art. 384 da CLT. Constitucionalidade.** 1. O Tribunal Pleno desta Corte, ao julgar o IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, decidiu rejeitar o Incidente de Inconstitucionalidade do art. 384 da CLT ao fundamento de que o princípio da isonomia, segundo o qual os desiguais devem ser tratados desigualmente na medida de suas desigualdades, possibilita tratamento privilegiado às mulheres no tocante aos intervalos para descanso. 2. Nesse contexto, reconhecida a constitucionalidade do art.

384 da CLT, impõe-se o provimento do apelo para deferir à Empregada o pagamento de horas extras decorrentes da não concessão do intervalo previsto no referido dispositivo.
(RR - 1412000-11.2007.5.09.0007 - Maria Doralice Novaes, Juíza Convocada Relatora - 07/5/2010)

[...] **Horas extras. Intervalo. Artigo 384 da CLT. Não concessão. Isonomia. Artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal.** A observância do princípio da isonomia supõe igualar iguais à medida que se igualam e desigualar desiguais à medida que se desigualam. Partindo dessa premissa, como bem destaca o acórdão recorrido, dadas as condições fisiológicas das mulheres, não há impedimento para o reconhecimento do direito ao intervalo, na hipótese de jornada em sobretempo. Não viola o princípio da isonomia, tampouco o artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal, dispositivo que o assegura, decisão de Tribunal Regional do Trabalho que mantém condenação a pagamento de horas extras, fundada na inobservância do intervalo assegurado no artigo 384 da CLT, para prestação do serviço da mulher em jornada de sobretempo.
(RR - 238600-41.2006.5.09.0028 - DEJT - 09/4/2010 - Emmanoel Pereira, Ministro Relator.)

**Embargos. Intervalo do art. 384 da CLT. Recepção pela Constituição de 1988.** O Tribunal Pleno desta Corte, no julgamento do TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, em 17/11/2008, decidiu que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República. São, assim, devidas horas extras pela não-concessão do intervalo nele previsto. Embargos conhecidos e desprovidos.
(E-RR - 46500-41.2003.5.09.0068 - Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Ministra Relatora - DEJT - 12/3/2010)

[...] **Intervalo do artigo 384 da CLT.** A controvérsia em torno da adequação constitucional do art. 384 da CLT veio a ser dirimida por esta Corte em 17/11/2008, ocasião em que se decidiu pela observância da norma consolidada. Nesse esteio, o descumprimento do intervalo previsto no artigo 384 da CLT não enseja mera penalidade administrativa, mas sim pagamento de horas extras correspondentes àquele período, tendo em vista tratar-se de medida de higiene, saúde e segurança do trabalhador. Recurso de Revista parcialmente conhecido e parcialmente provido.
(RR - 2782900-75.2000.5.09.0652 - Horácio Senna Pires, Ministro Relator - DEJT - 26/02/2010)

**Recurso de revista. Intervalo para descanso previsto no art. 384 da CLT. Constitucionalidade. Horas extras**. O art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal. Precedentes. Recurso de revista conhecido e desprovido.
(RR - 81300-80.2007.5.04.0008 - Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Ministro Relator - DEJT - 26/02/2010)

**Recurso de revista interposto pela reclamante – Trabalho da mulher – Intervalo para descanso previsto no artigo 384 da CLT**. 1- Conquanto homens e mulheres, à luz

> do inciso I do artigo 5º da Constituição da República/ 88, sejam iguais em direitos e obrigações, é forçoso reconhecer que elas se distinguem dos homens, sobretudo em relação às condições de trabalho, pela sua peculiar identidade biossocial. 2- Inspirado nela é que o legislador, no artigo 384 da CLT, concedeu às mulheres, no caso de prorrogação da jornada normal, um intervalo de quinze minutos antes do início do período de sobretrabalho, cujo sentido protetivo, claramente discernível na *ratio legis* da norma consolidada, afasta, a um só tempo, a pretensa agressão ao princípio da isonomia e a avantajada idéia de *capitis deminutio* em relação às mulheres. 3- Aliás, a se levar às últimas consequências o que prescreve o inciso I do artigo 5º da Constituição, a conclusão então deveria ser no sentido de estender aos homens o mesmo direito reconhecido às mulheres, considerando a penosidade inerente ao sobretrabalho, comum a ambos os sexos.
> (RR - 5413/2008-011-09-00-0 - Barros Levenhagen, Ministro Relator - DEJT - 18/12/2009)

Assim, a reclamante faz jus ao pagamento de 15 minutos extras por dia, com os devidos reflexos diante de sua habitualidade – tudo conforme pleiteado na inicial.

**Do salário-substituição**

Nego provimento.

A autora pugna pelo salário-substituição pelo mês de outubro de 2003, quando substituiu a colega Ana Paula Almeida.

O conjunto da prova testemunhal demonstra que, na verdade, as tarefas da Srª Ana Paula foram distribuídas entre os gerentes. A autora nunca chegou a se afastar de suas funções, nem tampouco foi a única a exercer as tarefas da colega.

A testemunha de fls. 519 declarou que, na época da substituição, a autora não deixou de desempenhar suas funções normais, e a depoente de fls. 521 afirmou que, naquele período, os outros gerentes também desempenhavam as atividades da substituída.

Conclui-se que a substituição, se houve, foi meramente nominal, pois todos, na prática, realizavam as tarefas da colega afastada.

Dessa forma, razão não assiste à recorrente.

**Dos descontos**

Nego provimento.

A reclamante pugna pela devolução dos descontos a título de seguro em grupo, IJMS (Instituto João Moreira Salles) e IAPP (Instituto Assistencial Pedro di Perna).

Não há provas de coação. Ademais, a autora admitiu nunca ter solicitado seu desligamento dos referidos institutos e do seguro em grupo. Note-se que o reclamado exibiu as autorizações para desconto (fls. 217/219). Assim, razão não assiste à autora.

**Da posse de má-fé**

Nego provimento.

A autora sustenta que o reclamado se beneficiou com a retenção dos valores aqui pleiteados e, portanto, deve indenizar a autora pelos frutos percebidos na posse de má-fé.

Não se trata de posse de má-fé, mas de controvérsia a respeito dos valores devidos à autora em face do contrato de trabalho. Desse modo, não há como deferir a indenização postulada.

**Dos descontos fiscais e previdenciários**

Nego provimento.

A recorrente alega que o réu deve arcar com os descontos previdenciários e fiscais, ou indenizar a autora por tais valores.

Ora, ambas as partes devem arcar com as contribuições previdenciárias, cada qual na medida de sua responsabilidade.

A teor do disposto no artigo 46 da Lei nº 8.541/92, cabe ao empregador apenas calcular, deduzir e recolher o imposto sobre a renda relativo às importâncias pagas ao reclamante por força de execução trabalhista.

Desse modo, ocorrendo o fato gerador (aquisição de renda decorrente da condenação), incide o tributo, e o reclamante é o responsável tributário.

Da mesma forma, no que tange à contribuição previdenciária, não há fundamento para atribuir todo o ônus ao empregador, até porque o artigo 195, inciso II, da atual Constituição da República, torna os trabalhadores contribuintes obrigatórios. Sobre o tema, o C. TST já se manifestou por meio da Orientação Jurisprudencial nº 363 da SDI-1 do TST.

**Dos honorários advocatícios**

Nego provimento.

Na Justiça do Trabalho, os honorários advocatícios somente são devidos quando se encontram preenchidos, cumulativamente, os pressupostos mencionados no artigo 14 da Lei nº 5.584/70: assistência pelo sindicato de classe do trabalhador e a hipossuficiência financeira. Vejam-se, a propósito, as Súmulas nº 219, I, e 329 do Colendo TST, bem como a Orientação Jurisprudencial nº 305 da SDI-1.

É de se observar, ainda, que o E. STF, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.127-8, em 17/5/2006, declarou a constitucionalidade do artigo 1º da Lei nº 8.906/94, excluindo, todavia, sua aplicação aos Juizados de Pequenas Causas, à Justiça do Trabalho e à Justiça de Paz, posicionando-se no sentido de que neles a parte pode postular diretamente.

Nesses termos, não se encontrando a reclamante assistida pelo órgão de sua categoria profissional, é indevida a verba em apreço.

Do exposto, conheço de ambos os recursos e, no mérito, *dou parcial provimento ao recurso do réu* para fixar os juros simples, de 1% ao mês, e estabelecer que a correção monetária deve seguir os termos da Súmula nº 381 do TST quanto à época própria; *dou parcial provimento ao recurso da autora* para fixar a natureza salarial do intervalo intrajornada e determinar o pagamento, como extras, dos 15 minutos que antecedem a jornada extraordinária da mulher – tudo nos termos da fundamentação supra.

Confirma-se o valor da condenação.

A verba deferida tem natureza salarial.

**ACORDAM** os Desembargadores da Décima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer de ambos os recursos e, no mérito, dar parcial provimento ao recurso do réu para fixar os juros simples, de 1% ao mês, e estabelecer que a correção monetária deve seguir os termos da Súmula n° 381 do TST quanto à época própria; *dar parcial provimento* ao recurso do autor para fixar a natureza salarial do intervalo intrajornada e determinar o pagamento, como extras, dos 15 minutos que antecedem a jornada extraordinária da mulher - tudo nos termos da fundamentação do Excelentíssimo Desembargador Relator. Confirma-se o valor da condenação. A verba deferida tem natureza salarial. Presente a Dr.ª Monica Rebane Marins, pela recorrente.

Rio de Janeiro, 26 de janeiro de 2011.

**Desembargador Federal do Trabalho Flávio Ernesto Rodrigues Silva**
Relator

# Recurso Ordinário: 0000621-31.2010.5.01.0054

| | |
|---|---|
| **Titulação:** | Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/ Empregado. Indenização por Dano Moral. Assédio Moral. |
| **Palavras-chave:** | responsabilidade civil, assédio moral, dano moral, indenização. |
| **Turma:** | 3ª |
| **Relator:** | Desembargador Federal do Trabalho Jorge Fernando Gonçalves da Fonte |
| **Data de julgamento:** | 22/6/2011 |
| **Publicação:** | 22/7/2011 |

**Indenização por danos morais.** A prova testemunhal produzida pela própria reclamada demonstrou que houve tratamento desrespeitoso do preposto para com a autora, decorrente de puxão no braço com obrigação de olhar nos olhos e ofensa como pessoa falsa, caracterizando exageros por parte do preposto durante treinamento ministrado na empresa. Trata-se de abuso do poder diretivo do empregador. Sentença do primeiro grau mantida.

Vistos estes autos de recurso ordinário em que figuram, como recorrente, **JGB Restaurante Carioca Ltda.** e, como recorrida, **Silene Santos da Silva**.

## RELATÓRIO

Recurso ordinário interposto pela reclamada, às fls. 43/57, contra a r. sentença de fls. 38/40, proferida pela MM. Juíza Kátia Emilio Louzada, da 54ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou procedente em parte o pedido.

Sustenta a recorrente ser indevida indenização por danos morais, uma vez que a recorrida não se desincumbiu do ônus da prova que lhe competia quanto aos fatos alegados na inicial; que a prova testemunhal produzida nos autos demonstrou que havia tratamento respeitoso por parte de seu preposto nos treinamentos realizados na empresa; que a própria recorrida declarou em seu depoimento que sequer lembrava do apelido dito impróprio quando foi chamada pelo preposto; que apenas restou comprovado que o preposto tocou no braço da recorrida solicitando sua atenção para o treinamento, tendo inclusive efetuado pedido de desculpas público caso tivesse ocasionado algum mal-estar; que não foi comprovada nos autos a alegada ofensa à recorrida como pessoa falsa, sendo que não houve qualquer declaração da sua testemunha nesse sentido; que o caso presente diz respeito a pequeno e momentâneo transtorno, sem maiores danos à moral da recorrida, que inclusive continuou a frequentar o

curso e a prestar seus serviços normalmente até o momento; que no caso de manutenção da sentença deve ser reduzido o valor da respectiva indenização.

Contrarrazões da recorrida às fls. 62/65, apresentadas a tempo e modo.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho (art. 85 do Regimento Interno deste Tribunal), sendo que na sessão de julgamento o *Parquet* não vislumbrou necessidade de intervenção no feito.

## VOTO

### Conhecimento

Estão presentes os requisitos de admissibilidade do recurso. O apelo é tempestivo, a parte está bem representada e há comprovação do depósito recursal e do recolhimento das custas processuais, conforme documentos de fls. 58/59.

Conheço.

### Mérito

**Indenização por danos morais**

Não prospera a irresignação patronal.

O fundamento para o pedido de indenização por danos morais diz respeito a tratamento desrespeitoso com a autora por parte de preposto da reclamada durante treinamento na empresa. Narrou a inicial que, ao ser chamada por apelido sem ser atendido, o Sr. Rogério puxou o braço da reclamante para obrigar sua atenção, sacudindo em seguida a cabeça com as mãos e, finalmente, chamando-a de pessoa falsa por não olhar nos olhos (fls. 03 - item IV).

Ao contrário do que sustenta a recorrente, restou comprovado nos autos o dano sofrido pela autora e o nexo causal com o ato ilícito praticado pela ré, como muito bem decidido na primeira instância.

A despeito de não terem sido comprovados todos os fatos alegados na petição inicial, como por exemplo o apelido e a sacudida na cabeça da reclamante, é certo que a prova testemunhal produzida pela própria reclamada demonstrou que houve tratamento desrespeitoso do preposto com a autora, decorrente de puxão no braço com obrigação de olhar nos olhos e ofensa como pessoa falsa, caracterizando exageros por parte do preposto durante treinamento ministrado na empresa. Trata-se de abuso do poder diretivo do empregador.

A segunda testemunha da reclamada relatou fato ocorrido em sua sala de trabalho referente ao estado emocional da reclamante logo após o incidente, ao declarar que "[...] a autora estava nervosa e chorando [...]" (fl. 35).

Em seguida, o próprio acusado do tratamento desrespeitoso prestou depoimento como primeira testemunha da ré, confirmando o fato de que pegou no braço da autora, bem como a ofensa pela expressão *pessoa falsa*, declarando que

> [...] treinava o grupo de empregados da ré e fez uma cobrança de resposta à autora e notou que ela estava dispersa; então aproximou-se, tocou-lhe o braço e pediu que prestasse atenção; que a autora solicitou que ele lhe soltasse o braço e saiu do restaurante; [...] que a gerente da loja teria dito ao depoente que a autora não gostava que lhe olhassem nos olhos e tinha reclamado disso; por isso a testemunha mencionou a expressão falsa [...] (fl. 34).

O poder diretivo permite que haja cobrança, por parte do empregador, da produtividade esperada com treinamento, o que obviamente não autoriza superiores hierárquicos a olvidarem regras elementares de civilidade, polidez e urbanidade que devem prevalecer em qualquer local de trabalho.

A narrativa do próprio ofensor ouvido como testemunha confirmou que o empregador adotou, para com a autora, um comportamento hostil sistemático, com claro objetivo de intimidação e desestruturação emocional da empregada no seu ambiente laboral. Tal situação autoriza reconhecer que a conduta patronal realmente excedia os limites do poder diretivo, configurando abuso de direito como bem entendido pela magistrada do primeiro grau:

> A testemunha Rogério da Silva Bomfim, contrariando a tese da ré, afirma em seu depoimento de fl. 34 que "mencionou a expressão falsa". Ademais, frágil a singela explicação do acusado, ora testemunha, que apenas tocou o braço da reclamante quando a advertiu pois a condição hierárquica exige respeito ao empregado e tocá-lo é ofensivo sim! Por isso existem as advertências verbais e escritas. O fato de retratar-se não possui o condão de descaracterizar o ato ilícito. Assim sendo, restou convencido o Juízo de que se trata de ato que atingiu a esfera íntima e valorativa da pessoa, causando dano na esfera de sua personalidade. (fl. 38, penúltimo parágrafo).

No tocante ao pedido de desculpas, é certo que não tem o condão de descaracterizar o ato ilícito, tratando-se, contudo, de ato louvável. No entanto, a testemunha relatou que a retratação do acusado ocorreu em sua sala de trabalho e não em público durante o treinamento (fl. 35).

No Brasil, para quantificar-se a compensação do dano moral, adota-se o sistema aberto, em que o juiz tem a liberdade para fixar o *quantum*. O julgador deve levar em conta o duplo caráter da indenização: o satisfativo, porque visa a compensar o sofrimento da vítima, e o punitivo, objetivando desestimular a prática de atos lesivos à honra, à personalidade, à privacidade e à imagem das pessoas.

Pesando essas circunstâncias descritas acima, bem como a jurisprudência desta Turma para processos congêneres, considero razoável o valor fixado pelo MM. Juízo *a quo* em R$6.000,00 (fl. 39 - 3º parágrafo).

Nego provimento.

## CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço do recurso ordinário e, no mérito, nego-lhe provimento.

**ACORDAM** os Desembargadores da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, *por maioria*, negar-lhe provimento, nos termos da fundamentação supra.

Rio de Janeiro, 22 de junho de 2011.

**Desembargador Federal do Trabalho Jorge Fernando Gonçalves da Fonte**
Relator

# Recurso Ordinário: 0120200-22.2008.5.01.0028

| | |
|---|---|
| **Titulação:** | Direito Processual Civil e do Trabalho. Formação, Suspensão e Extinção do Processo. Legitimidade para a Causa. Legitimidade para Propositura de Ação Civil Pública. |
| **Palavras-chave:** | ação civil pública, pressupostos processuais, fiscalização, empresa. |
| **Turma:** | 7ª |
| **Relator:** | Desembargador Federal do Trabalho Evandro Pereira Valadão Lopes |
| **Data de julgamento:** | 28/4/2010 |
| **Publicação:** | 14/5/2010 |

**Ação Civil Pública. Cabimento. Irregularidades configuradas.** O Relatório de Fiscalização, emitido pelo auditor do trabalho, registra o flagrante desrespeito à legislação trabalhista, corroborado pela documentação carreada aos autos, somada aos termos da defesa, que não deixa margem de dúvida quanto à efetiva ocorrência de práticas irregulares na empresa demandada.

Vistos estes autos de Recurso Ordinário em que figura, como recorrente, **Nova Barra Estacionamentos e Garagens Ltda. – EPP** e, como recorrido, **Ministério Público do Trabalho**.

## RELATÓRIO

Recorre ordinariamente a parte ré, às fls. 282/288, da r. sentença de fls. 263/265, integrada pela decisão de fl. 280, da lavra do Juiz Paulo Rogério dos Santos da MM. 28ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que jugou

> procedentes as pretensões do Ministério Público do Trabalho em face de Nova Barra Estacionamentos e Garagens Ltda., para deferir os pedidos das letras "a" até "e", tanto em caráter liminar como definitivo, que deverão ser cumpridos pela reclamada independentemente do trânsito em jugado desta sentença[...].

Busca a parte ré a reforma da r. sentença, alegando, em síntese, que "não ocorreu nenhuma irregularidade", tendo o r. Juízo, ao proferir sua decisão, deixado de analisar os documentos juntados pela recorrente.

Contrarrazões do Ministério Público do Trabalho, às fls. 295/299, sem arguições preliminares.

# VOTO

## Admissibilidade

Conheço do recurso interposto pela parte ré por tempestivo (v. fls. 281/282) e subscrito por advogado regularmente constituído nos autos (v. fl. 267).

Pela recorrente, foi comprovado o recolhimento das custas processuais e do depósito recursal (v. fls. 289 e 290).

## Questão meritória

### Apuração de práticas ofensivas à legislação trabalhista cometidas pela empresa reclamada

Ajuizou o Ministério Público do Trabalho ação civil púbica em face de Nova Barra Estacionamentos e Garagens Ltda. em decorrência da apuração, pelo auditor fiscal do trabalho, de diversas irregularidades ocorridas nas instalações da empresa ré.

Apresentou a parte ré defesa escrita, sob a forma de contestação, às fls. 49/64, alegando, em síntese, que

> as poucas e questionáves irregularidades invocadas pela autoridade fiscalizadora e adotadas como fundamento para o ajuizamento da ação não caracterizam, em tese, violação de interesses coletivos ou individuais homogêneos para fins de ajuizamento de Ação Civil Pública.

Após regular instrução, o MM. Juiz *a quo* julgou procedentes as pretensões autorais, ao seguinte fundamento:

> A documentação carreada aos autos, somada aos termos da contestação, não deixa margem para dúvidas da efetiva ocorrência de práticas irregulares pela demandada.
>
> Passo agora à apreciação de cada um dos pedidos:
>
> a- A acionada deve respeitar a duração normal de trabalho de todos os seus empregados, abstendo-se de exigir o labor em sobrejornada, excepcionadas tão somente as hipóteses previstas nos arts. 58 e seguintes da CLT.
>
> b- A demandada deve respeitar, indistintamente e sem exceções, o intervalo intrajornada entre jornadas de 11 horas, como expressamente determinado pelo art. 66 da CLT.
>
> c- A ré deve conceder e fiscalizar a fruição regular e integral do intervalo para refeição, na forma do art. 71, *caput*, da CLT.
>
> d- A acionada deve observar por inteiro os prazos do parágrafo 6º do art. 477 da CLT para pagamento das verbas rescisórias.
>
> e- A documentação da empresa deverá sempre ser apresentada quando solicitada pelos auditores fiscais, em data e hora por estes previamente fixados, na forma do art. 630, parágrafo 4º, da CLT.

> Assim, tanto em caráter liminar como definitivo, concedo, nos limites aqui fixados, os pedidos das letras "a" até "e", que deverão ser cumpridos pela ré independentemente do trânsito em jugado desta sentença.
>
> Na hipótese de descumprimento, fica o réu apenado com a multa postulada no exórdio, fixada em R$5.000,00 para cada descumprimento e em R$1.000,00 para cada empregado encontrado em situação irregular. Os valores serão revertidos ao Fundo de Defesa dos Direitos Difusos, como requerido pelo autor. (trecho extraído da r. sentença – v. fl. 264)

Incensurável a r. decisão.

Busca a parte ré a reforma da r. sentença, alegando, em síntese, que "não ocorreu nenhuma irregularidade", tendo o r. Juízo, ao proferir sua decisão, deixado de analisar os documentos juntados pela recorrente. Passo, então, ao exame dos tópicos relativos às irregularidades encontradas.

## Horas extraordinárias

Sustenta a recorrente que "deixou o Juízo Monocrático de analisar os docs de fls., 153/164, para o fato de que quando ocorreu o labor extraordinário a empresa recorrente efetuou o pagamento da rubrica, merecendo reforma da sentença nesse sentido.".

Razão não lhe assiste.

No caso, o auditor fiscal foi bastante claro ao indicar, no Relatório de Fiscalização, a irregularidade encontrada: "*prorrogação de jornada do trabalho além do limite de duas horas diárias, sem qualquer justificativa legal*, lavrado AI 015080749, capitulado no artigo 59, *caput*, da CLT", destacando que tais empregados, além de extrapolarem as duas horas de prorrogação permitidas por lei, ainda, "deixaram de gozar do intervalo intrajornada", tendo o ilustre auditor nomeado, por amostragem, quatro empregados, além de constatar que "a marcação não estava sendo efetuada no próprio cartão de ponto, mas sim em papel manuscrito, *não pelos empregados*." (v. fls. 20/21 - grifei).

Nesse passo, as irregularidades encontradas, pela fiscalização do trabalho, não foram em relação ao *pagamento* das horas extraordinárias, mas, sim, quanto à falta de respeito ao limite expressamente previsto em lei para duração normal do trabalho, tanto que foi determinado pelo r. Juízo que a "acionada deve *respeitar a duração normal de trabalho* de todos os seus empregados, *abstendo-se* de exigir o labor em sobrejornada, excepcionadas tão somente as hipóteses previstas nos arts. 58 e seguintes da CLT." (grifei).

Desta forma, como bem ressalta o Órgão Ministerial, em contrarrazões, "resta claro, pois, que para a Recorrente não há limite para a duração do trabalho, mas apenas a obrigação de pagamento de horas extraordinariamente trabalhadas (por isto junta recibos de pagamento e algumas folhas de registro).".

Nesse contexto, nego provimento ao recurso, no particular.

## Multa do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho

Em relação à multa do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, justifica a recorrente que restou "fartamente demonstrado nos autos através dos documentos de TRCT, *repita-se não impugnado pela Recorrida e não analisado na sentença monocrática*, a Recorrente juntou aos autos às fls. 113-115-117/118-120-122/123-124/127-130/131-132/135-

138/139-142/143-145/146-149/150-152, onde demonstra que a recorrente efetuava e efetua o pagamento das verbas no prazo previsto nas alíneas 'a' e 'b' do parágrafo 6º do art. 477 da CLT e que [...] foram casos *isolados não se tratando de uma realidade da empresa que possuía mais de 190 empregados, pois hoje, não mais presta serviços ao Barra Shopping, onde se concentravam o maior número de empregados*." (v. fl. 286 – grifos pertencentes ao texto original).

Também aqui não merece prosperar a argumentação recursal.

Compulsando os autos, verifico que a documentação, anexada pela reclamada, no intuito de comprovar o pagamento das verbas resilitórias, no prazo legal, corresponde a resilições contratuais efetuadas após a fiscalização (v. fls. 131, 135, 139, 143, 146), observando que somente os Termos de Rescisão de fls. 146 e 150 se referem a período anterior à fiscalização, sendo certo, ainda, que o de fl. 146 não contém a data em que foi efetuado o pagamento das verbas resilitórias.

Assim, não há que falar que a documentação, juntada pela recorrida, não foi analisada pelo r. Juízo; foi sim, apenas não serve para comprovar o cumprimento correto de suas obrigações trabalhistas, como pretende fazer crer a ora recorrente.

Nego provimento.

## Intervalo interjornada

Por fim, quanto ao intervalo interjornada, afirma a recorrente que "mais uma vez o Juízo Monocrático deixou de analisar os documentos juntados pela recorrente e não impugnados pela recorrida, onde às fls. 116, 121, 154, 156, 161, 162, 164, que comprovam que a Recorrente concedia aos seus empregados o intervalo intrajornada previsto no art. 66 da CLT.".

Mais uma vez, razão não lhe assiste.

Analisando os documentos, anexados pela recorrente, verifico que apenas o registro de frequência de fl. 164 foi efetuado após a inspeção do trabalho pelo auditor fiscal; na maioria não é possível saber sequer o ano de sua ocorrência (v. fls. 116, 121, 154 e 156).

Mesmo que assim não fosse, são todos inválidos para o fim colimado, posto que são britânicos e em nenhum deles consta a assinatura do empregado.

Outrossim, sendo flagrante o desrespeito à legislação trabalhista, mantenho a r. sentença, que, diversamente das alegações recursais, está em harmonia com o conjunto probatório dos autos, mormente com a documentação apresentada pela ora recorrente.

Por tais razões, nego provimento ao recurso.

Pelo exposto, conheço do recurso, e, no mérito, nego-lhe provimento.

Relatados e discutidos.

**ACORDAM** os Desembargadores da Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso, e, no mérito, negar-lhe provimento.

Rio de Janeiro, 28 de abril de 2010.

**Desembargador Federal do Trabalho Evandro Pereira Valadão Lopes**
Relator

Ciente: Jose Antonio Vieira de Freitas Filho
Procurador-Chefe

# Recurso Ordinário: 0012900-66.2006.5.01.0223

| | |
|---|---|
| **Titulação:** | Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/ Empregado. Indenização por Dano Moral Coletivo. |
| **Palavras-chave:** | dano moral coletivo, direitos coletivos, ação civil pública, trabalho de menor, aprendiz. |
| **Turma:** | 6ª |
| **Relator:** | Desembargador Federal do Trabalho Alexandre de Souza Agra Belmonte |
| **Data de julgamento:** | 06/6/2011 |
| **Publicação:** | 10/6/2011 |

**Ação Civil Pública. Direitos coletivos e difusos. Assédio moral e desvirtuamento de programa social para fins eleitoreiros. Trabalho de menores, adolescentes e aprendizes.** Subsiste interesse processual em relação ao pleito de condenação em obrigação de não fazer. Condenação em dano moral coletivo arbitrado em R$1.000.000,00. Sentença que se reforma.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, figurando, como recorrentes, o **Ministério Público do Trabalho** e o **Ministério Público Estadual**, e, como recorrido, o **Estado do Rio de Janeiro**.

Trata-se de recurso ordinário tempestivamente interposto pelo Ministério Público do Trabalho, em face da decisão proferida pela Juíza Débora Blaichman, às fls. 627/32, que julgou *improcedente* a ação civil pública proposta.

O Ministério Público do Trabalho, às fls. 668/89, suscita preliminar de nulidade da sentença por ser baseada em prova ilícita, na medida em que são suspeitas as testemunhas conduzidas pelo réu. No mérito, sustenta estarem comprovados os atos de assédio moral noticiados na inicial, notadamente pelos documentos produzidos no inquérito civil público. Aduz ser o Estado responsável pelos atos de seus agentes, na forma do art. 37, § 6º, da CRFB, e que a extinção do projeto social não prejudica a tutela inibitória perseguida. Insiste na condenação do demandado ao pagamento de indenização pelo dano moral coletivo, na ordem de R$1.000.000,00, a ser revertida para o FAT.

Devidamente cientificado, o Estado apresentou contrarrazões, fls. 691/707, sem preliminares.

Dispensável a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, na medida em que já atua como *dominus lites*.

É o relatório.

# VOTO

## Conhecimento

Conheço do recurso interposto, tendo em vista que presentes os pressupostos extrínsecos e intrínsecos de admissibilidade, sendo certo que o Ministério Público do Trabalho possui prazo em dobro para recorrer, como lhe é garantido no art. 188 do CPC c/c o art. 769 da CLT.

## Da legitimidade do MPT

Conforme dispõe o art. 127 da Constituição da República, o Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, sendo certo que tal dispositivo é complementado pelo art. 129, inciso III, também da CFRB, que estabelece ser função institucional do Ministério Público a promoção da ação civil pública para a proteção de interesses coletivos.

Outrossim, o artigo 83, incisos III e IV, da Lei Complementar nº 75/93 atribui ao Ministério Público do Trabalho a legitimidade para propor a "ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos", bem como "as ações cabíveis para a declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores".

*In casu*, o Ministério Público atua como autor da ação civil pública, na defesa dos interesses coletivos, metaindividuais, afirmando que, após receber representação, instaurou o Inquérito Civil nº 1.199/05, onde apurou que o réu, instituiu Programa Social, intitulado de "Jovens pela Paz", no qual monitores, supervisores e coordenadores passaram a praticar atos de assédio moral, com constantes ameaças de desligamento dos jovens que se recusassem a se filiar à Juventude do Partido do Movimento Democrático Brasileiro – PMDB; participar e contribuir financeiramente para as reuniões políticas do referido partido; participar das campanhas políticas em favor dos candidatos do partido; trabalhar em zonas eleitorais nos períodos de eleição, entregar, em algumas hipóteses, seus cartões bancários pessoais, destinados ao recebimento das bolsas, a determinados monitores do Programa, sobretudo no período compreendido entre fevereiro e novembro de 2004 e especificamente no Município de Nova Iguaçu.

Segundo o magistério do Professor Nelson Nery, em "Princípios do Processo Civil na Constituição Federal" (p. 112/3), o que determina a classificação dos interesses metaindividuais

> [...] é a pretensão *in concreto* deduzida em juízo, quando se propõe a competente ação judicial, pois é o tipo de pretensão e causa de pedir que determinarão se o interesse discutido é difuso, coletivo ou individual homogêneo, podendo um mesmo fato dar ensejo aos três tipos de interesses, conforme seja o pedido formulado (g.n.).

