



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
COORDENADORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

Site: www.trt11.jus.br • e-mail: ascom.11@trt11.jus.br

set.revista@trt11.jus.br • ouvidoria@trt11.jus.br

Rua Visconde de Porto Alegre, nº 1.265 - Praça 14 de Janeiro

Fone: (92) 3621-7234 / 7239

CEP: 69020-130 • Manaus - Amazonas - Brasil

Manaus-Amazonas, V.30 Nº 30- Jan-Dez/2022 - Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

2022

 **JUSTIÇA DO TRABALHO**
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR)



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO**

**Revista do Tribunal
Regional do Trabalho
da 11ª Região**

Estados do Amazonas e Roraima



ISSN 2318-6763

**Artigo
Jurisprudência
Sentença
Discurso
Noticiário**

**Revista do Tribunal
Regional do Trabalho
da 11ª Região**

Manaus/Amazonas, 2022 | n. 30 | p. 410

SEÇÃO DE REVISTA DO TRT

Organização, composição e revisão

Auricely Pedraça de Araújo Lima

Mônica Armond de Melo

Diagramação, impressão e acabamento

GCB Amorim – ME

Rua Dr. Gentil Bittencourt, n. 261 – Alvorada 2 – Manaus/Am

PUBLICAÇÃO ANUAL

Revista do Tribunal Regional do Trabalho 11ª Região/ Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. v.1, n.1 (jan./dez.,1992).

Manaus: TRT 11ª Região, 1992 –.
Anual. V.30

ISSN 2318-6763

1. Direito do Trabalho - Brasil 2. Jurisprudência Trabalhista - Brasil.
CDU 34:331 (811.3/4) (05)

Ficha Catalográfica: Seção de Biblioteca e Jurisprudência do TRT 11ª Região

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

PRESIDENTE

Ormy da Conceição Dias Bentes
gab.ormy@trt11.jus.br

VICE-PRESIDENTE

Solange Maria Santiago Morais
gab.solange@trt11.jus.br

CORREGEDORA

Márcia Nunes da Silva Bessa
gab.marcia@trt11.jus.br

OUVIDOR

David Alves de Mello Júnior
gab.david.mello@trt11.jus.br

OUVIDOR SUPLENTE

José Dantas de Góes
gab.dantas@trt11.jus.br

DESEMBARGADORES

Francisca Rita Alencar Albuquerque
gab.rita@trt11.jus.br

Eleonora de Souza Saunier
gab.eleonora@trt11.jus.br

Lairto José Veloso
gab.lairto@trt11.jus.br

Audaliphal Hildebrando da Silva
gab.audaliphal@trt11.jus.br

Jorge Alvaro Marques Guedes
gab.jorge@trt11.jus.br

Ruth Barbosa Sampaio
gab.ruth@trt11.jus.br

Maria de Fátima Neves Lopes
gab.fatima@trt11.jus.br

Joicilene Jerônimo Portela
gab.joicilene@trt11.jus.br

COMISSÃO DE REVISTA

Desembargador Jorge Alvaro Marques Guedes

Desembargadora Joicilene Jerônimo Portela

Juiz Sandro Nahmias Melo

Juiz Mauro Augusto Ponce de Leão Braga

COMISSÃO DE REGIMENTO INTERNO

Desembargador José Dantas de Góes

Desembargador David Alves de Mello Júnior

Desembargadora Eleonora de Souza Saunier

1ª TURMA

Desembargadora Valdenya Farias Thomé (*aposentada em 19/8/2022*)

Presidente

Desembargadora Solange Maria Santiago Morais

Desembargadora Francisca Rita Alencar Albuquerque

Desembargador David Alves de Mello Júnior

Membros

2ª TURMA

Desembargadora Joicilene Jerônimo Portela

Presidente

Desembargadora Eleonora de Souza Saunier

Desembargador Lairto José Veloso

Desembargador Audaliphil Hildebrando da Silva

Membros

3ª TURMA

Desembargadora Ruth Barbosa Sampaio

Presidente

Desembargador Jorge Alvaro Marques Guedes

Desembargadora Maria de Fátima Neves Lopes

Desembargador José Dantas de Góes

Membros

SEÇÃO ESPECIALIZADA I

Desembargadora Solange Maria Santiago Morais

Presidente

Desembargador David Alves de Mello Júnior

Desembargador Lairto José Veloso

Desembargador Audaliphil Hildebrando da Silva

Desembargador Jorge Alvaro Marques Guedes

Desembargador José Dantas de Góes

SEÇÃO ESPECIALIZADA II

Desembargadora Francisca Rita Alencar Albuquerque

Presidente

Desembargadora Valdenyra Farias Thomé

(aposentada em 19/8/2022)

Desembargadora Eleonora de Souza Saunier

Desembargadora Ruth Barbosa Sampaio

Desembargadora Maria de Fátima Neves Lopes

Desembargadora Joicilene Jerônimo Portela

VARAS DO TRABALHO NO ESTADO DO AMAZONAS

FÓRUM TRABALHISTA DE MANAUS

MINISTRO MOZART VICTOR RUSSOMANO

Diretor: Pedro Barreto Falcão Netto, Juiz do Trabalho da 14ª VT de Manaus

Rua Ferreira Pena, 546, Centro

69010-140 Manaus/AM

Fone: (92) 3627-2188 / 2198

Jurisdição: Manaus e Rio Preto da Eva

1ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 1.237 de 02/05/39

Data de instalação: 01/05/1941

Juiz do Trabalho: Djalma Monteiro de Almeida

vara.manaus01@trt11.jus.br

2ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 4.088 de 12/07/62

Data de instalação: 01/05/1965

Juiz do Trabalho: Humberto Folz de Oliveira

vara.manaus02@trt11.jus.br

3ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 5.644 de 10/12/1970

Data de instalação: 01/04/1971

Juíza do Trabalho: Ana Eliza Oliveira Praciano

vara.manaus03@trt11.jus.br

4ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 6.563 de 19/09/1978

Data de instalação: 27/11/1978

Juiz do Trabalho: Gerfran Carneiro Moreira

vara.manaus04@trt11.jus.br

5ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 7.471 de 30/04/1986

Data de instalação: 23/05/1986

Juiz do Trabalho: Mauro Augusto Ponce de Leão Braga

vara.manaus05@trt11.jus.br

6ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 7.471 de 30/04/1986

Data de instalação: 23/05/1986

Juíza do Trabalho: Mônica Silvestre Rodrigues

vara.manaus06@trt11.jus.br

7ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 7.471 de 30/04/1986

Data de instalação: 23/05/1986

Juíza do Trabalho: Edna Maria Fernandes Barbosa

vara.manaus07@trt11.jus.br

8ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 7.729 de 16/01/1989

Data de instalação: 12/12/1990

Juíza do Trabalho: Sandra Di Maulo

vara.manaus08@trt11.jus.br

9ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 7.729 de 16/01/1989

Data de instalação: 12/07/1991

Juíza do Trabalho: Carolina de Souza Lacerda Aires França

vara.manaus09@trt11.jus.br

10ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 8.432 de 11/06/1992

Data de instalação: 14/12/1992

Juíza do Trabalho: Gisele Araújo Loureiro de Lima

vara.manaus10@trt11.jus.br

11ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 8.432 de 11/06/1992

Data de instalação: 09/05/1994

Juíza do Trabalho: Maria de Lourdes Guedes Montenegro

vara.manaus11@trt11.jus.br

12ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 8.432 de 11/06/1992

Data de instalação: 09/05/1994

Juiz do Trabalho: Audari Matos Lopes

vara.manaus12@trt11.jus.br

13ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 7.729 de 16.01.1989, (Lei de transferência nº9.070 de 30.06.95)

Data de instalação: 14/07/1995

Juiz do Trabalho: Alberto de Carvalho Asensi vara.manaus13@trt11.jus.br

14ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 10.770 de 21/11/2003

Data de instalação: 16/08/2006

Juiz do Trabalho: Pedro Barreto Falcão Netto vara.manaus14@trt11.jus.br

15ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 10.770 de 21/11/2003

Data de instalação: 16/08/2006

Juiz do Trabalho: Rildo Cordeiro Rodrigues

vara.manaus15@trt11.jus.br

16ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 10.770 de 21/11/2003

Data de instalação: 16/08/2006

Juiz do Trabalho: Izan Alves Miranda Filho

vara.manaus16@trt11.jus.br

17ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 10.770 de 21/11/2003
Data de instalação: 16/08/2006
Juiz do Trabalho: Adelson Silva dos Santos
vara.manaus17@trt11.jus.br

18ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 10.770 de 21/11/2003
Data de instalação: 16/08/2006
Juíza do Trabalho: Selma Thury Vieira Sá Hauache
vara.manaus18@trt11.jus.br

19ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 10.770 de 21/11/2003
Data de instalação: 16/08/2006
Juíza do Trabalho: Eulaide Maria Vilela Lins
vara.manaus19@trt11.jus.br

**VARAS DO TRABALHO DO INTERIOR
ESTADO DO AMAZONAS****VARA DO TRABALHO DE PARINTINS**

Criada pela Lei nº 4.088 de 12/07/1962
Data de instalação: 16/03/1966
Juiz do Trabalho: Eduardo Miranda Barbosa Ribeiro
End: Boulevard 14 de maio, nº 1.652 - Centro
CEP: 69.151-280 Parintins/AM
vara.parintins@trt11.jus.br
Jurisdição: Parintins, Barreirinha, Nhamundá, Boa Vista do Ramos e Maués.

VARA DO TRABALHO DE ITACOATIARA

Criada pela Lei nº 5.644 de 10/12/1970
Data de instalação: 18/05/1973
Juiz do Trabalho: Silvio Nazaré Ramos da Silva Neto
End: Rua Eduardo Ribeiro, nº 2.046 - Centro
CEP: 69.100-000 Itacoatiara/AM
vara.itacoatiara@trt11.jus.br
Jurisdição: Itacoatiara, Itapiranga, Silves, Urucurituba, São Sebastião do Uatumã, Urucará, Nova Olinda do Norte.

VARA DO TRABALHO DE TABATINGA

Criada pela Lei nº 7.729 de 16/01/1989

Data de instalação: 20/10/1989

Juiz do Trabalho: José Antônio Correa Francisco

End: Av. da Amizade, nº 1.440 - Centro

CEP: 69.640-000 Tabatinga/AM

vara.tabatinga@trt11.jus.br

Jurisdição: Tabatinga, Atalaia do Norte, Benjamin Constant, São Paulo de Olivença, Amaturá, Santo Antônio do Içá e Tonantins.

VARA DO TRABALHO DE COARI

Criada pela Lei nº 7.729 de 16/01/1989

Data de instalação: 27/10/1989

Juíza do Trabalho: Sâmara Christina Souza Nogueira

End: Rua 02 de Dezembro, nº 348 - Centro

CEP: 69.460-000 Coari/AM

vara.coari@trt11.jus.br

Jurisdição: Coari e Codajás.

VARA DO TRABALHO DE HUMAITÁ

Criada pela Lei nº 7.729 de 16/01/1989

Data de instalação: 27/12/1989

Juiz do Trabalho: Jander Roosevelt Romano Tavares

End: Rua S/1, nº 670 - Centro

CEP: 69.800-000 Humaitá/AM

vara.humaita@trt11.jus.br

Jurisdição: Humaitá, Apuí, Manicoré, Novo Aripuanã e Borba.

VARA DO TRABALHO DE LÁBREA

Criada pela Lei nº 7.729 de 16/01/1989

Data de instalação: 13/06/1990

Juiz do Trabalho: Alexandro Silva Alves

End: Trav. Padre Monteiro, nº 171 - Centro

CEP: 69.830-000 Lábrea/AM

vara.labrea@trt11.jus.br

Jurisdição: Lábrea, Canutama, Tapauá, Boca do Acre e Pauini.

VARA DO TRABALHO DE EIRUNEPÉ

Criada pela Lei nº 7.729 de 16/01/1989

Data de instalação: 14/11/1990

Juiz do Trabalho: Carlos Delan de Souza Pinheiro

End: Av. Getúlio Vargas, nº 229 - Centro

CEP: 69.880-000 Eirunepé/AM

vara.eirunepe@trt11.jus.br

Jurisdição: Eirunepé, Envira, Ipixuna, Guajará, Itamarati e Carauari.

VARA DO TRABALHO DE MANACAPURU

Criada pela Lei nº 8.432 de 11/06/1992

Data de instalação: 16/07/1993

Juíza do Trabalho: Yone Silva Gurgel Cardoso

End: Rua Carolina Fernandes, nº 382 - Terra Preta

CEP: 69.400-000 Manacapuru/AM

vara.manacapuru@trt11.jus.br

Jurisdição: Manacapuru, Anamá, Caapiranga, Iranduba, Manaquiri, Novo Airão, Beruri, Anori, Autazes, Careiro e Careiro da Várzea.

VARA DO TRABALHO DE TEFÉ

Criada pela Lei nº 8.432 de 11/06/1992

Data de instalação: 19/11/1993

Juiz do Trabalho: Adilson Maciel Dantas

End: Rua Marechal Hermes, nº 615 - Centro

CEP: 69.470-000 Tefé/AM

vara.tefe@trt11.jus.br

Jurisdição: Tefé, Alvarães, Fonte Boa, Juruá, Japurá, Marãã, Uarini e Jutai.

VARA DO TRABALHO DE PRESIDENTE FIGUEIREDO

Criada pela Lei nº 8.432 de 11/06/1992

Data de instalação: 15/04/1994

Juiz do Trabalho: Sandro Nahmias Melo

End: Av. Padre Calleri, nº 44 - Bairro Tancredo Neves

CEP: 69.735-000 Presidente Figueiredo/AM

vara.pfigueiredo@trt11.jus.br

Jurisdição: Presidente Figueiredo, Barcelos, Santa Isabel do Rio Negro e São Gabriel da Cachoeira.

VARAS DO TRABALHO NO ESTADO DE RORAIMA

FÓRUM TRABALHISTA DE BOA VISTA

Diretor: Gleydson Ney Silva da Rocha, Juiz do Trabalho da 1ª VT de Boa Vista

End: Av. Amazonas, nº 146 - Bairro dos Estados

CEP: 69.301-020 Boa Vista/RR

Jurisdição: Boa Vista, Caracaraí, Mucajaí, Iracema, Rorainópolis, Uiramutã, Pacaraima, Amajari, Alto Alegre, Bonfim, Cantá, São Luiz, São João da Baliza, Caroebe e Normandia.

1ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 6.563 de 19/09/1978

Data de instalação: 17/11/1978

Juiz do Trabalho: Gleydson Ney Silva da Rocha

vara.boavista01@trt11.jus.br

2ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 10.770 de 21/11/2003

Data de instalação: 13/12/2004

Juíza do Trabalho: Samira Márcia Zamagna Akel

vara.boavista02@trt11.jus.br

3ª VARA DO TRABALHO

Criada pela Lei nº 10.770 de 21/11/2003

Data de instalação: 07/11/2005

Juiz do Trabalho: Raimundo Paulino Cavalcante Filho

vara.boavista03@trt11.jus.br

JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Juíza Carla Priscilla Silva Nobre

Juíza Adriana Lima de Queiroz

Juíza Eliane Cunha Martins Leite

Juiz Vitor Graciano de Souza Maffia

Juiz João Alves de Almeida Neto

Juiz Eduardo Lemos Motta Filho

Juiz Daniel Carvalho Martins / *Removido TRT 12ª Região*

Juiz Igo Zany Nunes Corrêa

Juiz Julio Bandeira de Melo Arce

Juiz André Luiz Marques Cunha Junior

Juiz Robinson Lopes da Costa

Juíza Sandra Mara Freitas Alves

Juíza Stella Litaiff Isper Abrahin

Juíza Vanessa Maia de Queiroz Matta

Juíza Caroline Pitt

Juiz Lucas Pasquali Vieira

Juiz André Fernando dos Anjos Cruz

Juíza Larissa de Souza Carril

Juiz Carlos Eduardo Mancuso

Juíza Luana Popoliski Vilacio Pinto

Juiz Carlos Antonio Nóbrega Filho

Juíza Herika Michely Carrilha de Aquino

Juiz Marcelo Vieira Camargo

Juíza Monique Dominicheli do Nascimento Basso

Juiz Cristóvão José Martins Amaral

Juíza Amanda Midori Ogo Alcântara de Pinho

Juíza Pallyni Felício Rezende

**DESEMBARGADORES E JUÍZES
DO TRABALHO APOSENTADOS - TRT 11ª REGIÃO**

Juiz Armando Cláudio Dias dos Santos
Juiz Guido Gherardo A. Borla Teles de Menezes
Juiz João Wanderley de Carvalho
Juiz Jerônimo Ivo da Cunha
Juíza Rachel Sicsú da Silva Filha
Juiz Raimundo Silva
Juiz Vanias Batista de Mendonça
Juíza Marlene de Lima Barbosa
Desembargador José dos Santos Pereira Braga
Desembargador Eduardo Barbosa Penna Ribeiro
Desembargadora Vera Lúcia Câmara de Sá Peixoto
Juiz Antônio Carlos Branquinho
Desembargadora Luíza Maria de Pompei Falabella Veiga
Desembargador Antônio Carlos Marinho Bezerra
Juíza Nélia Maria Ladeira Lunière
Juiz Aldemiro Rezende Dantas Júnior
Desembargadora Maria das Graças Alecrim Marinho
Juiz Joaquim Oliveira de Lima
Juíza Maria da Glória de Andrade Lobo
Juiz Eduardo Melo de Mesquita
Juíza Eliana Souza de Farias Serra
Desembargadora Valdenyra Farias Thomé
Desembargadora Lucy Stone Bivar Rodrigues (*In Memoriam*)
Desembargador Lauro da Gama e Souza (*In Memoriam*)
Desembargador Othílio Francisco Tino (*In Memoriam*)
Desembargador Benedicto Cruz Lyra (*In Memoriam*)
Juíza Ruth Fernandes de Menezes (*In Memoriam*)
Juiz João de Freitas Ferreira (*In Memoriam*)



JUSTIÇA DO TRABALHO

TRT da 11ª Região (AM/RR)

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Sumário

SALVADOR PARTICIPA DO SEMINÁRIO

- 2 Sala comunal pode gerar uma mediação
- 3 Colheita o TRT da 11ª Região
- 4 Conheça os direitos do trabalhador
- 5 Exercício acadêmico
- 6 Notícias



SUMÁRIO

ARTIGO

A CONCESSÃO DO AUXÍLIO MATERNIDADE ÀS MULHERES INDÍGENAS MENORES DE 16 ANOS COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA AUTODETERMINAÇÃO DOS POVOS TRADICIONAIS	
Stella Abraham	25

DIREITO DO TRABALHO EMERGENCIAL

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson	49
---	----

AVALIAÇÃO DA EFICIÊNCIA DE POLÍMEROS REFORÇADOS COM FIBRAS DE CARBONO NA REABILITAÇÃO DE PILARES CURTOS SUBMETIDOS À COMPRESSÃO CONCÊNTRICA – ESTUDO DE CASO

Davi Luiz Gruhn Damasceno José Ricardo Ribeiro dos Santos	78
--	----

AÇÕES PREVENTIVAS PARA O CONTROLE DE FISSURAÇÃO PÓS CONCRETAGEM – ASPECTOS EXECUTIVOS DE UM PRÉDIO PÚBLICO DE MÚLTIPLOS PAVIMENTOS EM MANAUS/AM

Davi Luiz Gruhn Damasceno José Ricardo Ribeiro dos Santos	97
--	----

JURISPRUDÊNCIA

Ação Civil Pública	121
Ação Rescisória	146
Adicional de Periculosidade	171
Doença Ocupacional	183
Indenização	194
Prescrição	220
Recurso Ordinário	227
Vínculo de Emprego	241

SENTENÇA

Gerfran Carneiro Moreira	321
--------------------------------	-----

DISCURSO

Ormy da conceição dias bentes	337
Ruth Barbosa Sampaio	343
Audaliphal Hildebrando da Silva	352

NOTICIÁRIO

Abertura do Ano Judiciário de 2022	359
TRT-11 realiza doação de bens	360
Ejud11 abre ano letivo de 2022	361
TST concede à presidente do TRT-11 medalha comemorativa de 80 anos da Justiça do Trabalho	362
Acordo de cooperação para o meio ambiente aproxima TRT-11 do Instituto Soka da Amazônia	363
16ª edição da Jornada dos magistrados do TRT-11	364
Justiça Itinerante	364
Estudantes são premiados no 1º Concurso Cultural do Comitê de Combate ao Trabalho Infantil do TRT-11	365
Desembargadores do TRT-11 são homenageados com “Medalha 185 anos da PMM”	366
Projeto Bartimeu	367
Ministro do TST e servidores do TRT-11 vítimas da covid-19 são homenageados	368
Projeto do Barco Hospital São João XXIII	369
Corregedor-geral da JT, ministro Caputo Bastos, encerra correição ordinária no TRT-11	370

Aposentadoria	372
Presidente e corregedora do TRT-11 participam da 4ª reunião ordinária do Coleprecór	372
Semana Nacional do Meio Ambiente	373
Semana Nacional da Conciliação Trabalhista	374
Ministra ouvidora do TST planta muda no Instituto Soka Amazônia	375
Sistema que simplifica a linguagem jurídica na consulta processual no TRT-11	376
Justiça do Trabalho da 11ª Região em eventos contra o trabalho infantil	377
Panfletação contra o trabalho infantil é realizado no Largo de São Sebastião	378
Presidente do TRT-11 parabeniza atletas pela conquista de 17 medalhas em olimpíada nacional	379
31ª Reunião do Coleouv em Manaus	380
Coleprecór reúne em Porto Alegre presidentes e corregedores de todos os tribunais trabalhistas	382
Magistrados do TRT-11 e TRT-12 visitam complexo agroindustrial no interior do Amazonas	383
TRT-11 promove palestra sobre Combate à Homofobia e a Transfobia e Direitos Fundamentais	383
Presidente do TRT-11 assina a adesão à Carta da Terra da Organização das Nações Unidas (ONU)	385
VI Seminário Roraimense de Direito e Processo do Trabalho	386
Direito Portuário na esfera trabalhista foi discutido em Manaus	388
Corrida das Escolas Judiciais do AM e Marcha Contra o Trabalho Infantil	389
Justiça Social aos povos da Amazônia é destaque em evento realizado pelo TRT-11	390

Desembargador do TRT-11 recebe título de cidadão de São Gabriel da Cachoeira	392
Vice-presidente do TRT-11 é agraciada com a Medalha Ordem do Mérito <i>Jus et Labor</i> do TRT- 8	394
Dia Regional da Conciliação no TRT-11	394
Semana Nacional da Execução Trabalhista	395
Palestras e outorga de medalhas da Ejud11 encerram XVII Jomatra e II Semana dos Servidores Públicos do TRT-11	396
Magistradas do TRT 11 integram Comissão Nacional de Promoção à Conciliação	398
Centro de Memória do TRT-11 é reinaugurado	399
Magistrados do TRT-11 recebem medalha do Corpo de Bombeiros .	400
TRT-11 condecora personalidades com medalhas da Ordem do Mérito Judiciário	401
Corregedoria do TRT-11 premia boas práticas e entrega selo às varas do trabalho	402
Desembargador do TRT-11 é agraciado com a Medalha da Ordem do Mérito Judiciário do TRT-21	405
Novos dirigentes do TRT-11 tomam posse em sessão solene no Teatro Amazonas	406
Presidente do TRT-11 recebe Medalha Cândido Mariano, da Polícia Militar do Amazonas	409



JUSTIÇA DO TRABALHO

TRT da 11ª Região (AM/RR)

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Artigo





**A CONCESSÃO DO AUXÍLIO MATERNIDADE ÀS MULHERES
INDÍGENAS MENORES DE 16 ANOS COMO INSTRUMENTO DE
EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA AUTODETERMINAÇÃO DOS POVOS
TRADICIONAIS**

**THE CONCESSION OF MATERNITY ASSISTANCE TO INDIGENOUS
WOMEN UNDER 16 YEARS AS AN INSTRUMENT TO IMPLEMENT THE
PRINCIPLE OF SELF-DETERMINATION OF TRADITIONAL PEOPLE**

Stella Abraham

Juíza substituta do TRT da 11ª Região

RESUMO: A Constituição Federal Brasileira consagra, através do respeito à diversidade cultural, o reconhecimento aos povos indígenas de suas tradições e costumes, especialmente no que toca à aplicação dos direitos sociais aos povos tradicionais, que sempre devem balizar-se, na prática, no maior interesse desses povos, adequando-se ao seu modo de viver. É neste contexto que o presente artigo analisa a jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Regional Federal da 1ª Região quanto à concessão do auxílio maternidade às mães indígenas menores de 16 anos, tutelando o trabalho desenvolvido por elas no âmbito da comunidade em que vivem como elemento integrante de sua formação cultural, a despeito da norma proibitiva do trabalho infantil contida no art. 7º, inc. XXXIII, da CF/88.

PALAVRAS-CHAVE: Auxílio maternidade, trabalho infantil, autodeterminação dos povos indígenas, multiculturalismo

ABSTRACT: The Brazilian Federal Constitution enshrines, through respect for cultural diversity, the recognition of indigenous people of their traditions and customs, especially with regard to the

application of social rights to those people, which must always be guided, in practice, in the greatest interest of these peoples, adapting to their particular way of life. It is in this context that this article analyzes the consolidated jurisprudence of the Federal Regional Court of the 1st Region, about the concession of maternity assistance to indigenous mothers under the age of 16, overseeing the work developed by them as an element part of their cultural background, despite the prohibition of child labor contained in art. 7, inc. XXXIII, of CF/88.

KEYWORDS: Maternity assistance; child labor; self-determination of indigenous people, multiculturalism

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal Brasileira, fundada na proteção aos direitos humanos, inova sobremaneira no ordenamento jurídico ao consagrar, em seu art. 231, o reconhecimento à população indígena de sua organização social, línguas, crenças e tradições, além dos direitos originários sobre as terras tradicionalmente ocupadas. Ainda, garantindo o pleno reconhecimento do indígena como titular de direitos, a Convenção 169 da OIT impõe aos Estados signatários o dever de implementar um verdadeiro sistema interno de proteção aos direitos desses povos, promovendo a efetividade dos direitos sociais e econômicos, sempre em observância à identidade cultural, costumes e tradições da população indígena (art. 2º da Convenção 169 da OIT)¹.

¹ Artigo 2º- 1. Os governos deverão assumir a responsabilidade de desenvolver, com a participação dos povos interessados, uma ação coordenada e sistemática com vistas a proteger os direitos desses povos e a garantir o respeito pela sua integridade. 2. Essa ação deverá incluir medidas: a) que assegurem aos membros desses povos o gozo, em condições de igualdade, dos direitos e oportunidades que a legislação nacional outorga aos demais membros da população; b) que promovam a plena efetividade dos direitos sociais, econômicos e culturais desses povos, respeitando a sua identidade social, cultural, os seus costumes e tradições, e as suas instituições;

Além da Convenção 169 da OIT, o princípio da autodeterminação dos povos indígenas e da proteção à diversidade cultural são igualmente consagrados, de forma expressa, na Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas, de 2008, constituindo este último documento verdadeira fonte interpretativa e orientadora da aplicação, pelo Estado Brasileiro, dos direitos fundamentais a este grupo étnico.

Levando em consideração a vasta normatividade acerca da proteção à autodeterminação dos povos tradicionais, bem como o respeito às suas crenças e costumes, o presente artigo tem por objetivo analisar, em um primeiro momento, o trabalho infantil no âmbito das comunidades indígenas, como desdobramento cultural, contextualizando-o à interpretação conferida ao art. 7º, inc. XXXIII da CF/88, que proíbe qualquer espécie de trabalho aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14².

Perpassadas as considerações acerca do trabalho desenvolvido por crianças e adolescentes no seio das comunidades em que vivem, como elemento integrante de seu processo cultural, o presente artigo abordará, como cerne do estudo, a análise de decisões judiciais que, neste sentido, têm deferido a concessão do auxílio maternidade às mães indígenas menores de 16 anos na região amazônica, a despeito da norma constitucional proibitiva de tal espécie de labor.

Por derradeiro, partindo-se dos argumentos adotados nas decisões dos tribunais acerca da matéria, buscar-se-á demonstrar a necessidade de uma interpretação “culturalizada” dos dispositivos constitucionais, quando de sua aplicação aos povos indígenas, de modo a preservar a autodeterminação desses povos e a perpetuação de seus costumes e tradições.

² Art. 7º, inc. XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

1. O princípio da autodeterminação dos povos indígenas no Estado Social de Direito

Segundo ensina o professor Luiz Fernando Villares, não se pode dizer que o direito é atemporal ou universal, uma vez que resulta da condição histórica e cultural de uma determinada sociedade, sendo então construído de forma gradual, de acordo com os valores da sociedade naquele momento da cronologia, tendo como fonte direta os costumes, crenças populares e a consciência comum daquele povo.

Neste sentido, a Constituição Federal Brasileira de 1988, fundada no contexto histórico e social da época de sua promulgação e, inspirada pelos tratados internacionais em matéria de direitos humanos, inaugura uma ordem jurídica voltada principalmente para a tutela do indivíduo, por meio de um Estado Social de Direito, reconhecendo expressamente em seu art. 6º direitos como educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade, proteção à infância e aos desamparados, como direitos mínimos do cidadão.

O Estado Social representa, portanto, a verdadeira busca pela igualdade, atuando na redistribuição de renda e no amparo aos vulneráveis, na medida em que busca implementar políticas públicas e garantir a igualdade de condições, materializando o princípio da isonomia em sua forma mais pura e não apenas formal. Deste modo, as diferenças inerentes a cada indivíduo não devem servir de amparo à negativa de determinados direitos, uma vez que o objetivo do texto constitucional é justamente equiparar os indivíduos em situações distintas.

Com efeito, considerando justamente a necessidade da oferta igualitária dos direitos fundamentais aos grupos de indivíduos em situações distintas, notadamente no que toca às questões étnico-

culturais, respeitando as particularidades e modo de viver de cada povo, nosso constituinte consagrou ainda, de forma expressa, no art. 215, a proteção à diversidade cultural.³

A referida previsão constitucional decorre diretamente da diversidade cultural como característica marcante do povo brasileiro, fruto de acontecimentos históricos, como os movimentos migratórios, o processo de colonização, a escravatura, guerras, dentre outros. Esses acontecimentos atuaram na reconfiguração da sociedade que, atualmente, é multifacetária e multicultural, permissiva da livre manifestação dos diversos modos de vida.

Ainda, entendendo o multiculturalismo como um dos elementos caracterizadores da sociedade brasileira, tem-se na carta constitucional não apenas a garantia da igualdade, como também o reconhecimento das diferenças, na medida em que se possibilita a efetivação dos direitos humanos às minorias étnicas, aí incluídos os povos indígenas, que atualmente somam aproximadamente 900 mil pessoas. Deste número, a maior parte reside no estado do Amazonas, que conta com mais de 66 etnias ao longo de seu território, com pelo menos 29 dialetos conhecidos, segundo consta do último censo do IBGE, realizado em 2010. Destaca-se neste contexto o município de São Gabriel da Cachoeira que, dos 46 mil habitantes, cerca de 29 mil são integrantes de comunidades indígenas.

A própria história brasileira revela a importância da população indígena para o desenvolvimento do país que, por muitas vezes,

³ Art. 215. O Estado garantirá a todos o pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoiará e incentivará a valorização e a difusão das manifestações culturais. § 1º O Estado protegerá as manifestações das culturas populares, indígenas e afro-brasileiras, e das de outros grupos participantes do processo civilizatório nacional. § 2º A lei disporá sobre a fixação de datas comemorativas de alta significação para os diferentes segmentos étnicos nacionais. § 3º A lei estabelecerá o Plano Nacional de Cultura, de duração plurianual, visando ao desenvolvimento cultural do País e à integração das ações do poder público que conduzem à: I defesa e valorização do patrimônio cultural brasileiro; II produção, promoção e difusão de bens culturais III formação de pessoal qualificado para a gestão da cultura em suas múltiplas dimensões; IV democratização do acesso aos bens de cultura; V valorização da diversidade étnica e regional.

foram subjugados em seus costumes e tradições, seja para que tivessem sua força de trabalho explorada economicamente, seja pela constante tentativa de ocidentalização desses povos pelos colonizadores. É na contramão desta ideia que, reforçando a proteção ao multiculturalismo e ao princípio da igualdade, estabeleceu-se de forma expressa em nossa Constituição o reconhecimento à população indígena de sua organização social, línguas, crenças e tradições, além dos direitos originários sobre as terras tradicionalmente ocupadas (art. 231), não podendo a diferença cultural servir, jamais, como justificativa para a negação de direitos constitucionalmente assegurados.

O respeito á diversidade cultural e às minorias étnicas é igualmente tutelado na ordem jurídica internacional por meio da consagração do princípio da autodeterminação dos povos indígenas como a pedra fundamental do direito à auto-organização desses povos, segundo seus costumes e tradições, sendo um verdadeiro direito fundamental.

Muito embora o princípio da autodeterminação dos povos tradicionais tenha como maior expoente normativo a Declaração de Direitos das Nações Unidas sobre Direito dos Povos Indígenas, o ideal da autodeterminação possui um longo trajeto, emergindo já como princípio moral desde o início do século XX. Há ainda que defenda que a autodeterminação é assegurada, de forma implícita e indireta, na Convenção 169 da OIT sobre povos indígenas e tribais, anterior à Declaração de Direitos das Nações Unidas sobre Direito dos Povos Indígenas, de 2008.

Neste ponto, é imperioso contextualizar o conceito de autodeterminação. Isto porque, sob uma perspectiva ocidentalizada (especialmente EUA, Reino Unido e França), a autodeterminação decorreria de noções de soberania popular, liberdades individuais e governo representativo, implicando a tradição de um “republicanismo cívico”, onde a realização da soberania popular se revelava

em um governo representativo. Assim, a existência de uma diversidade étnica não teria qualquer relevância significativa no âmbito do debate político, uma vez que o Estado visava garantir a representatividade e liberdade de todos os seus habitantes, sem privilegiar uma ou outra minoria ou mesmo considerar as particularidades de cada uma quando da implementação material de tais direitos.

É certo que até o século XIX, o elemento cultural era totalmente irrelevante para o campo político, ganhando notoriedade e normatividade apenas na segunda metade do século XX, por ocasião do surgimento da ONU (1945) e dos direitos de 3ª dimensão, isto é, direitos titularizados por uma coletividade, tal qual a proteção à diversidade cultural e respeito aos costumes e tradições indígenas.

Especificamente em relação a este último grupo, o direito à autodeterminação dos povos indígenas como direito fundamental somente ganhou espaço, de forma expressa, na Declaração de Direitos das Nações Unidas sobre Direito dos Povos Indígenas que, longe de autorizar ou fomentar qualquer ação direcionada a desmembrar ou reduzir, total ou parcialmente, a integridade territorial ou a unidade política dos Estados, protege as práticas culturais indígenas, determina a adoção de medidas anti-discriminatórias pelos Estados, bem como reconhece o direito aos territórios tradicionalmente ocupados por esses povos.⁴

Assim, aplicando-se na íntegra ao nosso ordenamento jurídico pátrio, tem-se como dever do Estado a observância da autonomia dos povos indígenas para preservar seu modo de vida de acordo com suas tradições, o que implica, na prática, a necessidade de uma verdadeira “interpretação culturalizada” dos artigos constitucionais, quando de sua aplicação a tal minoria étnica, prática esta que já vem

⁴ Art. 3º da Declaração de Direitos das Nações Unidas sobre Direito dos Povos Indígenas: Os povos indígenas têm direito à autodeterminação. Em virtude desse direito determinam livremente sua condição política e buscam livremente seu desenvolvimento econômico, social e cultural.

sendo adotada pelos tribunais nacionais, a exemplo da concessão do salário maternidade às mães indígenas menores de 16 anos, abordado de forma detalhada na terceira parte do presente artigo, a despeito da norma constitucional que proíbe qualquer espécie de trabalho aos menores de 16 anos, excepcionando-se o trabalho de aprendizagem a partir dos 14.

2. O trabalho infantil indígena como elemento de formação cultural e a relativização do art. 7º, inc. XXXIII, da CF/88

Os costumes e tradições dos povos indígenas, previstos expressamente na Magna Carta de 1988, constituem verdadeiros marcadores simbólicos da fronteira étnico-cultural entre os povos tradicionais e a sociedade dita ocidentalizada, sendo que a inobservância a tal fronteira, na prática social e política, obstaculiza a implementação da força normativa do texto constitucional, impossibilitando o exercício pleno do direito à cidadania pelos povos indígenas, no que toca ao exercício do direito à diferença como corolário de sua identidade cultural.

E assim o é quando da materialização dos direitos sociais voltados a esta parcela da população, tal como ocorre com o direito à saúde e o direito à educação que, para serem implementados, necessitam observar as particularidades e costumes de cada etnia, atendendo às suas crenças bem como ministrando as aulas no dialeto local daquela comunidade.

Neste lume, no que toca ao trabalho infantil, a própria definição do mesmo deve ser repensada quando nos deparamos com o trabalho desenvolvido por crianças e adolescentes indígenas. Sob uma perspectiva histórica, a luta pela erradicação do trabalho infantil sempre foi uma constante em nosso ordenamento jurídico, na medida em que a exploração da mão de obra infantil, especial-

mente em condições inadequadas, coloca a criança e o adolescente em situações de verdadeira vulnerabilidade, violando a condição desses indivíduos de pessoas em desenvolvimento e marginalizando-as de direitos básicos da criança, como o direito à educação, lazer e convívio familiar. Com o intuito então de reforçar a rede de proteção criada pelo Estado em torno da criança e do adolescente que, pela carta de 1988 possuem máxima prioridade de tratamento, o constituinte estabeleceu a proibição do trabalho noturno ou em condições penosas, perigosas ou insalubres para os menores de 18 anos e de qualquer trabalho para os menores de 16, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos, de aplicação indistinta para todos.

Ocorre que, tradicionalmente, a cultura indigenista estabelece o trabalho para os jovens membros do grupo não com o viés exploratório ou predatório, mas como forma de participação das crianças e adolescentes na vida da comunidade, bem como parte do processo cultural de aprendizagem daquele grupo. Assim, é comum os meninos, desde muito cedo, caçarem animais, domesticarem pássaros e outras espécies, acompanhando os pais na caça e na pesca, bem como auxiliando na construção de canoas, principal meio de transporte dos povos tradicionais no estado do Amazonas. As meninas por sua vez têm por hábito acompanhar suas mães nos afazeres domésticos, auxiliando nas plantações, colheitas e cozimento e preparo dos alimentos a serem ofertados ao restante do grupo. Neste ínterim, transcrevem-se os ensinamentos do pesquisador Julio Cezar Menatti:

Meninos e meninas costumam imitar os adultos de seu sexo, nos brinquedos, preparando-se assim para o futuro. As meninas brincam com as bonecas, os meninos flecham calangos e passarinhos com a ajuda de pequenos arcos. Mas nem tudo que as crianças fazem é

brinquedo: as meninas ajudam a tomar conta dos irmãos menores, por exemplo. Há, pois, tarefas que são atribuídas a pessoas de determinadas idades. Por exemplo, entre os índios Krahó, cabe aos meninos e aos velhos carregar as armas e a carne para a aldeia, enquanto os caçadores entram na aldeia disputando uma corrida de toras. Entre os mesmos índios cabe às crianças e aos velhos espantar os pássaros das roças no período que precede à colheita. Entre os antigos Tupinambá eram as moças que mastigavam as raízes com que se faziam bebidas (MELATTI, 1993, P. 63-64).

Observa-se, portanto, que a cultura indígena propõe uma participação de crianças e adolescentes nas atividades cotidianas, com objetivos de caráter pedagógico e interação social conforme descreve Christian Teófilo da Silva:

A menininha e seu trançado, à sombra, na roça. Sua minúscula cesta. Encarapitada no alto da árvore, trabalha. À sua volta, a mata ciliar que ladeia o rio e a roça de milho, arroz, banana, melancia, mandioca [...], onde há pouco trabalhavam seus pais. Agora, que eles descansam, depois de uma breve refeição, ela também o faz. Cantando e conversando com os que estão na esteira sob as árvores, ela tece pequenos fios de fina fibra vegetal, que aos poucos tomam forma. Sua cesta, seu trabalho, seu brinquedo, sua brincadeira, seu aprendizado. Tudo isso numa cápsula de tempo e de ação, por deliberação e ritmo próprios: brincar-experimentar-trabalhar-descobrir-aprender, numa só existência, num só momento (Aldeia Xavante 'RituWaré, Terra Indígena Parabubure, 1977).

As meninas e o arroz: dois corpos e um pilão. As mãos do pilão se alternam, esfarinhando os grãos de arroz trazidos da roça nas grandes cestas penduradas à testa da mãe, das tias e avós; as mãos das meninas subindo e descendo, ritimadamente. O jogo dos pequenos corpos para traz, em busca do impulso, e para a frente no desfechar preciso do golpe. O alimento, o trabalho, a precisão dos gestos, a produção, a aprendizagem (Aldeia Naminkurá, 1977; a mesma cena em 1974, Aldeia Paraíso e, em 1994, na Aldeia Estrela) (SILVA, 2002, p. 47).

A antropologia da criança indígena apoia-se, portanto, na interpretação do labor como verdadeira brincadeira ou aprendizado, parte da experiência cultural que os povos indígenas proporcionam às suas crianças.

Assim, a definição de trabalho infantil no bojo das comunidades indígenas deve ser construída através de extenso diálogo entre a doutrina da proteção integral da criança e seu reconhecimento como pessoa em desenvolvimento e o processo de aprendizagem cultural das crianças indígenas. Até mesmo o conceito do que é ser criança deve ser repensado, não se podendo tomar como base unicamente o art. 2º do Estatuto da Criança e do Adolescente⁵, que define a criança como a pessoa de até doze anos de idade incompletos. Destaca Clarice Cohn que “não podemos falar de crianças de um povo indígena sem entender como esse povo pensa o que é ser criança e sem entender o lugar que elas ocupam naquela sociedade -, e o mesmo vale para as crianças nas escolas de uma metrópole” (COHN, 2005, p. 9).

⁵ Art. 2º Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade.

Cristian Silva aborda o tema de forma pontual fazendo justamente a interlocução da definição de criança segundo critérios etários, para o homem branco, com a concepção indigenista, calcada nos costumes e tradições de cada comunidade, senão vejamos:

O aspecto a ser ressaltado é que a partir das cosmologias de indígenas de diferentes etnias “crianças” e “adolescentes” costumam ser percebidos como sujeitos com corpos em transformação, como todas as demais pessoas e corpos. Portanto, suas opiniões e perspectivas próprias sobre o mundo deveriam ser tomadas como as de todos os demais seres, consideradas suas ontologias. Em suma, são seres que fazem e transformam o mundo, como todo mundo. São sujeitos autônomos em corpos distintos, mas que desde seu ponto de vista participam, intervêm e modificam substantivamente as culturas das quais fazem parte. Para diversas culturas indígenas não há porque destacar estes sujeitos em detrimento dos outros e as questões problematizadas por esses povos voltam-se à dimensão social, que, por conseguinte, precisa ser objeto de investigação antropológica, ainda que voltada à especificidade de um segmento (SILVA, 2016).

É esta perspectiva cultural e antropológica que deve orientar a interpretação e aplicação da norma proibitiva contida no art. 7º, inc. XXXIII aos membros das comunidades indígenas.

3. A concessão do salário-maternidade às adolescentes indígenas como instrumento de proteção à diversidade cultural

O Estado Social de Direito, criado e consagrado para fins de implementação de políticas públicas, promovendo a proteção às minorias e diversidade cultural, tem por principal objetivo a promo-

ção de políticas de redistribuição de renda, possibilitando a equiparação econômica e social de seus membros em situações de vulnerabilidade, aí incluídas as comunidades indígenas que, conquanto se desenvolvam com base em uma economia caracterizada pela subsistência e cooperação entre os membros do grupo, muitas das vezes vivem de forma precária, haja vista a condição histórica de exploração desses povos. A atuação positiva e prestacional do Estado, nesse caso, revela-se indispensável na medida em que podem ser minimizadas as desigualdades experimentadas pelos povos tradicionais.