Ada Pelegrini Grinover, em seu "Código de Defesa do Consumidor Anotado", consigna que "A pedra de toque do método classificatório é o tipo de pretensão material e de tutela jurisdicional que se pretende quando se propõe a competente ação judicial", e o não menos brilhante professor Raimundo Simão de Melo, em sua obra "A Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho", tece consideração similar, esclarecendo que

> [...] a pretensão nas ações civis públicas que visam a tutelar direitos individuais homogêneos é uma obrigação de pagar, ou seja, o que se busca em juízo é uma indenização concreta a favor dos titulares individuais dos direitos violados, enquanto nas ações civis públicas que tutelam direitos difusos e coletivos a pretensão é uma obrigação de fazer ou não fazer, cumulada, conforme o caso, com uma indenização de caráter genérico, que não pode ser efetivada individualmente pelos trabalhadores lesados, com efeito geral para todos os supostos prejudicados.

Os pedidos são para:

> [...]
> b) a condenação do Estado do Rio de Janeiro no pagamento de indenização, por dano moral coletivo, no valor de R$1.000.000,00 (hum milhão de reais), reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, e,
> c) a condenação do Estado do Rio de Janeiro a cumprir a obrigação de não-fazer, consistente em não praticar atos de assédio moral nas relações de trabalho nas quais figurar como tomador, direto ou indireto, dos serviços prestados, fixando-se multa de R$10.000,00 (dez mil reais), por cada ato de assédio moral que venha a ser comprovado, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

Esses pleitos visam a tutelar interesses de toda a coletividade trabalhadora e da sociedade em geral, que estariam sendo lesados pela ilegalidade praticada.

Verifica-se, nessa hipótese, de acordo com a definição dada pelo legislador processual no artigo 81, I, do CDC, a configuração de interesse difuso, vez que as pessoas atingidas pela lesão são indeterminadas e se encontram vinculadas somente por uma circunstância fática.

Conforme leciona o mestre Ives Gandra Martins Filho, há "[...] impossibilidade de determinação da coletividade atingida pelo ato ou procedimento lesivo ao ordenamento jurídico, da qual decorre inexistência de vínculo entre os membros da coletividade atingida ou entre estes e a parte contrária, autora da lesão.".

Assim sendo, com respaldo na LC 75/93 e no artigo 127 da CF, resta patente a legitimidade do MPT para buscar perante esta Justiça Especializada, mediante a interposição da presente ação civil pública, a tutela dos interesses difusos acima especificados.

## Da nulidade da sentença - testemunhas suspeitas

O recorrente suscita a nulidade da sentença, ao argumento de que esta foi baseada em convencimento formado a partir de prova ilícita, qual seja, os depoimentos das testemunhas conduzidas pelo demandado que seriam rés na ação de improbidade administrativa que foi aforada em razão dos mesmos fatos expostos na presente, consistentes no desvio de finalidade

do programa Jovens pela Paz, que se transmudou em aliciamento de mão de obra para atender a interesses político-partidários, onde se persegue a perda da função pública dos agentes, a suspensão de seus direitos políticos, o pagamento de multa e a proibição de contratação com o poder público.

Assiste razão ao recorrente, quanto à evidente suspeição das testemunhas Wilson Pinheiro Sombra e Egberto Figueira Gabry, indicados como réus na ação de improbidade administrativa movida pelo Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, fls. 187/238, onde, junto a outros diversos envolvidos, são apontados como responsáveis pelo desvirtuamento do programa social instituído pelo Poder Público, o primeiro atuando como coordenador-geral do programa e o segundo, como outro de seus coordenadores, em desvio de finalidade, violadores dos princípios da administração pública.

De fato, o interesse na solução da causa é patente, de nada servindo as declarações daí advindas, em verdadeira ofensa ao art. 405 do CPC, subsidiariamente aplicável.

Todavia, a consequência daí decorrente não é a anulação dos atos subsequentes, tal como pretendido pelo recorrente, sendo capaz de afastar o prejuízo a mera desconsideração dos depoimentos de fls. 590/3.

Acolho a suspeição das testemunhas cujos depoimentos se encontram às fls. 590/3, todavia, rejeito a pretensão anulatória.

## Mérito

### Do assédio moral

Inicialmente deve ser realçado que se equivocou a douta juíza originária, no que se refere à validade da prova coligida no âmbito do inquérito civil público, cujo amparo se encontra nos termos da Lei nº 8.625/93 (Lei Orgânica Nacional do Ministério Público), em seu art. 26, que estabelece prerrogativas para o exercício das funções do Ministério Público.

Na hipótese em exame, a impugnação lançada em contrarrazões limitou-se a afirmar a impossibilidade de julgamento com base apenas nos indícios colhidos sem o crivo do contraditório no inquérito civil público, que desserviria como elemento de convicção do Juízo, na medida em que o MPT não detém poder jurisdicional e não pode tomar compromisso de verdade, embora o recorrido em sua própria contestação tenha procurado se valer de passagens dos referidos termos para procurar infirmar alegações autorais.

Ante a sua natureza e suas características inquisitiva, pública e autoexecutável, é, sim, relativo o valor probatório das provas colhidas no inquérito civil, em função da não obrigatoriedade do contraditório, contudo, estas só não poderão ser consideradas quando existam provas hierarquicamente superiores às colhidas na peça administrativa produzida pelo Ministério Público.

Nesse sentido:

> **Processo civil. Ação civil pública. Inquérito civil: valor probatório. Reexame de prova: Súmula 7/STJ.**
>
> 1. O inquérito civil público é procedimento facultativo que visa colher elementos probatórios e informações para o ajuizamento de ação civil pública.

> 2. As provas colhidas no inquérito têm valor probatório relativo, porque colhidas sem a observância do contraditório, mas só devem ser afastadas quando há contraprova de hierarquia superior, ou seja, produzida sob a vigilância do contraditório.
> 3. A prova colhida inquisitorialmente não se afasta por mera negativa, cabendo ao juiz, no seu livre convencimento, sopesá-las.
> 4. Avanço na questão probatória que esbarra na Súmula 7/STJ.
> 5. Recursos especiais improvidos.
> [...]
> A primeira indagação diz respeito à natureza jurídica do inquérito civil público. Segundo a doutrina, trata-se de um procedimento cujo objetivo é colher elementos de informações que deem suporte ao Ministério Público para a propositura de uma ação civil pública ou coletiva. Nele não se decidem controvérsias, não há acusação alguma e, por isso mesmo, não há contraditório nem defesa. Daí ser um mero procedimento e não um processo. O inquérito tem como característica a facultatividade, porque não se constitui um pressuposto processual para que o Ministério Público inicie a ação civil pública, do mesmo modo como ocorre no inquérito policial, em que pode o Ministério Público dispensá-lo para oferecer a denúncia. A utilização do inquérito civil é aconselhável como forma de controle do Ministério Público, evitando, com a investigação prévia, que se dê à demanda civil um cunho individual do representante ministerial que nela atua. Verifica-se, pela natureza jurídica do procedimento em apreciação, que inexiste nulidade nessa específica colheita de provas, que servem, em juízo, como prova indiciária, elemento de convicção por ser uma investigação pública e oficial. Assim, o que se apura no inquérito civil público tem validade e eficácia para o Judiciário, concorrendo para reforçar o entendimento do julgador, quando em confronto com as provas produzidas pela parte contrária. Observa-se, portanto, que não podem os indícios probatórios concorrer com as provas colididas sob as garantias do contraditório, porque são eles de natureza inquisitorial. Entretanto, para serem afastadas as provas unilateralmente produzidas pelo *parquet*, em inquérito civil público, é preciso que sejam contrastadas com contraprova que, se colhida sob as garantias do contraditório, passam a ocupar posição de hierarquia superior. Advertem os doutrinadores que deve o julgador acercar-se de cuidados para evitar exageros: receber sem ressalvas ou recusar a prova colhida no inquérito. Hugo Nigro Mazzilli, em "O Inquérito Civil", Ed. Saraiva, 2ª ed., pág. 62 e 63, invoca registro de Eduardo Espínola Filho para dizer: ..., nada obsta antes tudo aconselha a que se valha o magistrado da prova existente no inquérito, com o convencimento de ser ela a verdadeira, não havendo anulado fatos ou circunstâncias mais fidedignas, conseguidos na instrução criminal. A prova produzida no inquérito não precisa ser repetida em juízo, senão quando impugnada pela outra parte e entender o julgador que tem pertinência a impugnação. RECURSO ESPECIAL Nº 476.660 – MG (2002/0151838-7) Brasília-DF, 20 de maio de 2003 (Data do Julgamento) MINISTRA ELIANA CALMON, Relatora.

Em momento algum o reclamado afirma a existência de coação, erro ou qualquer outro vício da vontade que possa ter comprometido os depoimentos colacionados, muito menos requer sua repetição em juízo ou apresenta depoimentos válidos em contrário, ônus que lhe cabia e do qual não se desincumbiu, razão pela qual a prova documental trazida com a inicial deve ser entendida como boa e fidedigna.

Ressalte-se que os depoimentos tomados das testemunhas já reconhecidas como suspeitas não se prestam ao desiderato a que foram destinados.

A inicial nos dá conta de que, no curso do inquérito civil público instaurado no âmbito dos MPE e MPT, foi identificada fraude e atos de improbidade administrativa, sendo apurado que o réu instituiu Programa Social, intitulado de "Jovens pela Paz", no qual monitores, supervisores e coordenadores passaram a praticar atos de assédio moral, com constantes ameaças de desligamento dos jovens que se recusassem-se a filiar à Juventude do Partido do Movimento Democrático Brasileiro – PMDB; participar e contribuir financeiramente para as reuniões políticas do referido partido; participar das campanhas políticas em favor dos candidatos do partido; trabalhar em zonas Eleitorais nos períodos de eleição, entregar, em algumas hipóteses, seus cartões bancários pessoais, destinados ao recebimento das bolsas, a determinados monitores do Programa, sobretudo no período compreendido entre fevereiro e novembro de 2004 e especificamente no Município de Nova Iguaçu.

A prova adunada às fls. 45/126 deixa cristalina a fraude anunciada e bravamente combatida pelo *Parquet*.

Os referidos documentos confirmam o desvirtuamento do programa social, cujo objeto seria a inclusão social de jovens e seu afastamento da vida criminosa em áreas de risco, preparando-os para o trabalho em atividades culturais como "agentes de transformação local", inclusive em parcerias com outros entes.

O termo de declaração da testemunha Caroline de Souza Elio, tomado em sede policial, fls. 91/2, em virtude de flagrante de crime eleitoral cometido pelo candidato Daniel dos Jovens pela Paz, trouxe à luz a dura realidade, quando a depoente, encontrada trabalhando no comitê eleitoral do referido candidato, no cadastramento de eleitores para o fornecimento de cestas básicas, informa

> [...] em um programa do Governo Estadual Jovem Pela Paz, que na data de hoje estava fazendo cadastramento a mando do candidato a vereador Daniel dos Jovens da Paz e do coordenador do programa André de Jesus Luis; que a declarante teria que fazer 5 mil cadastros para que no dia em que o Governador do Estado viesse ao município faria a reunião e a entrega das cestas básicas; que só ganharia cestas básicas quem tivesse cadastrado; que a declarante foi fazer o cadastramento no *comitê* por *determinação* do candidato Daniel e do coordenador André; que os santinhos da propaganda do candidato ficavam sobre a mesa onde eram preenchidas as fichas de cadastramento.

No mesmo sentido e na mesma sede, a testemunha Monique Moreira Alves afirmou

> [...] que faz parte da Fundação Jovens Pela Paz há 2 (dois) anos, sendo certo que o Estado lhe paga a quantia de R$240,00 mensais; que a depoente está desviada de suas funções na Fundação, desde que seu antigo monitor, Daniel dos Jovens Pela Paz, se candidatou ao cargo de Vereador do Município de Japeri; que a depoente trabalha no comitê político do referido candidato, recebendo salário pago pelo Estado; que a depoente cadastra moradores da comunidade para receberem cestas básicas, sendo necessário a apresentação de Título de Eleitor, comprovante de residência e Identidade para que a pessoa seja cadastrada; que antes da abertura do comitê do candidato Daniel, a depoente junto com outros integrantes da Fundação Jovens Pela

> Paz, trabalhavam nas ruas entregando panfletos com propaganda política do candidato Daniel.

No ICP 1.199/05, instaurado pelo Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro para esmiuçar os fatos, também foi, de fato, confirmada a fraude, como se depreende das provas nele produzidas.

O depoimento da testemunha Cristina Santos da Silva, fls. 100/7, elucidativo:

> [...] que a partir de fevereiro de 2004, começaram os desvirtuamentos do Programa Jovens pela Paz; que foram formados grupos para realizar articulação política; que estes grupos eram compostos por monitores, supervisores e coordenadores de área, todos ligados ao Projeto Jovens pela Paz; [...] que o monitor obrigava os agentes a se filiarem à Juventude do PMDB; que o monitor dizia que isso se dava em virtude de determinação do Coordenador Geral Wilson Sombra; que a presidente da Juventude do PMDB era Clarissa Matheus, filha da Governadora Rosinha. Que Clarissa Matheus ministrava palestras para os coordenadores de áreas; [...] que Clarissa nessa palestra tentou conscientizar os monitores e os agentes da necessidade de fazer propaganda positiva acerca do Governo do Estado do Rio de Janeiro; que Clarissa não era membro do Programa Jovens pela Paz; [...] que na reunião que a declarante participou com Clarissa, esta doutrinou os monitores e agentes dizendo que estes deveriam adentrar as comunidades, fazendo reunião com os pais dos alunos, de modo a fazer propaganda positiva do Governo do Estado do Rio de Janeiro e do PMDB, inclusive com a possibilidade de promessas de cestas básicas; que Wilson Sombra também participou desta reunião; que a abordagem das pessoas nas comunidades baseava-se na premissa de que "se você fecha com a gente, a gente fecha com você", significando que, se o voto for dado a candidatos do partido, o cidadão terá assegurada a participação em uma série de programas assistenciais do Governo, tais como cheque-cidadão, cesta básica e campanha do leite; [...] que o monitor Edson Eduardo Soares pedia a cada agente a importância de R$10,00 (dez reais) para fazer "caixa" para o Programa; que Edson, inclusive, chegava a ameaçar com o desligamento do agente comunitário do Programa, caso este não fornecesse a quantia referida; [...] que o monitor Edson tinha poderes para incluir e excluir jovens do projeto; [...] que durante o ano de 2004, a declarante e outros agentes receberam a ordem de participar ativamente da campanha do candidato Mário Marques, ainda que para isso fosse necessário paralisar as oficinas; que as oficinas foram de fato paralisadas para que os agentes comunitários ficassem imersos na campanha, o que ocorreu com mais ênfase a partir de setembro de 2004; que esta ordem partiu do coordenador geral, Wilson Sombra, [...]; que, também neste episódio havia ameaça clara de desligamento daqueles que não se envolvessem na campanha; [...] que os jovens de Nova Iguaçu foram obrigados a participar de passeatas do candidato Mário Marques nas comunidades onde já era exercido trabalho comunitário; foram obrigados a distribuir panfletos políticos nas comunidades, obrigados a comparecer a showmícios; [...] que a declarante e Diego levaram todos os fatos ao conhecimento do Coordenador-Geral, Sr. Wilson Sombra, sem que nenhuma atitude fosse tomada naquele momento; que, na verdade, após adotarem tais providências, sobreveio o desligamento definitivo da declarante do programa.

No mesmo caminho foi o depoimento de Diego Gomes Jorge, que corroborou todas as informações antes destacadas.

No depoimento de fls. 133/4, Emerson Ferreira do Nascimento, assevera

> [...] que quando entrou no programa imaginava que o perfil do mesmo era tão-somente ajudar pessoas na comunidade que tivessem alguma aptidão e pudessem ensiná-la; que ao longo do tempo foi percebendo que o único objetivo era fazer política, ou seja, obrigar as pessoas a estarem ligadas ao PMDB, que era o partido do governo.

A testemunha Silvania Felipe Gomes, fls. 136/9, corrobora as assertivas anteriores e acrescenta

> [...] que a declarante não tem dúvida que a exigência de participação dos jovens em campanha política é uma constante em todos os lugares onde se desenvolve o projeto, tratando-se de orientação que parte desde a coordenação-geral; que a declarante recentemente foi desligada do projeto sem que haja um motivo justo e claro para isso; que desconfia estar sofrendo uma retaliação em virtude de ter, por diversas vezes, protestado contra o desvirtuamento do projeto mediante utilização dos jovens em campanhas políticas.

Tem-se, ainda, que os depoimentos de Celso da Silva Pereira, fls. 143/5, Thiago Suprino da Silva, fls. 173/5, Leandro Henrique de Jesus, fls. 176/8, Genilson Cosme Cipriano dos Santos, fls. 179/81, e Adriano Cosme Cipriano dos Santos, fls. 182/4, são no mesmo sentido, sem qualquer inconsistência que pudesse maculá-los ou diminuir a gravidade das denúncias apresentadas, confirmando o uso político e eleitoreiro do programa social, em claro desvio de finalidade e em afronta aos mais comezinhos princípios administrativos e trabalhistas.

Os ilícitos praticados constituem efetivo assédio moral a toda a coletividade de jovens, que, diante da necessidade e inexperiência, se viu sujeita às restrições à sua liberdade política, com ameaças de forma continuada e humilhante, que se constituíram em verdadeiro terror psicológico, comprometedor do equilíbrio emocional dos trabalhadores, a ponto de tornar inóspito o ambiente de trabalho, apenas para satisfazer os interesses mesquinhos, espúrios e desvirtuados da quadrilha que se mostrou reunida.

Ressalte-se que, diversamente do que vislumbrou a d. Juíza sentenciante, exsurge clara e patente a responsabilidade do Estado, ente público que instituiu o Programa Jovens Pela Paz e permitiu que seus prepostos e pessoas a eles relacionadas o desvirtuassem, tal como fartamente comprovado.

O art. 37, §6º, da CRFB é expresso ao adotar a teoria da responsabilidade objetiva do ente público pelos danos que os seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, aqui também incluída a sociedade como um todo.

**Da tutela inibitória – obrigação de não fazer**

O pleito de letra "c" é pela "condenação do Estado do Rio de Janeiro a cumprir obrigação de não-fazer, consistente em não praticar atos de assédio moral nas relações de trabalho nas quais figurar como tomador, direto ou indireto, dos serviços prestados, fixando-se multa de R$10.000,00 (dez mil reais) por cada ato de assédio moral que venha a ser comprovado, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.".

Tal como formulado, se interpretado de forma extensiva, o pleito mostrar-se-ia inespecífico, referindo-se a todo e qualquer ato que implique a configuração de assédio moral e, assim, não poderia merecer amparo, em virtude da vedação legal ao proferimento de provimento jurisdicional genérico.

A tutela inibitória perseguida pelo *Parquet* laboral somente pode ser acatada caso interpretado o pedido restritivamente, vinculando-o à causa de pedir que o embasa, qual seja, o desvirtuamento de programa governamental voltado à inserção dos jovens de comunidades carentes no meio social, por meio do trabalho.

Sob este prisma, pode-se afirmar que, diversamente do que foi entendido na sentença, a simples informação de que o programa "Jovens Pela Paz" encontra-se desativado desde o governo anterior, f. 624/6, não possui o condão de afastar o interesse de agir do órgão legitimado.

O provimento perseguido continua sendo adequado, necessário e útil para evitar que não seja restabelecido o programa social com o mesmo nome, ou ainda com nomenclatura diversa, porém voltado para o mesmo fim e passível de sofrer o mesmo desvirtuamento verificado.

Assim, dou parcial provimento para julgar procedente o pedido de letra "c", para determinar que o Estado do Rio de Janeiro, réu na presente, abstenha-se de praticar atos de assédio moral nas relações estabelecidas em programas sociais voltados à inserção de jovens por meio do trabalho, desvirtuando seus objetivos para fins eleitoreiros, sob pena de pagamento de multa de R$10.000,00 (dez mil reais) por cada ato ilícito que venha a ser comprovado, reversível ao FAT.

## Do dano moral coletivo

A atitude antijurídica do ente público que permitiu que seus agentes viessem a fraudar as relações de trabalho, explorando jovens inexperientes e desvirtuando o programa de inclusão social por meio de manifestos atos de assédio moral, viola direitos indisponíveis básicos da classe trabalhadora, sendo incontestável, e, portanto, faz-se caracterizada a ofensa aos direitos transindividuais de toda a coletividade trabalhadora, bem como da própria sociedade, que é diretamente afetada pela sensação de insegurança jurídica daí advinda.

O dano revela-se na injusta lesão aos bens jurídicos protegidos, notadamente os direitos sociais, de caráter indisponível e umbilicalmente vinculados aos Princípios da Dignidade da Pessoa Humana, do Valor Social do Trabalho e da Liberdade de Conscientização Política.

A indenização pelo dano moral coletivo visa a evitar a repetição do ilícito, servir como meio sócio-educativo e reparar a indevida lesão à segurança jurídica da sociedade.

No mesmo sentido:

> **Recurso de revista. Ministério Público do Trabalho. Dano moral coletivo. Possibilidade. Ação civil pública. Ofensa ao valor social do trabalho. Terceirização ilícita de mão de obra para serviços ligados à atividade fim da empresa.** Resta definido se tratar de ação civil pública em que o Ministério Público do Trabalho, em face de denúncia anônima, verificou que a empresa dispensou os empregados que vendem passagem terrestre e procedeu a terceirização ilícita da referida atividade-fim, enunciado que os empregados eram demitidos e contratados imediatamente por prestadoras, que sequer detinham capital social para suportar o ônus do negócio. A reparação por dano moral coletivo visa à inibição de conduta ilícita da empresa e atua como caráter pedagógico. A ação civil pública buscou reverter o comportamento da

> empresa, com o fim de coibir a contratação ilícita de mão de obra para serviços ligados à atividade fim, por empresa interposta, para prevenir lesão a direitos fundamentais constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, que atinge a coletividade como um todo, e possibilita a aplicação de multa a ser revertida ao FAT, com o fim de coibir a prática e reparar perante a sociedade a conduta da empresa, servindo como elemento pedagógico de punição. Recurso de revista conhecido e provido, para condenar a empresa a pagar o valor de R$50.000,00 (cinquenta mil reais) a título de indenização a ser revertida ao FAT. TST-RR-81400-77.2007.5.14.0001 - 6ª Turma - ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA - Ministro Relator

Assim, dou parcial provimento ao recurso e condeno o demandado ao pagamento de indenização a ser revertida ao FAT, arbitrada em R$1.000.000, valor que entendo razoável e suficiente, em razão do número de envolvidos, da gravidade e da natureza dos fatos para atingir as finalidades do instituto, a título de reparação pelo dano moral coletivo.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário interposto, acolho a suspeição das testemunhas cujos depoimentos se encontram às fls. 590/3, todavia, rejeito a pretensão anulatória e, no mérito, dou parcial provimento ao recurso para julgar procedente em parte a ação civil pública e determinar que o Estado do Rio de Janeiro se abstenha de praticar atos de assédio moral nas relações estabelecidas em programas sociais voltados à inserção de jovens por meio do trabalho, desvirtuando seus objetivos, notadamente para fins eleitoreiros, sob pena de pagamento de multa de R$10.000,00 (dez mil reais) por cada ato ilícito que venha a ser comprovado, reversível ao FAT. Condeno-o, ainda, ao pagamento de indenização por dano moral coletivo arbitrada em R$1.000.000,00, revertida ao FAT, na forma da fundamentação supra.

Oficie-se ao Ministério Público Estadual para que, diante dos fatos apurados, tome as providências que entender de direito.

**ACORDAM** os Desembargadores da Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso ordinário interposto, acolher a suspeição das testemunhas cujos depoimentos se encontram às fls. 590/3, todavia, rejeitar a pretensão anulatória e, no mérito, *dar parcial provimento* ao recurso, para julgar procedente em parte a ação civil pública e determinar que o Estado do Rio de Janeiro se abstenha de praticar atos de assédio moral nas relações estabelecidas em programas sociais voltados à inserção de jovens por meio do trabalho, desvirtuando seus objetivos, notadamente para fins eleitoreiros, sob pena de pagamento de multa de R$10.000,00 (dez mil reais) por cada ato ilícito que venha a ser comprovado, reversível ao FAT, condenando-o, ainda, ao pagamento de indenização por dano moral coletivo arbitrada em R$1.000.000,00, revertida ao FAT, na forma da fundamentação do voto do Desembargador Relator. Foi determinada a expedição de ofício ao Ministério Público Estadual, para que, diante dos fatos apurados, tome as providências que entender de direito. O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pela manutenção da indenização por dano moral coletivo no valor de R$1.000.000,00.

Rio de Janeiro, 6 de junho de 2011.

**Desembargador Federal do Trabalho Alexandre Agra Belmonte**
Relator

# Recurso Ordinário: 0008800-30.2009.5.01.0040

| | |
|---|---|
| **Titulação:** | Direito do Trabalho. Rescisão do Contrato de Trabalho. Reintegração/Readmissão ou Indenização. Estabilidade Acidentária. |
| **Palavras-chave:** | acidente de trabalho, estabilidade provisória, prova, doença ocupacional. |
| **Turma:** | 1ª |
| **Relator:** | Desembargador Federal do Trabalho Marcos Palacio |
| **Data de julgamento:** | 14/6/2011 |
| **Publicação:** | 14/7/2011 |

**Acidente de trabalho. Estabilidade provisória.** O julgador não está adstrito à decisão do órgão previdenciário sobre a configuração ou não do acidente do trabalho, devendo analisar e avaliar o conjunto probatório. Há que se levar em conta que a garantia de emprego prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91 tem por finalidade preservar o emprego daquele que tenha sofrido acidente de trabalho ou sido acometido por doença ocupacional.

Visto, relatado e discutido o recurso ordinário em que são partes **Pan Marine do Brasil Ltda.**, recorrente, e **Pablo Maiton de Oliveira**, recorrido.

Trata-se de recurso ordinário interposto pela reclamada da respeitável sentença da MM. 40ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, de lavra da eminente Juíza Miriam Valle Bittencourt da Silva, que julgou procedente em parte o pedido (fls. 99/100).

Embargos de declaração opostos pela reclamada à fl. 102, rejeitados à fl. 103.

Busca a recorrente a reforma do julgado do primeiro grau em relação à estabilidade provisória do empregado acidentado. Pretende a dedução dos valores pagos (fls. 105/109).

Preparo às fls. 110/111.

Contrarrazões às fls. 114/116, sem preliminares.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho por não se configurar hipótese de sua intervenção.

É o relatório.

# VOTO

## Conhecimento

Conheço do recurso, por preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

## Mérito

### Estabilidade acidentária

A r. sentença julgou procedente o pedido de pagamento da indenização substitutiva do período estabilitário (doze meses de salário), na forma do artigo 118 da Lei nº 8.213/91, sob o fundamento de que o preposto da ré admitiu que o autor esteve afastado dos seus serviços, após o acidente, em um período de aproximadamente seis meses, situação que já justificaria o benefício junto ao INSS; que a empresa optou em manter o empregado em tratamento através do plano de saúde até a sua alta, com o pagamento dos salários do período correspondente; que, recebida a alta médica, o reclamante foi dispensado, obstando o seu direito à percepção de um possível benefício acidentário, na forma do artigo 118 da Lei nº 8.213/91; que se a CAT foi preenchida de forma equivocada, atestando a desnecessidade de afastamento do empregado ao serviço, a responsabilidade continua sendo do empregador e não do médico que a assinou (fls. 99 e verso).

A recorrente alega que, após os primeiros socorros, o reclamante foi encaminhado ao INSS, tendo sido indeferido o afastamento do empregado; que o INSS atestou que o autor poderia exercer atividades leves, conforme laudo médico do Dr. Everton Gregório de Andrade; que para percepção da estabilidade provisória devem ser levados em conta dois pressupostos fundamentais: o afastamento por mais de quinze dias e o gozo de auxílio-doença acidentário; que, caso mantida a condenação, deve ser deduzido o valor recebido pelo autor, após o retorno do acidente, a fim de se evitar o enriquecimento sem causa (fls. 106/108).

Sem razão.

A petição inicial indicou que o reclamante foi admitido pela ré, em 22/5/2007, como oficial de náutica; que *sofreu acidente* às 17h45min do dia *14/10/2007* ao se dirigir ao passadiço pela asa de bombordo; que foi surpreendido por um balanço brusco da embarcação, fazendo com que a porta de estanque se soltasse, destravando e fechando com muita rapidez; que seu polegar direito foi atingido violentamente, ficando praticamente decepado em face da batida violenta da porta de estanque; que os primeiros socorros foram prestados, sendo levado para a plataforma e, após, para o Município do Rio de Janeiro; que foi encaminhado para atendimento em uma clínica particular com plano de saúde oferecido pela empresa; que, embora a ré tenha emitido a CAT, negou-se a entregá-la ao reclamante, alegando que o autor poderia fazer todo o tratamento na rede particular conveniada, assumindo o pagamento de seus salários por todo o período de afastamento; que foi impedido de entrar em gozo de benefício previdenciário, com o intuito de descaracterizar o acidente de trabalho; que, após obter a alta médica, a ré *dispensou o reclamante, sem justa causa, em 22/4/2008*; que faz jus à indenização relativa à estabilidade provisória assegurada no artigo 118 da Lei nº 8.213/91 (fls. 03/04). Apresentou a cópia de sua CTPS (fls. 07/08), os recibos de pagamento de fls. 09/10, o TRCT de fl. 10, a CAT de fl. 12, os atestados médicos de fls. 12/13 e as fotos de fl. 16.

Em sua defesa, a reclamada argumentou que, após o acidente relatado, o autor recebeu, imediatamente, todos os atendimentos médicos necessários; que providenciou a *CAT em 17/10/2007*, remetendo-a ao INSS, em que consta que não havia necessidade de afastamento; que, durante o contrato de trabalho e no ato demissional, o autor foi considerado apto nos exames médicos; que até a data da rescisão o autor recebeu regularmente sua remuneração; que não há direito à estabilidade provisória, pois ausente a concessão de auxílio-doença acidentário. Pretendeu a dedução dos valores pagos sob idênticos títulos (fls. 45/49).

Destaco, inicialmente, que o julgador não está adstrito à decisão do órgão previdenciário sobre a configuração ou não do acidente do trabalho, devendo analisar e avaliar o conjunto probatório.

No presente caso, embora não exista prova do gozo de benefício previdenciário, foi apresentado o documento emitido pela própria empregadora (CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho - fl. 59), em 17/10/2007, que demonstra o nexo de causalidade entre o acidente e o trabalho exercido em benefício da ré.

Destaco que restou registrado na CAT que não havia necessidade de afastamento durante o tratamento médico (fl. 59).

Todavia, em depoimento pessoal, o preposto da reclamada admitiu que

> [...] o autor após o acidente continuou recebendo normalmente os salários da reclamada, embora estivesse *afastado das suas atividades*; que seu *afastamento ocorreu por aproximadamente 6 meses*.
> Informa, ainda, que após o mesmo teve um folga de aproximadamente 35 dias, folga essa prevista na norma coletiva para o empregado que fica embarcado por igual prazo; [...]. (grifei, trecho do depoimento de fl. 86)

Vale transcrever, também, os registros dos atestados médicos emitidos logo após o acidente:

> Lesão complexa do polegar direito. Operado em 15/10/07. Ferida evoluída satisfatoriamente. Deverá ser submetido a novo procedimento cirúrgico no final do mês de novembro. (primeiro documento de fl. 13)
>
> O paciente Pablo realizou 06 sessões de fisio onde se obteve melhora do edema e da mobilidade. Solicito mais 05 sessões a fim de reestruturar a função normal do polegar. (segundo documento de fl. 13)
>
> Atesto para os devidos fins que o paciente, Pablo M. de Oliveira, realizou 10 ss. de fisioterapia, no período de 07/01 a 18/01, e esteve sob os meus cuidados. (terceiro documento de fl. 13)

Em depoimento pessoal, o reclamante informou que recebeu a CAT "somente no momento de sua demissão" (fl. 86).