Dentre o rol de políticas públicas que deve ser implementado pelo Poder Executivo, tem-se a seguridade social, que abarca a previdência social, com vistas a proteger o cidadão em condições que impeçam ou dificultem o seu sustento, ainda que de forma temporária. Neste sentido o art. 201 da CF/88, *in verbis*:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a:

I - cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada;

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;

III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;

IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;

V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º.

No caso especificamente da proteção à gestante, assegurada por meio da previdência social, a lei 8.213/91 prevê expressamente a concessão do benefício previdenciário denominado salário-maternidade, pago ao longo de 120 dias, cujo termo inicial pode se dar até 28 dias antes da data do parto (art. 71). Nos termos da referida lei, há um período de carência prolongado quanto ao tempo de trabalho e contribuição para o recebimento do benefício. Contudo, no que toca às seguradas especiais, isto é, aquelas gestantes que desempenham atividades em regime de economia familiar, flexibiliza-se o período de carência, exigindo-se apenas o exercício da atividade rural nos últimos 10 meses imediatamente anteriores à data do parto ou do requerimento do benefício, ainda que o labor tenha se dado de forma descontínuo (art. 93, §2º, do Decreto n.º 3.048/99).

Ainda, exige-se para a concessão do benefício a conformação da atividade laborativa com os preceitos contidos no art. 7º, inc. XXXIII, que proíbe o trabalho noturno ou em condições penosas, perigosas ou insalubres para os menores de 18 anos e de qualquer trabalho para os menores de 16, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos, nos termos do art. 9º, inc. VII, alínea “c”, do Decreto n.º 3.048/99, *in verbis*:

Art. 9º São segurados obrigatórios da previdência social as seguintes pessoas físicas:

(...)

VII - como segurado especial: a pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, na condição de:

a) produtor, seja ele proprietário, usufrutuário, possuidor, assentado, parceiro ou meeiro outorgados, comodatário ou arrendatário rurais, que explore atividade:

1. agropecuária em área contínua ou não de até quatro módulos fiscais; ou

2. de seringueiro ou extrativista vegetal na coleta e extração, de modo sustentável, de recursos naturais renováveis, e faça dessas atividades o principal meio de vida;
- b) pescador artesanal ou a este assemelhado, que faça da pesca profissão habitual ou principal meio de vida; e
- c) cônjuge ou companheiro, bem como **filho maior de dezesseis anos de idade ou a este equiparado**, do segurado de que tratam as alíneas “a” e “b” deste inciso, que, comprovadamente, tenham participação ativa nas atividades rurais ou pesqueiras artesanais, respectivamente, do grupo familiar. (grifo nosso)

Da norma acima transcrita, tem-se que a mulher, ainda que na condição de segurada especial, para fazer jus à concessão do salário-maternidade por ocasião do nascimento de seu filho, deveria contar com a idade mínima de 16 anos. Abaixo dessa faixa etária, as parturientes ficariam excluídas da proteção previdenciária.

A questão suscitou fortes debates acadêmicos e sociológicos, especialmente no que toca às mulheres pertencentes a grupos indígenas que, como elemento de sua própria formação cultural, auxiliam os demais membros da comunidade nas atividades de subsistência desde muito cedo. Ademais, o indeferimento do benefício a tal grupo de mulheres configuraria na prática violação ao princípio da autodeterminação dos povos indígenas e do próprio art. 231 da CF/88, que reconhece a esses grupos o respeito aos seus costumes e tradições.

Neste lume, o Poder Judiciário, instado a se manifestar, passou a entender que uma interpretação literal do art. 7º, inc. XXXIII da CF/88, sem as necessárias adequações a grupos específicos da sociedade, acabava por gerar, também, violação ao Texto Constitucional, limando da proteção de direitos fundamentais adolescentes indígenas.

Na região Amazônica, área de nosso território em que há a maior concentração de grupos étnicos indígenas, a situação tornou-se latente, demandando uma resposta imediata tanto do Ministério Público quanto do Poder Judiciário no sentido de conferir a plena efetividade dos direitos constitucionais, obedecidas as peculiaridades culturais de grupos minoritários da sociedade, fenômeno este também conhecido como “interpretação multiculturalista” da Constituição Federal.

Neste enfoque, a 1ª Turma do TRF da 1ª Região, por maioria, reconheceu a condição de segurada especial à indígena menor de 16 anos. Na decisão, o autor do voto vencedor, desembargador federal Carlos Augusto Pires Brandão, ressaltou que na comunidade indígena a que pertencia a autora, a vida sexual se iniciava normalmente após a primeira menarca, independente da idade em que isso ocorresse, e que, em razão das peculiaridades socioculturais do grupo, essas jovens já desenvolviam atividade agrícola em regime de economia familiar. Salientou ainda o relator, em seu voto, que:

(...) nos termos da jurisprudência deste TRF da 1ª Região e do STJ é possível reconhecer o direito ao benefício previdenciário à mãe indígena menor de 16 anos, uma vez que a vedação constitucional ao trabalho ao menor de 16 anos, constante do art. 7º, XXXIII da CF/88 é norma de garantia do trabalhador, que visa a proteção da criança, não podendo ser interpretada em seu desfavor, quando efetivamente comprovada a atividade rural (Processo nº 000421141.2011.4.0.1.4200/RR).

Partindo da premissa de que a norma constitucional que proíbe o trabalho a pessoas menores de 16 anos tem a mesma hierarquia constitucional daquela que prevê o reconhecimento da cultura e da autodeterminação dos povos tradicionais, não devendo haver a sobreposição de uma em relação à outra, mas sim a ponde-

ração de valores no caso concreto, a jurisprudência nacional consolidou-se no sentido de que o limite etário ao trabalho não pode, jamais, ser usado em desfavor da proteção à maternidade ou a infância, mas sempre em favor dessas. Neste lume, transcreve-se recente julgado da Primeira Seção do TRF1:

PROCESSUAL CIVIL E PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIO-MATERNIDADE. TRABALHADORA RURAL. INÍCIO DE PROVA MATERIAL. PROVA TESTEMUNHAL COMPLEMENTAR. DEFERIMENTO DO BENEFÍCIO. CONCESSÃO DO BENEFÍCIO A MENOR DE 16 ANOS DE IDADE. ORGANIZAÇÃO SOCIAL, COSTUMES, LÍNGUAS, CRENÇAS E TRADIÇÕES INDÍGENAS. POSSIBILIDADE CORREÇÃO MONETÁRIA. JUROS DE MORA. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO. HONORÁRIOS RECURSAIS. ART. 85, § 11, DO CPC/2015. 1. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade, conforme estabelecido pelo art. 71 da Lei 8.213/91. 2. O reconhecimento da qualidade de segurada especial apta a receber o específico benefício tratado nos autos desafia o preenchimento dos seguintes requisitos: a existência de início de prova material da atividade rural exercida, a corroboração dessa prova indiciária por robusta prova testemunhal e, finalmente, para obtenção do salário-maternidade ora questionado, a comprovação do exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua, no período anterior ao início do benefício. (AC 1001990-87.2018.4.01.9999, DESEMBARGADOR FEDERAL JAMIL ROSA DE JESUS OLIVEIRA, TRF1 - PRIMEIRA TURMA, PJe 21/09/2020 PAG.) 3. A avaliação do contexto probatório da atividade rural, para fins de percepção do salário-maternidade, deve se dar de modo mais favorável à segurada especial, porque exigir que esse início de prova material se refira ao curto período de carência, de 10 (dez) meses anteriores ao início do benefício (nos termos do § 2º do art. 93 do Decreto 3.048/99), seria o mesmo que exigir contínuo registro documental do trabalho rural, o que não é razoável, em face da presunção de continuidade do labor

rural. 4. O exercício de atividade rural pela parte autora para a concessão do benefício está suficientemente provado, seja pelo início de prova material, consistente nos documentos acostados: certidão de nascimento da autora, certidão de nascimento indígena do filho da autora, nascido em 08/04/2018; Certidão de Exercício fornecido pela FUNAI ID. 34494069, atestando o trabalho rural exercido pela autora no período compreendido entre 17/11/2015 a 07/04/2018, bem como documento emitido pelo próprio INSS confirmando o período de 6 meses de carência exercido em atividade rural pela autora, seja pela prova testemunhal, referida na sentença, confirmando a atividade rural sob o regime de economia familiar. 5. **Nos termos da jurisprudência deste TRF da 1ª Região e do STJ é possível reconhecer o direito ao benefício previdenciário à mãe indígena menor de 16 anos, uma vez que a vedação constitucional ao trabalho ao menor de 16 anos, constante do art. 7º, XXXIII da CF/88 é norma de garantia do trabalhador, que visa a proteção da criança, não podendo ser interpretada em seu desfavor, quando efetivamente comprovada a atividade rural** 6. Correção monetária e juros moratórios conforme Manual de Cálculos da Justiça Federal. 7. A sentença foi publicada na vigência do atual CPC (a partir de 18/03/2016, inclusive), devendo-se aplicar o disposto no art. 85, § 11, arbitrando-se honorários advocatícios recursais. 8. Apelação provida, para reformar a sentença e julgar procedente o pedido, determinando o pagamento do benefício de salário-maternidade, equivalente a quatro prestações do salário mínimo vigente à época do parto. (TRF-1 - AC: 10284460620204019999, Relator: JUIZ FEDERAL RODRIGO DE GODOY MENDES (CONV.), Data de Julgamento: 16/08/2021, PRIMEIRA SEÇÃO, Data de Publicação: PJe 16/08/2021 PAG PJe 16/08/2021).

O Superior Tribunal de Justiça, por sua vez, acatou o entendimento adotado nos âmbitos dos Tribunais Federais, isto é, de flexibilização da norma contida no art. 7º, inc. XVIII, da CF/88, a qual deve ser interpretada, sempre, em favor da proteção à infância, lendo-se em conta as particularidades culturais de cada grupo social:

O Superior Tribunal de Justiça, desde há muito, tem se posicionado no sentido de que a vedação legal do trabalho infantil tem por escopo proteger o menor e, portanto, não pode ser utilizada em prejuízo daquele que foi obrigado, dadas as circunstâncias, a exercer o trabalho em idade inferior ao limite etário mínimo. (STJ - AgInt no REsp: 1679865 RS 2017/0145732-1, Relator: Ministro GURGEL DE FARIA, Data de Julgamento: 30/08/2021, T1 - PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DJe 08/09/2021)

Com efeito, inúmeros foram os pedidos de concessão do referido auxílio previdenciário que foram negados pelo INSS, administrativamente, com base no limite etário para o trabalho, entendimento este de cunho notadamente colonialista, cabendo então ao Poder Judiciário o papel de conferir a máxima efetividade à norma constitucional que protege a infância e o multiculturalismo.

O estudo antropológico para a solução de demandas dessa natureza torna-se imperioso uma vez que, somente através de tal documento, o operador do direito terá a seu dispor elementos que caracterizam o trabalho desempenhado pelas gestantes como desdobramento cultural. Cita-se inclusive o caso emblemático das indígenas Macuxi e Wapixana, do Estado de Roraima, em que o TRF-1, nos autos do Processo nº 0004211-41.2011.4.01.4200, reconheceu a condição de segurada especial a uma indígena menor de 16 anos, ressaltando que a perícia antropológica demonstrou o início do trabalho em regime de economia familiar para as meninas indígenas já a partir dos 6 anos de idade.

Assim, a par dos estudos antropológicos realizados nas comunidades indígenas, não se pode equiparar o trabalho executado pelas crianças indígenas à exploração de mão de obra infantil vedada pelo constituinte.

Exemplificativamente, *O livro de brincadeiras do povo Tikuna*, resultado de pesquisa desenvolvida por Rodrigues Pereira (2011), concentra a atenção na análise das práticas culturais expressas nas brincadeiras infantis dos índios do povo *Tikuna*, que vivem no espaço urbano de Manaus, na Comunidade *Watchimaucu*, no Bairro Cidade de Deus. A obra do referido autor revela que as crianças de tal comunidade aprendem o ofício dos pais por meio de brincadeiras que desenvolvem desde cedo, sem perder o caráter lúdico da prática.

Já dizia o pesquisador “índio, já, desde pequeno, brinca de trabalhar. Seu brinquedo é, conforme o sexo, o instrumento de trabalho do pai ou da mãe. O índio que brinca de trabalhar, depois vai trabalhar brincando” (RODRIGUES PEREIRA, 2011, p. 15). Longe, portanto, de se revestir do caráter predatório da exploração do trabalho infantil, o trabalho desempenhado pelas crianças indígenas, como parte integrante de seu processo de aprendizagem cultural, permite a elas sua plena inserção na comunidade e a perpetuação de sua cultura. E com base nessas premissas é que a extensão do auxílio maternidade a mães indígenas menores de 16 anos configura, na prática, verdadeira materialização dos princípios constitucionais, na medida em que se respeitam as particularidades culturais de grupos minoritários, concretizando o princípio da igualdade em sua mais justa forma, qual seja, a material.

CONCLUSÃO

Na segunda metade do século XX, após a Segunda Guerra Mundial, a reconstrução dos direitos humanos tornou-se uma necessidade imperativa, de modo que fossem protegidos não apenas os direitos fundamentais de primeira e segunda dimensão, quais sejam, direitos liberais e sociais, respectivamente, mas também os direitos da coletividade, classificados como direitos difusos e de

terceira dimensão. Nesta última categoria temos então a proteção de grupos minoritários, especialmente no que toca à diversidade cultural. Por sua vez, a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas, de 2008, finalmente veio a normatizar o princípio da autodeterminação dos povos indígenas, que confere aos povos tradicionais a observância, por parte dos Poderes, de seus costumes e tradições no que concerne ao seu modo de viver.

A Constituição Brasileira de 1988, confeccionada no bojo de uma sociedade marcada pelo multiculturalismo, consagrou igualmente a proteção à cultura e aos costumes indígenas em seus artigos 201 e 215. Assim, qualquer interpretação conferida às demais normas constitucionais que digam respeito aos povos indígenas deve levar em consideração, sobretudo, os aspectos de formação cultural daquela comunidade.

Sob esta perspectiva, no intuito de se conferir a máxima eficácia das normas constitucionais, a jurisprudência nacional consolidou-se no sentido de conceder a extensão do benefício previdenciário do auxílio maternidade às mulheres indígenas menores de 16 anos, enquadrando-as na condição de seguradas especiais, a despeito da norma contida no art. 7º, inc. XXXIII, da CF/88, que proíbe qualquer espécie de trabalho aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

Estudos antropológicos revelam a todo tempo as particularidades culturais dos povos indígenas, tão diferentes das do homem ocidentalizado. Dentre tais particularidades inclui-se justamente o trabalho desempenhado pelas crianças e adolescentes da comunidade como elemento integrante de seu processo de aprendizagem cultural e inserção da criança na comunidade e não como exploração da mão de obra infantil. Logo, a aplicação literal, na prática, do art. 7º, inc. XXXIII, da CF/88 às adolescentes indígenas acaba por marginalizá-las da proteção previdenciária, uma vez que as impede

de usufruir do benefício previdenciário por ocasião do nascimento de seus filhos.