Há que se levar em conta que a garantia de emprego prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91 tem por finalidade preservar, ainda que provisoriamente, o emprego daquele que tenha sofrido acidente de trabalho ou sido acometido por doença ocupacional. Trata-se de limitação do direito potestativo de dispensar imotivadamente o empregado.

Na hipótese, não houve de fato a percepção do auxílio-doença durante o contrato de trabalho.

Contudo, restou comprovado por diagnósticos de médicos e pelo depoimento do preposto que o acidente sofrido resultou em afastamento do autor por um período de seis meses, para tratamento médico, pelo que o reclamante faz jus à estabilidade provisória de 12 (doze) meses, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91, que abrange o período de 14/10/2007 (data do acidente) a 14/10/2008.

Considerando que o trabalhador foi dispensado em 22/4/2008, dúvida não há de que o desligamento ocorreu no curso da estabilidade. Repito que apesar de não ter havido a concessão do benefício previdenciário, isso não exclui o direito previsto no diploma legal acima referido.

Nesse sentido, destaco a seguinte decisão do C. TST:

> **Acidente de trabalho. Estabilidade provisória.** Estabilidade provisória deferida apesar de não haver a empregada percebido auxílio-doença no curso do contrato de trabalho. Interpretação razoável conferida à matéria pelo TRT, diante dos fatos e provas considerados para decidir; comprovação da doença ocupacional pelo laudo pericial; demissão da empregada quando já era portadora da doença profissional, adquirida em decorrência da atividade exercida na Reclamada; ausência de comunicação, pela Empresa, do acidente de trabalho à Previdência Social. Incidente o Enunciado 221/TST a impedir o conhecimento da Revista pela apontada violação legal. Intacto o artigo 896 da CLT. Embargos não conhecidos. (ERR-695.524/2000, Rel. Min. Rider Nogueira de Brito, DJ 26/09/2003.)

Assim, correta a sentença que reconheceu o direito do autor aos doze meses de salário do período estabilitário.

Destaco que, embora incontroverso que o autor recebeu os salários diretamente da empresa no período do acidente até a dispensa (22/4/2008), não há que se falar em dedução, vez que o juiz do primeiro grau reconheceu que a dispensa ocorreu logo após a alta médica.

Acrescento que a ré não impugnou a data da alta médica reconhecida pelo Juízo *a quo*.

Portanto, nego provimento.

## CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço do recurso e nego-lhe provimento.

**ACORDAM** os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso e negar-lhe provimento.

Rio de Janeiro, 14 de junho de 2011.

**Desembargador Federal do Trabalho Marcos Palacio**
Relator

# Recurso Ordinário: 0142900-68.2009.5.01.0056

| | |
|---|---|
| **Titulação:** | Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/ Empregado. Indenização por Dano Moral. |
| **Palavras-chave:** | direito à imagem da pessoa, indenização, dano moral, jornada de trabalho. |
| **Turma:** | 2ª |
| **Relatora:** | Desembargadora Federal do Trabalho Maria Aparecida Coutinho Magalhães |
| **Data de julgamento:** | 04/7/2011 |
| **Publicação:** | 14/7/2011 |

**Indenização por uso de imagem**. A utilização de camisetas de propaganda dos produtos comercializados pelo empregador dentro do estabelecimento e durante a jornada de trabalho não representa utilização indevida da imagem do empregado, pois este também deve concorrer para o sucesso. Recurso conhecido e negado.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, sendo Recorrente **Anna Carolina Rosa** e Recorridos **Ricardo Eletro Divinópolis Ltda.** e **Esatto Recursos Humanos Ltda**.

Inconformado com a r. sentença de fls. 139/142 da 56ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, proferida pela MM. Juíza Rosane Ribeiro Catrib, que julgou procedente em parte o pedido, integrada pela decisão de embargos de declaração de fls. 157, recorre ordinariamente a autora às fls. 144/149.

A recorrente pretende a reforma da sentença, em síntese, sob o fundamento de que faz jus à indenização pelo uso indevido e não autorizado de sua imagem, porquanto era obrigada a utilizar blusas promocionais com diversas marcas de fornecedores de produtos vendidos pela ré. Requer, ainda, a condenação da ré ao pagamento de honorários advocatícios.

Representação do advogado que assina o Recurso Ordinário da autora à fl. 08.

A réu ofereceu contrarrazões tempestivas às fls. 160/169.

Sem manifestação do Ministério Público, a teor do inciso II, do artigo 85, do Regimento Interno desta Corte.

É o relatório.

# VOTO

## Conhecimento

Conheço do recurso da autora, porquanto observados os requisitos legais de admissibilidade.

## Mérito

### Da indenização pelo uso da imagem

A recorrente pleiteia indenização por uso da sua imagem, ao argumento de que utilizava camisetas de propaganda com o nome das marcas dos produtos comercializados pelo mercado.

O Juízo do primeiro grau indeferiu a pretensão, sob o fundamento de que não existia nenhuma identificação entre a pessoa do empregado e os produtos anunciados.

Não assiste razão à reclamante, vez que não houve exposição da imagem da pessoa, mas sim daquilo que a camiseta ou uniforme representa, isto é, a empresa, a marca, como bem salientado na douta sentença recorrida. Mantenho o entendimento esposado em ações semelhantes, onde concluiu esta Egrégia Turma que o uso das camisetas era restrito ao interior do estabelecimento e era adstrito à própria atividade da reclamada e função do empregado. Não se verificou em situações idênticas constrangimento ou utilização da imagem dos empregados em campanhas publicitárias na mídia. No caso em tela, como bem salientado na douta sentença recorrida, se não interessa quem esteja utilizando o uniforme, infere-se que não há exploração da imagem do empregado. Ao se admitir o raciocínio da recorrente, qualquer empregado de posto de gasolina que usasse uniforme com o símbolo da distribuidora de petróleo, ou de seus produtos como lubrificantes, aditivos, etc., deveria ser indenizado pelo uso indevido de sua imagem.

Consagrado na Constituição Federal, incisos V e X do artigo 5º, o direito de reparação por dano moral ou material decorrente de violação do direito à imagem. De tal direito pode dispor a pessoa, explorando a sua própria imagem ou autorizando que outros a utilizem para fins diversos. Todavia, como revela a experiência comum e as inúmeras lides que versam sobre o assunto, não exsurge a utilização indevida da imagem dos trabalhadores em campanhas publicitárias de grande alcance nos meios de comunicação, mas tão somente o uso de camisetas no interior do estabelecimento. Tampouco vislumbra-se o alegado constrangimento na propaganda dos produtos comercializados com graves danos à honra ou moral da trabalhadora. Salienta-se que, na sociedade capitalista, a sobrevivência do empreendimento comercial depende do contínuo aprimoramento nas vendas, pois os concorrentes aperfeiçoam novos métodos a cada dia. Exemplos não faltam de grandes empresas que desmoronaram do dia para a noite, gerando filas de desempregados. Portanto, para a consecução dos fins sociais da empresa concorrem também os empregados, igualmente interessados na manutenção de seus postos de trabalho. Tal é a inteligência do legislador brasileiro ao buscar a harmonia entre capital e trabalho, inclusive atribuindo justo motivo para o rompimento do pacto laboral ao ato de concorrência à empresa para o qual trabalha o empregado (artigo 482, "c", da CLT). Destarte,

fazer boa propaganda dos produtos oferecidos pelo empregador dentro do estabelecimento e durante a jornada laboral não extrapola os limites do contrato de trabalho.

Nego provimento.

**Dos honorários advocatícios**

Honorários advocatícios são indevidos, uma vez que ausentes os pressupostos da Lei nº 5.584/70 e da Súmula nº 329 do C. TST. O artigo 133 da Constituição Federal não inovou no sentido de afastar o *jus postulandi* previsto no artigo 843 da CLT, visto que o dispositivo constitucional em apreço não é norma autoaplicável e está condicionado aos limites de lei.

Nego provimento.

## CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço do Recurso Ordinário da autora e, no mérito, nego-lhe provimento, na forma da fundamentação.

**ACORDAM** os Desembargadores que compõem a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer do Recurso Ordinário da autora e, no mérito, *por maioria*, negar-lhe provimento, na forma da fundamentação do voto da Relatora, vencida a Juíza Márcia Leite Nery quanto à indenização por uso indevido de imagem.

Rio de Janeiro, 4 de julho de 2011.

**Desembargadora Federal do Trabalho Maria Aparecida Coutinho Magalhães**
Relatora

# Recurso Ordinário: 0008800-59.2008.5.01.0074

| | |
|---|---|
| **Titulação:** | Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/ Empregado. Indenização por dano moral. Assédio Sexual. |
| **Palavras-chave:** | indenização, dano moral, assédio sexual, constrangimento. |
| **Turma:** | 5ª |
| **Relatora:** | Juíza do Trabalho Márcia Leite Nery |
| **Data de julgamento:** | 31/5/2011 |
| **Publicação:** | 10/6/2011 |

**Recurso ordinário. Assédio sexual. Prova. Dano moral. Configuração.** O constrangimento com conotação sexual, desprovido de ameaça ou violência, exemplifica tipos penais que, em regra, não deixam vestígios. Praticados normalmente às escondidas, não há corpo de delito a examinar. Salvo prisões em flagrante, a investigação policial e mesmo a instrução criminal, no mais das vezes, exaurem-se na oitiva da vítima e do infrator. Não por outra razão, amparam-se indiciados e acusados na esgarçada tese da ausência de prova, segundo a qual "o alegado assédio sexual não foi presenciado por ninguém". Nesse cenário, ganha contornos de suma importância a quantidade de pessoas atingidas pela conduta do ofensor que, ouvidas, figuram tanto como vítimas e testemunhas umas das outras. É exatamente o que se verifica aqui. Configurado o assédio sexual cometido pelo empregado da segunda ré contra várias empregadas da primeira, tem-se por caracterizada a lesão à personalidade das vítimas. Recurso ordinário interposto pela segunda reclamada conhecido e não provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, em que figuram **Associação Congregação de Santa Catarina - Casa de Saúde São José**, como recorrente, e 1- **Vanessa Barbosa Junior Martins** e 2- **Sathurno Serviços Ltda.**, como recorridas.

Recorre ordinariamente a segunda reclamada (fls. 211/228), insurgindo-se contra a r. sentença (fls. 176/180 e 195/195-verso), que julgou parcialmente procedentes os pedidos veiculados na reclamação trabalhista que tramitou perante a 74ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro.

Arguiu a prescrição da pretensão. No mérito propriamente dito, assevera que "o vínculo de emprego da reclamante era com a primeira reclamada", portanto, "não teve qualquer interferência na contratação". E se "a reclamante estava diretamente subordinada à prestadora, seu superior hierárquico era a supervisora Srª Marcia, e não o Sr. Geraldo Magela, suposto ofensor". Salienta, ainda, que "sequer tomou conhecimento dos fatos, que soube apenas

quando recebeu a comunicação para prestar depoimento no inquérito policial". A recorrente "não nega a gravidade dos fatos", mas afirma que "dano moral não houve, pois quando veio a tomar ciência tomou medida drástica, tratando de tirar o referido empregado de seu quadro, antes mesmo que fosse apurado se as alegações da reclamante eram ou não verdadeiras". Ademais, aduz que "a reclamante permaneceu laborando por mais dezenove meses"; logo, "se dano houve, restringiu-se ao âmbito físico, pois a suposta dor, aflição, decepção e sofrimento foram mitigados pelo tempo".

Sustenta, também, que o "alegado assédio sexual não foi presenciado por ninguém, não restando provado", sendo que o fato de o apontado ofensor aceitar proposta de transação em âmbito penal não significa admissão de culpa.

Eventualmente, alega que a indenização deferida "é demasiadamente excessiva".

Contrarrazões oferecidas pela reclamante (fls. 237/242), sem preliminares. Regularmente intimada (fl. 247), a primeira ré não apresentou contrarrazões.

Autos não remetidos ao Ministério Público do Trabalho, por ausentes as hipóteses específicas de intervenção (incisos II, XII e XIII do artigo 83, da Lei Complementar 75/93).

É o relatório.

## VOTO

### Conhecimento

Tempestivo e regular, conheço do recurso ordinário interposto pela segunda reclamada por atendidos os demais requisitos legais de admissibilidade.

### Mérito

**Dano moral. Responsabilidade subsidiária.**

Alega a reclamante que prestou serviços de almoxarife para a segunda reclamada (Associação Congregação de Santa Catarina - Casa de Saúde São José), por intermédio da primeira (Sathurno Serviços Ltda.). Aduz que ali sofreu assédio sexual por parte de empregado da tomadora, Sr. Geraldo Magela Rebouças de Oliveira.

Afirma que o referido empregado a chamava "com a desculpa de arrumar um arquivo com papéis de funcionários em sua sala". Ali, continua, "passava a mão em seus ombros, em seus seios, se esfregava em seu corpo, e a intimidava, dizendo que era pessoa influente e dificultaria o ingresso em novo emprego". Assevera que suportou o constrangimento porque era a única fonte de renda familiar, porquanto desempregado o marido.

Pretende, assim, indenização a título de danos morais no valor de R$70.000,00.

As rés contestaram a pretensão (fls. 78/93 e 100/118), negando os fatos, que aduziram não foram comprovados. O i. sentenciante julgou procedente o pedido, porque

> [...] a análise do conjunto probatório demonstra a ocorrência dos fatos narrados pela autora [...], agressão que não constituiu um fato isolado, mas que também se verificou

> com outras empregadas [...]. Não há como se questionar a ocorrência do dano moral sofrido pela reclamante face aos fatos ocorridos e à situação de subordinação na qual se encontrava [...]. Não bastasse o assédio sexual, a reclamante foi submetida a assédio moral face ao premente medo de denunciar os fatos ocorridos e sofrer punições, inclusive com a perda do emprego, único meio para sustentar sua casa [...]. Acrescente-se que as reclamadas incorreram em confissão ficta, porque os prepostos afirmaram o desconhecimento dos fatos [...]. Considerando que os fatos decorreram diretamente da prestação do trabalho, respondem as reclamadas por culpa *in vigilando* e *in elegendo* [...].

No mais, condenou subsidiariamente a segunda ré, na forma da Súmula 331, IV, do C. TST.

Recorrem as reclamadas.

O apelo da primeira ré (fls. 200/208) teve o seguimento negado, porque deserto (fl. 232). Impugnada mediante agravo de instrumento, a decisão foi mantida por esta Turma (autos em apenso).

A segunda reclamada, por seu turno, salienta que está prescrita a pretensão, pois

> [...] a presente ação foi ajuizada somente em janeiro de 2008, relatando fatos ocorridos no ano de 2004 [...], acobertados pelo manto prescricional, eis que o artigo 203 do NCC estabelece prazo de 03 anos [...].

No mérito propriamente dito, assevera, em suma, que

> [...] restou confirmado que o vínculo de emprego da reclamante era com a primeira reclamada. [...] A recorrente não teve qualquer interferência na contratação. [...] O ato de selecionar candidatos encaminhados pela prestadora de serviços não comprova qualquer poder diretivo. [...] A reclamante estava diretamente subordinada à primeira reclamada [...], até porque os serviços prestados não possuem qualquer relação com sua atividade-fim [...]. Em seu depoimento pessoal, a reclamante deixa claro que quem era seu superior hierárquico era a supervisora Srª Marcia, funcionária da primeira ré, e não o Sr. Geraldo Magela, suposto ofensor. [...] Todos os depoimentos confirmaram não estar a reclamante diretamente subordinada ao ofensor, não se justificando a submissão da mesma a tal fato. [...] Sequer tomou conhecimento dos fatos [...], dos quais soube quando recebeu a comunicação para prestar depoimento no inquérito policial. [...] Dano moral não houve [...], pois quando veio a tomar ciência tomou medida drástica; tratou de tirar o referido empregado de seu quadro [...], antes mesmo que fosse apurado se as alegações da reclamante eram ou não verdadeiras. [...] Não se nega a gravidade dos fatos [...]; mas é cômoda a postura da autora, que não toma qualquer providência, não relata os fatos sofridos ao empregador ou ao tomador e, após, a dispensa, busca uma indenização. [...] A reclamante permaneceu laborando para a primeira reclamada, nas dependências da segunda reclamada, por mais dezenove meses. [...] Se dano houve, restringiu-se ao âmbito físico. [...] A suposta dor, aflição, decepção e sofrimento foram mitigados pelo tempo. [...] O alegado assédio sexual, se existiu, não foi presenciado por ninguém, não restando provado. [...] O autor da suposta infração aceitou proposta feita pelo Ministério Público, como lhe faculta a Lei 9.099/95 [...], sem admissão de culpa ou de responsabilidade civil. [...] O

> assédio sexual representa uma conduta humana que foge à fiscalização empreendida pelo empregador. [...]
> A indenização no importe de R$70.000,00 é demasiadamente excessiva. [...] A reclamante foi afortunada em 122 vezes o valor de seu salário [...], e seu silêncio deixa mais do que clara a sua intenção em enriquecer ilicitamente [...].

Quanto à responsabilidade subsidiária, aduz, em resumo, que

> [...] diversas cláusulas do contrato de prestação de serviços estipulam a integral responsabilidade da primeira reclamada quanto à contratação dos profissionais necessários. [...] Não possui qualquer vínculo obrigacional com a reclamante. [...] As funções exercidas pela reclamante sempre foram determinadas e supervisionadas pela primeira reclamada [...].

Não tem razão.

O apelo da segunda ré evidencia nítido dever de ofício da advogada que o subscreve. Simples leitura das razões expostas, desnecessariamente "repetitivas e exaustivas", como ali mesmo afirmado, denota de forma clara quão razão detém a reclamante. Afora a fragilidade dos argumentos, leio ali, inclusive, que "não se nega a gravidade dos fatos".

Lado outro, e em que pese à natureza punitiva do pedido, a prolixidade do apelo não foi suficiente para que a segunda reclamada trouxesse tese basilar referente à limitação da culpabilidade, no que tange à transferência da pena para além da figura do ofensor.

Agiu dessa forma, certamente, porque ciente do equívoco do i. magistrado do primeiro grau (a recorrente foi condenada subsidiariamente, na forma da Súmula 331 do C. TST), porquanto diante de responsabilização direta. O apontado ofensor era seu empregado e os fatos se deram no ambiente e por decorrência do trabalho, ainda que empregada a vítima (reclamante) da prestadora de serviços. Tanto assim que as razões recursais se exaurem na defesa direta, na matéria de fundo.

Mesmo direta a responsabilidade, mantenho sua natureza subsidiária, em respeito à oponibilidade à *reformatio in pejus*. Até porque não se nega a responsabilização da primeira reclamada, e porque ainda imatura a jurisprudência a respeito (o C. TST só veio a decidir matéria similar em maio de 2010, dando-lhe o mesmo enquadramento jurídico exposto na r. sentença).

De qualquer sorte, não se nega a incidência do item IV da Súmula 331 do C. TST. Resta, portanto, inviabilizada a tese da recorrente quanto à ausência de "vínculo obrigacional com a reclamante", bem como em relação às "diversas cláusulas do contrato de prestação de serviços que estipulam a integral responsabilidade da primeira reclamada. Ademais, os efeitos de tais cláusulas são restritos ao âmbito negocial das empresas contratantes, não atingindo terceiros de boa-fé.

No que tange à prescrição, realço que o i. juiz *a quo* não a examinou, porquanto não arguida no momento oportuno. É bem verdade que pode ser a prejudicial levantada em sede ordinária (Súmula 153 do C. TST); porém, desde que já suscitada, porque "não é possível arguir prescrição pela primeira vez em recurso ordinário" (SDI-I - TST - E-RR 431/2002-069-09-00.8 - fonte: *site* oficial do C. TST - notícias, 05/02/2010).

No mérito propriamente dito, melhor sorte não acompanha a recorrente.

É consabido que o constrangimento com conotação sexual, desprovido de ameaça ou violência, exemplifica tipos penais que, em regra, não deixam vestígios. Praticados normalmente

às escondidas, não há corpo de delito a examinar. Salvo prisões em flagrante, a investigação policial e mesmo a instrução criminal, no mais das vezes, exaurem-se na oitiva da vítima e do infrator. Não por outra razão, ampara-se a recorrente na esgarçada tese da ausência de prova, pois "o alegado assédio sexual não foi presenciado por ninguém".

Nesse cenário, ganha contornos de suma importância a quantidade de pessoas atingidas pela conduta do ofensor que, ouvidas, figuram tanto como vítimas e testemunhas umas das outras. É exatamente o que se verifica aqui. Isso porque, de um modo geral, as pessoas não envolvidas pela lascívia do acusado em nada auxiliam, como se vê dos depoimentos prestados Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher - DEAM, perante a qual a reclamante e outra empregada (Aline Siqueira de Lima Guido) denunciaram o Sr. Geraldo Magela.

No caso, não me auxilio do princípio da verdade real que ostenta o julgamento penal, porque não houve. O acusado teve extinta sua punibilidade em decorrência da transação lá proposta pelo Ministério Público Estadual, nos termos do artigo 76 da Lei 9.099/95. Ressalto que a Lei 11.313/06 alterou a redação do artigo 61 da lei dos juizados especiais e elevou para dois anos a pena máxima para classificação do delito de menor potencial ofensivo.

É bem verdade que não houve formação de culpa penal. Porém, a extinção do poder estatal de punir não alcança a "responsabilidade civil", como equivocadamente mencionado pela ré.

Afora os relatos das várias empregadas vitimadas, conforta-me ainda a menor carga de realidade no processo não penal (aqui incluído o trabalhista), bem como o correto destino dado ao caso pelo i. sentenciante, no que diz respeito à confissão ficta das rés. As rés foram presentadas neste feito por pessoas que não confirmaram nem negaram os fatos, porquanto simplesmente os desconheciam, pois "não souberam informar se a reclamante sofreu ou não assédio de qualquer natureza por parte de pessoa chamada Geraldo Magela" (fls. 170 e 171). É o suficiente.

Não bastasse, repiso a r. sentença, pois "a análise do conjunto probatório demonstra a ocorrência dos fatos narrados pela autora".

Tão somente após a convocação pela DEAM, embora "já houvesse algumas reclamações relativas à rotina de trabalho de Geraldo", André Luiz Gall, diretor executivo substituto da recorrente, resolveu ouvir a autora (Aline Siqueira já havia sido dispensada), que lhe "confirmou que Geraldo havia praticado abusos contra a funcionária Aline, relatando que inclusive ela (a reclamante) também foi vítima de atos libidinosos praticados por ele" (fls. 40/41). Comunicado o fato ao direito executivo titular, Sr. Fábio Tadeo Teixeira, "decidiram demitir Geraldo Magela".

A ciência vitimológica ensina que a vergonha pública, grave lesão à personalidade, sequela indissociável dos delitos sexuais, impõe obstáculos quase intransponíveis às vítimas. Mas às poucas que se expõem e denunciam seus algozes certamente aderem outras. Isso porque, também segundo a vitimologia, o desejo lascivo é mais forte que os freios de civilidade, dando ensejo à multiplicidade de pessoas atingidas. De "amélias" às "marias da penha", de delegacia geral a especializadas, o sistema persecutório brasileiro evolui, e vítimas de crimes sexuais são encorajadas a denunciá-los. É notório o caso do médico Roger Abdelmassih, conforme trecho extraído do *site* da enciclopédia livre wikipédia, abaixo transcrito:

> [...] Desde o início de 2009, diversas fontes da imprensa brasileira noticiaram acusações de que o médico teria abusado sexualmente de diversas de suas clientes, apesar de negar as acusações. O número de denúncias passa de 60 ex-pacientes, vindas de

> três estados diferentes. [...] O médico, que teve seu registro profissional cassado, foi condenado a 278 anos de prisão pelo juiz da 16ª Vara Criminal de São Paulo [...].

Repiso, por importante, que várias empregadas sofreram o mesmo constrangimento.

"Logo nas primeiras semanas [de trabalho], observei que Geraldo era uma pessoa abusada", contou Patrícia Santos Rodrigues à delegacia (fls. 26/27). Algumas vezes chegou a fazer-lhe perguntas pessoais, "tais como 'quantos namorados você teve?', 'você transa de camisinha?'" Esclareceu, ainda, que

> [...] diversas vezes atendeu ligações de Geraldo que pedia para que Aline fosse à sua sala, sendo que quando a mesma retornava sempre apresentava uma aparência de transtorno e aborrecimento [...] Em uma das vezes, Aline revelou-lhe que Geraldo, após trancar a porta, havia puxado sua blusa [...], o mesmo alisou seus seios e ainda passou a mão pelas suas nádegas e vagina [...] Em outra investida de Geraldo, o mesmo havia chamado Aline para praticar sexo oral [...] Aline contou que Geraldo havia se masturbado em sua presença de Aline, ejaculando na lata de lixo [...] Algumas semanas após a sua dispensa, recebeu ligação de Aline que apavorada contou-lhe que Geraldo ejaculou em seu braço [...]

Após formalizada representação ao Ministério Público Estadual, Patrícia Santos Rodrigues

> [...] também recebeu ligação de uma empregada da Sathurno, de nome Edilaine, que ligava do Hospital São José, perguntando-lhe se sabia do caso de Aline, avisando-lhe que 'se você não se envolver, o Geraldo pode te chamar de volta' [...].

Michele Reis Piedade da Silva disse em Juízo que "ouvia rumores sobre assédio praticado por Geraldo Magela, tanto em relação à reclamante, quanto à Edilaine, Aline e outras" (fls. 172/172-verso), fato que deu origem à expressão "meninas do Geraldo", em referência "às empregadas que ele chamava sozinhas". Efetivamente, continuou, "ele sempre tentava arrumar uma brecha para se aproximar das empregadas". Várias vezes chamou a reclamante "para comparecer à sua sala sozinha, lá permanecendo também sozinho com ela".

Nem mesmo a companhia de outro colega de trabalho (o operador de vídeo Eduardo Ferreira da Mota) na sala em que trabalhava o Sr. Geraldo Magela, a existência de circuito interno de TV ali instalado e a proximidade do setor de recursos humanos, fatos tanto mencionados, são capazes de amparar a tese da recorrente.

Segundo a reclamante (fls. 169/169-verso), "todas as vezes nas quais foi chamada à sala pelo Geraldo, o Eduardo não se encontrava, ressalvada uma única ocasião, quando Geraldo o orientou a ficar trancado na divisão interna". Michele Reis Piedade da Silva (fls. 172/172-verso) acrescentou que o fato de Eduardo trabalhar na sala de Geraldo "não impedia nenhuma das ocorrências, porque ou o Eduardo não estava na sala ou o Geraldo dizia para ele ficar trancado na salinha composta por uma divisória".

O Sr. Geraldo Magela alegou na delegacia que "mesmo falando em tom baixo é impossível que algum funcionário do recursos humanos não participe do diálogo" (fls. 33/36). A prova dos autos sustenta o contrário, porquanto, apesar de "a sala onde funcionava o setor de recursos humanos ficar em frente à do coordenador de segurança", só era possível ouvir o que ali se conversava "se fosse em tom alto"; de uma conversa em tom baixo "só se ouvia

murmúrios", confirmou Joana Ayla Donzelli Yahyabeyoglu (fls. 47/48), estagiária em psicologia, que laborava na área de recursos humanos. Talvez por isso, concluo, "nunca tenha ouvido nada que chamasse sua atenção vindo da sala do Geraldo".

Em seu depoimento pessoal (fls. 169/169-verso), salientou a reclamante que "nas ocasiões nas quais o mencionado Geraldo a chamava em sua sala, era possível observar a aproximação de qualquer outra pessoa no corredor". Tal fato foi corroborado por Michele Reis Piedade da Silva (fls. 172/172-verso), pois certa vez, "Geraldo quis que ela levantasse a blusa para que mostrasse o umbigo, mas como verificou pelo monitor que pessoas se aproximavam pelo corredor, desconversou".

Embora peça importante, Eduardo Ferreira da Motta (fls. 174/174-verso) pouco colaborou, pois "não soube informar se quando não se encontrava na sala Geraldo chamava empregadas". No mais, deixou claro o próprio acusado que o circuito de TV não alcançava sua sala. Tão somente após a intimação policial é que "solicitou à madre, irmã Laura, que fosse remanejada a câmera instalada na sala anexa, a fim de que desse maior visibilidade à sua sala" (fls. 33/36).

Geraldo Magela, como chefe de segurança, sequer necessitaria de autorização para remanejar tal câmera; se não o fez, foi porque não lhe interessava, na medida em que poderia tornar públicos os atos dos quais é acusado de praticar. Extraio tal conclusão da leitura dos depoimentos prestados pelo referido André Luiz Gall e pelo companheiro de sala Eduardo (fls. 40/41 e 49/50), segundo os quais,

> [...] após questionado, Geraldo pediu autorização para remanejar a câmera de modo que ela alcançasse todo o ambiente da sala, tendo o declarante [André] lhe dito que, sendo ele o chefe da segurança, *que tomasse as providências que julgasse necessárias* [...] a câmera de vídeo não alcançava o ambiente onde Geraldo trabalhava e *isso era do conhecimento dele* (grifei).

A recorrente tentou em demasia descaracterizar qualquer vínculo hierárquico entre a reclamante e o suposto agressor ("o vínculo de emprego da reclamante era com a primeira reclamada; a recorrente não teve qualquer interferência na contratação; a reclamante estava diretamente subordinada à primeira reclamada; os serviços prestados não possuem qualquer relação com sua atividade-fim; sua superior hierárquica era a supervisora Srª Marcia, funcionária da primeira ré, e não o Sr. Geraldo; a reclamante não estava diretamente subordinada ao ofensor" etc.).

Esforço em vão. A uma, porque repiso que se trata de responsabilidade direta. A duas, e principalmente, porque a realidade dos fatos dá conta da flagrante terceirização de mão de obra decorrente, entre aspectos outros, exatamente da influência direta exercida pelo Sr. Geraldo Magela no labor da reclamante.

Afora o pudor atentado, a necessidade da grande massa trabalhadora brasileira exigiu da autora que suportasse o constrangimento, "porque única fonte de renda familiar", já que "desempregado o marido"; fato, evidentemente, conhecido pelo Sr. Geraldo Magela. Leio na inicial que ele "a intimidava, dizendo que era pessoa influente e dificultaria o ingresso em novo emprego". A permanência no labor por mais dezenove meses em nada interfere na dor, aflição, decepção e sofrimento experimentados pela autora.

Outra vítima, Michele Reis Piedade da Silva, explicou que "não comunicou [o constrangimento sofrido] porque era coagida, porque era tudo na base da ameaça e da pressão" (fls. 172/172-verso). Também Aline, conforme exposto em depoimento por Patrícia Santos Rodrigues (fls. 26/27), "não contou à supervisora Marcia com receio de ser demitida, já que Geraldo era uma pessoa influente".

A influência exercida pelo Sr. Geraldo Magela ficou evidente, pois "sempre deixou claro que as decisões eram do mencionado Geraldo; acima dele só tinha a irmã Laura, diretora-geral" (fls. 169/169-verso). Michele Reis Piedade da Silva (fls. 172/172-verso) também esclareceu que "as questões relativas ao trabalho eram tratadas diretamente com Geraldo".

O ato de selecionar candidatas encaminhadas pela prestadora de serviços, ao contrário das alegações da ré, não só comprova o poder exercido pelo citado empregado como escancara a ilicitude da terceirização perpetrada.

O próprio Geraldo Magela esclareceu que ele é quem selecionava as "terceirizadas", "somente moças com menos de trinta anos, a eles encaminhadas a fim de verificar se possuíam o perfil da empresa" (fls. 33/36). Embora tenha explicado que a exigência da idade decorria do tipo de trabalho a ser executado, porque "tinham que subir escadas e pegar material pesado", Michele Reis Piedade da Silva (fls. 172/172-verso) afirmou que "ele exigia que as moças fossem bonitas", tanto que "uma empregada, chamada Patrícia, foi despedida porque havia engordado".

Ainda que desnecessária a tipificação penal, porquanto processo trabalhista, restou clara a "ascendência [do Sr. Geraldo Magela] inerente ao exercício do emprego [da reclamante]". O cargo exercido serviu como "instrumento para caçar suas vítimas", expressão utilizada pelo juiz George Karra, da Corte do distrito de Tel Aviv, em sentença condenatória do ex-presidente israelense Moshe Katsav (*site* BBC notícias - 22/03/2011).

Evidente o dano moral sofrido pela reclamante.

Ensina Eduardo Sócrates Castanheira Sarmento, Desembargador do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro (in A Indenização por Dano Moral e o Imposto de Renda – *Revista do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro*), que o dano moral tem uma gama variada de conceituação. Entre elas, a citada por Yussef Cahali, para quem

> [...] é possível distinguir-se, no âmbito dos danos, a categoria dos danos patrimoniais, de um lado, dos chamados danos morais, de outro; respectivamente, o verdadeiro e próprio prejuízo econômico, e o sofrimento psíquico ou moral, as dores etc.

Já o jurista francês Savatier nos legou uma noção de dano moral clássica observando que o dano moral é como qualquer sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária, e abrange todo atentado à reputação da vítima, à sua autoridade legítima, ao seu pudor, à sua segurança e tranqüilidade, ao seu amor-próprio estético, à integridade de sua inteligência, a suas afeições etc. (*Traité de la responsabilité civile*, v. II, n. 525).

Michele Reis Piedade da Silva (fls. 172/172-verso) afirmou que "todo mundo sabia o que ocorria, não só as almoxarifes, mas as rés também". Tanto que o diretor executivo Fábio Tadeo Teixeira (fls. 45/46) confirmou que "a entidade já havia recebido algumas reclamações relativas à rotina dos serviços executados pelo funcionário", embora "nunca envolvendo abuso sexual contra quem quer que seja".

A omissão da empregadora deu ensejo à lesão à personalidade da autora. Sujeita-se, assim, à indenização preconizada pelo artigo 5º, X, da Constituição da República, que elevou a reparação do dano moral a *status* de garantia constitucional, cláusula pétrea, alicerce do princípio republicano da dignidade da pessoa humana.

Ainda que caracterizado o dano, medida alguma tomou a recorrente. Explicou o diretor Fábio (fls. 45/46) que "a rescisão de Geraldo não possui relação com o fato especificamente", o que aniquila qualquer potencial defensivo da tese trazida no apelo, segundo a qual "a recorrente, quando veio tomar ciência, tomou medida drástica". Ao contrário, demonstrou despreocupação com seus empregados, atropelando garantias mínimas de dignidade, porquanto "tratou de tirar o referido empregado de seu quadro, *antes mesmo que fosse apurado se as alegações da reclamante eram ou não verdadeiras*" (grifei).

Considerando que os fatos decorreram diretamente da prestação do trabalho, concordo com a r. sentença, que condenou as rés por culpa *in vigilando* e *in eligendo*. Incidem, aqui, os termos do artigo 932 , III, do Código Civil.

Presente a lesão, o ato culposo do banco e o nexo de causalidade entre ambos, resta indiscutível o direito à reparação.

A finalidade da reparação do dano moral aponta para duas forças convergentes: uma, de caráter compensatório, representa a atenuação da dor; outra, possui matiz punitivo. Num cenário capitalista sem rédeas, a pena expressa em pecúnia assume relevante significado na prevenção de novos danos. É o que a doutrina denomina caráter preventivo-pedagógico da indenização por dano moral. O *quantum* atinente à indenização será melhor arbitrado se alcançar o perfeito equilíbrio entre a possibilidade pecuniária do ofensor e a necessária reparabilidade do bem jurídico ofendido, de tal modo que não represente um *minus* em relação àquele, incapaz de fazê-lo repensar suas atitudes, e que não configure enriquecimento sem causa da vítima.

Atentando-se aos fatos, entendo que o valor arbitrado a título de indenização traduz efetivamente os prejuízos causados à trabalhadora.

Ainda que grave a lesão (como exposto pela própria recorrente), amparo-me no Projeto de Lei 150/99 (aprovado no Senado, atualmente aguardando votação na Câmara dos Deputados), que indicia o caminho buscado pelo legislador pátrio e estabelece critérios para a fixação do valor dos danos morais. Estatui o artigo 7º daquele projeto que

> [...] ao apreciar o pedido, o juiz considerará o teor do bem jurídico tutelado, os reflexos pessoais e sociais da ação ou omissão, a possibilidade de superação física ou psicológica, assim como a extensão e duração dos efeitos da ofensa.
> § 1º Se julgar procedente o pedido, o juiz fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes níveis:
> I- ofensa de natureza leve: até R$ 20.000,00;
> II- ofensa de natureza média: de R$ 20.000,00 a R$ 90.000,00;
> III- ofensa de natureza grave: de R$ 90.000,00 a R$ 180.000,00.
> § 2º Na fixação do valor da indenização, o juiz levará em conta, ainda, a situação social, política e econômica das pessoas envolvidas, as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral, a intensidade do sofrimento ou humilhação, o grau de dolo ou culpa, a existência de retratação espontânea, o esforço efetivo para minimizar a ofensa ou lesão e o perdão, tácito ou expresso [...].

Por fim, lembro que, em decisão inédita, a Oitava Turma do C. TST "reconheceu assédio sexual configurado" (fonte: *site* TST - notícias - 06/05/2010). Leio, ali, que

> [...] o Tribunal Superior do Trabalho reformou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região e, com isso, condenou a empresa Onspred – Serviço de Guarda e Vigilância Ltda. (prestadora de serviços) e o Banco do Brasil S.A. (tomador de serviços), de forma subsidiária, ao pagamento da indenização por danos morais decorrentes da configuração de assédio sexual no trabalho, praticado por um gerente do banco, à funcionária da prestadora de serviços de segurança.
>
> A condenação, inédita pelo fato de ser a primeira vez que o mérito desse tipo de questão é julgado no TST, se deu pelos artigos 5º, X, da Constituição Federal e 932, III, do Código Civil.
>
> No caso analisado, uma funcionária da empresa prestadora a serviço no banco, por diversas vezes foi assediada pelo gerente de uma das agência da tomadora. Ao relatar o fato ao fiscal da empresa, ela recebeu a orientação de fazer um relatório sobre ocorrido – e fez. Logo após, a diretoria do banco tomou conhecimento do caso e apenas deslocou o gerente para outra agência, com o intuito de resguardar o nome da instituição. Não adotou, entretanto, outras providências. Diante da situação, a funcionária ajuizou ação na Vara do Trabalho, buscando obter a reparação do dano sofrido. Acabou sendo demitida da empresa.
>
> Mediante a confirmação do assédio por diversas testemunhas, o juiz da Vara do Trabalho condenou a empresa prestadora do serviço e o Banco do Brasil S.A., de forma subsidiária, a pagarem indenização no valor de R$50 mil. Ambos recorreram e o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) reformou a sentença, excluindo a condenação. A trabalhadora recorreu ao TST, mediante recurso de revista.
>
> Para a relatora do processo, ministra Dora Maria da Costa, o quadro dos fatos apresentados é suficiente para a configuração do assédio sexual no trabalho, onde a presença da assediada e do assediador é indiscutível e o comportamento apresentado pelo assediador era reiterado, incômodo e repelido. Observa ainda que "a relação de ascendência profissional é inconteste, tendo em vista o cargo de gerente ostentado pelo assediador e a prestação de serviços de vigilância bancária, por meio de contrato de terceirização. A ministra salienta que "o assédio sexual encerra temática que gera desdobramentos e consequências nos planos criminal, civil, trabalhista e administrativo". No caso, para a ministra "soa irrazoável conceber como legítimas e eficazes as atitudes (ou ausência delas)" assumidas tanto pela empresa quanto pelo banco.
>
> A empresa (prestadora de serviço) não poderia, segundo a relatora, apenas se restringir a pedir que a funcionária fizesse um relatório sem tomar medidas para a preservação de sua honra, da intimidade e da imagem. E o banco (tomador de serviço), "tem por reprovável a sua conduta" porque, ciente dos acontecimentos na unidade onde o assediador era gerente, simplesmente "põe-se a resguardar a instituição bancária, sem procurar extirpar o mal", não promovendo a integridade moral e ética no ambiente de trabalho.
>
> Desta forma o entendimento da Oitava Turma, seguindo o voto da ministra Dora Maria da Costa, foi o de que, com a determinação do pagamento pelos danos morais, "buscou-se adequar a responsabilidade ostentada pelos empregadores

> enquanto partícipes e fomentadores do contrato social e dos valores sociais do trabalho". Reformou a sentença da Vara do Trabalho apenas quanto ao valor, reduzindo de 50 mil para 30 mil reais. (TST-RR-1900-69.2005.5.12.006)

Confrontando-se o caso analisado pela Corte Superior com o relatado nestes autos, confirmo a razoabilidade do *quantum* indenizatório aqui fixado. A uma, porque conduta grave, como expressamente reconhecido pela própria recorrente, fato que insere o dano nos limites do inciso III do artigo 7º do citado projeto de lei. A duas, porque, aqui, como salientado, estou diante de evidente intermediação de mão de obra, enquanto, lá, comprovada terceirização lícita, já que prestação de serviços de vigilância. Nesse passo, o ofensor daqui possuía grau de ascendência hierárquica maior que o daquele feito. A três, e ainda em razão da ascendência profissional, elemento do tipo do delito perpetrado, a notícia extraída do *site* do C. TST dá conta de que o acusado lá era apenas um dentre tantos outros gerentes; aqui, ao contrário, a autonomia do ofensor, no âmbito de sua atividade, era submetida apenas à diretoria-geral. A quatro, porque as vítimas, aqui, foram mantidas em silêncio mediante coação, ardil, chantagem, fato que não se deu naqueles autos. A cinco, e por fim, porque, lá, alguma atitude foi tomada pelas rés, ainda que ineficaz; ao contrário daqui, pois embora caracterizado o conhecimento geral da conduta do ofensor, as rés só se manifestaram tão só após a representação exercida por várias empregadas em Delegacia Policial.

Nego provimento ao apelo da segunda reclamada.

Pelo exposto, conheço do recurso ordinário interposto pela segunda reclamada (Casa de Saúde São José) e, no mérito, nego-lhe provimento.

## DISPOSITIVO

**ACORDAM** os Desembargadores que compõem a Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso ordinário interposto pela segunda reclamada (Casa de Saúde São José) e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto da juíza relatora.

Rio de Janeiro, 31 de maio de 2011.

**Juíza do Trabalho Marcia Leite Nery**
Relatora

# Recurso Ordinário: 0076300-18.2005.5.01.0020

| | |
|---|---|
| **Titulação:** | Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/ Empregado. Indenização por Dano Moral. Doença Ocupacional. |
| **Palavras-chave:** | perícia, laudo pericial, readaptação, culpa. |
| **Turma:** | 5ª |
| **Relator:** | Juiz do Trabalho Bruno Losada Albuquerque Lopes |
| **Data de julgamento:** | 03/5/2010 |
| **Publicação:** | 07/5/2010 |

**Recurso Ordinário da Reclamante. Dano moral por doença profissional. Valor**. O laudo pericial demonstrou que houve incapacidade para o trabalho em um período de seis meses, aproximadamente, no ano de 2002. Desta incapacidade restou a perda de parte da capacidade para o trabalho e a necessidade de readaptação funcional. Considerando a lesão e sua gravidade (perda em grau leve), bem como o grau de culpa e grande poder econômico da empregadora (um dos maiores bancos do mundo), o valor fixado – R$30.000,00 (trinta mil reais) – é mais que adequado a reparar o dano. Recurso a que se nega provimento.

**Recurso Ordinário da Reclamada. Multa normativa. Ausência de pedido**. Não tendo a reclamante postulado a aplicação de multas previstas nas normas coletivas, não se pode condenar sem que haja o pedido, devendo-se expungí-las da condenação. Recurso parcialmente provido.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário em que são partes 1) **Giselda da Anunciação Alves Azenha Nogueira** e 2) **Banco Santander Brasil S.A.**,como recorrentes e recorridos.

## RELATÓRIO

Insurgem-se as partes contra a r. decisão da 20ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, proferida pela Exmª Srª Juíza Cissa de Almeida Biasoli, que julgou *procedentes em parte* os pedidos deduzidos na exordial (fls. 524/526v.).

Embargos de declaração opostos pela reclamada, às fls. 528/533, rejeitados à fl. 546, e pela reclamante, às fls. 540/542, acolhidos parcialmente à fl. 547 para sanar omissões.

Recurso Ordinário interposto pela reclamante, às fls. 549/558. Aduz que a r. sentença deixou de se manifestar a respeito do horário extraordinário das duas reuniões mensais da qual a recorrente estava obrigada a participar, fazendo jus a duas horas extras mensais, durante todo o período imprescrito. Aduz que o divisor a ser observado é o de 150 horas, uma vez que o sábado é dia útil não trabalhado. Quanto aos reflexos das horas extras, deve ser observado que tais parcelas devem refletir, primeiramente, nos repousos semanais remunerados (incluindo sábados e feriados, por força da norma coletiva) e, após este agregamento, pelo aumento da média remuneratória, os reflexos nas demais parcelas; devida a gratificação semestral, pois tal parcela decorre de disposição dissidial acordada entre as entidades sindicais representantes legais das categorias profissionais envolvidas. Devida a integração das comissões de agenciamento, uma vez que, alegando fato impeditivo do direito da recorrente, cabia aos bancos recorridos o *onus probandi*. Quanto ao dano moral, alega que a indenização arbitrada não remunera todo o sofrimento da recorrente no que diz respeito à limitação física que lhe foi imposta, em razão do acidente de trabalho amplamente constatado nos presentes autos.

Recurso Ordinário interposto pelo reclamado, às fls. 563/628. Argui, preliminarmente, a nulidade das r. decisões (sentença e decisão de embargos de declaração) por negativa de prestação, haja vista que se deixou de apreciar aspectos trazidos a lume, pela ora recorrente, o que teria tornado a prestação jurisdicional insuficiente. Requer o acolhimento da suspeição da testemunha da recorrida – Srª Lucelene Tostes da Silva –, uma vez que esta move ação contra o Banco Recorrente, restando claro o seu interesse no deslinde da causa. Requer a reforma da r. decisão no que concerne às horas extras e reflexos, vez que evidente o mau enquadramento da prova. Quanto ao intervalo intrajornada, fato incontroverso nos autos que a recorrida sujeitava-se à jornada de seis horas, estando enquadrada no *caput* do art. 224 da CLT, e o eventual excesso de jornada não tem o condão de alterar a jornada contratual/legal a que está submetida e, em consequência, o intervalo a que está obrigado a conceder o empregador, requerendo que seja excluído o pagamento de 30 minutos referente ao intervalo supostamento não gozado pela recorrida. Quanto à multa normativa, a empregadora alega que foi condenada em parcela que não consta no rol de pedidos da autora. Afirma incabível a manutenção de sua condenação a indenizar a recorrida quanto aos frutos de má-fé, pois alega que não há prova de apropriação indébita dos recursos e nem que daí tenha emergido lucro. Quanto aos honorários advocatícios, alega que não estão atendidos os pressupostos legais para o seu deferimento. Quanto à indenização relativa ao imposto de renda, alega que não pode ser compelida a indenizar por eventuais tributos devidos, a se apurar quando fixado o montante da condenação. Aduz que não descumpriu obrigação tributária pelo não pagamento das verbas nas épocas devidas, posto que não havia fato gerador caracterizado, nos termos do art. 116 do CTN. Entende que não há direito à indenização por dano moral, pois não há que se cogitar de responsabilidade civil do recorrente no caso presente, quer pela ausência de ato ilícito, de culpa, quer pela ausência de dano indenizável. Não há que se falar em expedição de ofícios à DRT, Receita Federal e INSS, tendo em vista a incorrência de fatos que ensejassem a presente medida.

O reclamado, às fls. 635/653, em contrarrazões, entende que indevidas as horas extras e demais reflexos; que o pagamento da gratificação semestral está atrelado à apuração de lucro e, não havendo a apuração, indevida a gratificação; que jamais efetuou o pagamento de qualquer valor a título de comissões de agenciamento à autora ou a qualquer outro funcionário; que caso mantida a condenação à indenização por dano moral, o valor arbitrado deve se pautar pelos princípios do bom senso e razoabilidade.

A reclamante, nas contrarrazões de fls. 657/671, alega que deve ser mantida a sentença primitiva nos itens que foram objeto da inconformidade do empregador, devendo ser rejeitada a preliminar de negativa de prestação jurisdicional; que correta a condenação da reclamada nas horas extras e reflexos, pois comprovado que as folhas de presença acostadas aos autos não refletem a efetiva jornada cumprida pela ora recorrida; que não há julgamento *extra petita*, eis que restou comprovada nos autos a inadimplência da reclamada perante as normas coletivas; que deve ser mantida a condenação à indenização dos frutos percebidos na posse da má-fé, pois o Banco, não pagando os direitos devidos, está tirando vantagem dos empréstimos que faz do dinheiro que já não lhe pertence; que devida a indenização de 20% sobre o valor da condenação, nos termos do art. 404 do CC, que não se confunde com honorários advocatícios, sendo o advogado indispensável para a atuação do processo do trabalho, bem como a indenização relativa ao imposto de renda, por não ter efetuado o pagamento das parcelas trabalhistas no momento oportuno. Devida a indenização por dano moral em decorrência da constatação inequívoca da existência de doença do trabalho – LER/DORT –, adquirida no curso do contrato de trabalho. E, tendo em vista a inadimplência da recorrente, deverá ser mantida a expedição de ofícios deferida na r. sentença.

Comprovação do recolhimento das custas e depósito recursal às fls. 629/630.

Tempestivos os recursos e as contra-razões. Custas corretamente recolhidas, com menção ao número do processo e das partes. Correto o preparo. Partes bem representadas.

Os autos não foram remetidos à douta Procuradoria do Trabalho, por não ser hipótese de intervenção legal (Lei Complementar nº 75/1993) e/ou das situações arroladas no ofício PRT/1ª Região nº 27/08-GAB, de 15/01/2008, ressalvando o direito de futura manifestação, caso entenda necessário.

## VOTO

### Conhecimento

**A preliminar de não conhecimento parcial do recurso da empregada: ausência de interesse**

Entre os aspectos dos quais recorreu a empregada, está a pretensão de ver condenada a empresa quanto às horas extras a "refletir, primeiramente, nos repousos semanais remunerados (incluindo sábados e feriados, por força da norma coletiva) e, após este agregamento, pelo aumento da média remuneratória, os reflexos nas demais parcelas".

Na leitura da r. sentença verifico que houve o deferimento da "integração das horas extras no cálculo do repouso semanal remunerado, inclusive sábados e feriados conforme normas coletivas, bem como a integração das horas extras e repouso semanal remunerado no cálculo das férias com acréscimo de 1/3, 13º salário, FGTS, licença-prêmio.

Ou seja, a recorrente é vitoriosa no aspecto, falta-lhe interesse. Não conheço, quanto ao aspecto.

Como estão preenchidos os requisitos de admissibilidade, conheço dos dois recursos, sendo o da empregada quanto aos demais temas.

## O mérito recursal

### I - A nulidade por prestação jurisdicional insuficiente

No recurso patronal, a alegação de que nulas a r. sentença e a decisão dos embargos de declaração, haja vista que se deixou de apreciar aspectos trazidos a lume pela ora recorrente, o que teria tornado a prestação jurisdicional insuficiente.

A empregadora sustenta que fora condenada a pagar parcela sobre a qual não houvera postulação e, mesmo apontando esse fato em embargos, viu-os rejeitados.

Aduziu que se desprezou confissão da recorrida quanto à jornada efetivamente cumprida, fixando-se em quantidade superior. E mesmo o alegando nos embargos, tal matéria não foi objeto de apreciação.

Apontou ainda que a quantidade deferida é até superior à postulada na inicial.

Pelos excessos na sentença, disse haver julgamento *ultra et extra petita* e chega a requerer que este relator se manifeste sobre os pontos apontados sob pena de cerceamento do direito de defesa.

Mas, em nada tem razão.

Se condenação tiver havido fora ou além do pedido, isto não comporta ao prolator da sentença a possibilidade de reexame, sob pena de praticar ato para o qual é funcionalmente incompetente.

Do mesmo modo, ainda que se pudesse configurar a má avaliação da prova, o magistrado não pode reexaminá-la para modificar o que decidiu.

A pretensão da recorrente, quando aviou os embargos, esbarrou em texto expresso de lei que veda ao prolator a possibilidade de se pronunciar sobre o que já decidiu.

Leia-se o trecho que grifo no art. 836 da CLT, *verbis*:

> Art. 836. É vedado aos órgãos da Justiça do Trabalho conhecer de questões já decididas, excetuados os casos expressamente previstos neste Título e a ação rescisória, que será admitida na forma do disposto no Capítulo IV do Título IX da Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil, sujeita ao depósito prévio de 20% (vinte por cento) do valor da causa, salvo prova de miserabilidade jurídica do autor.

Portanto, correta a decisão que rejeitou os embargos e inexistente o vício apontado a permitir o acolhimento da pretensão de nulidade por inexistente insuficiência na prestação da jurisdição.

### II - A matéria comum aos dois recursos

#### *II.1 - O dano moral por doença profissional e seu valor*

Recorrem empregadora e empregada da decisão que reconheceu a existência de dano moral por conta de doença profissional. A primeira, alegando que inexistente prova do nexo causal e da culpa e que excessivo o valor da condenação. Já a segunda, para ver elevado dito valor.

Mas, não têm razão.

Cumpre inicialmente salientar que a empregada fora admitida no Banespa, posteriormente sucedido pela empresa que recorre, e o empregador original emitiu CAT

exatamente porque a empregada tornou-se portadora do LER/DORT – veja-se o documento de fl. 35, de cuja emissão não se tem dúvida.

O laudo pericial demonstrou que houve incapacidade para o trabalho em um período de seis meses, aproximadamente, no ano de 2002. Dessa incapacidade restou a perda de parte da capacidade para o trabalho e a necessidade de readaptação funcional, conforme item E, subitens 1 a 3, à fl. 441.

Na resposta ao quesito 13 da série da empregadora, onde se indagou da existência de "fator causal extra ocupacional", há a seguinte resposta:

> Se existe, não foi evidenciado no exame clínico. Os distúrbios osteomusculares têm natureza multicausal. No caso da Reclamante, as manifestações clínicas ocorridas em 2002 estavam relacionadas ao trabalho porque existiram condições ergonômicas desfavoráveis nesse período e que foram determinantes para o desencadeamento dos sintomas de compressão distal dos nervos medianos, conforme fundamentado no Laudo Pericial. (fl. 447).

O laudo, portanto, é conclusivo tanto em evidenciar o dano (sofrimento em razão da incapacidade total por um período tendo por consequência a parcial perda desta para o restante da vida) e o nexo de causalidade (o trabalho como fator que desencadeou a doença).

Ficou exime de dúvidas a culpa da empregadora, não apenas pela emissão do CAT como pela afirmativa de que o trabalho se fazia em condições inadequadas.

Não restou demonstrada qualquer concausa, de molde a minorar essa culpa.

Considerando a lesão e sua gravidade (perda em grau leve), bem como o grau de culpa e o grande poder econômico da empregadora (um dos maiores bancos do mundo), o valor fixado – R$.30.000,00 (trinta mil reais) – é mais que adequado a reparar o dano.

Nego provimento.

### *II.2 - As horas extras, as testemunhas, a jornada fixada, as reuniões, o divisor, o intervalo, os adicionais, as integrações*

Insatisfeitas com a procedência parcial do pedido de horas extras e seus reflexos, recorrem reclamante e reclamada.

A empresa sustenta que as testemunhas são suspeitas por litigarem em face do empregador.

Mas, não tem razão. A questão está pacificada pela edição da Súmula de nº 357 do C. TST.

Ademais, a despeito da leviana afirmativa de conluio entre parte e testemunha, e de que esta tem visível interesse na demanda, o certo é que nada disso foi demonstrado.

O exercício de um direito constitucional não torna ninguém suspeito e nem se pode aceitar que haja uma trama envolvendo os trabalhadores para aplicarem golpes contra a antiga empregadora.

Aliás, a empregadora em momento algum foi capaz de comprovar que o resultado da presente demanda possa de alguma maneira mudar o resultado de processo promovido por testemunha.

Nada houve de errado na decisão que rejeitou a contradita fincada em tais premissas, jamais comprovadas.

A magistrada, que teve contato pessoal com as partes e testemunha, se convenceu de que os controles não retratam a integralidade da jornada, observando-se que a testemunha confirmou que a jornada efetivamente cumprida era das 9 às 19h.

A testemunha, confirmando o que disse o preposto, asseverou a participação da reclamante em reuniões. Divergem tais depoimentos quanto ao horário, já que o preposto disse que as reuniões ocorriam durante a jornada e a testemunha, que ocorriam fora da jornada contratual.

A reclamante, no entanto, confessou que cumpria a jornada das 9 às 19h, em todos os dias, o que leva à conclusão de que as reuniões ocorriam dentro desse horário.

A jornada ordinariamente cumprida pela reclamante era de oito horas, logo, o intervalo a ser usufruído deveria durar 1 (uma) hora, e é incontroverso que durava menos. Observe-se que o artigo 73 da CLT não faz distinção entre jornada contratual e jornada extraordinária ao fixar a duração do intervalo intrajornada, não podendo fazê-lo o interprete, pois.

As normas coletivas que atribuem a integração de horas extras em sábados não chegam a dizer que tais dias são dias de repouso semanal remunerado, logo, eles devem ser considerados na fixação do divisor. Nos termos da Súmula de 124 do C. TST, *verbis*:

> **Bancário. Hora de salário. Divisor** (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21/11/2003. Para o cálculo do valor do salário-hora do bancário mensalista, o divisor a ser adotado é 180 (cento e oitenta).

Efetivamente, a jornada declinada na inicial e confirmada nos depoimentos da empregada e da testemunha era das 9 às 19h, de segunda a sexta, logo, houve excesso quando se fixou a jornada como sendo das 7 às 19h. Está correta a sentença quanto aos sábados trabalhados.

As licenças-prêmios devem ser quitadas com base na remuneração da reclamante, conforme o disposto no art. 41 do Regulamente de Pessoal (fl. 346, segundo vol.). E da remuneração fazem parte as horas extras. O art. 54 (fl. 347, 2º vol.) enuncia o que é remuneração, mas em momento algum se determina a sua aplicação ao cálculo do art. 41. Aliás, sequer estão no mesmo capítulo. Correta a decisão que determinou a repercussão das habituais horas extras nas licenças-prêmios.

Quanto à base de cálculo das horas extras, nela devem estar incluídas todas as parcelas de natureza salarial e não apenas o ordenado, como parece crer a empregadora. A decisão apenas fez cumprir o pacífico entendimento expresso na Súmula de nº 264 do C. TST. Não há na lei nada que diga o contrário, já que em nenhum texto legal está dito que na apuração do valor da hora normal se deva apenas levar em conta o "ordenado". O valor da hora normal corresponde à soma de todas as parcelas de natureza salarial e divisão do resultado por 180 (cento e oitenta). É o que corretamente se determinou.

A repercussão de horas extras em RSR atenta ao conteúdo do art. 7º, alínea "a", da Lei 605/49 e ao pacífico entendimento expresso na Súmula de nº 172 do C. TST.

Chega a ser curioso ver um banco se queixando (tratando como odioso) de um suposto efeito cascata, justamente aqueles que cansam de aplicar o anatocismo! De toda sorte, sendo os repousos parte da remuneração do empregado, é evidente que eles devem ser incluídos nos cálculos de férias com o terço, 13º salários, FGTS e a licença-prêmio.

Não se pode indicar como fonte legal de direito o entendimento de precedentes normativos, quando estes não são incorporados às normas coletivas. Menos ainda se a fonte desse precedente é outro TRT, situado em outro ente federativo, sujeito à outra realidade. Não há fonte legal a permitir a condenação do banco ao pagamento de horas extras com o adicional de 100% (cem por cento) quando houve o excesso de duas horas extras.

Nego provimento ao recurso da empregada e dou parcial provimento ao recurso da empregadora para limitar a jornada de segunda a sexta, das 09 às 19h, para que se aplique o divisor de 180 (cento e oitenta) e que as horas extras sejam apuradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

## III - O recurso da empregada

Procedido o exame das matérias comuns, passo a apreciar o que resta do recurso da empregada, primeira recorrente.

### *III.1 - A gratificação semestral*

Alegando que a empresa não poderia simplesmente reduzir ou suprimir a gratificação que fora paga por anos, conforme normas coletivas, a empregada recorre da improcedência deste pedido.

Mas, sem razão.

A violação, se houve, ter-se-ia consumado no momento em que suprimido o pagamento – note-se que, como apontado na r. sentença, não houve redução no valor, mas a absoluta falta de seu pagamento. O ato é único e o direito não está protegido em lei, logo, se aplica o conteúdo da Súmula de nº 294 do C. TST.

Assim, para dizer o mínimo, ter-se-ia consumado a prescrição total do direito.

Nego provimento.

### *III.2 - As comissões por agenciamento*

Alegando que a empresa não fez prova dos fatos impeditivos alegados, a recorre investe contra a improcedência do pedido.

Mas, não tem razão.

A defesa se fez assim: "O reclamado jamais pagou qualquer valor a título de comissões a autora." (fl. 211, 1° vol.).

O que se negou foi o fato constitutivo.

Como bem apontado na r. sentença, não há qualquer prova do pagamento.

É mesmo improcedente o pedido.

Nego provimento.

## IV - O recurso empresarial

Resta-nos o exame dos aspectos faltantes do recurso da empregadora.

### *IV.1 - A multa normativa*

A empregadora alega que foi condenada em parcela que não toma parte do rol de pedidos nesta demanda.

E tem razão.

A despeito de pedir o pagamento de parcelas contidas nas normas coletivas, o fato é que a reclamante não postulou a aplicação de multas previstas em tais normas.

Mesmo que se pudesse entender como configurado o direito a elas, o fato é que não se pode condenar sem que haja o pedido.

Dou provimento, para expungir da condenação o pagamento de multas normativas.

***IV.2 - Os frutos percebidos de má-fé***

A empresa alega que não há prova de apropriação indébita dos recursos e nem que daí tenha emergido lucro. Diante disso, afirma incabível a manutenção de sua condenação a indenizar a recorrida quanto aos frutos de má-fé.

E tem razão.

Para que haja tal condenação, é indispensável a prova de que a empresa, apropriando-se de valor de sua empregado, com ele lucrou. O fato de ter deixado de pagar parcelas apenas a torna devedora do valor, mas não a caracteriza como alguém que se apropriou dos bens de terceiros, ou que assumiu a condição de possuidor de má-fé.