De modo a proteger os aspectos culturais deste povo, coube ao Poder Judiciário realizar uma interpretação do mencionado artigo em conformidade e harmonia com os demais valores constitucionais, igualmente relevantes, de modo que fosse reconhecido como legítimo o trabalho desempenhado pelas adolescentes no seio das comunidades em que vivem, como manifestação cultural, possibilitando a elas a integral proteção à maternidade, assegurada pela Previdência Social.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**; Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALEXY, Robert. **Princípios Formais e outros aspectos da Teoria Discursiva do Direito**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014

ALMEIDA, Roger Luiz Paz. **Acesso à Justiça na Amazônia: Desafios e perspectivas à Luz do Neoconstitucionalismo**. Curitiba: Juruá, 2021.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. São Paulo: Editora Malheiros, 2018.

ALTMAN, Raquel Zumbano. Brincando na história. *In*: PRIORE; Mary Del. **História das crianças no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2018.

ARAÚJO, Ana Valéria. **Povos Indígenas e a Lei dos “Branços”: o direito à diferença**. Ministério da Educação, 2006.

BALDI, César Augusto. As múltiplas faces do sofrimento humano: os direitos humanos em uma perspectiva multicultural. *In*: BALDI, César Augusto. **Direitos Humanos na Sociedade Cosmopolita**. Rio de

Janeiro: Renovar, 2004.

BANIWA, Gersem. Autonomia Indígena no Brasil: desafios e possibilidades. In: DUPRAT, Débora. **Convenção 169 da OIT e os Estados Nacionais**. Brasília: ESMPU, 2015.

BARRETO, Vicente Paulo. Multiculturalismo e direitos humanos: um conflito insolúvel? *In*:

BALDI, César Augusto. **Direitos Humanos na sociedade cosmopolita**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Malheiros, 2015.

COHN, Clarice. **Antropologia da criança**. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

HESSE, Konrad. **A Força Normativa da Constituição**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1991.

LÉVI-STRAUSS, Claude. **Antropologia estrutural**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1967.

MELATTI, Júlio Cezar. 2011. Alto Amazonas. **In: Áreas etnográficas da América Indígena**. Página eletrônica elaborada por Júlio Cezar Melatti. Página eletrônica elaborada por Júlio Cezar Melatti. Disponível em: <<http://www.juliomelatti.pro.br/areas/15altama.pdf>>. Acesso em: 10.12. 2021.

MOREIRA, Rafael Bueno da Rosa; CUSTÓDIO, André Viana. A influência do direito internacional no processo de erradicação do trabalho infantil. **Revista direitos fundamentais & democracia (UniBrasil)**, v. 23, p. 178, 2018.

NOGUEIRA, Caroline Barbosa Contente. **A Autodeterminação dos Povos Indígenas Frente ao Estado**. Tese de Doutorado pela PUCPR. Curitiba, 2016.

OLIVEIRA, Assis da Costa. **Indígenas crianças, crianças indígenas: perspectivas para uma construção da doutrina da proteção plural.**

Curitiba: Juruá, 2014.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos.** São Paulo: Editora Saraiva, 2018.

RODRIGUES PEREIRA, Jhones. **O livro de brincadeiras do povo Tikuna.** Ministério da Educação. 2011. 50 p. Vol. Único. AMAZONAS (Estado). Secretaria de Estado de Cultura. Gerência de Acervos Digitais.

SILVA, Heloísa Helena Corrêa da. Proteção social e questão social dos indígenas urbanos em cidades transfronteiriças do Alto Solimões. In: HORBATH, Jorge E.; GRACIA, MaríaAmalia. **La cuestión indígena en las ciudades de las Américas.** Imprenta Dorrego, 2018.

SILVA, Cristhian Teófilo da. **Crianças e adolescentes indígenas em perspectiva antropológica: repensando conflitos éticos interculturais.** *Revista Bioética*, [S.l.], v. 20, n. 1, mai. 2012. ISSN 1983-8034. Disponível em: <<http://revistabioetica.cfm.org.br>>. Acesso em: 10.12.2021

DIREITO DO TRABALHO EMERGENCIAL*

EMERGENCY LABOR LAW

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson**

RESUMO: A pesquisa em tela, fazendo uso de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica, no qual se visita a legislação, a doutrina e a jurisprudência, tem por desiderato traçar um desenho dos principais pontos de um microsistema jurídico emergencial trabalhista, alicerçado no bojo da sistemática brasileira, em decorrência da pandemia do COVID-19, o qual se deu em face de uma hiper produção de documentos jurídicos, nessa temática, em específico, bem como vem por exigir uma análise quanto a sua adequação aos regramentos e principiologias constitucionais.

Palavras-chave: Coronavírus. Direito do Trabalho. Microsistema jurídico emergencial.

* Artigo de investigação elaborado de estudo desenvolvido na linha de pesquisa "Democracia, Cidadania e Direitos Fundamentais", inscrito no Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, do Instituto Federal do Rio Grande do Norte - IFRN, Brasil.

** Doutorando em Direito pela UNIMAR. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN. Especialista em Ministério Público, Direito e Cidadania pela Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Norte. Especialista em Direito Penal e Criminologia pela Universidade Potiguar. Líder do Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, vinculado a linha de pesquisa "Democracia, Cidadania e Direitos Fundamentais" do Instituto Federal do Rio Grande do Norte - IFRN, campus Natal-Central. Professor efetivo de Direito do Instituto Federal do Rio Grande do Norte - IFRN, campus Natal-Central. Articulista e poeta. Autor do livro Curso de Direito Penal - Teoria Geral do Crime - Vol. I (1º ed., Curitiba: Juruá, 2016); Curso de Direito Penal - Teoria Geral da Pena - Vol. II (1º ed., Curitiba: Juruá, 2017).E-mail: rocconelson@hotmail.com

ABSTRACT: The screen research, using a qualitative analysis methodology, using the hypothetical deductive approach methods of a descriptive and analytical character, adopting a bibliographic research technique, where one visits the legislation, the doctrine and the jurisprudence, aims to draw a drawing of the main points of an emergency labor legal microsystem, based on the core of the Brazilian system, due to the pandemic of COVID-19, which took place in the face of a hyper production of legal documents, in this theme, in specific, as well as it requires an analysis as to its adequacy to the constitutional rules and principles.

KEYWORDS: Coronavirus. Labor Law. Emergency legal microsystem.

1. DAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Organização Mundial de Saúde – OMS decretou status de pandemia mundial no dia 11 de março de 2020, em face da síndrome respiratória aguda grave 2 (Sars-Cov-2), nova espécie de coronavírus, o qual teve o seu primeiro diagnósticos na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China, em dezembro de 2019.

Em questão de pouco mais de dois meses um ser vivo microscópico conseguiu um fato único: parou o globo. O impensado, o surreal tornou-se factível. Tem-se a impressão de se está em um mundo bizarro.

O sistema de saúde é tomado de assalto pela incapacidade de receber uma massa de doentes que necessitavam de tratamento e em especial das unidades de terapia intensiva (UTIs), acarretando o colapso do mesmo. Esbarra-se em dilemas morais em que o profissional de saúde tem que escolher quem vive e quem morre, como sucedeu-se na Itália e Espanha.

Tem-se milhões de infectados e milhares de mortos.

No intuito de tentar preservar o sistema de saúde para queo mesmo continue funcionando adota-se, de forma geral, a medida

forte, mas necessária, do isolamento social¹ e a quarentena². O sistema econômico, muitos deles desenhado em face de um perfil neoliberal, é solavancado, abruptamente, pela necessidade da letargia.

Os Estados nacionais, alguns pertencentes a blocos comunitários, tiveram que fechar suas fronteiras; 90% das operações da aviação, alguns países, estão suspensas; estabelecimentos comerciais fechados, salvos os tidos essências, como farmácias e supermercados; aulas canceladas e com sério risco de perda do ano letivo; tem-se a suspensão dos campeonatos e copas de futebol, dos jogos da NBA, o adiamento de uma Olimpíada.

A economia desacelerou brutalmente (pior crise pós 1929)³ e com ela vem as consequências nefastas do desemprego. Queda vertiginosa das operações das bolsas de valores, bem como dos valores das ações transacionadas, além do câmbio disparando, vindo, assim, a necessidade de intervenção dos bancos centrais. Empresas e, principalmente, as microempresas e pequenas empresas liquidando suas operações, entrando em recuperação judicial ou mesmo com pedido de falência.

Em meio a todo um cenário caótico apresentado ainda se tem que lidar com teoria da conspiração com “roteiro de péssima qualidade” (o vírus foi criado em um laboratório na China e ...),⁴ vertentes negacionistas de que é apenas uma “gripezinha” e “histeria”⁵ ou que

¹ Lei nº 13.979/20. Art. 2º. (...). I - isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e

² Art. 2º. (...). II - quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

³ Cf. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/afp/2020/04/09/fmi-preve-a-pior-queda-economica-desde-a-grande-depressao-por-covid-19.htm>>. Acessado em: 15 de abril de 2020. Cf. Disponível em: <<https://noticias.paginas.ufsc.br/files/2020/03/31.03.20-TD-NECAT-035-2020.pdf>>. Acessado em: 15 de abril de 2020.

⁴ Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/internacional/ultimas-noticias/2020/04/19/laboratorio-wuhan-coronavirus-china.htm>>. Acessado em: 19 de abril de 2020.

⁵ Disponível em: <<https://congressoemfoco.uol.com.br/governo/gripezinha-e-histeria-cinco-vezes-em-que-bolsonaro-minimizou-o-coronavirus/>>. Acessado em: 21 de agosto.

saunas e vodka seriam instrumentos hábeis a combater a COVID-19.⁶

Retornando a questão da saúde, no que tange ao Brasil, em 2022 já se ultrapassou mais de 650 mil mortos em decorrência do COVID-19.

Apesar do referido quadro apresentar preocupante, o mesmo não retrata a real dimensão da problemática, posto a incapacidade, ainda, da realização dos testes, o que acarreta a subnotificação, de sorte que o quantitativo de pessoas infectadas e de mortes, provavelmente, deve ser muito maior.

Em face desse contexto fático imerso em conjunto valorativo vem por meio de um processo dialético refletir, no direito, uma construção normativa com finalidade de superar a presente pandemia.

É fato que todos os ramos do direito e suas instituições foram postos a teste com a essa situação única da pandemia, a qual era ventilada, apenas, abstratamente, em sede acadêmica e de forma superficial.

É palmar os efeitos drásticos que a pandemia ocasionou a economia global, principalmente, em setores de serviços, e em um processo lógico consequencialista tem-se a formação de uma massa de desempregados, fechamentos de empresas e o empobrecimento da população.

De tal sorte, o direito do trabalho tem sido um dos ramos do direito mais exigidos em se transformar de forma que acabou-se construindo um microsistema juslaboral emergencial, no Brasil.

Em face do exposto, a pesquisa em tela, fazendo uso de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica, em que se visita a legislação, jurisprudência e a doutrina, tem por desiderato traçar um

⁶ Disponível em: <<https://nypost.com/2020/03/30/belarus-president-believes-vodka-and-saunas-will-cure-coronavirus/>>. Acessado em: 21 de agosto.

desenho dos principais pontos do microsistema jurídico emergencial trabalhista, em decorrência da pandemia do COVID-19, ponderando dogmaticamente as inovações legislativas postas desde a declaração do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, bem como realizar uma análise quanto a sua adequação aos regramentos e principiologias constitucionais.

Quanto a estruturação do presente ensaio dar-se-á da seguinte maneira: explicitação do conjunto de medidas provisórias publicadas; apreciação individualidade do teor normativo de cada medida provisória; e análise dogmática da Lei nº 14.020/20 que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

2. DA HIPERPRODUÇÃO DE LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO PERÍODO DA PANDEMIA

De todos os ramos do direito a seara trabalhista, sem dúvida, foi a mais impactada, posto a necessidade de isolamento social e os decretos estaduais autorizando o funcionamento, apenas, de serviços essenciais diversas empresas viram seu faturamento reduzido ou mesmo zerados, todavia, tendo de suportar o ônus da folha de pagamento.

A produção normativa foi extraordinária, tendo sido publicado seis medidas provisórias em menos de dois meses da publicação da Lei nº 13.919/20 que versa sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

As medidas provisórias foram as seguintes:

- a) Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020 - Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública

- de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências;
- b) Medida provisória nº 928, de 23 de março de 2020. Dentre outras prescrições vem por revogar o art. 18 da Medida Provisória nº 927;
- c) Medida provisória nº 936, de 1º de abril de 2020 - Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências;
- d) Medida provisória nº 944, de 3 de abril de 2020 - Institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos;
- e) Medida provisória nº 945, de 4 de abril de 2020 - Dispõe sobre medidas temporárias em resposta à pandemia decorrente da covid-19 no âmbito do setor portuário e sobre a cessão de pátios sob administração militar;
- f) Medida provisória nº 946, de 7 de abril de 2020 - Extingue o Fundo PIS-Pasep, instituído pela Lei Complementar nº 26, de 11 de setembro de 1975, transfere o seu patrimônio para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências;

Na data de elaboração do presente artigo todas as referidas medidas provisórias perderam vigência as medidas provisórias nº 927, 928 e 946 perderam vigência posto o transcurso do prazo, ou seja, não foram rejeitadas e nem foram convertidas em lei.

A medida provisória nº 936, de 1 de abril de 2020 fora convertida na Lei nº 14.020/20, de 6 de julho de 2020.

As medidas provisórias nº 944, de 3 de abril de 2020 e 945, de 4 de abril de 2020 forma aprovadas pelo Congresso Nacional e encontram-se na faze de sanção ou veto pelo Presidente da República.⁷

Como alhures explicitado,explicitar-se-á o teor das referidas medidas provisórias, concentrando-se, ao final, na análise do teor da Lei nº 14.020/20.

2.1. DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927

A medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020 cria um conjunto normativo de normas trabalhista para ser aplicadas durante o estado de calamidade pública decorrente do COVID-19 e reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

Com o fito de enfrentar os efeitos econômicos da pandemia e sua repercussão no tange aos empregos e renda, elencou-se as seguintes pedidas possíveis a serem adotadas pelos empregadores, conforme o art. 3º da MP nº 927: I - o teletrabalho; II - a antecipação de férias individuais; III - a concessão de férias coletivas; IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados; V - o banco de horas; VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

De todas essas medidas, sem dúvida, a que mais impactante e que acarretou uma indignação nacional foi o direcionamento do trabalhador a qualificação, no qual o contrato de trabalho ficaria suspenso pelo prazo de até 4 meses para que o empregado pudesse participar de curso de qualificação profissional não presencial ofer-

⁷ Medida Provisória nº 944 - prazo aberto para veto ou sanção do Presidente - 30/07/2020 - 19/08/2020.
Medida Provisória nº 945 - prazo aberto para veto ou sanção do Presidente - 04/08/2020 - 24/08/2020.

tado pelo empregador o que acarretaria a suspensão do pagamento do salário durante esse período⁸.