Não houve a demonstração de que os valores devidos à reclamante tenham sido usados para engrossar os lucros da empresa. Tanto é verdade que se fixou um percentual, arbitrariamente fixado, para punir os supostos frutos decorrentes da posse de má-fé.

Dou provimento para expungir da condenação o pagamento de tal indenização.

***IV.3 - Os honorários advocatícios e o imposto de renda***

Alega a recorrente que não estão atendidos os pressupostos legais para o deferimento dos honorários advocatícios e que não pode ser compelida a indenizar por eventuais tributos devidos, a se apurar quando fixado o montante da condenação.

E tem razão.

A Lei 5.584/70 estabelece as circunstâncias em que devidos os honorários advocatícios. E o autor não atendia. Tanto isso é verdade que na r. sentença se indeferiu o pagamento dos honorários advocatícios por esse fundamento.

Pela mesma razão, não pode a empregadora ser obrigada a indenizar.

Observe-se que o Sindicato dos Bancários possui sólido corpo de advogados, e a recorrida poderia, se quisesse, dele ter-se valido. Optou, exercendo seu direito, por vir com advogado de sua livre escolha. Não pode pretender transferir para a empregadora os ônus dessa escolha.

Note-se que, mesmo pela aplicação da legislação comum, ficaria impossibilitada a condenação em honorários, levando em conta que houve mútua sucumbência, sendo impossível se aferir que porção representa a maior parte.

Nada há para indenizar nesse tema.

Quanto ao imposto de renda, a condenação se afigura condicional, *data venia*. É que a legislação e tabela vêm variando com o tempo. Por exemplo, há hoje 4 (quatro) faixas de incidência, uma em percentual inferior ao mínimo existente ao tempo em que a recorrida prestou seus serviços. Do mesmo modo que a interpretação jurisprudencial. Por exemplo, hoje se compreende que não incide o tributo sobre os juros de mora.

Além disso, as circunstâncias pessoais da recorrida podem variar com o tempo e, quando for apresentar sua declaração de renda, pode ver-se ressarcida de tudo quanto tiver recolhido pelo tributo, ou ver o valor restituído em tal percentual que não se configuraria qualquer prejuízo. Tudo isso depende da averiguação do *quantum debeatur* e da consumação do fato gerador, bem como da legislação então vigente. O evento danoso é futuro e incerto, portanto.

Se mais adiante se configurar o excesso, consolidado depois da declaração de renda, somente aí poderia a recorrida pretender a indenização do valor, então, devido.

Dou provimento para expungir da condenação o pagamento de indenização por despesas com advogado e imposto de renda.

**ACORDAM** os componentes da Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, acolher a preliminar de não conhecimento do recurso da reclamante quanto ao tema integração de horas extras em RSR e de ambos em outras parcelas, pela ausência de interesse, suscitada de ofício pelo Juiz Relator; conhecer dos dois *recursos ordinários em reclamação trabalhista*, sendo o da reclamante quanto aos demais temas; *negar* provimento ao da empregada e *dar parcial* provimento ao da empregadora para limitar a jornada, cumprida de segunda a sexta, das 09 às 19h, para que se aplique o divisor de 180 (cento e oitenta) e que as horas extras sejam apuradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), para excluir da condenação o pagamento de a) multas normativas; b) frutos percebidos de má-fé; c) indenização de despesas com honorários advocatícios; e d) indenização relativa ao imposto de renda, nos termos do voto do Juiz Relator. E embora tenha havido a redução da condenação, o valor estimado ainda se afigura adequado ao que remanesce, ficando mantido.

Rio de Janeiro, 3 de maio de 2010.

**Juiz do Trabalho Bruno Losada Albuquerque Lopes**
Relator

# SÚMULAS

## SÚMULA Nº 1

*Cooperativa. Fraude. Vínculo de emprego. Responsabilidade subsidiária da administração pública.* Quando arregimenta, de forma fraudulenta, associados para prestar serviços a terceiros, a cooperativa distancia-se de seu escopo, transmutando a relação jurídica mantida com o pseudocooperado em autêntico contrato de emprego, implicando a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, beneficiária direta pela prestação laboral do trabalhador, ainda que a contratação haja ocorrido com base na Lei de Licitações.

## SÚMULA Nº 2

*Corretor de seguros. Vínculo de emprego.* É empregado, e não corretor autônomo de seguros, o trabalhador que reúna os requisitos do art. 3º da CLT.

## SÚMULA Nº 3

*Bloqueio de proventos de aposentadoria, salários, pensões e honorários profissionais. Absoluta impenhorabilidade. Vedação legal.* São os proventos de aposentadoria, salários, remunerações, pensões e honorários laboratícios, a exemplo dos vencimentos, subsídios, pecúlios e montepios, absoluta e integralmente impenhoráveis, ante disposição legal expressa do inciso IV do art. 649 do CPC, com a redação conferida pela Lei nº 11.382/2006, de 6 de dezembro de 2006.

## SÚMULA Nº 4

*Contagem de juros. Depósito garantidor da dívida ou adimplemento total da obrigação. Cessação da contagem. CLT e lei de execução fiscal.* I - A incidência de juros de mora, assim como da correção monetária, sobre o crédito trabalhista é regulada integralmente pela Lei 8.177/1991 e, portanto, nesse aspecto, não é aplicável o artigo 9º, § 4º, da Lei de Executivo Fiscal. II – Somente o adimplemento integral da dívida, assim considerado o depósito que propicia o imediato levantamento, fará cessar a contagem de juros moratórios.

## SÚMULA Nº 5

*Cedae. Teto remuneratório. Inaplicabilidade.* A Cedae não está submetida ao limite remuneratório estabelecido no art. 37, inciso XI, da CRFB, por não se inserir na hipótese prevista em seu § 9º, visto que não recebe recursos públicos para pagamento de despesas de pessoal ou custeio em geral.

## SÚMULA Nº 6

*Cedae. Progressão horizontal por antiguidade e por merecimento*. I - A Cedae é sociedade de economia mista regida pelo art. 173, § 1º, da Carta Magna, dispondo de orçamento por ela própria elaborado, não autorizando a falta de disponibilidade financeira a omissão nas progressões horizontais por antiguidade. II - A progressão horizontal por antiguidade não viola o princípio concursivo, por não acarretar a alteração do cargo. III - Cabível a concessão das progressões horizontais por antiguidade, uma vez por ano, sempre no mês de agosto e nos anos

ímpares, observando-se o interstício mínimo de 24 meses na faixa anterior do cargo ocupado, conforme regras estabelecidas no PCCS. IV - A concessão das progressões horizontais por merecimento envolve critérios subjetivos, o que obsta a sua apreciação pelo Poder Judiciário, que não pode substituir o poder conferido ao empregador na avaliação de seus subordinados.

## SÚMULA Nº 7

*Aviso prévio indenizado. Não incidência de contribuição previdenciária.* O salário-de-contribuição não é integrado pelo aviso prévio indenizado, mas tão somente pelas parcelas que remuneram o trabalho efetivamente prestado ou o tempo à disposição do empregador, não servindo de base de incidência de contribuição previdenciária.

## SÚMULA Nº 8

*Trabalhador portuário avulso. Vale-transporte.* É assegurado ao trabalhador portuário avulso o direito aos vales-transporte relativos aos dias efetivamente laborados.

## SÚMULA Nº 9

*Vale-transporte. Não incidência da contribuição previdenciária.* A parcela correspondente ao vale-transporte, quando exigível por força de decisão ou acordo judicial, assume caráter eminentemente indenizatório, não constituindo base de cálculo para a contribuição previdenciária.

## SÚMULA Nº 10

*Cedae. "Plus salarial". Vantagem concedida de forma irregular. Negativa do princípio isonômico aos servidores públicos de nível universitário da sociedade de economia mista estadual.* I- Se houve contratação irregular de servidor com remuneração superior aos demais servidores na mesma situação profissional, fato isolado e violador dos princípios da legalidade e da moralidade administrativa, a vantagem verificada não pode servir de parâmetro remuneratório para todos os empregados públicos de nível universitário da companhia. II- O "plus salarial" recebido por alguns por força de decisão judicial também não pode ser estendido a outros servidores, ante o que dispõe o art. 37, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, que veda a equiparação de qualquer natureza para efeito de remuneração de pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma contida no art. 461 da CLT.

## SÚMULA Nº 11

*Execução definitiva. Penhora em dinheiro. Ordem preferencial.* Em se tratando de execução definitiva, a determinação de penhora em dinheiro, para garantir crédito exequendo, não fere direito do executado, já que obedecida a gradação prevista no art. 655 do Código de Processo Civil, de aplicação subsidiária ao processo trabalhista.

## SÚMULA Nº 12

*Impossibilidade de satisfação do débito trabalhista pelo devedor principal. Execução imediata do devedor subsidiário.* Frustrada a execução em face do devedor principal, o juiz deve direcioná-la contra o subsidiário, não havendo amparo jurídico para a pretensão de prévia execução dos sócios ou administradores daquele.

## SÚMULA Nº 13

*Cominações dos artigos 467 e 477 da CLT. Terceirização. Responsabilidade subsidiária*. Nos casos de terceirização de mão de obra, inserem-se na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, ainda que se tratando de ente da Administração Pública Direta ou Indireta, as cominações dos artigos 467 e 477 da CLT.

## SÚMULA Nº 14

*Controle de jornada - isenção de marcação prevista em norma coletiva. Ineficácia da cláusula.* Tendo o empregador mais de dez empregados, a obrigatoriedade de controle da jornada de trabalho é imperativo legal (CLT, artigo 74, §§1º e 2º), sendo ineficaz, de pleno direito, a cláusula normativa que dispõe em sentido contrário.

## SÚMULA Nº 15

*Cumulação de indenizações por danos estético e moral*. O dano moral não se confunde com o dano estético, sendo cumuláveis as indenizações.

## SÚMULA Nº 16

*Revista íntima. Dano moral. Limites dos poderes de direção e fiscalização. Violação à honra e à intimidade do trabalhador. Princípio da dignidade da pessoa humana (art* 1º, *inc.III, CF)*. Cabe reparação por dano moral, por ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, o ato patronal consubstanciado em revistas íntimas de trabalhadores de qualquer sexo, incluindo a vigilância por meio de câmeras instaladas em banheiros e vestiários.

## SÚMULA Nº 17

*Imposto de renda. Não incidência sobre os juros de mora.* Os juros moratórios decorrentes de parcelas deferidas em reclamação trabalhista têm natureza indenizatória e sobre eles não incide imposto de renda.

## SÚMULA Nº 18

*Companhia estadual de engenharia de transportes e logística - CENTRAL. Adicional de projetos especiais.* A concessão do Adicional de Projetos Especiais a algum empregado não obriga a empresa a estender o benefício aos demais trabalhadores.

## SÚMULA Nº 19

*Trabalhador doméstico. Diarista. Prestação laboral descontínua. Inexistência de vínculo empregatício*. A prestação laboral doméstica realizada até três vezes por semana não enseja configuração do vínculo empregatício, por ausente o requisito da continuidade previsto no art. 1º da Lei 5.859/72.

## SÚMULA Nº 20

*Responsabilidade subsidiária. Falência do devedor principal. Continuação da execução trabalhista em face dos devedores subsidiários. Possibilidade*. A falência do devedor principal não impede o prosseguimento da execução trabalhista contra os devedores subsidiários.

## SÚMULA Nº 21

*Declaração de inconstitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal. Procedência do corte rescisório*. A desconstituição da situação jurídica criada sob a égide do dispositivo declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal pode ser alcançada pelo manejo de ação rescisória.

## SÚMULA Nº 22

*Execução trabalhista. Penhora. Citação pessoal do executado. Artigo 880 da CLT. Princípio constitucional do devido processo legal*. É indispensável a citação pessoal do executado, inclusive na hipótese de desconsideração da personalidade jurídica, antes que se determine a penhora de seus bens.

## SÚMULA Nº 23

*Litispendência. Inexistência. Ação individual e ação coletiva. Coisa julgada da ação coletiva. Efeito ultrapartes. Requisitos.* A demanda coletiva não induz litispendência em relação às ações individuais, com mesma causa de pedir e pedido, ajuizadas pelo próprio detentor do direito subjetivo material (CDC, art. 104, primeira parte). Os efeitos da coisa julgada na ação coletiva beneficiarão o demandante individual, salvo se, intimado para tomar ciência da ação coletiva, não requerer a suspensão, em 30 (trinta) dias, da demanda individual (CDC, art. 104, segunda parte).

## SÚMULA Nº 24

*Responsabilidade subsidiária de ente público. Inaplicabilidade do que dispõe o art. 1º-F da Lei nº 9.494/97.* Não se aplica o disposto no art. 1º-F da Lei nº 9.494, de 10/09/1997, quando o ente público figurar no título executivo judicial na condição de devedor subsidiário.

## SÚMULA Nº 25

*Acidente do trabalho. Dano moral. Teoria do risco.* Quando a atividade exercida pelo empregador implicar, por sua própria natureza, risco acentuado para o empregado, a obrigação patronal de indenizar o dano moral decorrente de acidente do trabalho depende, exclusivamente, da comprovação do dano e do nexo de causalidade com o trabalho desenvolvido. Art. 927 do Código Civil.

## SÚMULA Nº 26

*Contribuição previdenciária. Execução. Responsabilidade pela liquidação.* A competência atribuída à Justiça do Trabalho, para executar de ofício as contribuições sociais, não abrange a responsabilidade pela elaboração dos cálculos do crédito previdenciário.

## SÚMULA Nº 27

*Enquadramento como financiário de empregado de administradora de cartão de crédito ou agente financeiro.* Os empregados de agentes financeiros e administradoras de cartão de crédito que exercem atribuições relacionadas à atividade-fim de referidas instituições financeiras são financiários, beneficiando-se, portanto, das normas coletivas da categoria e da jornada reduzida do art. 224 da CLT.

## SÚMULA Nº 28

*Artigo 879, § 3º, da CLT. Preclusão temporal limitada à impugnação aos cálculos.* A preclusão temporal prevista no parágrafo terceiro do artigo 879 da CLT limita-se à impugnação aos cálculos da contribuição previdenciária e não ao direito da União de executá-la.

## SÚMULA Nº 29

*Serviço de* telemarketing*/teleatendimento: enquadramento sindical e duração do trabalho.* I - Os operadores de teleatendimento/*telemarketing* estão sujeitos às normas coletivas da categoria profissional dos empregados em empresas de prestação de serviços de telecomunicações, sendo inafastável, por acordo coletivo menos benéfico, a incidência das normas da convenção coletiva intersindical ou de sentença normativa; II - Na ausência de norma coletiva mais benéfica, prevalecem as disposições do Anexo II da NR-17, que estabelece a jornada de seis horas, com duas pausas remuneradas e um intervalo não remunerado de vinte minutos para descanso e alimentação e a duração semanal de trinta e seis horas de trabalho (itens 5.3, 5.3.1, 5.4.1 e 5.4.2).

## SÚMULA Nº 30

*Sanção do artigo 477, § 8º, da CLT*. Reconhecido o vínculo de emprego ou desconstituída a justa causa, impõe-se a cominação.

# EMENTÁRIO

# 1. DIREITO DO TRABALHO

## 1.1 Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios

### 1.1.1 Adicional

#### *1.1.1.1 Adicional de periculosidade*

**1.** *Adicional de periculosidade. Exposição permanente e intermitente. Devido*. Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido - Súmula 374 do TST. (TRT 1 - 6ª Turma - Rel. Vólia Bomfim Cassar - 0080500-78.2005.5.01.0049 - 18/8/2011.)

## 1.2 Duração do Trabalho

### 1.2.1 Horas extras

**2.** *Horas extras. Gerente. Art. 62, II, da CLT*. A prova oral colhida, especialmente a testemunha indicada pelo próprio demandado (também "gerente de relacionamento"), confirmou que a reclamante, assim como ela, depoente, não tinha poderes para admitir, dispensar ou aplicar penalidades, como também não possuía subordinados. Inaplicável o citado dispositivo de lei. Sentença mantida. 2. *Remuneração variável. Apuração do lucro líquido*. Correta a dedução de despesas para a apuração da lucratividade da agência. Não se tem em vista a transferência indevida dos riscos do negócio ao obreiro, mas sim a liberalidade na estipulação de premiação por alcance de metas, observando-se, para esse efeito, o lucro líquido ou efetivo obtido pela agência. Sentença mantida. 3. *Diferenças de piso salarial. Norma interna do banco*. O documento de fl. 44 traz a referência ao valor postulado na inicial. Contudo, as normas internas do banco preveem a estipulação de valores mínimos e máximos para cada grade, "denominado faixa salarial" (fl. 279), bem como que tais valores mínimos e máximos são referenciais e informativos para a administração salarial, tendo em vista o desempenho de cada empregado, o que fica a exclusivo critério do empregador, não cabendo ao Poder Judiciário concluir, por presunção, que a reclamante deveria receber o valor máximo da grade que ocupava, já que ao empregador compete a avaliação funcional do seu funcionário levando em conta os critérios quantitativo e qualitativo. Recurso empresarial provido, no particular. 4. *Equiparação salarial*. A prova testemunhal confirmou que os gerentes de relacionamento desempenhavam as mesmas tarefas, independentemente do nível da função (fls. 511/512), o que ampara o pleito equiparatório. Sentença mantida. 5. *Gratificação especial*. Declarou o preposto à fl. 514 que não há qualquer critério para o pagamento da gratificação especial e que, em verdade, a vantagem consistia numa liberalidade da reclamada, sendo paga a alguns funcionários no momento da dispensa, bem como que não havia critério, sequer, relativo à função ocupada pelo trabalhador beneficiado. Evidente o tratamento discriminatório à reclamante. Sentença mantida. (TRT 1 - 6ª Turma - Rel. Marcelo Antero de Carvalho - 0166800-33.2009.5.01.0201 - 19/9/2011.)

### 1.2.2 Intervalo intrajornada

**3.** A concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento integral do período com acréscimo de, no mínimo, 50%. Nesse sentido o entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 307, da SDI-I, do C. TST. (TRT 1 - 2ª Turma - Rel. Valmir de Araujo Carvalho - 0105800-54.2008.5.01.0302 - 08/7/2011.)

## 1.3 Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado

### 1.3.1 Indenização por dano moral

#### *1.3.1.1 Assédio sexual*

**4.** A conduta abusiva, de natureza sexual, implícita ou explícita, de forma reiterada e indesejada, que atenta contra a dignidade e a liberdade sexual do empregado é o assédio, que tem por objetivo a vantagem relativa ao ato libidinoso (assédio sexual *quid pro quo* ou por chantagem) ou, simplesmente, a intimidação (assédio sexual ambiental ou por intimidação), fator que conduz o assediado a ter a relação de trabalho como impossível, ou de muito difícil continuação. (TRT 1 - 9ª Turma - Rel. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues - 0000331-85.2010.5.01.0031 - 11/7/2011.)

#### *1.3.1.2 Atos discriminatórios*

**5.** A prática de revista íntima abusiva e o comprovado tratamento discriminatório caracterizam dano moral a ser reparado com a adequada indenização, fixada em conformidade com os princípios da proporcionalidade e razoabilidade. (TRT 1 - 6ª Turma - Rel. Theocrito Borges dos Santos Filho - 0082000-21.2009.5.01.0024 - 20/7/2011.)

**6.** A reclamada não trouxe aos autos qualquer elemento que confirme ser o *adicional de participação de projetos especiais* devido apenas àqueles seus empregados que efetivamente participem de *projetos especiais*. Sob essas condições, presume-se que o reclamante efetivamente seja vítima de tratamento discriminatório por parte da reclamada. (TRT 1 - 8ª Turma - Rel. Roque Lucarelli Dattoli - 0047100-04.2007.5.01.0017 - 11/7/2011.)

### 1.3.2 Indenização por dano material

#### *1.3.2.1 Doença ocupacional*

**7.** A saúde do trabalhador, como espécie da saúde em geral, é um direito humano e, como tal, é inviolável, devendo ser observada rigorosamente tanto pelo empregador quanto pelo Estado em sua atividade regulatória e de fiscalização. (TRT 1 - 5ª Turma - Rel. Tania da Silva Garcia - 0167100-72.2009.5.01.0046 - 17/8/2011.)

### 1.3.3 Abono

**8.** *Abono salarial estabelecido em lei municipal. Revogação através de portaria. Impossibilidade*. O direito incorporou-se ao contrato de emprego do autor e, por isso, não pode ser suprimido unilateralmente, sob pena de se ferir o princípio do direito adquirido e da dignidade da pessoa humana, dado que tal supressão acarretará evidente prejuízo ao autor, em razão de sua natureza

alimentar. Houve afronta ao art. 468 da CLT e desrespeito ao princípio de que os benefícios habituais e contínuos incorporam-se em definitivo ao patrimônio jurídico do trabalhador. (TRT 1 - 2ª Turma - Rel. Patrícia Pellegrini Baptista da Silva - 0001498-78.2010.5.01.0471 - 13/12/2011.)

# 2. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO

## 2.1 Jurisdição e Competência

### 2.1.1 Competência

#### *2.1.1.1 Competência da Justiça do Trabalho*

**9.** *Ação civil pública. Competência da Justiça do Trabalho*. A competência da Justiça do Trabalho não se restringe mais às relações disciplinadas pela CLT, mas se estende a toda e qualquer relação que tenha como objeto o trabalho humano, bastando, para a fixação da competência da Justiça do Trabalho, que a causa de pedir e o(s) pedido(s) sejam oriundos ou decorrentes de uma relação de trabalho. Se o meio ambiente do trabalho é o local onde as relações de trabalho se desenvolvem, é evidente que as ações sobre esse tema são da competência material desta Especializada, sendo de todo irrelevante o fato de os trabalhadores prejudicados serem submetidos a regime celetista ou estatutário. (TRT 1 - 9ª Turma - Rel. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues - 0091500-80.2009.5.01.0002 - 02/9/2011.)

#### *2.1.1.2 Acidente de trabalho*

**10.** *Acidente do trabalho. Responsabilidade civil do empregador. Dano decorrente do meio ambiente do trabalho.* Entre os direitos fundamentais do trabalhador insere-se, indiscutivelmente, o de um ambiente de trabalho seguro e adequado, capaz de salvaguardar, de forma eficaz, sua saúde e segurança. Esse é um dever do Estado e de toda sociedade, mas sobretudo do empregador, a quem compete proteger e preservar o meio ambiente de trabalho, com a implementação de adequadas condições de saúde, higiene e segurança que possam, concretamente, assegurar ao empregado sua dignidade plena, em consonância com o desiderato constitucional. Ao dever de preservação do meio ambiente (art. 225, CF) – assim entendido, também, o meio ambiente do trabalho – se contrapõe a obrigação de reparação de danos, quando decorrentes da responsabilidade civil. (TRT 1 - 3ª Turma - Rel. Carlos Alberto Araujo Drummond - 0007500-03.2009.5.01.0341 - 10/8/2011.)

#### *2.1.1.3 Adicional de insalubridade*

*2.1.1.3.1 EPI*

**11.** *Adicional de insalubridade. Base de cálculo. Artigo 7º, IV, da Constituição da República. Súmula vinculante nº 04 do Supremo Tribunal Federal.* Embora a Corte Suprema tenha declarado a inconstitucionalidade da norma inserta no artigo 192 da Consolidação das Leis do Trabalho, não pronunciou sua nulidade, tampouco retirou-a do mundo jurídico. Assim, considerando-se que não pode o Poder Judiciário, em usurpação das atribuições exclusivas do Poder Legislativo, criar nova regra para substituir aquela outra declarada inconstitucional; que não há outro

parâmetro na legislação infraconstitucional para fixar-se a base de cálculo do adicional de insalubridade; e que não é facultado ao Estado-juiz eximir-se de sentenciar "alegando lacuna ou obscuridade da lei" (CPC, artigo 126), outra não pode ser a solução senão continuar-se a observar o comando inserto no artigo 192 da Consolidação das Leis do Trabalho até que outra norma venha a ser editada para regular a matéria relativa ao adicional de insalubridade. (TRT 1 - 7ª Turma - Rel. Evandro Pereira Valadão Lopes - 0000054-28.2010.5.01.0077 - 13/10/2011.)

## 2.2 Contrato Individual de Trabalho

### 2.2.1 Administração Pública

#### *2.2.1.1 Contrato temporário*

**12.** *Agência reguladora. Contratação temporária.* Em que pese à contratação temporária amparada por lei, para a formação de quadro de Agência Reguladora, nos termos do inciso IX do art. 37 da CRFB, não configurar relação de emprego, devidos são os valores depositados na conta vinculada do empregado, em respeito ao disposto na Súmula vinculante nº 10 do E. STF. (TRT 1 - 9ª Turma - Rel. Claudia de Souza Gomes Freire - 0050600-42.2007.5.01.0029 - 27/10/2011.)

#### *2.2.1.2 Assédio moral*

**13.** *Assédio moral. Configuração*. Assédio moral, psicoterror, *mobbing* ou terrorismo psicológico é um distúrbio da personalidade dissocial, um tipo de violência moral ou psicológica que se perfaz de modo ascendente, descendente ou horizontal na perseguição sistemática, predatória, deliberada e perversa, dirigida, por qualquer meio, a um ou mais trabalhadores, isoladamente ou em grupo, com o fim específico de segregá-los e de consumi-los física, emocional ou psicologicamente, a ponto de destruí-los, fragilizá-los ou constrangê-los a ceder a interesses lascivos ou de outra índole qualquer, ou, simplesmente, fazê-los desinteressar-se do emprego, demitir-se ou cometer falta grave que permita a sua dispensa motivada. O assédio moral constitui abuso do direito de dirigir o contrato de trabalho e configura ato ilícito que fere a dignidade do trabalhador; degrada o meio ambiente de trabalho, constitucionalmente assegurado; deixa sequela psicofísica e causa dano moral reparável. (TRT 1 - 7ª Turma - Rel. José Geraldo da Fonseca - 0139300-44.2008.5.01.0001 - 19/7/2011.)

**14.** *Assédio moral. Lesão ao patrimônio imaterial. Indenização devida*. Configuram assédio moral ou *mobbing* todos os atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. Comprovado que o autor sofreu assédio, é devido o pagamento de reparação por dano moral. (TRT 1 - 6ª Turma - Rel. Leonardo Dias Borges - 0000577-32.2010.5.01.0015 - 30/11/2011.)

## 2.3 Categoria Profissional Especial

### 2.3.1 Bancário

#### *2.3.1.1 Cargo de confiança*

**15.** *Bancário. Cargo de confiança*. A mera denominação do cargo exercido e a percepção de gratificação de função não são suficientes para excepcionar o bancário da jornada de seis horas diárias, sendo necessária para configurar o cargo de confiança bancário a que alude o art. 224, § 2º, da CLT a inequívoca demonstração de grau maior de fidúcia. (TRT 1 - 7ª Turma - Rel. Fernando Antonio Zorzenon da Silva - 0041600-95.2009.5.01.0013 - 13/9/2011.)

### 2.3.2 Salário/Diferença salarial

#### *2.3.2.1 Salário por equiparação/Isonomia*

**16.** *Banco. Atividade bancária. Contratação de empresa prestadora de serviços para conferência de malotes e compensação. Princípio da não discriminação*. As atividades-fins de uma instituição bancária são aquelas estabelecidas pelo artigo 17 da Lei nº 4.595/64. Decerto, a abertura de envelopes, a conferência de numerário e a autenticação de cheques revelam tratar-se de atividades tipicamente bancárias, sobretudo quando se apura que o banco réu mantinha funcionários seus no mesmo setor da parte autora realizando as mesmas tarefas, o que autoriza a incidência, por analogia, do art. 12, "a", da Lei nº 6.019/74. Direitos assegurados à categoria dos bancários que se estendem ao reclamante, em virtude da aplicação do princípio da não discriminação. Recurso empresarial não provido. (TRT 1 - 6ª Turma - Rel. Marcelo Antero de Carvalho - 0091400-92.2007.5.01.0068 - 17/6/2011.)

**17.** Comprovada a relação de causa e efeito entre o constrangimento e a humilhação sofridos pela autora e a conduta praticada pela reclamada, irretocável a decisão que condenou a recorrente ao pagamento de indenização por dano moral. Recurso da reclamada a que se nega provimento. (TRT 1 - 4ª Turma - Rel. Luiz Alfredo Mafra Lino - 0042800-40.2006.5.01.0047 - 28/4/2011.)

### 2.3.3 Alteração da jornada

#### *2.3.3.1 Acordo individual e/ou coletivo de trabalho*

**18.** Consoante o Item I da OJ 342 da SDI-1 do C. TST : "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/88), infenso à negociação coletiva." (TRT 1 - 1ª Turma - Rel. José Nascimento Araujo Netto - 0023500-87.2007.5.01.0005 - 29/9/2011.)

### 2.3.4 Telefonista/Telegrafista

#### *2.3.4.1 Operador de telemarketing*

**19.** *Contax. Representante de serviço. Operador de teleatendimento. Aplicação da convenção coletiva do Sindimest-Sinttel, com piso de operador de* telemarketing*. Pausa normativa de 10min a cada ciclo de 50min trabalhado. Empregados que utilizam audifone e terminal de forma permanente e ininterrupta*. Restando incontroversa ser esta a atividade do Reclamante, como operador de *telemarketing*, restou claro o direito a tal pausa normativa. Sentença que se mantém. (TRT 1 - 6ª Turma - Rel. José Antonio Teixeira da Silva - 0127400-59.2009.5.01.0056 - 14/10/2011.)

## 3. DIREITO CIVIL

### 3.1 Fatos Jurídicos

### 3.1.1 Atos/Negócio jurídico

#### *3.1.1.1 Defeito, nulidade ou anulação*

**20.** *Contrato de Trabalho. Nulidade. Efeitos*. Embora nulo o contrato de trabalho firmado pela Administração Pública sem observância de norma constitucional – concurso público –, faz o contratado jus ao FGTS. (TRT 1 - 7ª Turma - Rel. Fernando Antonio Zorzenon da Silva - 0000208-10.2010.5.01.0283 - 03/11/2011.)

### 3.1.2 CTPS

#### *3.1.2.1 Anotação/Baixa/Retificação*

**21.** *CTPS. Gerente. Retificação de cargo. Diferenças salariais. Dano moral configurado*. O inadimplemento de direito básico do trabalhador – anotação do cargo efetivamente desempenhado na CTPS – dá azo às diferenças salariais vindicadas e à indenização por dano moral, uma vez configurado o tratamento diferenciado quanto ao *status* funcional do trabalhador perante os demais colegas e terceiros. (TRT 1 - 7ª Turma - Rel. Rosana Salim Villela Travesedo - 0160000-06.2009.5.01.0066 - 1º/9/2011.)

**22.** *Dano moral. Dano* in re ipsa. Quando o dano moral está ínsito na própria ofensa, decorre da repercussão do ilícito em si, não se faz necessária a prova objetiva do sofrimento ou do abalo psicológico (seria demasiado exigir que a vítima comprovasse a dor, a tristeza ou a humilhação através de depoimentos ou documentos), mesmo porque é praticamente impossível a sua comprovação material. O que deve ser provado, contudo, é o fato que gerou o abalo psicológico. No caso em tela, a parte autora, por culpa exclusiva da desídia da reclamada em pagar tempestivamente suas verbas salariais, ficou sem condições de se sustentar e de honrar com seus compromissos financeiros. Assim sendo, desnecessária se torna a prova do dano causado ao acervo imaterial desse indivíduo, que depende dos salários como meio de subsistência. Recurso a que se dá provimento para condenar a parte ré ao pagamento de indenização por

danos morais no valor de R$7.000,00 (sete mil reais) (TRT 1 - 7ª Turma - Rel. Evandro Pereira Valadão Lopes - 0000152-91.2010.5.01.0051 - 24/8/2011.)

**23.** *Dano moral. Prática abusiva de suspensão e desconto salarial sem a comprovação da culpa*. A Ré não reconheceu que a autora tenha furtado o dinheiro, porque não conseguiu comprovar, mas por suposta negligência em seu serviço puniu-a com suspensão e aplicou desconto salarial. Trata-se de sucessivos atos arbitrários da Ré. Embora não tenha havido uma acusação formal de que a autora furtou, restou claro que a autora foi punida injustamente, o que sem dúvida lhe causou dano moral. (TRT 1 - 5ª Turma - Rel. Ivan da Costa Alemão Ferreira - 0000198-93.2011.5.01.0003 - 16/12/2011.)

**24.** *Dano moral. Valor da indenização.* O valor do dano deve ser coerente com a situação dos fatos e a consequência moral que possa ter acarretado, mas não pode fugir a um padrão entre o indenizável e o ponderável. (TRT 1 - 4ª Turma - Rel. Cesar Marques Carvalho - 0076700-94.2008.5.01.0224 - 21/11/2011.)

**25.** *Dano moral e material. Acidente de trabalho.* Diante de acidente de trabalho sofrido por empregado, impõe-se à empregadora a obrigação de indenizá-lo em face da responsabilidade objetiva decorrente e do contrato de emprego, dispensadas *in casu* até mesmo maiores indagações sobre culpa, necessitando apenas a existência de vínculo empregatício entre ambas as partes e que o sinistro tenha acontecido quando o empregado estava a serviço da empresa. (TRT 1 - 6ª Turma - Rel. Leonardo Dias Borges - 0061800-16.2009.5.01.0081 - 05/9/2011.)

**26.** *Dano moral e patrimonial. Conduta patronal.* O ato culposo é aquele praticado por negligência, imprudência ou imperícia. A negligência é a omissão voluntária de diligência ou cuidado, a falta, ou demora, no prevenir ou obstar um dano. A imprudência é a forma de culpa que consiste na falta involuntária de observância de medidas de precaução e segurança, de consequências previsíveis, que se faziam necessárias no momento para evitar um mal ou a infração da lei. Já a imperícia é a falta de aptidão especial, habilidade, ou experiência, ou de previsão, no exercício de determinada função, profissão, arte ou ofício. (TRT 1 - 3ª Turma - Rel. Gloria Regina Ferreira Mello - 0326300-42.2005.5.01.0342 - 17/10/2011.)

**27.** *Dano moral. Assédio.* Constitui assédio moral, com dano que sujeita o empregador a indenizar, o comportamento de ocupante de função de confiança ao se referir de modo reiterado a colega de trabalho com expressão que significa *maluca*, quando tal colega tinha doença de natureza psíquica de todos conhecida, o que evidencia o intuito ofensivo do tratamento. (TRT 1 - 4ª Turma - Rel. Damir Vrcibradic - 0110400-34.2007.5.01.0018 - 12/12/2011.)

**28.** *Dano moral. Caracterização. Revista* íntima. *Súmula nº 16 do TRT da Primeira Região. "Revista* íntima. *Dano moral. Limites dos poderes de direção e fiscalização. Violação da honra e da intimidade do trabalhador. Princípio da dignidade da pessoa humana (art 1º, inc. III, CF*). Cabe reparação por dano moral, por ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, o ato patronal consubstanciado em revistas íntimas de trabalhadores de qualquer sexo, incluindo a vigilância por meio de câmeras instaladas em banheiros e vestiários." (TRT 1 - 6ª Turma - Rel. Nelson Tomaz Braga - 0113400-32.2008.5.01.0301 - 1º/12/2011.)

**29.** *Dano moral*. Comprovada a existência do ato ilícito e do nexo causal, exsurge para a empregadora a responsabilidade de indenizar o dano moral que foi causado ao empregado. (TRT 1 - 1ª Turma - Rel. Elma Pereira de Melo Carvalho - 0286700-14.2005.5.01.0342 - 03/11/2011.)

**30.** *Dano moral. Configuração. Indenização devida*. Atinge a honra e a dignidade do trabalhador a vedação de acesso à sede do empregador para retirada de seus pertences. Caracterizada ofensa ao patrimônio íntimo do obreiro, impõe-se o pagamento de indenização por dano moral. Apelo patronal improvido. (TRT 1 - 7ª Turma - Rel. Rosana Salim Villela Travesedo - 0000572-35.2010.5.01.0039 - 05/7/2011.)

**31.** *Dano moral. Configuração*. Por se tratar de algo imaterial ou ideal, a prova do dano moral difere daquela exigida para o dano patrimonial, pois decorre inexoravelmente da gravidade do próprio fato ofensivo, de sorte que, incontroverso o fato, configurado está o dano moral. (TRT 1 - 2ª Turma - Rel. Valmir de Araujo Carvalho - 0000428-70.2010.5.01.0036 - 22/7/2011.)

## 3.2 Rescisão do Contrato de Trabalho

### 3.2.1 Reintegração/Readmissão ou indenização

#### *3.2.1.1 Por dispensa discriminatória*

**32.** *Dano moral*. Constitui dano moral tratamento discriminatório em relação à empregada que teve a dispensa anulada por estar grávida, sendo o estado gravídico circunstância agravante. (TRT 1 - 4ª Turma - Rel. Damir Vrcibradic - 0096500-87.2005.5.01.0071 - 04/10/2011.)

## 3.3 Liquidação/Cumprimento/Execução

### 3.3.1 Valor da execução/Cálculo/Atualização

#### *3.3.1.1 Correção monetária*

**33.** *Dano moral. Correção monetária*. O termo inicial da correção monetária da indenização por danos morais é a data do arbitramento da indenização, conforme entendimento consubstanciado na Súmula nº 362 do STJ. Recurso da reclamada a que se dá parcial provimento. Recurso do reclamante a que se nega provimento. (TRT 1 - 1ª Turma - Rel. Marcos Antonio Palacio - 0107100-41.2009.5.01.0003 - 23/8/2011.)

**34.** *Dano moral*. Deixar uma empregada na frente dos demais trabalhadores sem trabalho expõe a trabalhadora publicamente. Os excessos do empregador e a ofensa à dignidade da trabalhadora devem ser indenizados. (TRT 1 - 4ª Turma - Rel. Luiz Augusto Pimenta de Mello - 0018800-86.2008.5.01.0020 - 17/5/2011.)

**35.** *Dano moral. Doença ocupacional*. Sendo incontroverso o fato e provado o nexo causal, bem como a culpa presumida do empregador, cuja natureza de sua atividade implica riscos aos seus empregados, é devida a indenização na forma dos artigos 949 e 950 do Código Civil. (TRT 1 - 3ª Turma - Rel. Dalva Amélia de Oliveira - 0051800-40.2004.5.01.0013 - 19/9/2011.)

#### *3.3.1.2 Estabilidade – outras hipóteses*

**36.** *Dano moral. Empregado considerado inapto para o trabalho no momento da dispensa.* Órgão *público empregador. Configuração.* Mostra-se ilegal, abusiva e violadora do princípio da dignidade da pessoa humana a atitude da empregadora que despede sem justa causa um empregado considerado, por exame médico demissional, inapto para o trabalho no momento

da rescisão contratual, em vez de encaminhá-lo à Previdência Social, a fim de receber o benefício correspondente, quadro que fica ainda mais grave numa hipótese em que a empregadora é uma entidade pública, que deve cumprir rigorosamente a lei, e o reclamante era um funcionário concursado. (TRT 1 - 3ª Turma – Red. Desig. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito - 0054800-35.2006.5.01.0027 - 29/8/2011.)

**37.** *Dano moral*. Flagrante o ato atentatório à dignidade do trabalhador a ensejar a correspondente reparação pecuniária. (TRT 1 - 1ª Turma - Rel. Mery Bucker Caminha - 0001536-34.2010.5.01.0037 - 29/9/2011.)

**38.** *Dano moral. Humilhação no ambiente de trabalho por parte de superior hierárquico. Comprovação.* A atuação dos dirigentes da empresa, seja de que nível for, com a emissão de comentários e manifestações explícitas no seio da comunidade de trabalhadores, com conteúdo ofensivo e/ou discriminatório, pode acarretar lesão ao patrimônio moral de algum empregado, trazendo a responsabilidade de o empregador indenizar o dano ocorrido. (TRT 1 - 9ª Turma - Rel. Rogério Lucas Martins - 0133700-13.2006.5.01.0001 - 29/8/2011.)

**39.** *Dano moral. Indenização*. Constranger o empregado a procedimentos de revista e de tortura psicológica a fim de apurar o autor de um furto de pequena monta, além de submetê-lo a trabalho em local inapropriado, sem água, com fezes de animais e sem condições para descanso, ofende sua reputação, seu amor-próprio e sua tranquilidade, caracterizando, assim, dano moral. (TRT 1 - 1ª Turma - Rel. Gustavo Tadeu Alkmim - 0126400-44.2005.5.01.0030 - 29/7/2011.)

**40.** *Dano moral. Indenização. Quantificação. Princípio da razoabilidade.* A reparação do dano moral deve ter em conta o princípio da razoabilidade, de modo a satisfazer, a um só tempo, o interesse de compensação ao lesado, de um lado, e a repressão à conduta do agressor, de outro. Uma indenização insignificante significaria um agravamento ao ofendido e sentido de impunidade ao ofensor. Uma indenização excessivamente alta representaria uma desproporcional punição ao ofensor, com vantagem imoderada ao ofendido. (TRT 1 - 3ª Turma - Rel. Carlos Alberto Araujo Drummond - 0120600-62.2005.5.01.0021 - 21/7/2011.)

**41.** *Dano moral. Pressupostos*. Ao prever a reparabilidade de qualquer dano, sem excepcionar classe ou tipo, o art. 5º, XLV, da CF/88 sepultou a dissensão até então reinante na doutrina e na jurisprudência sobre a indenizabilidade do dano moral. Ao estatuir que à Justiça do Trabalho compete conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, o art. 114 ampliou a sua competência material para albergar também o dano moral, desde que decorrente da relação de emprego ou conexo ao contrato de trabalho. Estas são, em rigor, a nosso ver, as únicas exigências para que o dano moral possa ser apreciado no âmbito de um processo trabalhista. Dano é "toda desvantagem que experimentamos em nossos bens jurídicos", ou "toda diminuição ou subtração de um bem jurídico". (TRT 1 - 7ª Turma - Rel. José Geraldo da Fonseca - 0000755-06.2010.5.01.0039 - 13/10/2011.)

**42.** *Dano moral. Prisão de empregado por descumprimento de ordem judicial por parte do empregador. Caracterização.* O descumprimento da decisão judicial por parte do Banco acarretou a prisão da Autora, que saiu algemada da agência bancária onde laborava. Está caracterizada a gravidade suficiente a ensejar o direito à reparação patrimonial, diante da lesão à honra e a dignidade da trabalhadora. *Juros e correção monetária sobre a indenização por*

*danos morais*. No processo do trabalho, o réu incorre em mora com o ajuizamento da ação (CLT, art. 883, e Lei nº 8.177/1991, art. 39, § 1º). São devidos a partir daí os juros sobre o crédito do trabalhador, inclusive sobre a indenização por danos morais. Já a correção monetária sobre esse tipo de indenização incide desde a data do seu arbitramento, porque o valor deferido se considera atualizado naquele momento. (TRT 1 - 6ª Turma - Rel. Nelson Tomaz Braga - 0158500-68.2007.5.01.0002 - 09/12/2011.)

**43.** *Dano moral. Retenção indevida da carteira profissional. Violação* à *dignidade do trabalhador*. O dano moral é todo sofrimento humano que não resulta de uma perda pecuniária, mas de violação a direitos de personalidade. Representa, pois, uma afronta à dignidade do indivíduo. A retenção indevida da Carteira Profissional, sem dúvida, representa violação à dignidade do trabalhador, além de se enquadrar como uma contravenção penal. Assim, o trabalhador tem o direito de ter o dano reparado, conforme o disposto no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal. (TRT 1 - 10ª Turma - Rel. Marcos Cavalcante - 0099000-36.2009.5.01.0282 - 26/7/2011.)

**44.** *Dano moral. Revista e castigo impostos ao empregado. Caracterização.* Ainda que se entenda lícita a manifestação do poder direto do empregador ao proceder a revista, a reclamada deixou de observar o limite intransponível do absoluto respeito à dignidade do ser humano, demonstrando, em sua atuação exacerbada de fiscalização, violações de natureza não econômica. Ademais, um excessivo rigor na forma de punição adotada, mantendo o empregado isolado, no estoque da loja, impedindo-o de realizar suas vendas, e portanto, de auferir suas comissões, demonstra ato ilícito praticado pela reclamada. (TRT 1 - 10ª Turma - Rel. Mônica Batista Vieira Puglia - 0055300-84.2008.5.01.0301 - 18/11/2011.)

**45.** *Dano moral.* Se a empregadora submete o reclamante a tratamento vexatório, causando-lhe humilhação e constrangimento, afigura-se cabível a sua condenação ao pagamento de indenização a título de danos morais. (TRT 1 - 1ª Turma - Rel. Elma Pereira de Melo Carvalho - 0135400-89.2009.5.01.0010 - 19/12/2011.)

**46.** *Dano moral. Valor da indenização.* O autor, revistado de forma inadequada, foi submetido a um tratamento humilhante e vexatório perante seus colegas de trabalho e teve ofendida a sua honra e imagem, o que lhe causou abalo emocional. A indenização arbitrada deve ser razoável porque tem caráter punitivo-pedagógico, na medida em que repara os danos sofridos e ao mesmo tempo desestimula a prática reiterada da violação dos direitos alheios sem, no entanto, acarretar o enriquecimento sem causa do empregado. (TRT 1 - 5ª Turma - Rel. Mirian Lippi Pacheco - 0187800-65.2007.5.01.0264 - 10/11/2011.)

### 3.3.2 Indenização por dano moral coletivo

**47.** *Danos morais*. A prestação de serviços em instalações inadequadas e precárias dos sanitários e a falta de água potável se revelam incompatíveis com as necessidades dos trabalhadores e constituem, inequivocadamente, trabalho degradante, o que enseja a indenização por danos morais. (TRT 1 - 1ª Turma - Rel. Gustavo Tadeu Alkmim - 0043100-83.2008.5.01.0062 - 22/7/2011.)

**48.** Determinar que as horas extras fossem calculadas sobre salário inferior ao devido à reclamante – por sua "equiparação aos paradigmas" – implicaria permitir o enriquecimento sem causa do reclamado, que se beneficiaria de sua própria torpeza, ou seja, da irregularidade perpetrada enquanto se manteve o contrato de trabalho – quando o reclamado pagava, à

reclamante, salário inferior àquele a que a trabalhadora teria direito por sua "equiparação" aos paradigmas. A reclamante não necessitaria pleitear fosse "promovido o cômputo das diferenças salariais na base de cálculo das horas extras", simplesmente porque isso decorreria da lei – e a lei, por presunção, é de todos conhecida (art. 3º da Lei de Introdução ao Código Civil). Assim é que o art. 59, § 1º, da CLT e o art. 7º, inciso XVI, da Constituição da República expressamente prescrevem que a "remuneração da hora suplementar" ou a "remuneração do serviço extraordinário" seja feita com percentuais de acréscimo que recaiam sobre o valor da "hora normal". E a "hora normal" de trabalho da reclamante seria calculada sobre o salário devido pela "equiparação aos paradigmas". (TRT 1 - 8ª Turma - Rel. Roque Lucarelli Dattoli - 0236600-16.1989.5.01.0019 - 22/8/2011.)

#### *3.3.2.1 Reajuste salarial*

**49.** *Diferenças de complementação de aposentadoria. Superposição de níveis por meio de acordo coletivo aos empregados em atividade. Extensão aos aposentados.* A superposição de níveis salariais a todos os empregados, de forma genérica e sem qualquer critério, demonstra que, na verdade, a promoção constante da norma coletiva corresponde a um reajuste salarial. Assim, não observado o regulamento empresarial, inválida a cláusula normativa que exclui os aposentados do aumento concedido, porque caracterizado o tratamento discriminatório, com violação do artigo 7º, XXX, da Lei Maior. (TRT 1 - 1ª Turma - Rel. Mery Bucker Caminha - 0148500-21.2008.5.01.0019 - 20/7/2011.)

**50.** *Diferenças salariais. Isonomia*. O fato de haver impedimento constitucional para reconhecer o vínculo de emprego com pessoa jurídica integrante da Administração Pública Indireta não constitui óbice para o tratamento isonômico dos empregados terceirizados que executam idênticas atribuições, à luz do entendimento cristalizado na Orientação Jurisprudencial nº 383 do C. TST, que analogicamente aplica o disposto na Lei nº 6.019/74. (TRT 1 - 8ª Turma - Rel. Ana Maria Soares de Moraes - 0089300-41.2009.5.01.0054 - 26/7/2011.)

#### *3.3.2.2 Desconfiguração de justa causa*

**51.** *Dispensa por justa causa. Contradições das provas trazidas aos autos. Não conhecimento.* A dispensa por justa causa, como pena máxima a autorizar a rescisão do contrato sem ônus para o empregador, deve ser provada de modo irrefutável, para deixar induvidosa a falta grave cometida pelo empregado. À míngua dessa prova, descaracteriza-se a justa causa aplicada. Recurso a que se dá provimento. (TRT 1 - 1ª Turma - Rel. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro - 0001721-62.2010.5.01.0202 - 14/12/2011.)

### 3.3.3 Controle de jornada

**52.** Documentos apresentados como comprovantes da jornada, impugnados por não submetidos e assinados pelo empregado, não cumprem a norma do art. 74, § 2º, da CLT, prevalecendo a presunção de veracidade da jornada afirmada na inicial, conforme o entendimento consubstanciado na Súmula nº 338 do C. TST. O tratamento desumano dispensado pelo empregador aos empregados ao disponibilizar ambiente sujo, sem qualquer higiene, com péssimas acomodações, enseja a reparação por dano moral. (TRT 1 - 6ª Turma - Rel. Theocrito Borges dos Santos Filho - 0000647-55.2010.5.01.0207 - 20/7/2011.)

**53.** Dúvida não há, em face do que dispõem os incisos XXX, XXXI e XXXII do artigo 7º da Constituição Federal, que a proibição à discriminação de tratamento dos trabalhadores abrange todas as suas formas de manifestação, inclusive a decorrente do trabalho intelectual. Visou o constituinte a impedir qualquer maneira de discriminação para admissão ou para a remuneração do trabalhador. Não afastou, porém, a possibilidade de atribuir-se salário mais elevado de acordo com a complexidade do trabalho executado (inciso V). (TRT 1 - 4ª Turma - Rel. Cesar Marques Carvalho - 0128400-41.2005.5.01.0022 - 11/10/2011.)

## 3.4 Férias

### 3.4.1 Indenização/Dobra/Terço constitucional

**54.** *Empregada doméstica. Férias vencidas. Pagamento em dobro*. A estrutura e dinâmica do instituto das férias do empregado doméstico são reguladas pela CLT, respeitadas as especificidades expressas no texto da lei do Trabalho Doméstico, razão pela qual cabe aos empregados domésticos a dobra celetista incidente sobre as verbas pagas a destempo. Recurso a que se dá parcial provimento. (TRT 1 - 1ª Turma - Rel. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro - 0000181-52.2010.5.01.0016 - 14/12/2011.)

**55.** *Empresa pública estadual. Dispensa por ato discriminatório*. Não se há de falar em nulidade ou em irregularidade do ato de despedida sem justa causa do autor por conduta discriminatória (alegada com base na Lei 9.029/95) ou por motivação política (não demonstrada), quando observados pela empresa pública os preceitos da CLT e os critérios objetivos para a redução de pessoal em razão do plano de reestruturação da Administração Indireta do Estado do Rio para a terminação do contrato de trabalho do autor, firmado antes da vigência da Constituição da República de 1988. (TRT 1 - 10ª Turma - Rel. Marcos Cavalcante - 0129900-59.2008.5.01.0242 - 10/8/2011.)

### 3.4.2 Repouso semanal remunerado e feriado

**56.** *Escala 7x1.* De domingo a sábado há sete dias, dentro dos quais deve ocorrer o descanso *semanal* remunerado. Ultrapassados os sete dias, o descanso não é mais *semanal*, o que é vedado pela lei. Recurso do reclamante a que se dá parcial provimento. Recurso da reclamada a que se nega provimento. (TRT 1 - 1ª Turma - Rel. Marcos Antonio Palacio - 0130100-70.2008.5.01.0079 - 14/7/2011.)

#### *3.4.2.1 Gestante*

**57.** *Estabilidade. Gestante. Ausência de pedido de reintegração*. Conforme a jurisprudência predominante no C. TST, é irrelevante o fato de a reclamante não postular na petição inicial a reintegração no emprego, pois a Constituição da República assegura à obreira a garantia provisória do emprego, sendo-lhe permitido, mesmo no curso do período da garantia constitucional, pleitear a indenização substitutiva. (TRT 1 - 3ª Turma - Rel. Dalva Amélia de Oliveira - 0001390-11.2010.5.01.0031 - 24/11/2011.)

**58.** *Horas extraordinárias. Jornada suplementar. Proibição de registro da jornada efetivamente trabalhada. Não juntada injustificada dos controles de frequência*. O trabalhador tem conhecimento da inidoneidade dos cartões de ponto antes da propositura da demanda. Deve

fazer menção ao fato antes da contestação, garantindo-se à ré a possibilidade de se defender. Não o fazendo, consideram-se idôneos os controles juntados, com exceção do período em que não vieram aos autos (Súmula 338, I, TST). *Dano moral*. São enormemente diferentes as seguintes situações: 1) o superior hierárquico xingar seu subordinado e 2) o superior hierárquico utilizar-se de palavras de baixo calão quando se expressa. A primeira situação constitui intolerável dano moral para o empregado; a segunda não tem expressão jurídica e configura apenas falta de polidez. (TRT 1 - 4ª Turma - Rel. Angela Fiorencio Soares da Cunha - 0206100-96.2009.5.01.0202 - 12/7/2011.)

### 3.4.3 Trabalho externo

**59.** *Horas extraordinárias. Serviço externo*. Cumpre de plano ressaltar que a mera prestação de serviços externos não exclui, necessariamente, os empregados do regime legal de duração do trabalho, afigurando-se imprescindível que, além de anotação na CTPS, exerçam eles suas atividades em condições tais que se torne verdadeiramente impossível uma fiscalização permanente ou qualquer tipo de controle direto ou indireto das jornadas cumpridas, o que não se verificou na hipótese presente. Recurso ordinário não provido. (TRT 1 - 10ª Turma - Rel. Mônica Batista Vieira Puglia - 0142800-97.2009.5.01.0029 - 19/10/2011.)

**60.** *Horas extras. Avaliação da prova.* A confissão da parte prevalece sobre os demais elementos de prova. Ressalte-se que o MM. Juiz, a quem coube sentir de perto as reações, a firmeza e a hesitação das partes e testemunhas, formou, daí, a sua convicção. Assim, em reforço aos fundamentos por ele exarados, privilegio a análise feita no Juízo do primeiro grau, com fulcro no princípio da imediação na colheita das provas, e mantenho a r. decisão hostilizada. *Dano moral. Controle de idas ao banheiro*. O dano moral, na seara trabalhista, refere-se a atos do empregador que possam denegrir a imagem profissional do trabalhador, causando situações vexatórias diante de seus colegas e da sociedade. Ainda que não se duvide que a situação narrada trouxe desconforto à autora, tal emoção não pode ser equiparada àquela de que se cogita na hipótese de dano moral, onde o empregado tem sua imagem e personalidade alvejadas com marcante intensidade. *Assédio moral*. O que caracteriza o assédio moral é a perseguição dirigida, de cunho discriminatório, suscetível de destacar determinado indivíduo negativamente perante o grupo de trabalho. Pode ser instrumento de obtenção de propósitos eticamente condenáveis, mas sempre de indivíduo para indivíduo. Nesse sentido, demonstrada que a ofensa era dirigida ao grupo de modo genérico, não há que falar em indenização. Recurso conhecido e negado. (TRT 1 - 2ª Turma - Rel. Maria Aparecida Coutinho Magalhães – 0135500-96.2009.5.01.0025 - 09/9/2011.)

#### *3.4.3.1 Reflexos*

**61.** *Horas extras e reconhecimento de salário pago "por fora".* Devidos eis que restou demonstrado pela prova testemunhal que o reclamante prestava horas extras e recebia salário pago "por fora". (TRT 1 - 7ª Turma - Rel. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos - 0000298-50.2010.5.01.0046 - 25/5/2011.)

**62.** *Horas extras. Trabalho externo. Compatibilidade com o controle de jornada.* A leitura atenta dos depoimentos colhidos leva à segura conclusão de que a jornada praticada pela reclamante era passível de controle. Mais de uma testemunha afirma que a supervisora controlava a jornada da trabalhadora, por telefone. Satisfeito o ônus da prova (art. 818 da CLT, c/c art. 333

do CPC). As circunstâncias afastam a excludente prevista no art. 62, inciso I, da CLT. (TRT 1 - 8ª Turma - Rel. Ana Maria Soares de Moraes - 0000085-35.2010.5.01.0049 - 03/8/2011.)

**63.** *Indenização por dano moral*. A fixação do montante da indenização, pelo Juízo, guarda relação com a extensão e a gravidade do dano, levando em consideração, ainda, os efeitos gerados no íntimo da vítima, a situação vexatória por que passou diante dos seus colegas de trabalho, ofendendo uma gama de valores imensuráveis e inerentes ao direito da personalidade. (TRT 1 - 2ª Turma - Rel. Patrícia Pellegrini Baptista da Silva - 0000967-26.2010.5.01.0201 - 22/11/2011.)

**64.** *Indenização por esforço excessivo causador de dano físico*. Os documentos de fls. 100/105 demonstram que o autor fazia esforço físico, carregando peso, o que lhe causou dano por cumprir ordens excessivas. Confirmo a análise da prova da sentença e sua conclusão. (TRT 1 - 5ª Turma - Rel. Ivan da Costa Alemão Ferreira - 0162600-78.2009.5.01.0040 - 16/12/2011.)

**65.** *Intervalo intrajornada.* Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 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 dos repousos. Sentença que se mantém nessa parte. (TRT 1 - 10ª Turma - Rel. Célio Juaçaba Cavalcante - 0022900-98.2009.5.01.0004 - 13/12/2011.)

**66.** *Intervalo para refeição e descanso*. Se o empregado extrapola com habitualidade a sua jornada de seis horas, a ele deve ser garantido o intervalo de uma hora para refeição e descanso previsto no art. 71 da CLT. Relevante é a jornada realmente cumprida e não a contratual. Nesse sentido vem se pronunciando o C. Tribunal Superior do Trabalho. Inteligência da Orientação Jurisprudencial nº 380 da SDI-1 do C. TST. (TRT 1 - 5ª Turma - Rel. Antonio Carlos Areal - 0143600-97.2009.5.01.0491 - 07/7/2011.)

**67.** *Isonomia de tratamento. Diferenças salariais*. O pedido de pagamento das diferenças salariais tinha mais de um fundamento e, por certo, entre eles, a observância do princípio da isonomia de tratamento, na forma do art. 460 da CLT, o qual não se confunde com a equiparação salarial, prevista no art. 461 da CLT. Inexistindo qualquer fato obstativo do direito à promoção e restando evidenciado que ambos os empregados tinham as mesmas qualificações técnicas e ocupavam o mesmo cargo, não há fundamento para a preterição do autor, o que leva a concluir que houve tratamento não isonômico, violando o princípio constitucional e o art. 460 da CLT. (TRT 1 - 2ª Turma - Rel. Vólia Bomfim Cassar - 0048000-79.2002.5.01.0431 - 30/8/2011.)

### 3.4.4 Justa causa/Falta grave

#### *3.4.4.1 Abandono de emprego*

**68.** *Justa causa*. Ao alegar abandono de emprego, assume a ré o ônus da prova, que deve ser cabalmente comprovada, em face do princípio da continuidade da relação de emprego. (TRT 1 - 8ª Turma - Rel. Edith Maria Corrêa Tourinho - 0000346-06.2010.5.01.0047 - 16/9/2011.)

**69.** *Justa causa. Gradação da punição*. Para a validação da ruptura contratual por justa causa, há de ser observada a gradação da pena aplicada, sob pena de o poder disciplinar assegurado ao empregador se constituir, na verdade, em um poder arbitrário e exercido com rigor excessivo. (TRT 1 - 9ª Turma - Rel. Rogério Lucas Martins - 0000160-56.2010.5.01.0055 - 03/11/2011.)

## 3.5 Sentença Normativa/Convenção e Acordo Coletivos de Trabalho

### 3.5.1 Anulação

**70.** Não é lícita a supressão da pausa alimentar de, no mínimo, uma hora, para a jornada superior a seis horas, uma vez que se trata de norma imperativa, relacionada à segurança e higiene do trabalho, cujo conteúdo não é lícito negociar, nem mesmo por convenção ou acordo coletivo de trabalho. (TRT 1 - 2ª Turma - Rel. José Carlos Novis Cesar - 0109300-88.2007.5.01.0262 - 12/8/2011.)

### 3.5.2 FGTS

**71.** Não há amparo legal para o deferimento de depósitos relativos ao FGTS em período posterior à concessão ao empregado da aposentadoria por invalidez. (TRT 1 - 8ª Turma - Rel. José Carlos Novis Cesar - 0074700-59.2005.5.01.0020 - 12/9/2011.)

### 3.5.3 Despedida/Dispensa imotivada

**72.** *Nulidade do pedido de demissão. Empregado com mais de um ano de serviço.* Uma vez descumprida a norma do § 1º do art. 477 da CLT, referente à formalidade da homologação pelo sindicato ou pelo Ministério do Trabalho, nulo é o pedido de demissão de empregado com mais de um ano de serviço. Assim, considerando o princípio da continuidade da relação de emprego (Súmula 212 do TST), deve-se reconhecer a iniciativa da empregadora na ruptura contratual, de forma imotivada, deferindo-se, por conseguinte, o pagamento das parcelas rescisórias devidas. (TRT 1 - 3ª Turma - Rel. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito - 0000860-07.2010.5.01.0322 - 18/8/2011.)

### 3.5.4 Digitador/Mecanógrafo/Datilógrafo

**73.** O pedido de *repouso de digitador* não se aplica a bancário exercente da função de *caixa*, que notoriamente não realiza exclusivamente tarefas de digitação, equiparáveis ao trabalho de *datilografia, escrituração ou cálculo*, previstas no art. 72 da CLT. É de conhecimento geral que caixas bancários autenticam, recebem e entregam documentos, cartões, talonários de cheques, não ocorrendo a repetitividade do trabalho de digitação ininterrupta que justifica a concessão de pausas por medida de higiene e segurança do trabalho. (TRT 1 - 3ª Turma - Rel. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte - 0074500-23.2008.5.01.0028 - 15/9/2011.)

## 3.6 Partes e Procuradores

### 3.6.1 Sucumbência

#### *3.6.1.1 Honorários advocatícios*

**74.** O reembolso de despesas antecipadas pela trabalhadora e que se fizeram necessárias à elaboração do laudo pericial sujeita-se à regra de sucumbência prevista no parágrafo 1º do art. 20 do CPC. Recurso da autora parcialmente provido. (TRT 1 - 3ª Turma - Rel. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte - 0145700-49.2007.5.01.0247 - 22/8/2011.)