Entendendo-se a situação periclitante das empresas em um momento que paralização econômica, mas transferir o risco da atividade econômica para o empregado de sorte a suspender a percepção dos seus salários em um período de calamidade pública é de uma imoralidade que arrepia as normas constitucionais mais caras.

É importante destacar que chegou a ter em tramitação 5 ações diretas de constitucionalidade (nº 6348, 6349, 6352, 6354 e 6377) em relação ao teor da medida provisória nº 927. Em essência questionam a questão do acordo individual, antecipação das férias, compensação de jornada e escalas de horas.

A presente medida provisória não foi convertida em lei, tendo perdido sua eficácia no dia 19 de julho de 2020, estando o prazo de edição de decreto legislativo aberto até o dia 17 de setembro de 2020 conforme o regramento constitucional do art. 62, §11, da Constituição Federal.⁹

⁸ Medida Provisória nº 927. Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.

(...)

§ 4º Nas hipóteses de, durante a suspensão do contrato, o curso ou programa de qualificação profissional não ser ministrado ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, a suspensão ficará descaracterizada e sujeitará o empregador:

I - ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período;

II - às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em acordo ou convenção coletiva.

§ 5º Não haverá concessão de bolsa-qualificação no âmbito da suspensão de contrato de trabalho para qualificação do trabalhador de que trata este artigo e o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

⁹ Constituição Federal. Art. 62. (...). § 11. Não editado o decreto legislativo a que se refere o § 3º até sessenta dias após a rejeição ou perda de eficácia de medida provisória, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas.

Em face da não conversão da medida provisória em lei as ações diretas de constitucionalidade nº 6348,¹⁰ 6354¹¹ e 6377¹² perderam o objeto tendo sido determinado seu arquivamento. Provavelmente esse será o mesmo destino das ADIs nº 6349¹³ e 6352.¹⁴

2.2. DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 928

Em decorrência da repercussão negativa do teor normativo da medida provisória nº 927, a mesma fora revogada, no dia seguinte, pela medida provisória nº 928, de 23 de março de 2020,¹⁵ no que tange à medida que possibilita o direcionamento do trabalhador para qualificação fora excluído das possibilidades de enfrentamento ao COVID-19 pelo empregador.

Destaca-se, também que no parágrafo único do art. 1º da referida medida provisória tem-se o reconhecimento da pandemia como força maior nos termos do art. 501 da CLT, ou seja, ocorrendo a extinção da empresa ou de um dos seus estabelecimentos a redução em 50% do valor da rescisão sem justa causa¹⁶. Além disso seria lícito

¹⁰ Disponível a decisão monocrática em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=153-43999126&ext=.pdf>>.

¹¹ Disponível a tramitação da ADI em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5882545>>.

¹² Disponível a decisão monocrática em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344074466&ext=.pdf>>.

¹³ Disponível a tramitação da ADI em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5881597>>.

¹⁴ Disponível a tramitação da ADI em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5881916>>.

¹⁵ Medida Provisória nº 928. Art. 2º Fica revogado o art. 18 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

¹⁶ CLT. Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

a redução dos salários em até 25%, respeitando o valor do salário mínimo.¹⁷

2.3. DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936

Já no bojo da medida provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, o viés do programa de manutenção do emprego e renda consiste, conforme o seu art. 3º, na redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; suspensão temporária do contrato de trabalho e pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

O grande percalço jurídico presente nessa medida provisória e que acarretou questionamentos no STF, via ação direta de constitucionalidade nº 6.363,¹⁸ proposta pelo Partido Sustentabilidade, foi a possibilidade da realização de acordo individual escrito entre empregado e empregador, o qual poderia acarretar a redução da jornada de trabalho e conseqüentemente ao o valor a ser percebido no salário, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho, o que se daria com ausência de negociação coletiva, ou seja, exclui a obrigatoriedade de participação dos sindicatos¹⁹ e há regramento constitucional que tais reduções só poderia se dar via convenção ou acordo coletivo.²⁰

¹⁷ CLT. anto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

¹⁸ Disponível a tramitação da ADI em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>>.

¹⁹ Constituição Federal. Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

(...)

²⁰ Constituição Federal. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

(...)

Em decisão do dia 17 de abril de 2020, o STF, por maioria dos votos, entendeu pela viabilidade constitucional dos termos prescritos na MP nº 936. O pleno não referendou a medida cautelar deferida parcialmente pelo ministro Ricardo Lewandowski, prevalecendo a divergência aberta pelo ministro Alexandre de Moraes, sendo acompanhado os ministros Roberto Barroso, Luiz Fux, Cármen Lúcia, Gilmar Mendes, Marco Aurélio e Dias Toffoli.

Não houve ainda a publicação do acordão, mas a essência da fundamentação que prevaleceu no STF foi que o acordo individual atenderia o princípio da razoabilidade, por garantir uma renda mínima e preservação do emprego após o fim da crise durante esse período de excepcionalidade, havendo a garantia do retorno dos valores do salário após 90 dias além da estabilidade por mais 90 dias. Não haveria mácula aos dispositivos constitucionais, pois não existiria um conflito entre os empregados e empregadores, mas sim uma convergência quanto a manutenção da empresa e dos empregos.

Por óbvio que a referida decisão não passa incólume a críticas, visto que a temática é extremamente cara. Assim lapidou o professor Gustavo Felipe Garcia em artigo publicado dois dias depois do julgamento do STF:

O meio constitucionalmente legítimo para a redução de salário, ainda que acompanhada de redução de jornada de trabalho (artigo 7º, inciso XIII, da Constituição da República), em qualquer circunstância, é a negociação coletiva[3], na qual, em regra, é obrigatória a participação dos sindicatos (artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988).

Desse modo, ainda que o fim almejado seja a manutenção de empregos em situações de pandemia e de força maior, evitando-se dispen-

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (...)

sas individuais e coletivas de trabalhadores, a redução salarial deve respeitar o devido procedimento constitucionalmente estabelecido, que é a negociação coletiva de trabalho, e não o acordo individual.

Em verdade, não há legitimidade democrática (artigo 1º, parágrafo único, da Constituição da República) de se modificar, por meio da jurisdição, o comando direto e expresso da norma constitucional, impondo interpretação que diverge de sua clara determinação.

(...)

A pandemia passará, mas a recente violação ao preceito constitucional em destaque certamente ficará marcada nas páginas de nossa história, como exemplo de jurisdição constitucional que se opõe à norma fundamental. (...) ²¹

No mesmo sentido são as palavras do professor Rogério Tadeu Romano:

Ora, mesmo assim persistem inconstitucionalidades objeto de discussões em inúmeras lides trabalhistas inconstitucionalidades objeto de discussões em inúmeras lides trabalhistas.

A Constituição proíbe, em seu art. 7º, VI, a redução salarial, a menos que ela esteja prevista em acordo ou convenção coletiva.

A via do acordo individual não é permitida, nem em situação de calamidade pública. Precisa ser feito por acordo coletivo.

A figura do acordo individual é inconstitucional, embora haja decisões recentes do Supremo que possam relativizar isso. ²²

²¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Crise não autoriza redução de salário sem participação de sindicato. CONJUR, 19 de abril de 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr-19/gustavo-garcia-cri-se-nao-autoriza-reducao-salario-sindicato>>. Acessado em 17 de agosto de 2020.

²² ROMANO, Rogério Tadeu. A diminuição dos salários diante dos efeitos da crise do coronavírus: os limites trazidos pelo artigo 7º, VI, da CF. IN: **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 371, maio, 2020, p. 102.

2.4. DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 944

A presente medida provisória fora convertida em Lei nº 14.043, de 19 de agosto de 2020.

A essência dessas normativa foi a instituição de um programa Emergencial de Suporte a Empregos destinados a auxiliar os empresários, sociedades simples, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, exceto as sociedades de crédito, organizações civis e empregadores rurais²³ com linhas de crédito para custear a folha de pagamento, pelo período de 4 meses, limitadas ao valor equivalente a até 2 vezes o salário-mínimo por empregado.²⁴

Destaca-se que aos agentes econômicos citados os mesmos precisam ter tido receita bruta anual, em 2019, superior a R\$ 360.000,00 reais e igual ou inferior a R\$ 50.000.000,00 reais, para poder participar do programa.

É ideia é simples: o governo está financiando, temporariamente, a rubrica de maior despesa de uma atividade econômica, que é a mão de obra, com o fito de evitar a crescente onda de desemprego e o aprofundamento ainda maior da crise que o Brasil se encontra envolto.

Só o tempo poderá dizer que esse programa conseguirá minimizar a situação dramática a elevação dessa massa de desocupados.

2.5. DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 945

A presente medida provisória versa sobre medidas temporárias a serem aplicadas no setor portuário em face da pandemia decorrente do covid-19.

²³ Art. 1º da Lei nº 14.043/20.

²⁴ Art. 2º, §1º da Lei nº 14.043/20.

As normativas dirigem-se ao órgão gestor de mão de obra, o qual não poderá escalar trabalhador avulso que apresentar determinados sintomas (tosse seca, dor de garganta, dificuldade respiratória), acompanhados ou não de febre compatíveis com a covid-19; quando o trabalhador for diagnosticado com a covid-19 ou submetido a medidas de isolamento domiciliar por coabitação com pessoa diagnosticada com a covid-19; quando a trabalhadora estiver gestante ou lactante; quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a sessenta anos; ou quando o trabalhador tiver sido diagnosticado com imunodeficiência, doença respiratória ou doença preexistente crônica ou grave, como doença cardiovascular, respiratória ou metabólica.²⁵

O órgão gestor de mão de obra deve enviar semanalmente a autoridade portuária a lista dos trabalhadores avulsos impedidos de ser escalados acompanhando com documentação comprobatória do enquadramento de algumas das hipóteses impositivas acima.

Enquanto o trabalhador avulso estiver afastado o mesmo fará jus a uma indenização compensatória mensal no valor de 50% sobre a média mensal recebida pelo órgão gestor de mão de obra no lapso temporal de 1º de outubro de 2019 e 31 de março de 2020.²⁶

O referido benefício tem caráter indenizatório não constituindo base de cálculo para imposto de renda, contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários e valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.²⁷

O trabalhador avulso não terá direito ao benefício indenizatório em tela caso estejam em gozo de qualquer benefício do Regime Geral de Previdência Social ou de regime próprio de previdência social, ou perceberem o benefício assistencial de que trata o art. 10-A da Lei nº 9.719/98.²⁸

²⁵ Art. 2º da Medida Provisória nº 945.

²⁶ Art. 3º, *caput*, da Medida Provisória nº 945.

²⁷ Art. 3º, §6º, da Medida Provisória nº 945.

²⁸ Lei nº 9.719/98. Art. 10-A. É assegurado, na forma do regulamento, benefício assistencial mensal, de até 1 (um) salário mínimo, aos trabalhadores portuários avulsos, com mais de 60 (sessenta) anos, que não

A medida provisória nº 945 fora convertida na Lei nº 14.047, de 24 de agosto de 2020, o qual fez apenas alguns pequenos ajustes em relação ao teor normativo prescrito na referida medida provisória, não repercutindo no conteúdo alhures explicitado.

2.6. DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 946

No que tange a medida provisória nº 946, de 7 de abril de 2020, não acabou com o Programa de Integração Social - PIS e com o Programa de Integração Social e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público – PASEP como chegou a ser veiculado em alguns canais. Lembrar que tais programas possuem previsão constitucional e são responsáveis para custear o programa do seguro-desemprego, o abono anual para aqueles que percebem até dois salários mínimos de remuneração mensal, bem como outras ações da previdência social.²⁹

cumprirem os requisitos para a aquisição das modalidades de aposentadoria previstas nos arts. 42, 48, 52 e 57 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e que não possuam meios para prover a sua subsistência.

²⁹ Constituição Federal. Art. 239. A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social, criado pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970, passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego, outras ações da previdência social e o abono de que trata o § 3º deste artigo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§ 1º Dos recursos mencionados no *caput*, no mínimo 28% (vinte e oito por cento) serão destinados para o financiamento de programas de desenvolvimento econômico, por meio do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, com critérios de remuneração que preservem o seu valor. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

§ 2º Os patrimônios acumulados do Programa de Integração Social e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público são preservados, mantendo-se os critérios de saque nas situações previstas nas leis específicas, com exceção da retirada por motivo de casamento, ficando vedada a distribuição da arrecadação de que trata o "*caput*" deste artigo, para depósito nas contas individuais dos participantes.

§ 3º Aos empregados que percebam de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, até dois salários mínimos de remuneração mensal, é assegurado o pagamento de um salário mínimo anual, computado neste valor o rendimento das contas individuais, no caso daqueles que já participavam dos referidos programas, até a data da promulgação desta Constituição.

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

O que a referida MP nº 946 veio a determinar, em verdade, foi a extinção de um fundo do PIS-PASEP criado pela Lei complementar nº 26/75, o qual fora destinado aos empregados com carteira assinada ou servidor público ou militar entre 1971 e 1988, sendo os ativos transferidos ao FGTS, todavia, preserva-se o patrimônio dos trabalhadores, pois os valores ficaram nas contas individualizadas e sendo remuneradas conforme os critérios aplicados as contas vinculadas ao FGTS.

O telos da referida normativa, em questão, fora de dar liquidez ao FGTS, posto a autorização prescrita, nessa mesma medida provisória, da disponibilidade de saque até o limite de R\$ 1.045,00 reais, por trabalhador, entre o lapso temporal de 15 de junho de 2020 e até 31 de dezembro de 2020, face a situação de emergência sanitária decorrente do COVID-19.³⁰

3. DA LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020

3.1. DOS OBJETIVOS E MEDIDAS

A referida lei fruto da conversão da medida provisória nº 936 busca, enquanto durar o estado de calamidade pública decorrente do COVID-19, a preservação do emprego e da renda; dar garantia a continuidade das atividades laborais e empresariais; e tentar reduzir o impacto social decorrente das consequências dessa calamidade pública.

§ 5º Os programas de desenvolvimento econômico financiados na forma do § 1º e seus resultados serão anualmente avaliados e divulgados em meio de comunicação social eletrônico e apresentados em reunião da comissão mista permanente de que trata o § 1º do art. 166.

³⁰ MP nº 946. Art. 6º Fica disponível, para fins do disposto no inciso XVI do **caput** do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, aos titulares de conta vinculada do FGTS, a partir de 15 de junho de 2020 e até 31 de dezembro de 2020, em razão do enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da pandemia de coronavírus (**covid-19**), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, o saque de recursos até o limite de R\$ 1.045,00 (mil e quarenta e cinco reais) por trabalhador.

Com o fito de atingir tais objetivos tem-se por medidas o pagamento de um benefício emergencial para a preservação do emprego e da renda; a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e a suspensão temporária de jornada de trabalho e de salário.

Importa destacar que conforme o art. 3º, parágrafo único, tais medidas não se aplicam a Administração Pública direta e indireta.

3.2. DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL

A criação do presente benefício deu-se como uma forma do Governo (União) entrar com uma contraprestação de sorte a auxiliar as empresas a diminuir o custo da folha de pagamento durante esse período incerto de pandemia, bem como os trabalhadores, visto a busca da preservação dos empregos e postos de trabalho.

O benefício será devido quando ocorrer a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou no caso de suspensão temporária do contrato de trabalho.

O presente benefício terá caráter mensal sendo devido a partir do momento da redução da jornada de trabalho e conseqüentemente do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Alguns detalhes formais não necessários a explicitar. Primeiro, que o empregador deve informar ao Ministério da Economia em relação a redução da jornada ou a suspensão temporária do contrato de trabalho em 10 dias, quando da data a celebração do acordo com o empregado. A parcela do benefício será paga contado 30 dias da celebração do acordo, condicionado a essa comunicação ao Ministério. Por fim, esse benefício será pago enquanto durara redução da jornada ou a suspensão do contrato.

Não há como requisito a exigibilidade de qualquer período aquisitivo, ou tempo de vínculo empregatício ou número de salários percebidos.³¹

É importante apontar que o empregador ficar responsável por todos os encargos e remuneração do empregado enquanto não tiver sido feita a prestação da informação ao Ministério.³²

O referido benefício emergencial não constituirá um obstáculo à concessão do seguro-desemprego em face de uma demissão do empregado conforme o regramento da Lei nº 7.998/90.

3.2.1. Da base de cálculo

A base de cálculo do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda é o valor mensal do seguro-desemprego a qual teria direito o empregado.

Na situação de redução de jornada de trabalho e de salário calcula-se sobre o percentual da redução.

Já no caso de suspensão temporária do contrato de trabalho, será no equivalente a 100% do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito. Caso a empresa tenha auferido, em 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 reais³³ ele tem a obrigação de ofertar ajuda compensatória de 30% aos empregados, de forma

³¹ Art. 6º, §1º da Lei nº 14.020/20.

³² Lei nº 14.020/20. Art. 5º. (...). §3º Caso a informação de que trata o inciso I do § 2º deste artigo não seja prestada no prazo previsto no referido dispositivo:

I - o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e do salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada;

II - a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e

III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II deste parágrafo, será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada.

³³ Esse valor refere ao limite da receita bruta para enquadramento no Simples Nacional, o qual fora determinado pela Lei Complementar nº 155/16, tendo vigência a partir de 01 de janeiro de 2018

que o benefício emergencial será o equivalente a 70% do valor do seguro-desemprego.

A título de exemplo, imagine João que percebia mensalmente uma remuneração de R\$ 2.000,00 reais. O mesmo teria direito a um seguro desemprego no valor de R\$1.479,89 reais caso fosse a primeira vez que solicitasse. Tendo ele a redução de sua jornada laboral em 50% e conseqüente de sua remuneração, João iria receber a título de benefício emergencial 50% do valor que teria direito do seguro desemprego (R\$1.479,89 reais), ou seja, o mesmo irá receber R\$ 739,94 reais da União a título de benefício emergencial, além do seu salário, com a devida redução, de R\$ 1.000,00. Afira que nesse contexto de pandemia o empregado do exemplo teria uma real perda salarial de R\$ 260,06 reais.

Aproveitando o mesmo exemplo dado, só que sendo hipótese de suspensão do contrato de trabalho, em um caso que o faturamento bruto do empregador seja inferior a R\$ 4.800.000,00 milhões, o valor do benefício que deve ser de 100% do valor do seguro desemprego seria de R\$ 1.479,89 reais. A perda salário nessas hipóteses seria de R\$ 520,11 reais.

Caso o faturamento bruto do empregador tenha sido superior a R\$ 4.800.000,00 milhões de reais a empresa deve entrar com 30% de ajuda compensatória e a União com 70% do valor do seguro-desemprego. De tal sorte, no exemplo acima, João iria receber um benefício de R\$ 1.035,92 reais mais R\$ 600,00 reais de ajuda compensatória do empregador, totalizando R\$ 1.635,92 reais. Teria, aqui, uma perda salarial de R\$ 364,08 reais.

Por tudo isso fica evidente que o empregado terá uma perda salarial e isso se refletirá no mercado.³⁴

³⁴ "Como se pode notar, o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, como regra, não irá assegurar integralmente ao empregado o valor do salário anteriormente recebido, acarretando perda de renda aos trabalhadores, o que pode gerar redução no nível de consumo, impacto negativo nas atividades econômicas e, por conseqüência, acentuação da crise econômica" (GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Coronavírus

3.2.2. Das vedações

O benéfico emergencial não poderá ser pago em relação a ocupando cargo ou emprego público ou cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja, titular de mandato eletivo.

A referida vedação é condizente com o teor da redação do art. 3º, parágrafo único, que determina que o programa emergencial não se aplica a Administração Pública direta e indireta.

Outro detalhe é que em casos de empregados com mais de um vínculo, a lei não vedou o recebimento de mais de um benefício emergencial, correspondente a cada vínculo empregatício.

3.3. DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

A redução proporcional de jornada de trabalho e do salário dos empregados pode ocorrer pelo prazo de até 90 dias, prorrogáveis conforme prazo determinado pelo Poder Executivo (União), sendo necessário a preservação do valor do salário-hora de trabalho; pactuação através de convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado; e possibilidade de redução da jornada de trabalho e do salário em percentuais de 25%, 50% e 70%.

A prorrogação do prazo de 90 dias se dado por meio de regulamento.³⁵

A jornada de trabalho e o salário serão reestabelecidos em dois dias contados da cessão do estado de calamidade; do termo de encerramento do pactuado; ou da data de comunicação do empregado em antecipar o período pactuado.

e impactos na redução da jornada de trabalho e de salário e na suspensão contratual. IN: **Revista dos Tribunais**, vol. 1017, jul, 2020).

³⁵ Art. 7º, §3º da Lei nº 14.020/20.

3.4. DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Em decorrência da calamidade pública instaurado por causa da pandemia do covid-19 o empregado fica autorizado a acordar a suspensão do contrato de trabalho³⁶ pelo prazo máximo de 60 dias, podendo ser fracionado em dois períodos de até 30 dias.

O referido prazo pode ser prorrogado em face de ato administrativo da União.

Ao empregado ficara garantido todos os benefícios que o empregador conceder aos demais empregados da ativa, bem como fica dispensado de recolher a contribuição previdenciária, podendo, entretanto, contribuir como facultativo.³⁷

Nos mesmos termos da redução da jornada de trabalho e consequente redução salarial a pactuação da suspensão temporária do contrato de trabalho pode ocorrer convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado.

³⁶ "A figura celetista em exame traduz a sustação da execução do contrato, em suas diversas cláusulas, permanecendo, contudo, em vigor o pacto. Corresponde à *sustação ampla e bilateral de efeitos do contrato empregatício, que preserva, porém, sua vigência.*

Em princípio, *praticamente* todas as cláusulas contratuais não se aplicam durante a suspensão: não se presta serviço, não se paga salário, não se computa tempo de serviço, não se produzem recolhimentos vinculados ao contrato, etc. No período suspensivo, empregado e empregador têm, desse modo, a ampla maioria de suas respectivas prestações contratuais sem eficácia.

Embora seja comum referir-se, no tocante à suspensão, à sustação plena e absoluta de *todas* as cláusulas expressas e implícitas do contrato há que se ressaltar que persistem em vigência algumas poucas cláusulas mínimas do pacto empregatício. Trata-se, principalmente, de cláusulas que dizem respeito a condutas omissivas das partes. Por exemplo, não perdem plena eficácia as regras impositivas de condutas omissivas obreiras vinculadas aos deveres de lealdade e fidelidade contratuais (as condutas de não violação do segredo da empresa ou de não concorrência desleal - art. 482, 'c' e 'g'.CLT). Também não perdem plena eficácia as regras impositivas de certas condutas omissivas ao empregador (como, por exemplo, as condutas de respeito à integridade física e moral; do obreiro art. 483, 'e' e 'f', CLT - e de não denúncia vazia do contrato - art. 471, CLT)". (DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso do direito do trabalho**. 14º ed.São Paulo: LTr, 2015, p. 1149).

³⁷ Art. 8º, §2º da Lei nº 14.020/20.

Igualmente, será restabelecido o contrato de trabalho em dois dias contados da cessão do estado de calamidade; do termo de encerramento do pactuado; ou da data de comunicação do empregado em antecipar o período pactuado.

Com o intuito de evitar situações fraudulentas, a prescrição da Lei nº 14.020/20 é clara que qualquer atividade realizada durante a suspensão do contrato de trabalho, seja por de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância descaracteriza o instituto da suspensão devendo o empregador pagar de imediato a remuneração e os encargos sociais e trabalhista do períodos que transcorreu da suspensão, além de ficar sujeito a penalidades prevista na legislação e em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.³⁸

3.5. DAS DISPOSIÇÕES COMUNS

Na prescrição do art.9º da Lei nº 14.020/20 explicita a possibilidade de acumular Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda com ajuda compensatória mensal, a qual terá natureza indenizatória, podendo ser especificada na negociação coletiva ou no acordo individual firmado. Essa ajuda compensatória não constituirá base de cálculos para imposto de renda, contribuição previdenciária, tributo sobre folha de salário ou para recolhimento de depósitos de FGTS.

Além dessas prescrições supracitadas afere-se que nas disposições comuns tem-se a criação de uma estabilidade provisória do emprego em relação aos empregados que tiveram redução da jornada de trabalho com a redução da remuneração e da suspensão do contrato de trabalho.

Essa estabilidade ou garantia provisória dar-se durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou

³⁸ Art. 8º, §4º da Lei nº 14.020/20.

de suspensão temporária do contrato de trabalho e por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho.³⁹

V.g., se João teve seu contrato de trabalho suspenso por 45 dias, ele tem mais 45 dias de estabilidade provisória no emprego.

Há, ainda, um regramento específico quanto a estabilidade referente a gestante. Esta terá acrescido o período referente a redução da jornada de trabalho e do salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho contados a partir do término dos 5 meses após o parto da empregada.⁴⁰

Sucedendo-se a despedida sem justa causa durante essa estabilidade provisória, o empregado além das demais garantias respaldadas na legislação trabalhista ainda fará jus a indenização nos seguintes termos:

- a) 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);
- b) 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

³⁹ Art.10 da Lei nº 14.020/20.

⁴⁰ Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...)

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

(...)

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

c) 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

A Lei nº 14.020/20 que a redução da jornada de trabalho e do salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho ao ser adotado deve ter em conta atenção aos serviços públicos e atividades essenciais de forma a resguardar seu funcionamento devido, como por exemplo aqueles servidos e atividades elencadas na Lei nº 7.783: a) tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; b) assistência médica e hospitalar; c) distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; d) funerários; e) transporte coletivo; f) captação e tratamento de esgoto e lixo; g) telecomunicações.⁴¹

É importante destacar que o teor de nova lei se aplica aos contratos de aprendizagem e aos casos de contrato de jornada parcial.⁴²

Não tem aplicação em relação a contratos de estágio, visto a natureza e o fim especial do mesmo.

Por óbvio, que possíveis irregularidade quanto aos acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho podem e devem ser aferidos pela Auditoria-Fiscal do trabalho.

3.5.1. Pactuação via negociação coletiva

Na dimensão da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário através de convenção coletiva ou do acordo coletivo de

⁴¹ Art. 10 da Lei nº 7.783/89.

⁴² Art.15 da Lei nº 14.020/20.

trabalho podem ser estipulados percentuais diversos dos 25%, 50% e 70% prescritos no art. 7º, III da Lei nº 14.020/20.

As convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalhos firmados anteriormente podem ser renegociados, todavia, para serem readequados devem obedecer ao prazo de 10 dias corridos a partir da publicação da Lei nº 14.020/20, ou seja, a partir dia 07 de julho de 2020.⁴³

3.5.2. Pactuação via acordo individual

O acordo individual no que tange pactuação em relação a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho pode se dá nas seguintes situações no que tange ao empregado e ao empregador: a) empregados com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 reais, na hipótese de o empregador ter auferido, em 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 de reais; b) empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 reais, na hipótese de o empregador ter auferido, em 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 reais;⁴⁴ ou c) empregados portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.⁴⁵

Além dessas situações no art. 12, §1º da Lei nº 14.020/20 acrescente, ainda, a possibilidade da pactuação individual quando

⁴³ Art.11, §3º da Lei nº 14.020/20.

⁴⁴ "Na realidade, não há fundamento lógico que justifique essas diferenciações aleatórias entre empregados, podendo gerar tratamento desigual, ilegítimo e injusto entre trabalhadores que estejam praticamente na mesma condição, recebendo, por exemplo, valores salariais bem próximos, como um empregado que receba salário mensal de R\$ 3.135,00 e outro que tenha salário de R\$ 3.136,00 por mês". (GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Coronavírus e impactos na redução da jornada de trabalho e de salário e na suspensão contratual. IN: **Revista dos Tribunais**, vol. 1017, jul, 2020).

⁴⁵ Esse valor seria de R\$ 12.202,12 reais.

da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de 25%;⁴⁶ e quando a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas de trabalho.

Fora desses casos deve-se realizar a pactuação redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho, necessariamente, via negociação coletiva.

A pactuação de acordo individuais não possuem forma específica, podem ser feitos através de quaisquer meios físicos ou eletrônicos⁴⁷. Além disso deve-se comunicar aos respectivos sindicatos no prazo de 10 dias contados da celebração.⁴⁸

Outro detalhe importante é que sobrevivendo celebração de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho posteriormente a celebração do acordo individual e sucedendo-se choques entre as cláusulas deve prevalecer as do acordo individual, se mais favoráveis,⁴⁹ em claro obediência ao princípio da condição mais benéfica.

⁴⁶ "No plano individual, a redução de salário, ainda que acompanhada de redução da jornada de trabalho, mesmo com a anuência do empregado, também viola o princípio da condição mais benéfica, não sendo válida, por acarretar prejuízo ao empregado. Nesse sentido, em razão do mencionado princípio, que decorre do princípio da proteção, inerente ao Direito do Trabalho e que tem fundamento no art. 7º, *caput*, da Constituição da República, assegura-se ao empregado a manutenção, durante o contrato de trabalho, de direitos mais vantajosos, de modo que as vantagens adquiridas não podem ser retiradas nem modificadas para pior. Trata-se de aplicação do princípio do direito adquirido (art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal de 1988) no âmbito da relação de emprego". (GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Coronavírus e impactos na redução da jornada de trabalho e de salário e na suspensão contratual. IN: **Revista dos Tribunais**, vol. 1017, jul, 2020).