## 3.7 Responsabilidade Solidária/Subsidiária

### 3.7.1 Tomador de serviços/Terceirização

**75.** *Operador de* telemarketing*. Tomador de serviços. Responsabilidade subsidiária*. Comprovado que o autor prestava serviços à segunda ré por intermédio da primeira, impõe-se o reconhecimento da responsabilização subsidiária da tomadora de serviços, na forma do entendimento consagrado na Súmula 331 do Colendo TST. Provimento parcial do recurso. (TRT 1 - 5ª Turma - Rel. Antonio Carlos Areal - 0000155-22.2011.5.01.0080 - 28/11/2011.)

**76.** Parcial provimento ao recurso da reclamada para limitar as horas extras a 15 (quinze) dias anteriores às *liquidações malucas* e às datas comemorativas. Negado provimento ao recurso da reclamante. (TRT 1 - 3ª Turma - Rel. José Luiz da Gama Lima Valentino - 0102300-29.2008.5.01.0027 - 28/02/2011.)

**77.** *Petrobras. Inativos.* Promoção em um nível para todos os empregados da ativa de modo indiscriminado constitui reajuste salarial e como tal deve ser estendido aos inativos. (TRT 1 - 3ª Turma - Rel. Giselle Bondim Lopes Ribeiro - 0108100-93.2007.5.01.0020 - 18/11/2011.)

# 4. DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO

## 4.1 Servidor Público Civil

### 4.1.1 Sistema remuneratório e benefícios

#### *4.1.1.1 Plano de classificação de cargos*

**78.** *Plano de cargos, carreiras e remuneração.* Constitui ato discriminatório e violador do princípio constitucional de isonomia a sonegação do novo PCCR para alguns empregados, se implantado para outros, mormente quando os favorecidos são ocupantes de cargos de diretoria. (TRT 1 - 8ª Turma - Rel. Giselle Bondim Lopes Ribeiro - 0000144-48.2010.5.01.0461 - 08/8/2011.)

### 4.1.2 Sucessão de empregadores

**79.** Por força de lei, com a alteração na estrutura da empresa, o novo empregador passa, automaticamente, a ser responsável por todos os direitos e obrigações contratuais, sem solidariedade ou subsidiariedade do antigo empregador, salvo nos casos de sucessão fraudulenta. (TRT 1 - 4ª Turma - Rel. Luiz Alfredo Mafra Lino - 0081900-79.2005.5.01.0065 - 26/5/2011.)

## 4.2 Prescrição

**80.** *Prescrição contra o menor.* O prazo prescricional começa a fluir da data em que atinge a maioridade. Aplicação do art. 440 consolidado. *Fraude na contratação como aprendiz.* Ausentes os requisitos legais de validade do contrato especial. Recurso provido em parte. (TRT 1 - 6ª Turma - Rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte - 0156900-26.2006.5.01.0041 - 22/7/2011.)

### 4.2.1 Professor

**81.** *Professor. Redução da remuneração mensal.* Em virtude das peculiaridades inerentes à categoria profissional em questão, é natural uma variação não substancial da carga horária praticada por seus integrantes, com a consequente alteração da remuneração mensal, assegurada a manutenção do salário-hora. Todavia, tal variação deve ter um justo motivo, não se admitindo que ocorra por simples vontade do empregador, sob pena de se infringir o disposto no art. 468 da CLT. (TRT 1 - 1ª Turma - Rel. José Nascimento Araujo Netto - 0031500-51.2009.5.01.0023 - 27/10/2011.)

#### *4.2.1.1 Perícia - Local de trabalho*

**82.** Provido o recurso do reclamante, para julgar parcialmente procedente o feito. A fundamentação relativa aos gravames ambientais não se restringiu aos níveis sonoros, cabendo, pois, o reconhecimento da insalubridade pelos outros gravames apontados no laudo pericial. (TRT 1 - 9ª Turma - Rel. José Luiz da Gama Lima Valentino - 0211200-48.2001.5.01.0061 - 07/12/2010.)

**83.** *Recurso da reclamada. Dano moral. Dignidade humana. Contrato de trabalho. Dever de respeito e proteção ao trabalhador por parte do empregador.* O empregador tem o dever de proteger o trabalhador de qualquer espécie de violação dos direitos da personalidade e de promover meios indispensáveis ao trabalho de forma digna. Recurso desprovido. *Recurso do reclamante. Motorista de cegonha. Ausência de controle de jornada.* Provado que o reclamante desempenha trabalho externo, com liberdade para escolher o momento adequado para o gozo dos intervalos e início e término da jornada. Recurso desprovido (TRT 1 - 5ª Turma - Rel. Bruno Losada Albuquerque Lopes - 0221100-33.2009.5.01.0204 - 24/10/2011.)

**84.** *Recurso da reclamada. Deserção.* Não se prestando os documentos apresentados com o recurso como prova válida do depósito recursal e do recolhimento das custas e, ainda, estando intempestiva a apresentação dos respectivos originais, configura-se deserto o recurso. *Recurso do reclamante. Dano moral. Valor do* quantum *indenizatório.* Incabível a majoração pretendida quando o valor arbitrado à indenização por danos morais está adequado à gravidade dos fatos apresentados e ao tempo de exposição do autor aos prejuízos narrados. (TRT 1 - 4ª Turma - Rel. Angela Fiorencio Soares da Cunha - 0116900-20.2005.5.01.0008 - 12/9/2011.)

#### *4.2.1.2 Adicional de hora extra*

**85.** *Recurso da reclamada. Intervalo intrajornada*. A redução do intervalo intrajornada por acordo ou convenção coletiva só é permitida para os profissionais que trabalham, no máximo, sete horas diárias. O exame do conjunto fático-probatório demonstra exatamente o contrário, não existindo qualquer benefício ao empregado, porquanto trabalhava sem o integral intervalo para refeição e descanso e cumpria habitual labor extraordinário, inclusive em período noturno. Recurso não provido. (TRT 1 - 5ª Turma - Rel. Bruno Losada Albuquerque Lopes - 0000180-56.2010.5.01.0246 - 06/7/2011.)

**86.** *Recurso da reclamada. Revista íntima. Ato ilícito. Dano moral.* Configura ato ilícito do empregador, balizador de indenização por dano moral, a realização de revista íntima. Esse ato expõe o empregado a constrangimento e à situação vexatória, em flagrante violação à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem da pessoa. *Recurso do autor. Contribuição assistencial. Imposição de cobrança aos integrantes da categoria não associados do sindicato através de norma coletiva. Impossibilidade.* O Princípio da Liberdade Sindical consagrado na CRFB/88 não admite que alguém seja constrangido a associar-se a sindicato (ou impedido de desfiliar-se dele). Logo, não seria admissível impor a quem não é associado contribuição que somente beneficia os associados. Neste sentido, TST: OJ nº 17 da SDC e PN 119. (TRT 1 - 6ª Turma - Rel. José Antonio Teixeira da Silva - 0079100-47.2008.5.01.0009 - 09/12/2011.)

### 4.2.2 Verbas rescisórias

#### *4.2.2.1 Multa do artigo 477 da CLT*

**87.** *Recurso da reclamante. Dano moral. Salário.* O inadimplemento por parte do empregador quanto ao pagamento dos créditos de natureza alimentar do empregado consiste em indubitável atentado a sua dignidade, causando-lhe angústia e insegurança. Trata-se de conduta omissiva violadora de direito e causadora de dano, inclusive de caráter moral, configurando a prática de ato ilícito, que deve ser reparado. *Condenação subsidiária*. Inafastável a condenação subsidiária do segundo reclamado, Município do Rio de Janeiro, eis que, na qualidade de contratante, tinha o dever de fiscalizar a execução do contrato no período em que foi tomador dos serviços prestados pela autora por meio do primeiro reclamado, Instituto Phoenix e, por conseguinte, verificar a regularidade do cumprimento das obrigações trabalhistas. (TRT 1 - 7ª Turma - Rel. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos - 0073200-41.2009.5.01.0044 – 1º/7/2011.)

**88.** *Recurso das rés. Complementação de aposentadoria da Brasiletros. Benefício proporcional. Distinção entre homem e mulher. Vedação.* À luz do princípio constitucional da isonomia, é vedada a discriminação no pagamento da complementação de aposentadoria proporcional entre homens e mulheres. Recurso não provido. *Recurso adesivo das autoras. Embargos protelatórios. Multa excluída.* Não se vislumbra, nos embargos declaratórios apresentados, qualquer intenção de procrastinar o feito, mas tão somente ver corrigidos certos pontos que poderiam interferir na execução do crédito do autor. Recurso provido. (TRT 1 - 6ª Turma - Rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte - 0456500-59.1999.5.01.0242 - 09/12/2011.)

**89.** *Recurso do reclamante. Danos morais. Indenização. Valor arbitrado nos termos do pedido inicial. Majoração impossível.* 1. Pugna o reclamante seja majorado o valor arbitrado a título de indenização por danos morais, ao argumento de que a condenação em apenas cinco salários mínimos se revela aquém do dano provocado, tampouco cumprindo seu papel

pedagógico. 2. A sentença arbitrou valor no limite postulado na inicial. Assim, eventual majoração daquele por esta segunda instância configuraria decisão *ultra petita*, maculando de vício a decisão. *Honorários advocatícios. Reclamante assistido por advogado particular. Indevidos*. 1. Vindica o autor a retificação do julgado para que sejam concedidos honorários advocatícios. 2. Conforme entendimento consagrado nas Súmulas nº 219 e 329 do Tribunal Superior do Trabalho, os honorários advocatícios somente são devidos no processo do trabalho quando houver a presença concomitante dos requisitos da Lei nº 5.584/70. Ou seja, carência de recursos financeiros do empregado e assistência sindical. Como na presente ação o reclamante não está assistido por seu sindicato de classe, não é devido o pagamento da verba honorária. Recurso ordinário ao qual se nega provimento. *Recurso da reclamada. Dano moral. Indenização. Comprovado tratamento indigno. Devido*. 1. Assere a ré que indevida sua condenação em indenização por dano moral, uma vez que a prova oral demonstrou que não pode ser responsabilizada pela ausência de higiene, haja vista que a limpeza das casas cedidas a seus empregados era de responsabilidade destes. 2. A reclamada, ao ofertar a seus empregados a opção de permanecerem em seus alojamentos sem condições de higiene, anuiu com essa situação, não podendo se valer da possibilidade de o autor alugar imóvel para residir como forma de se esquivar de sua responsabilidade, nem mesmo ao atribuir aos obreiros o encargo quanto à manutenção dessas instalações. Ademais, observa-se que a grande reclamação cinge-se ao esgoto e aos ratos, cuja limpeza, conforme depoimento da única testemunha ouvida a rogo da ré, dependia de providência desta. Note-se, ainda, que sequer havia camas, mas, tão somente, colchonetes, além de que não se demonstrou haver água potável. Assim, patente o tratamento em violação da dignidade da pessoa humana, devida a indenização imposta pela sentença. *Rescisão indireta. Artigo 483, "c", da CLT. Configurada*. 1. Aduz a reclamada que não pode permanecer íntegra a decisão recorrida quanto à rescisão indireta do contrato de trabalho havido entre os demandantes, sob argumento de que restou comprovado que a moradia, fornecida de forma gratuita, possuía luz e água para higiene pessoal, assim como o fornecimento de café-da-manhã e almoço de forma graciosa, inexistindo obrigação legal de mobiliar as dependências de moradia que oferece. 2. A par de haver prova nos autos de que a ré cobrava R$20,00 pela moradia, consoante já fundamentado no tópico referente à indenização por dano moral, as condições desta eram indignas, havendo esgoto na porta das residências e ratos, além de não comprovada a existência de água potável e ausentes condições mínimas nas residências, como fogões e camas. Reitera-se que o aspecto mais mencionado é a questão do esgoto e suas consequências – e não do interior das residências, como tenta fazer crer a ré –, cuja limpeza, consoante a própria testemunha ouvida a rogo do autor, dependia de procedimento a ser adotado pela reclamada. Configurada, portanto, a hipótese disposta no artigo 483, "c", da CLT, autorizando a rescisão indireta do pacto laboral. *Pleito de verba sabidamente indevida. Artigo 940 do CCB. Hipótese não configurada.* 1. Pugna a reclamada seja julgada procedente a reconvenção, sob argumento de que equivocado o posicionamento da sentença, no sentido de que não se aplica nesta Especializada a penalidade disposta no artigo 940 do CC, impondo-se seja o autor condenado ao pagamento, em dobro, das parcelas sabidamente indevidas. 2. Diversamente do posicionamento exarado na sentença, entendo cabível a aplicação da norma suso transcrita ao Direito do Trabalho, por análoga àquela disposta no artigo 18 do CPC, tratando-se de norma de ordem pública, de caráter geral, cujo objetivo é proteger a lealdade processual à qual estão obrigados os demandantes. Assim, desde que comprovada a malícia do reclamante ao postular verbas sabidamente já adimplidas, resulta compatível a regra inserta no artigo 940

do Código Civil com o Direito do Trabalho. Todavia, ainda que cabível a aplicação do disposto no artigo 940 do CCB nesta Justiça Especializada, o julgador há de se valer do bom senso e da experiência no apenamento, sob pena de violar o Princípio da Proteção ao Hipossuficiente que a norteia. Impõe-se, assim, para aplicação do apenamento perseguido pela ré, prova robusta de que, ao postular determinada verba, o autor tinha ciência de que o fazia indevidamente, o que não restou configurado nestes autos. Recurso ao qual se nega provimento. (TRT 1 - 10ª Turma - Rel. Ricardo Areosa - 0000040-28.2010.5.01.0050 - 09/8/2011.)

**90.** *Recurso ordinário da reclamada. Assédio moral. Indenização.* Comprovado nos autos que o autor foi submetido a uma situação de ócio forçado, eis que não obstante estivesse à disposição do empregador aguardando ordens, não lhe era oferecido qualquer trabalho, sendo-lhe dirigido tratamento hostil, evidencia-se que foi atingido diretamente em sua honra pessoal, o que obriga a reclamada a indenizar o trabalhador, em decorrência da situação humilhante e constrangedora experimentada. Recurso ordinário da reclamada conhecido e não provido. *Recurso ordinário do reclamante. Valor fixado a título de indenização.* O dano moral, ao ser fixado, deve considerar o caráter punitivo da medida, a situação social e econômica do ofensor e do ofendido e a repercussão do dano, além de atentar para o objetivo pedagógico, com o fito de desestimular novos comportamentos lesivos. Dessa forma, o valor arbitrado à indenização pelo magistrado do 1º grau, no caso em tela (R$2.000,00 - dois mil reais), afigura-se justo e eficiente para preencher os objetivos das indenizações por dano moral e está em consonância com os princípios da proporcionalidade e razoabilidade. Recurso ordinário do reclamante conhecido e não provido. (TRT 1 - 2ª Turma - Rel. Márcia Leite Nery - 0268400-51.2009.5.01.0281 - 09/11/2011.)

**91.** *Recurso ordinário da reclamada. Intervalo intrajornada. Fracionamento entre as viagens. Rodoviários. Nova redação da OJ nº 342 da SDI-I do C. TST*. A nova redação da OJ nº 342 da SDI-1 do C. TST, que admite a validade das cláusulas coletivas que reduzem ou suprimem o intervalo intrajornada dos rodoviários, não impõe o reconhecimento puro e simples da cláusula coletiva, cuja validade deve ser aferida no caso concreto, em observância a um princípio: o respeito ao sinalagma. Sob tal ótica, somente podem ser consideradas válidas as cláusulas coletivas que suprimem um direito dos trabalhadores – no caso, o intervalo intrajornada –, se restar comprovado que os empregados tiveram, em contrapartida, outro benefício, p. ex., redução da carga horária para 7 horas diárias e 42 semanais ou ausência de prorrogação da jornada. (TRT 1 - 8ª Turma - Rel. Marcelo Augusto Souto de Oliveira - 0110300-91-2007-5-01-0014 - 17/8/2011.)

### 4.2.3 Indenização por dano estético

**92.** *Recurso ordinário do reclamante. Pensão mensal. Valor arbitrado.* Sentença que se reforma, no particular, para fixar a pensão em valor único no montante de R$94.329,30, em consonância com o disposto no art. 950 do Código Civil e em face da situação fática comprovada nos autos, atinente à incapacidade laborativa parcial e permanente do Autor, no percentual de 15%. *Recurso ordinário da reclamada. Indenização por danos morais. Acidente de trabalho.* Comprovado nos autos o nexo causal entre a lesão adquirida pelo reclamante e o acidente de trabalho que sofreu na reclamada, e verificada a conduta culposa da empregadora, resta caracterizado ato ilícito, impondo-se a condenação da Ré a compensar os danos morais sofridos pelo empregado, com indenização pecuniária, nos termos do art. 927 do Código Civil.

Recurso a que se nega provimento. (TRT 1 - 5ª Turma - Rel. Tania da Silva Garcia - 0055400-08.2009.5.01.0203 - 17/8/2011.)

**93.** *Recurso ordinário. Acidente de trabalho. Morte de empregado. Indenização. Critério.* Difícil é valorar a vida de um pai para aqueles que o perderam. A dor, a saudade, a tristeza, angústia, não têm preço. O julgador segue algum critério, como a gravidade do dano, o porte econômico dos culpados, o salário da vítima e outras circunstâncias que o levem a estabelecer um valor que seja razoável para a causa. A minoração do sofrimento imposto pelo dano é capaz de, pedagogicamente, servir de lição para o causador, de modo que dali por diante se acure na prevenção da integridade física de seus empregados. O valor fixado, R$150.000,00, foi criterioso e adequado, considerando a gravidade do evento que levou à morte o esposo e pai dos reclamantes e a intensidade da culpa dos réus que, sabendo da utilização inadequada de veículo, deixaram que o reclamante fosse cumprir ordem de serviço em rede de média tensão com caminhão adequado apenas para serviço em baixa tensão. Não se vislumbra qualquer motivo para que se aplique outro critério. Correta a sentença. (TRT 1 - 2ª Turma - Rel. Leydir Kling Lago Alves da Cruz - 0007100-51.2006.5.01.0225 - 18/10/2011.)

### 4.2.4 Plano de demissão incentivada/voluntária

#### *4.2.4.1 Indenização*

**94.** *Recurso ordinário. Companhia Estadual de Habitação do Rio de Janeiro – Cehab. Plano de incentivo ao desligamento voluntário. Inexistência de prova de vício no ato de adesão ou de ato discriminatório.* No que tange à adesão ao plano de desligamento voluntário, não restou demonstrada a existência de qualquer vício a infirmar a validade do ato, ônus do autor. Além disso, não restou demonstrado ter havido discriminação em razão da idade ou qualquer outro fator, mas sim a fixação de critérios que, na ótica da empresa, trariam menos prejuízo financeiro para os empregados dispensados. Inexistindo vício a macular o ato de adesão do autor, não há falar em nulidade do ato ou em reintegração. Recurso a que se nega provimento. (TRT 1 - 8ª Turma - Rel. Alberto Fortes Gil - 0000169-47.2010.5.01.0013 - 30/9/2011.)

**95.** *Recurso ordinário. Dano moral* in re ipsa. Sofre psicologicamente o homem médio que é tratado constantemente com grosseria por seu empregador no ambiente de trabalho, na presença de outros empregados e, ainda, é obrigado, por castigo, a permanecer isolado, na cozinha da empresa, por cinco horas, em razão de ter realizado uma venda em desacordo com as normas da empresa. Não importa perquirir se o reclamante está efetivamente sofrendo psicologicamente, porque o dano moral é aferido em comparação com o que sentiria o homem médio, se submetido à situação em tela. Em outras palavras, o dano moral é aferido *in re ipsa*, de acordo com as regras comuns de experiência. (TRT 1 - 7ª Turma - Rel. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha - 0193300-64.2009.5.01.0225 - 27/7/2011.)

**96.** *Recurso ordinário. Dano moral*. De acordo com o art. 5º, X, da CRFB, é assegurado o direito de indenização a todos aqueles que sofrem ofensas injustas à sua intimidade, privacidade, honra ou imagem. (TRT 1 - 9ª Turma - Rel. José da Fonseca Martins Junior - 0094700-85.2008.5.01.0243 - 29/7/2011.)

**97.** *Recurso ordinário. Dano moral. Indenização*. Para que exista o direito à indenização decorrente de dano moral, faz-se necessário que a lesão seja efetiva aos direitos de personalidade do empregado. O dano moral é a lesão de cunho não patrimonial, que atinge

direitos da personalidade, tais com honra, imagem, intimidade e dignidade, alçados ao patamar de direitos fundamentais, arts. 1º, inciso III, e 5º, incisos V e X, da CRFB. (TRT 1 - 9ª Turma - Rel. José da Fonseca Martins Junior - 0168000-61.2005.5.01.0057 - 05/10/2011.)

**98.** *Recurso ordinário. Dano moral. Não pagamento das verbas rescisórias. Devido.* O reprovável voluntário e inescusável inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empregadora indubitavelmente caracteriza abuso, porque configura exercício de direito contra sua normal finalidade, não admitido no nosso ordenamento jurídico nem mesmo para direito potestativo, constituindo-se em ato ilícito, violando os direitos do empregado, provocando evidente constrangimento, humilhação, dor e sofrimento, por subjugar o mais fraco e hipossuficente, pela força econômica e pela força decorrente do poder diretivo patronal indevida e ilegalmente utilizadas. Recurso da ré a que se nega provimento. (TRT 1 - 1ª Turma - Rel. Paulo Marcelo de Miranda Serrano - 0196700-12.2009.5.01.0282 - 28/9/2011.)

## 4.3 Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado

**99.** *Recurso ordinário. Dano moral. Restrição ao uso de banheiro.* A restrição ao uso de banheiro é inadmissível e aviltante, constituindo total desrespeito pela dignidade humana – o que ainda é mais grave quando a vítima é do sexo feminino, dadas as suas condições particulares. Tal situação, por si, já justifica a condenação em danos morais. (TRT 1 - 10ª Turma - Rel. Flávio Ernesto Rodrigues Silva - 0001205-10.2010.5.01.0051 - 28/11/2011.)

**100.** *Recurso ordinário. Enquadramento sindical. Empresa com diversas atividades econômicas.* O enquadramento sindical do empregado é orientado pela atividade econômica preponderante do empregador, nos termos do artigo 581, §§ 1º e 2º, da CLT. No caso de empresas com objeto social diversificado, prevendo diversas atividades econômicas sem que nenhuma seja preponderante, o enquadramento sindical deve observar a regra inserta no § 1º do art. 581/CLT. *Operadores de* telemarketing*. Pausa de dez minutos para cada cinquenta laborados. Previsão em norma coletiva. Ausência de concessão. Horas extraordinárias. Devidas.* Verificando-se a existência de cláusula convencional que confira ao empregado o direito a pausas intervalares de dez minutos para cada cinquenta laborados, a ausência de sua concessão implica pagamento do tempo suprimido como se hora extraordinária fosse, a exemplo do que ocorre com o intervalo intrajornada legal. *Horas extras.* Ônus *da prova.* Os controles de horário, para serem válidos, não podem ser uniformes, invariáveis, reputando-se *britânicas* as marcações dos horários de entrada, saída e pausas da jornada nos registros de ponto. Apresentando controles inválidos, o ônus da prova quanto a fato impeditivo, modificativo e/ou extintivo do direito do Autor é da Reclamada. Aplicação do artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e do artigo 333, inciso II, do Digesto Processual. *Terceirização. Responsabilidade subsidiária.* O inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações (Súmula nº 331/TST). *Assédio moral. Controle de uso do banheiro. Violação da dignidade da pessoa humana.* A ordem jurídica tutela não apenas bens materiais ou aqueles patrimoniais, mas também aqueles bens de índole moral, bens que, às vezes, são psíquicos, sentimentais, relacionados à esfera íntima, à privacidade da pessoa, como a integridade física. Limitar o uso do banheiro é conduta lesiva, danosa *per si*, pois acarreta abalo psicológico, desconforto excessivo, diante dos transtornos causados à Reclamante, na sua esfera moral. Por tais razões, deve ser a ex-empregada indenizada pelo

dano moral que sofreu. (TRT 1 - 8ª Turma - Rel. Marcelo Augusto Souto de Oliveira - 0048700-48.2008.5.01.0042 - 11/7/2011.)

**101.** *Recurso ordinário. Exigência de carta de fiança como condição de contratação. Conduta abusiva e discriminatória do empregador.* O empregador, ao exigir carta de fiança como condição para contratação do trabalhador, fere os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho, conduzindo-se de forma abusiva e discriminatória. (TRT 1 - 8ª Turma - Rel. Edith Maria Corrêa Tourinho - 0000205-73.2011.5.01.0201 - 13/9/2011.)

**102.** *Recurso ordinário. Imprensa Oficial do Estado do Rio de Janeiro. Empresa pública. Desnecessidade de motivação no ato demissional de empregado sujeito ao regime celetista. Ausência de prova de ato discriminatório.* A reclamada, em atendimento ao Termo de Compromisso de Reestruturação Parcial, firmado com o Estado do Rio de Janeiro (fl. 61), estabeleceu critérios para a demissão de funcionários, entre esses o pessoal aposentado e "aposentável". Tal prática não se afasta do âmbito da discricionariedade do ato administrativo, não se caracterizando como nula. Cabe, aqui, a aplicação do inciso II da Súmula nº 390 do C. TST: "Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988.". Recurso a que se nega provimento. (TRT 1 - 8ª Turma - Rel. Alberto Fortes Gil - 0132200-88.2008.5.01.0243 - 28/7/2011.)

**103.** *Recurso ordinário. Terceirização ilícita. Empresa interposta. Ilegalidade. Vínculo com o tomador.* O procedimento da empresa que terceiriza sua atividade-fim esbarra no artigo 9º da CLT, e, diante de sua manifesta ilegalidade, o vínculo empregatício deve se formar diretamente com a tomadora de serviços. A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços (Súmula 331, I, do C. TST). (TRT 1 - 1ª Turma - Rel. Paulo Marcelo de Miranda Serrano - 0027500-76.2006.5.01.0002 - 11/11/2011.)

**104.** *Recurso ordinário. Testemunha suspeita. Contradita. Súmula nº 357 do C. TST.* Em se tratando de avaliação da prova oral produzida, pelo menos em princípio, deve esta instância revisora prestigiar a valoração do conjunto probatório feita pelo Juízo do primeiro grau, haja vista que este é quem teve contato direto com os depoentes, estando em melhores condições de estabelecer seu grau de credibilidade a partir de seu comportamento, uma vez que os autos não têm como registrar a sua atitude em audiência. *Horas extras. Horários uniformes. Item III da S*úmula *nº 338 do C. TST*. Ante a constância dos horários lançados nas folhas de ponto, correta a decisão do primeiro grau em considerar a jornada declinada na inicial e retirar os excessos, com base na prova oral produzida nos autos, ante a presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho decorrente da inidoneidade dos controles de frequência apresentados pela ré. *Comissões. Aplicação da S*úmula *nº 340 do C. TST*. O histórico e a literalidade do referido *standart* indicam que sua aplicação restringe-se ao "empregado remunerado à base de comissões", ou seja, ao comissionista puro. *Dano moral*. Demonstrada a agressão à dignidade pessoal dos empregados da ré, em particular o reclamante, submetido a situações constrangedoras e/ou humilhantes quando da satisfação de suas necessidades básicas de natureza alimentar e fisiológica, resta evidenciada violação à honra subjetiva do autor, requisito indispensável à configuração do dano moral, impondo-se, portanto, o dever da reclamada de indenizar. Recurso ordinário da reclamada conhecido e não provido. *Recurso ordinário. Indenização por dano moral. Valor arbitrado.* Cediço que não existe critério estabelecido no

ordenamento jurídico pátrio para a fixação da indenização reparatória do dano moral. Dessa forma, a jurisprudência tem entendido que o *quantum* deve ser fixado por arbitramento, levando em conta as circunstâncias do caso e que a finalidade da reparação aponta para duas forças convergentes: uma, de caráter compensatório, representativa da atenuação da dor, e outra de matiz punitivo. Recurso ordinário do reclamante conhecido e provido. (TRT 1 - 2ª Turma - Rel. Márcia Leite Nery - 0043700-75.2009.5.01.0028 - 21/7/2011.)

**105.** *Recurso ordinário. Turno ininterrupto de revezamento. Fixação de jornada de trabalho superior a seis horas. Negociação coletiva.* A jornada de seis horas prevista na Constituição Federal, para o trabalho submetido ao turno ininterrupto de revezamento, é uma medida de segurança e higiene do trabalho, por ser contrária ao relógio biológico do ser humano (art. 7º, XIV, da CRFB). Todavia, quando expressamente prevista em instrumento coletivo de trabalho, a Carta Magna admite uma jornada de trabalho superior a seis horas, para os empregados que laborem em regime de turnos ininterruptos de revezamento. Nesse sentido é a Súmula nº 423 do c. TST. (TRT 1 - 7ª Turma - Rel. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha - 0002200-05.2008.5.01.0015 - 22/7/2011.)

### 4.3.1 Isonomia/Equivalência salarial

**106.** *Recurso ordinário. Violação do princípio da isonomia. ECT. Promoções aos empregados que recebiam gratificações em valores elevados.* É manifesto o tratamento discriminatório quando privilegiados, com promoções de níveis, empregados que recebiam altas gratificações de função em detrimento dos demais empregados da reclamada. Revela-se totalmente contrário ao direito a reclamada violar regra prevista em seu plano de cargos e salários ao realizar progressão de nível de alguns empregados, sem atentar aos critérios nele estabelecidos, como as promoções alternadas por antiguidade e merecimento. Em que pese ao tratamento discriminatório verificado, a solução para corrigi-lo não é igualar os empregados à situação contrária ao direito, violadora dos princípios da moralidade, publicidade, legalidade e impessoalidade insertos no *caput* do artigo 37 da atual Constituição da República que regem a Administração Pública. A medida adequada é fazer cessar o ato em desconformidade ao direito e responsabilizar os administradores que assim procederam através dos meios legais permitidos no ordenamento jurídico vigente. (TRT 1 - 10ª Turma - Rel. Flávio Ernesto Rodrigues Silva - 0169000-22.2005.5.01.0017 - 12/9/2011.)

### 4.3.2 Estabilidade acidentária

**107.** *Reintegração.* No curso do contrato havia situação sugestiva de doença, portando o autor atestado que lhe concedia licença médica e estando submetido a tratamento fisioterápico. Constatado que o reclamante na data da dispensa não estava em gozo de saúde regular, estando de posse de atestado médico ignorado pela ré, é pertinente a sua reintegração. Recurso a que se nega provimento. (TRT 1 - 10ª Turma - Rel. Célio Juaçaba Cavalcante - 0156300-12.2006.5.01.0071 - 11/7/2011.)

**108.** *Responsabilidade do empregador. Acidente de trabalho. Morte do empregado.* 1. Recorre ordinariamente a reclamante, pretendendo a reforma da sentença e o reconhecimento da culpa da ré, que não teria honrado com o seu dever legal de segurança. 2. Incontroverso nos autos que o empregado (companheiro da autora) veio a óbito enquanto prestava serviços para a reclamada, restaurando uma rede elétrica sobre uma cesta aérea, e que o acidente que levou

ao falecimento do empregado ocorreu em razão do choque violento de um caminhão tipo "baú frigorífico" com a cesta aérea em que estava o empregado. 3. Não há nos autos qualquer menção sobre a existência de qualquer material de sinalização que tenha sido atingido pelo caminhão que se chocou com a cesta aérea. Caso realmente o local estivesse corretamente sinalizado, o local da estrada abaixo da cesta aérea também deveria estar isolado, de forma que qualquer veículo mais alto fosse obrigado a desviar e não se chocar com a cesta aérea. 4. Enquanto a cesta aérea se encontrava na copa das árvores, em uma região sem iluminação, a pista que se encontrava abaixo da cesta não possuía qualquer indicação ou sinalização da existência da cesta aérea logo acima, o que também restou concluído quando do laudo pericial elaborado pela autoridade policial. 5. Assim, não há como se afastar a culpa do empregador, eis que não providenciou em sua totalidade os esforços e procedimentos de segurança a ponto de garantir a integridade do seu empregado, quando operando uma cesta aérea sobre uma pista automotiva. 6. O dano está ínsito na própria ofensa, decorre da gravidade do ilícito em si. Se a ofensa é grave e de repercussão, por si só justifica a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. No caso em tela, não há dano maior que a própria vida, em especial a vida de um ente querido como o companheiro, o pai, o provedor, aquele que é o porto seguro da entidade familiar. 7. Recurso ordinário da reclamante a que se dá provimento. (TRT 1 - 10ª Turma - Rel. Ricardo Areosa - 0051100-66.2007.5.01.0431 - 22/8/2011.)

### 4.3.3 Ente público

**109.** *Responsabilidade subsidiária.* A responsabilidade subsidiária do ente público se pauta nos princípios da dignidade do trabalhador e da valorização social do trabalho (art. 1º, II e IV, da CR), fundamentos do Estado Democrático de Direito, que devem prevalecer sobre o interesse da administração pública, sob pena de retomarmos a época da escravidão. (TRT 1 - 2ª Turma - Rel. Leydir Kling Lago Alves da Cruz - 0000078-60.2010.5.01.0205 - 12/8/2011.)

**110.** *Ruptura unilateral do contrato. Lei 8.213/1991. Trabalhador readaptado.* Não se concebe, no regime da Carta de 1988, ordem econômica em que a livre iniciativa sobrepuje o valor social do trabalho, sob pena de violação direta do princípio da dignidade humana, duplamente contemplado na Constituição: como fundamento da República (art. 1º, III) e como fim da ordem econômica (art. 170, *caput*). A ruptura unilateral do contrato de trabalho é permitida, desde que se faça em moldes capazes de acomodar todas as normas e princípios constitucionalmente conformadores. Isto é, interessa investigar a forma da resilição contratual e, uma vez constatado abuso de direito, concluir que ela se deu em infringência à série de comandos derivados do princípio da dignidade humana. Ou, como no Direito francês, cabe exigir que o empregador exiba motivo real e sério para o exercício do direito de dispensa, sob pena de incorrer em abuso de direito e violação de princípios constitucionais. (TRT 1 - 3ª Turma - Rel. Gloria Regina Ferreira Mello - 0170600-05.2009.5.01.0481 - 30/6/2011.)

**111.** *Sofrimento no ambiente de trabalho. Agressões verbais. Reparação.* A ocorrência de atos ilícitos praticados pelos empregadores e/ou seus prepostos, causando sofrimento subjetivo, tem sido constante. Falta aos empregadores o cuidado ao lidar com quem contrata, como também falta, no seu poder diretivo e disciplinar, dar orientação aos seus funcionários para que respeitem cada membro do seu todo organizado – empresa –, considerando a singularidade de cada um, por óbvio. A ausência de manejo nesse sentido provoca absenteísmo, licenças médicas, perda do bom funcionário e, como bem colocou o MM. Juiz citado no acórdão, impõe

um risco ao sucesso da atividade empresarial. Recurso conhecido e parcialmente provido, para majorar o valor da reparação. (TRT 1 - 2ª Turma - Rel. Maria Aparecida Coutinho Magalhães - 0000930-29.2010.5.01.0482 - 05/9/2011.)

## 4.4 Trabalho com Proteção Especial

### 4.4.1 Mulher

**112.** *Trabalho da mulher. Artigo 384 da CLT. Princípio isonômico. Igualdade substancial. CRFB/88. Recepção.* O artigo 384 da CLT foi recepcionado pela CRFB/88, uma vez que trata diferentemente situações desiguais, com vistas ao alcance de igualdade substancial. Contudo, a violação do preceito sob exame pelo empregador configura infração de natureza meramente administrativa, a teor do disposto no artigo 401 do mesmo diploma. (TRT 1 - 9ª Turma - Rel. Claudia de Souza Gomes Freire - 0093900-77.2009.5.01.0031 - 16/8/2011.)

**113.** *Vínculo de emprego.* Reconhecimento anterior. Comprovação de período parcial pelo reclamante na forma do art. 818 da CLT, c/c art. 333, I, do CPC, invalidando todo o período deferido pelo Juízo *a quo*. *Motorista*. Compatibilidade com o exercício da atividade de cobrador, na forma do art. 456 da CLT *Intervalo intrajornada*. *Empresa de Transporte Coletivo Urbano*. Supressão do intervalo para repouso e alimentação, prevista em norma coletiva. Não preenchidos os requisitos da OJ nº 342, II, SDII, TST, que visam resguardar a higiene e saúde da categoria, aplicável a regra geral, com a concessão do respectivo intervalo com o adicional de 50% da hora normal (artigo 71, § 4º, CLT). (TRT 1 - 4ª Turma - Rel. Luiz Augusto Pimenta de Mello - 0133100-55.2009.5.01.0043 - 14/9/2011.)

**114.** *V*ínculo *empregatício.* Considerando que não foi verificado o atendimento das exigências para a contratação de trabalhador temporário, nos termos da lei, e que o autor sempre exerceu função ligada à atividade-fim da reclamada, mantém-se a sentença proferida, que reconheceu o vínculo de emprego entre a recorrente e o reclamante no período anterior à anotação da carteira de trabalho. (TRT 1 - 5ª Turma - Rel. Mirian Lippi Pacheco - 0097600-22.2008.5.01.0023 - 23/9/2011.)

# ÍNDICES

# ÍNDICE DE ASSUNTOS

(Os números indicados correspondem às páginas da Revista)


**1. DIREITO DO TRABALHO** ..... 235
1.1 Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios ..... 235
1.1.1 Adicional ..... 235
1.1.1.1 Adicional de periculosidade ..... 235
1.2 Duração do Trabalho ..... 235
1.2.1 Horas extras ..... 235
1.2.2 Intervalo intrajornada ..... 236
1.3 Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado ..... 236
1.3.1 Indenização por dano moral ..... 236
1.3.1.1 Assédio sexual ..... 236
1.3.1.2 Atos discriminatórios ..... 236
1.3.2 Indenização por dano material ..... 236
1.3.2.1 Doença ocupacional ..... 236
1.3.3 Abono ..... 236

**2. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO** ..... 237
2.1 Jurisdição e Competência ..... 237
2.1.1 Competência ..... 237
2.1.1.1 Competência da Justiça do Trabalho ..... 237
2.1.1.2 Acidente de trabalho ..... 237
2.1.1.3 Adicional de insalubridade ..... 237
2.1.1.3.1 EPI ..... 237
2.2 Contrato Individual de Trabalho ..... 238
2.2.1 Administração Pública ..... 238
2.2.1.1 Contrato temporário ..... 238
2.2.1.2 Assédio moral ..... 238
2.3 Categoria Profissional Especial ..... 239
2.3.1 Bancário ..... 239
2.3.1.1 Cargo de confiança ..... 239
2.3.2 Salário/Diferença salarial ..... 239
2.3.2.1 Salário por equiparação/Isonomia ..... 239
2.3.3 Alteração da jornada ..... 239
2.3.3.1 Acordo individual e/ou coletivo de trabalho ..... 239
2.3.4 Telefonista/Telegrafista ..... 240
2.3.4.1 Operador de telemarketing ..... 240

**3. DIREITO CIVIL**.....240
3.1 Fatos Jurídicos .....240
3.1.1 Atos/Negócio jurídico .....240
3.1.1.1 Defeito, nulidade ou anulação.....240
3.1.2 CTPS.....240
3.1.2.1 Anotação/Baixa/Retificação .....240
3.2 Rescisão do Contrato de Trabalho .....242
3.2.1 Reintegração/Readmissão ou indenização .....242
3.2.1.1 Por dispensa discriminatória .....242
3.3 Liquidação/Cumprimento/Execução .....242
3.3.1 Valor da execução/Cálculo/Atualização.....242
3.3.1.1 Correção monetária.....242
3.3.1.2 Estabilidade – outras hipóteses.....242
3.3.2 Indenização por dano moral coletivo .....244
3.3.2.1 Reajuste salarial.....245
3.3.2.2 Desconfiguração de justa causa.....245
3.3.3 Controle de jornada.....245
3.4 Férias .....246
3.4.1 Indenização/Dobra/Terço constitucional.....246
3.4.2 Repouso semanal remunerado e feriado .....246
3.4.2.1 Gestante .....246
3.4.3 Trabalho externo .....247
3.4.3.1 Reflexos .....247
3.4.4 Justa causa/Falta grave.....248
3.4.4.1 Abandono de emprego.....248
3.5 Sentença Normativa/Convenção e Acordo Coletivos de Trabalho .....249
3.5.1 Anulação.....249
3.5.2 FGTS.....249
3.5.3 Despedida/Dispensa imotivada.....249
3.5.4 Digitador/Mecanógrafo/Datilógrafo.....249
3.6 Partes e Procuradores .....249
3.6.1 Sucumbência .....249
3.6.1.1 Honorários advocatícios .....249
3.7 Responsabilidade Solidária/Subsidiária.....250
3.7.1 Tomador de serviços/Terceirização .....250

**4. DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO** ..... 250
4.1 Servidor Público Civil ..... 250
4.1.1 Sistema remuneratório e benefícios ..... 250
4.1.1.1 Plano de classificação de cargos ..... 250
4.1.2 Sucessão de empregadores ..... 250
4.2 Prescrição ..... 251
4.2.1 Professor ..... 251
4.2.1.1 Perícia - Local de trabalho ..... 251
4.2.1.2 Adicional de hora extra ..... 251
4.2.2 Verbas rescisórias ..... 252
4.2.2.1 Multa do artigo 477 da CLT ..... 252
4.2.3 Indenização por dano estético ..... 254
4.2.4 Plano de demissão incentivada/voluntária ..... 255
4.2.4.1 Indenização ..... 255
4.3 Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado ..... 256
4.3.1 Isonomia/Equivalência salarial ..... 258
4.3.2 Estabilidade acidentária ..... 258
4.3.3 Ente público ..... 259
4.4 Trabalho com Proteção Especial ..... 260
4.4.1 Mulher ..... 260

# ÍNDICE ONOMÁSTICO

(As indicações correspondem ao número da ementa – páginas 235 a 260)


ALKMIM, Gustavo Tadeu, 39, 47
ARAUJO NETTO, José Nascimento, 18, 81
AREAL, Antonio Carlos, 66, 75
AREOSA, Ricardo, 89, 108
BELMONTE, Alexandre Agra, 80, 88
BORGES, Leonardo Dias, 14, 25
BRAGA, Nelson Tomaz, 28, 42
BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de, 36, 72
CAMINHA, Mery Bucker, 37, 49
CARVALHO, Cesar Marques, 24, 53
CARVALHO, Elma Pereira de Melo, 29, 45
CARVALHO, Marcelo Antero de, 2, 16
CARVALHO, Valmir de Araujo, 3, 31
CASSAR, Vólia Bomfim, 1, 67
CAVALCANTE, Célio Juaçaba, 65, 107
CAVALCANTE, Marcos, 43, 55
CESAR, José Carlos Novis, 70, 71
CRUZ, Leydir Kling Lago da, 93, 109
CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos, 95, 105
CUNHA, Angela Fiorencio Soares da, 58, 84
DATTOLI, Roque Lucarelli, 6, 48
DRUMMOND, Carlos Alberto Araujo, 10, 40
FERREIRA, Ivan da Costa Alemão, 23, 64
FILHO, Theocrito Borges dos Santos, 5, 52
FONSECA, José Geraldo da, 13, 41
FONTE, Jorge Fernando Gonçalves da, 73, 74
FREIRE, Claudia de Souza Gomes, 12, 112
GARCIA, Tania da Silva, 7, 92
GIL, Alberto Fortes, 94, 102
LINO, Luiz Alfredo Mafra, 17, 79
LOPES, Bruno Losada Albuquerque, 83, 85
LOPES, Evandro Pereira Valadão, 11, 22
MAGALHÃES, Maria Aparecida Coutinho, 60, 111
MARTINS JUNIOR, José da Fonseca, 96, 97
MARTINS, Rogério Lucas, 38, 69
MELLO, Gloria Regina Ferreira, 26, 110
MELLO, Luiz Augusto Pimenta de, 34, 113

MORAES, Ana Maria Soares de, 50, 62
NERY, Márcia Leite, 90, 104
OLIVEIRA, Dalva Amélia de, 35, 57
OLIVEIRA, Marcelo Augusto Souto de, 91, 100
PACHECO, Mirian Lippi, 46, 114
PARANHOS, Maria das Graças Cabral Viegas, 61, 87
PUGLIA, Mônica Batista Vieira, 44, 59
RIBEIRO, Giselle Bondim Lopes, 77, 78
RODRIGUES, Antônio Carlos de Azevedo, 4, 9
SERRANO, Paulo Marcelo de Miranda, 98, 103
SILVA, Fernando Antonio Zorzenon da, 15, 20
SILVA, Flávio Ernesto Rodrigues, 99, 106
SILVA, José Antonio Teixeira da, 19, 86
SILVA, Patrícia Pellegrini Baptista da, 8, 63
TOURINHO, Edith Maria Corrêa, 68, 101
TRAVESEDO, Rosana Salim Villela, 21, 30
VALENTINO, José Luiz da Gama Lima, 76, 82
VRCIBRADIC, Damir, 27, 32

# ÍNDICE REMISSIVO

(As indicações correspondem ao número da ementa – páginas 235 a 260)


## A

Abandono do emprego, 68
Abono, 8
Absenteísmo, 111
Abuso
- (em geral), 4, 5, 23, 36, 98, 101
- de direito, 13, 110
Ação civil pública, 9
Acidente de trabalho, 10, 25, 92, 93, 108
Acordo coletivo, 70, 85
Adicional
- de horas extras, 2, 48, 58, 59, 60, 61, 62, 76, 100, 104
- de insalubridade, 11, 82
- de periculosidade, 1
Administração
- indireta, 55
- pública, 20, 50, 106, 109
- salarial, 2
Administrador, 106
Agência
- bancária, 42
- lucratividade da, 2
- reguladora, 12
Agressão, 104, 111
Alimentação, 65, 66, 85, 89, 113
Ambiente
- de trabalho, 9, 10, 13, 38, 95, 111
- sujo, 52
Analogia (aplicação por), 16, 89
Anotação da carteira de trabalho, 21, 59, 114
Aposentadoria
- complementação de, 49, 88
- por invalidez/doença, 71
Aprendizagem, 80
Assédio
- moral, 13, 14, 27, 60, 90, 100
- sexual, 4
Assistência
- por advogado, 89
- sindical, 89
Atestado médico, 107
Atividade
- externa, 62, 83
- fim, 16, 103, 114
Ato ilícito, 13, 29, 44, 86, 87, 92, 98, 111
Audiência, 104
Ausência de prova, 102
Autenticação, 16
Autoridade, 108
Avaliação
- da prova, 60, 104
- funcional, 2

## B

Bancário, 15, 73
Banco, 2, 16, 42
Banheiro, 28, 60, 99, 100
Base de cálculo, 11, 48
Bem imóvel, 89

## C

Cálculo, 11, 65, 73
*Consulte* também Conta, 2, 12, 40, 104
Cargo
- (em geral), 21, 67, 78, 106
- de confiança, 15, 27
*Consulte* também Função, 2, 26, 27, 73, 114
Carta
- (em geral), 110
- de fiança, 101
- Magna, *Consulte* também Constituição Federal, 105

Cartão
- (em geral), 73
- de ponto, 58
Carteira
- (em geral), 43
- de Trabalho e Previdência Social (CTPS), 21, 114
Categoria
- (em geral), 86, 113
- dos bancários, 16
- profissional, 81
Causa de pedir (*causa petendi*), 9
Cheque, 16, 73
Cláusula
- coletiva, 91
- convencional, 100
- de acordo, 18
- normativa, 49
Cobrador, 113
Código
- Civil (CC), 35, 48, 89, 92
- de Processo Civil (CPC), 11, 62, 74, 89
Comissão, 44
Comissionista, 104
Companhia, 94
Compensação, 16, 40
Competência
- (em geral), 2, 10
- da Justiça do Trabalho, 9
- material, 9, 41
Complementação de aposentadoria, 49, 88
Concurso público, 20, 102
Confissão, 60
Cônjuge, 93
Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 2, 8, 9, 11, 15, 18, 42, 48, 52, 54, 55, 62, 65, 66, 67, 72, 73, 81, 89, 100, 103, 112
Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), 11, 12, 18, 41, 43, 48, 49, 53, 55, 57, 86, 96, 97, 102, 105, 106, 112
Constrangimento, 17, 45, 86, 98
Conta
- (em geral), 2, 40, 104
- vinculada, 12
Contato, 1, 104
Contestação, 58
Contradição, 51
Contradita, 104
Contratação
- (em geral), 16, 80, 101, 103, 114
- temporária, 12
Contrato
- (em geral), 51, 80, 87, 107
- de trabalho, 8, 13, 20, 25, 41, 48, 55, 83, 110
Contravenção, 43
Contribuição assistencial, 86
Controle de jornada, 62, 83
Convenção coletiva, 18, 19
Correção monetária, 33, 42
Culpa
- (em geral), 22, 23, 25, 26, 93, 108
- presumida, 35
Curso, 57, 107
Custas, 84

## D

Dano
- material, 25, 31, 64
- moral, 5, 13, 14, 17, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 52, 58, 60, 63, 83, 84, 86, 87, 89, 90, 92, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 104
Decisão judicial, 42
Demissão
- (em geral), 2, 13, 32, 36, 52, 55, 94, 102, 107, 110
- pedido de, 72
- por justa causa, 51

Depoimento
- (em geral), 22, 62, 89
- de testemunha, 2, 61
Depósito
- (em geral), 71
- recursal, 84
Descanso semanal, 56
Desconto salarial, 23
Deserção, 84
Desídia, 22
Despesa
- (em geral), 2
- reembolso de, 74
Diária, 15, 85, 91
Diferença salarial, 21, 48, 50, 67
Dignidade, 4, 8, 10, 13, 28, 30, 34, 36, 37, 42, 43, 44, 83, 87, 89, 97, 99, 100, 101, 104, 109, 110
Dinheiro, 23
Direito adquirido, 8
Dirigente, 38
Discriminação, 16, 53, 88, 94
Dispensa, 2, 13, 32, 36, 51, 55, 107, 110
- *Consulte* Demissão, 2, 13, 32, 36, 51, 52, 55, 107, 110
Documento, 2, 22, 52, 64, 73, 84
Doença
- (em geral), 27, 107
- profissional, 35
Doméstico, 54
Domingo, 56

## E

Economia mista, 102
Efeito, 2, 17, 20
Embargo
- de declaração, 88
- protelatório, 88
Empresa
- interposta, 103
- prestadora de serviço, 16
- pública, 55, 102
Enquadramento sindical, 100
Ente público, 109
Entidade pública, 36
Equiparação salarial, 2, 67
Escala, 56
Estabilidade, 18, 57, 66, 102
Estatutário, 9
Exame
- (em geral), 85, 112
- médico, 36
Exceção, 58
Excesso, 44, 64, 69, 100
Execução, 53

## F

Falecimento
- (em geral), 93
- de empregado, 108
Falta
- (em geral), 26, 47, 58, 111
- grave, 13, 51
Fato impeditivo, 100
Férias, 54
Fidúcia, 15
Filho, 5, 52
Folga, 39, 56, 66, 85
Fraude, 79, 80
Função
- (em geral), 2, 26, 73, 114
- de confiança, 27
- gratificação de, 15
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), 20, 71
Furto, 39

## G

Garantia constitucional, 57
Gerente, 2, 14, 21
Gestante, 32, 57

Gratificação
- (em geral), 2
- de função, 15, 106
Guarda, 63

## H

Habitualidade, 66
Homologação, 72
Honorário advocatício, 89
Honra, 28, 30, 42, 46, 86, 90, 96, 97, 104
Hora extra, 85

## I

Identidade, 50
Imagem, 46, 60, 86, 96, 97
Impedimento, 50, 86
Imposto, 44, 93
Inativo, 77
Inconstitucionalidade, 11
Incorporação, 8
Indenização
- (em geral), 5, 14, 24, 27, 29, 34, 35, 38, 39, 40, 46, 60, 64, 93, 96
- de 40% (FGTS), 89
- por dano moral, 17, 21, 22, 30, 33, 42, 45, 47, 63, 84, 86, 90, 92, 97, 104
- por esforço excessivo, 64
- substitutiva, 57
- valor da, 24, 46
Infração, 26, 112
Insalubridade, 11, 82
Instituto, 54, 87
Intermitência, 1
Intervalo
- (em geral), 19, 70, 73, 83
- intrajornada, 3, 18, 65, 66, 85, 91, 100, 113
Intimidação, 4
Intimidade, 28, 86, 96, 97
Isonomia, 50, 67, 78, 88, 106

## J

Jornada
- (em geral), 52, 56, 59, 100
- controle de, 62, 83
- de 6 horas, 15, 66, 70, 105
- de trabalho, 104, 105
- prorrogada, 91
- suplementar, 58
Juros, 42
Justa causa, 36, 51, 55, 68, 69
Justiça do Trabalho, 41
- competência da, 9

## L

Labor externo, 62, 83
Laudo pericial, 74, 82, 108
Lealdade processual, 89
Lei
- (em geral), 2, 11, 12, 26, 36, 48, 49, 56, 79, 100, 114
- municipal, 8
- nº 4.595/64 (Instituições monetárias, bancárias e creditícias.), 16
- nº 5.584/70 (Processo do Trabalho. Assistência judiciária.), 89
- nº 5.859/72 (Trabalhador doméstico.), 54
- nº 6.019/74 (Trabalho temporário nas empresas urbanas.), 16, 50
- nº 8.177/91 (Aplicação de juros de mora nos débitos trabalhistas.), 42
- nº 8.213/91 (Plano de Benefícios da Previdência Social (deficientes físicos/ acidentados.), 110
- nº 8.923/94 (Intervalo intrajornada. Não concessão. Altera o art. 71 da CLT.), 65
- nº 9.029/95 (Admissão ao trabalho. Discriminação.), 55
Lesão, 14, 38, 42, 92, 97
Licença médica, 107, 111
Liquidação, 76
Local, 9, 39, 108
Lucro, 2

## M

Magistrado, 11, 60, 90, 111
Médico, 36, 107, 111
Menor, 80
Ministério do Trabalho e Emprego, 72
Mora, 42
Moradia, 89
Motorista, 83, 113
Mulher, 88, 112
Multa
- (em geral), 88
- do art. 477 da CLT, 72
Municipal, 8, 87

## N

Natureza, 4, 8, 27, 35, 44, 65, 87, 104, 112
Negociação coletiva, 18, 105
Norma
- coletiva, 49, 86, 100, 113
- de ordem pública, 18, 89
- interna, 2
Nulidade
- (em geral), 11, 20, 55, 72
- de ato, 94

## O

Obrigação
- (em geral), 25, 89
- contratual, 79
- de reparar, 10
- trabalhista, 87, 98, 100
Obscuridade, 11
Oficial, 102
Ofício, 26
Ônus da prova *(Onus probandi)*, 62, 68, 100
Operador de *telemarketing*, 19, 75, 100
Ordem
- de serviço, 93
- econômica, 110
- jurídica, 100
Órgão público, 36

## P

Pagamento
- (em geral), 100
- de complementação de aposentadoria, 88
- de crédito de natureza alimentar, 87
- de diferenças salariais, 67
- de gratificação especial, 2
- de honorários, 89
- de indenização, 14, 17, 22, 30, 45
- de parcela rescisória, 72, 98
- em dobro, 54, 89
- integral, 3
Pai, 93, 108
Parcela, 65, 72, 89
Participação, 6
Pauta, 109
Pedido de demissão, 72
Pena, 8, 43, 51, 69, 81, 89, 109, 110
Penalidade, 2, 89
Pensão, 92
Periculosidade, 1
Período, 3, 57, 58, 71, 85, 87, 113, 114
Perseguição, 13, 14, 60, 89
Pessoa jurídica, 50
Petição inicial, 2, 52, 57, 89, 104
Petrobrás, 77
Piso
- (em geral), 19
- salarial, 2
Plano
- (em geral), 55, 59
- de Carreiras, Cargos e Salários, 78, 106
- de demissão voluntária, 94
Poder
- (em geral), 2, 11, 44
- diretivo, 28, 98, 111
- disciplinar, 69
Porto, 108
Prazo prescricional, 80
Preço, 93
Prejuízo, 8, 84, 94
Preposto, 2

Prescrição, 80
Prestação de serviços, 47, 59
Prevenção, 93
Princípio
- (em geral), 104
- da continuidade da relação de emprego, 68, 72
- da dignidade da pessoa humana, 28, 36, 101, 110
- da dignidade do trabalhador, 109
- do direito adquirido, 8
- da igualdade ou da isonomia, 67, 78, 88, 106, 112
- da imediação na colheita das provas, 60
- da impessoalidade, 106
- da legalidade, 106
- da liberdade sindical, 86
- da moralidade, 106
- da não discriminação, 16
- da proporcionalidade e da razoabilidade, 5, 40, 90
- da proteção ao hiposuficiente, 89
- da publicidade, 106
- da valorização social do trabalho, 101, 109
Prisão, 42
Privacidade, 96, 100
Professor, 81
Programa de Alimentação do Trabalhador, 8, 14, 30, 38
Promoção, 49, 67, 77, 106
Prorrogação, 91
Protelatório, 88
Prova
- (em geral), 84
- análise da, 64
- ausência da, 102
- avaliação da, 60
- contradição da, 51
- de vício, 94
- do dano, 22, 31
- elemento de, 60
- objetiva, 22
- ônus da, 62, 68, 100
- oral, 2, 89, 104
- robusta, 89
- testemunhal, 2, 61
Provedor, 108

## Q

Quadro, 12, 36
Qualificação, 67

## R

Reajuste salarial, 49, 77
Reconhecimento, 61, 75, 82, 91, 108, 113
Reconvenção, 89
Recurso
- (em geral), 2, 16, 17, 22, 33, 51, 54, 56, 60, 74, 75, 76, 80, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 107, 111
- adesivo, 88
- ordinário, 59, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 108
Redução
- da carga horária, 91
- da remuneração, 81
- de intervalo, 18, 85
- de pessoal, 55
Reembolso, 74
Refeição, 66, 85
Reforma de sentença, 108
Registro
- (em geral), 58
- de comércio, 100
Reintegração, 57, 94, 107
Relação
- de emprego, 4, 9, 12, 41, 68, 72
- de trabalho, 4, 9, 41
Remuneração, 2, 48, 53, 78, 81

Repouso, 65, 73, 113
Representante, 19
Rescisão
- de contrato, 36, 51
- indireta, 89
Responsabilidade
- (em geral), 79, 89
- civil, 10
- do empregador, 108
- de indenizar, 29, 38
- objetiva, 25
- subsidiária, 75, 100, 109
Retenção, 43
Revezamento, 105
Revisão
- de aposentadoria, 49, 71, 88
- de valor, 2, 63
- do acordo, 18, 49, 53, 95, 96
- do julgado, 89
Revisional, 2, 5, 8, 28, 35, 86, 111
Revista íntima, 5, 28, 86
Risco
- condições de, 1
- do trabalho, 9, 10, 11, 18, 41, 42, 53, 54, 59, 70, 73, 89, 100, 101, 105, 109
Rodoviários, 91

## S

Sábado, 56
Salário
- (em geral), 2, 22, 48, 53, 78, 87
- da vítima, 93
- hora, 81
- mínimo, 89
- "por fora", 61
Sanitário, 47
Seção
- Especializada em Dissídios Coletivos (Sedic), 86
- Especializada em Dissídios Individuais (Sedi), 3, 18, 66, 91
Seguro, 10, 108
Sentença, 2, 19, 64, 65, 89, 92, 93, 114
Sequela, 13
Serviço
- (em geral), 16, 23, 25, 72
- externo, 59
- extraordinário, 48
- ordem de, 93
- prestação de, 47, 108
- representante de, 19
- tomador de, 75, 87, 100, 103
Sindicato, 72, 86, 89
Sistema Simples, 81, 91
Sociedade
- (em geral), 10, 60
- de economia mista, 102
Solidariedade, 79
Subordinação, 58
Subsidiariedade, 75, 79, 87, 100, 109
Sucessão, 79
Sucumbência, 74
Súmula, 1, 11, 12, 28, 33, 52, 58, 72, 75, 89, 100, 102, 103, 104, 105
Supremo Tribunal Federal (STF), 11, 12
Supressão de intervalo, 113
Suspensão, 23

## T

Tarefa, 2, 16, 73
Telefone, 62
*Telemarketing*, 19
Tempo
- (em geral), 1, 40, 46, 100
- de exposição, 84
Terceirização, 50, 100, 103
Terceiro, 21
Termo
- de compromisso, 102
- inicial, 33

Testemunha
- (em geral), 2, 60, 62, 89
- suspeita, 104
Título, 45, 89, 90
Tomador de serviços, 75, 87, 100, 103
Trabalhador
- (em geral), 2, 9, 34, 41, 47, 48, 58, 74, 90
- comunidade do, 38
- contratação do, 101, 103
- crédito do, 42
- dignidade do, 13, 30, 37, 42, 43, 109
- direitos fundamentais do, 10, 21
- imagem profissional do, 60
- intimidade do, 28
- jornada do, 62
- patrimônio jurídico do, 8
- proteção ao, 83
- readaptado, 110
- remuneração do, 53
- rodoviário, 91
- saúde do, 7
- temporário, 114
Trabalho
- (em geral), 11, 34, 39, 90
- acidente de, 10, 25, 92, 93, 108
- acordo ou convenção coletiva de, 18, 70
- ambiente do, 9, 10, 38, 95, 111
- carteira de, 114
- colega de, 27, 46, 63
- complexidade do, 53
- contrato de, 13, 20, 41, 48, 55, 83, 89, 110
- da mulher, 112
- degradante, 47
- externo, 62, 83
- grupo de, 60
- higiene do, 70
- inapto para o, 36
- jornada de, 104, 105
- relação de, 4, 9, 41
- segurança do, 18, 73
- temporário, 12
- valor social do, 110
Transporte coletivo, 113
Tribunal Superior do Trabalho, 1, 3, 18, 50, 52, 57, 58, 66, 72, 75, 86, 89, 91, 100, 102, 103, 104, 105
Turno ininterrupto de revezamento, 105
Tutela, 100

## U

*Ultra petita*, 89
União Federal, 17, 33, 42, 56, 74, 76, 79, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 98
Uniforme, 100, 104
Uso de sanitário, 99, 100

## V

Vantagem, 2, 4, 40
Variação, 81
Verba
- honorária, 89
- rescisória, 98
- salarial, 22
Viagem, 91
Vício, 89, 94
Vigência, 55, 106
Vinculação, 12
Vínculo empregatício, 25, 50, 103, 113, 114

TRT
1ª Região

Av. Presidente Antonio Carlos, 251 - Centro
Rio de Janeiro (RJ)
CEP: 20020-010
PABX: (21) 2380-6150