⁴⁷ Art.12, §3º da Lei nº 14.020/20.

⁴⁸ Art.12, §4º da Lei nº 14.020/20.

⁴⁹ Art.12, §6º da Lei nº 14.020/20.

O teor do art. 12, §5º da Lei nº 14.020/20 acaba perdendo sentido, posto que determina a aplicação do acordo individual no lapso temporal anterior a da negociação coletiva e a prevalência do acordo, posteriormente, naquilo que conflitarem com o pacto individual.

O referido regramento é desnecessário face as regras gerais do direito sobre conflito de norma e em face da principiologia do direito do trabalho.

Aproveitando a temática aqui explicitada, determina o art. 12, §2º da Lei nº 14.020/20 que empregado em gozo de benefício de aposentadoria pode ter implementado a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho desde que enquadrado em alguma das hipóteses de pactuação individual além das seguintes condições: o valor da ajuda compensatória mensal a que se refere este parágrafo deverá ser, no mínimo, equivalente ao do benefício que o empregado receberia; e no caso de empresa que afira receita bruta acima de R\$ 4.800.000,00 reais, o total pago a título de ajuda compensatória mensal deverá ser, no mínimo, igual a 30% do valor do salário do empregado.

4. DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em decorrência de tudo que fora explicitado é clarividente e ululante a hiperprodução legislativa no que tange a matéria trabalhista a partir do chefe do poder executivo federal, através da figura da medida provisória, nesse ambiente de pandemia.

Das 6 medidas provisórias aferidas e analisadas apenas três foram convertidas em leis, tendo as demais perdido vigência (Medidas Provisórias nº 927, 928 e 946).

A Medida provisória nº 936 que trata sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado

de calamidade pública fora convertida na Lei nº 14.020; a Medida provisória nº 944 que institui o Programa Emergencial de Suporte a Empregos na Lei nº 14.043; e a Medida provisória nº 945 que versa sobre o trabalhador portuário na Lei nº 14.047.

Constata-se que são documentos jurídicos elaborados com uma redação confusa, de forma não objetiva e nem sistematizado, feitos de rompante sem maiores estudos da realidade social. É só perceber que a medida provisória nº 928 foi baixada no dia seguinte à publicação da medida provisória nº 927 exatamente alterando um dos dispositivos mais controversos (para não dizer imorais) que versava sobre a suspensão do contrato de trabalho, o qual poderia ser por até 4 meses, sem percepção de remuneração por parte do empregado, sendo o mesmo direcionado a participação de cursos e programas de qualificação.

Afere-se que a normativa dessa legislação emergencial trabalhista criado com a justificativa de manutenção dos empregos fragiliza o trabalhador ao permitir redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho através de negociação individual, em clara violação aos regramentos constitucionais.

Questiona-se até que ponto a intenção do governo fora de proteção social ao trabalhador ou, em verdade, uma tentativa de atender os reclames do empresariado, os quais, sem dúvida, estão em momento de dificuldade face a pandemia.

Constata-se, em verdade, que se está transferindo o risco da atividade econômica ao trabalhador, disseminando uma falsa ideia que todos devem arcar com esse período de dificuldade.

Está se fazendo uma interpretação de momento com o fito de legitimar a barbárie a constituição ao se validar a possibilidade de redução salarial e suspensão do contrato de trabalho via negociação individual.

Lembrar do efeito *cliquet* dos direitos fundamentais que não permite retrocesso, principalmente, nesses momentos de crise em que o trabalhador é, sem dúvida alguma, a parte mais vulnerável e frágil.

Referências

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

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Coronavírus e impactos na redução da jornada de trabalho e de salário e na suspensão contratual. IN: **Revista dos Tribunais**, vol. 1017, jul, 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Crise não autoriza redução de salário sem participação de sindicato. **CONJUR**, 19 de abril de 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr-19/gustavo-garcia-crise-nao-autoriza-reducao-salario-sindicato>>. Acessado em 17 de agosto de 2020.

ROMANO, Rogério Tadeu. A diminuição dos salários diante dos efeitos da crise do coronavírus: os limites trazidos pelo artigo 7º, VI, da CF. IN: **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 371, maio, 2020.

AVALIAÇÃO DA EFICIÊNCIA DE POLÍMEROS REFORÇADOS COM FIBRAS DE CARBONO NA REABILITAÇÃO DE PILARES CURTOS SUBMETIDOS À COMPRESSÃO CONCÊNTRICA – ESTUDO DE CASO

EVALUATION OF THE EFFICIENCY OF CARBON FIBER REINFORCED POLYMERS IN THE REHABILITATION OF SHORT COLUMNS SUBMITTED TO CONCENTRIC COMPRESSION – CASE STUDY

EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LOS POLÍMEROS REFORZADOS CON FIBRA DE CARBONO EN LA REHABILITACIÓN DE PILARES CORTOS SOMETIDOS A COMPRESIÓN CONCÉNTRICA - ESTUDIO DE CASO

Davi Luiz Gruhn Damasceno¹

José Ricardo Ribeiro dos Santos²

RESUMO: No campo da patologia das construções, a reabilitação de estruturas de concreto é uma temática bastante discutida no meio técnico. O surgimento de manifestações patológicas em pilares de concreto armado – oriundas de falhas no projeto, execução e/ou manutenção –, requer intervenções precisas e adequadas que devolvam às peças suas condições iniciais de desempenho, prevalecendo seu aspecto técnico-econômico. Dentre os métodos disponíveis, os polímeros reforçados com fibra de carbono (PRFC) têm sido uma técnica bastante utilizada, sobretudo por apresentar propriedades mecânicas muito superiores às do aço. Este trabalho tem por objetivo apresentar o estudo de caso de um prédio de múltiplos pavimentos, em que alguns pilares apresentaram insuficiência de sua resistência à compressão, ora estabelecida em

¹ Servidor do TRT-11; Mestre em Engenharia de Estruturas e Construção Civil. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Rua Visconde de Porto Alegre, 1265, Praça 14 de Janeiro, Manaus - AM. E-mail: engdavi@gmail.com

² Servidor do TRT-11; Graduado em Engenharia Civil. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Rua Visconde de Porto Alegre, 1265, Praça 14 de Janeiro, Manaus - AM. E-mail: ricardo9718@hotmail.com

projeto. Para tanto, foi simulado – seguindo os procedimentos da ACI 440.2R (2017) – o reforço com uso de compósitos de PRFC encamisando os pilares, sendo avaliada a aplicabilidade e eficiência da técnica frente ao método convencional, que consiste no aumento da área de aço da peça (barras suplementares). Os resultados demonstraram que o uso de polímeros reforçados com fibras de carbono nas propriedades padronizadas do estudo elevaram satisfatoriamente a resistência à compressão axial do concreto pelo efeito do confinamento, com diferentes camadas de encamisamento, mostrando a viabilidade da técnica. Todavia, há a necessidade de realização de testes para comprovação da efetividade da técnica, considerando que as relações geométricas prescritas pela norma americana foram excedidas.

Palavras-chave: Fibra de carbono; PRFC; realibitação estrutural; pilares; patologia.

ABSTRACT: In the field of construction pathology, the rehabilitation of concrete structures is a topic widely discussed in the technical field. The emergence of pathological manifestations in reinforced concrete pillars – arising from flaws in the design, execution and/or maintenance –, requires precise and appropriate interventions that return the parts to their initial performance conditions, prevailing their technical-economic aspect. Among the available methods, polymers reinforced with carbon fiber (PRFC) have been a widely used technique, mainly because they present mechanical properties much superior to those of steel. This work aims to present the case study of a building with multiple floors, in which some pillars presented insufficient resistance to compression, as established in the project. Therefore, it was simulated – following the procedures of ACI 440.2R (2017) – the reinforcement with the use of PRFC composites jacketing the pillars, being evaluated the applicability and efficiency of the technique compared to the conventional

method, which consists of increasing the steel area part (supplementary bars). The results showed that the use of polymers reinforced with carbon fibers in the standardized properties of the study satisfactorily increased the resistance to axial compression of concrete by the effect of confinement, with different layers of jacketing, showing the feasibility of the technique. However, there is a need to carry out tests to prove the effectiveness of the technique, considering that the geometric relationships required by the american standard have been exceeded.

Keywords: Carbon fiber; CFRP; structural realibitation; pillars; pathology.

RESUMEN: En el campo de la patología de la construcción, la rehabilitación de estructuras de hormigón es un tema ampliamente debatido en el entorno técnico. El surgimiento de manifestaciones patológicas en pilares de hormigón armado -originadas por fallos en el proyecto, ejecución y/o mantenimiento-, requiere intervenciones precisas y adecuadas que devuelvan a las piezas sus condiciones iniciales de rendimiento, prevaleciendo su aspecto técnico-económico. Entre los métodos disponibles, los polímeros reforzados con fibra de carbono (PRFC) han sido una técnica bastante utilizada, sobre todo por presentar propiedades mecánicas muy superiores a las del acero. Este trabajo tiene como objetivo presentar el estudio de caso de un prédio de múltiples pavimentos, en el que algunos pilares presentaban insuficiencia de su resistencia a la compresión, actualmente establecida en proyecto. Para ello, se simuló -siguiendo los procedimientos de ACI 440.2R (2017) – el refuerzo con uso de composites CFRP encamisando los pilares, evaluándose la aplicabilidad y eficiencia de la técnica frente al método convencional, que consiste en aumentar el área de acero de la pieza (barras suplementarias). Los resultados demostraron que el uso de polímeros reforzados con fibras de carbono en las propiedades del hormigón

patroneado aumentó satisfactoriamente la resistencia a la compresión axial del hormigón por efecto del confinamiento, con diferentes camadas de encamisado, mostrando la viabilidad de la técnica. Hoy en día, es necesario realizar pruebas para comprobar la eficacia de la técnica, ya que las relaciones geométricas prescritas por la norma americana han sido superadas.

Palavras-chave: Fibra de carbono; PRFC; realibitação estrutural; pilares, patología.

1. Introdução

Durante a fase de projeto, as escolhas dos materiais constituintes do concreto, sua proteção e manutenção são fatores primordiais para a preservação das estruturas. A probabilidade de que a estrutura venha a apresentar deterioração será tanto menor quanto maiores forem os cuidados com a qualidade (Bauer, 2000).

A ABNT NBR 15575 (2015) estabelece que o desempenho dos sistemas deve ser prescrito pela vida útil de projeto que, para uma edificação convencional, equivale ao mínimo de 50 anos. A precoce incapacidade de uma estrutura em resistir aos esforços a que foi projetada gera a imperiosa necessidade de reabilitação, a fim de recuperar suas condições iniciais de desempenho, cujas causas foram geradas em uma das fases do ciclo de vida da edificação.

Segundo Souza e Ripper (1998), os problemas patológicos ocasionados por manutenção inadequada têm sua origem no desconhecimento técnico, na incompetência, no desleixo e em problemas econômicos. Quando ausente, a manutenção pode vir a tornar-se o principal fator pelo surgimento de problemas estruturais de maior monta, implicando em gastos significativos e, em caso extremo, a própria demolição da estrutura. Cerca de 90% das falhas diagnosticadas nas etapas de uso dos edifícios são consequências oriundas das fases de planejamento, projeto, fabricação e execução da obra (BOLINA; TUTIKIAN; HELENE, 2019).

O objetivo deste artigo é apresentar um estudo de caso de um prédio de múltiplos pavimentos em concreto armado que apresentou insuficiência na resistência à compressão de pilares, sendo avaliada a aplicabilidade e eficiência da técnica de compósitos de fibra de carbono na reabilitação de pilares submetidos à compressão, frente ao método convencional de aumento da área de aço com barras suplementares.

2. Fundamentação Teórica

Denomina-se materiais compósitos aqueles cuja estrutura é constituída por mais de dois materiais entre si (matriz polimérica e produtos de reforço), sendo a matriz a responsável por aglomerar os materiais de reforço e protegê-los contra a agressividade do meio podendo, ainda, conter adições e/ou materiais de enchimento na composição do material, com fins de melhorar suas propriedades. O material é comercializado na forma de laminados pré-fabricados unidirecionais, tecidos bidirecionais ou folhas flexíveis unidirecionais.

Utilizado na construção civil desde 1954, os polímeros reforçados com fibras de carbono – PRFC resultam do tratamento térmico de fibras de polímeros orgânicos denominado processo de carbonização, sendo que suas características mecânicas estão diretamente ligadas à estrutura molecular obtida. O sistema surge como alternativa ao aço para fins de reforço de elementos estruturais (SOUZA e RIPPER, 1998). O autor cita que, em geral, opta-se pelo uso de fibras com elevada resistência mecânica à tração e módulo de elasticidade semelhante ao do aço de construção. Para uma mesma espessura, as fibras de carbono apresentam um quarto do peso e resistência à tração oito a dez vezes maior para um mesmo módulo de elasticidade. A curva comportamental destes compósitos até a ruptura é linear, característica de um comportamento frágil na ruptura, sendo as tensões últimas da ordem de 3500 MPa com correspondentes 1,5% de alongamentos.

Outras importantes propriedades constam na literatura técnica, que devem ser consideradas quando da aplicabilidade do sistema como reforço. Genericamente, Figueira (2016) cita pontos positivos e negativos, sendo apontado como vantagens: elevada resistência a ataques químicos; estabilidade térmica e reológica; leveza (relevante característica, por prescindir da utilização de andaimes e escoramentos); diminuição dos custos com mão de obra; alta rigidez e resistência à tração; elevada deformabilidade; bom comportamento sob atuação de cargas cíclicas.

Por outro lado, são citadas como características desfavoráveis do PRFC: material anisotrópico; comportamento elástico linear até sua ruptura, diferentemente do aço; elevado custo comercial do produto; coeficiente de dilatação térmica diferente da do concreto; necessidade de proteção para casos de incêndio, vez que apresenta perda de desempenho sob temperaturas moderadamente altas.

Souza e Ripper (1998) citam que a aplicação originária do reforço com fibra de carbono era no sentido de aumentar-se a capacidade resistente das peças, quer sejam à flexão ou ao esforço transversal. Mais tarde, as fibras começaram a ser utilizadas também no aumento da ductilidade. Segundo Carneiro (2004), os compósitos podem ser aplicados em confinamento total ou parcial, dispostos perpendicularmente ou inclinada em relação ao eixo longitudinal do pilar a ser reforçado.

Vasconcelos Neto, Muniz, Silva (2018) realizaram análise qualitativa de protótipos de pilares reforçados com camadas horizontais e inclinadas, ficando demonstrado que camadas horizontais são mais eficientes para cargas axiais, ao passo que a disposição inclinada é indicada para os casos em que hajam excentricidades da carga.

Saraiva, Teixeira, Carneiro (2013) realizaram revisão bibliográfica quanto aos parâmetros de reforço aplicados especificamente em pilares. Nesta, foi sintetizada importantes propriedades (objeto de pesquisa de vários autores), dentre as quais reproduzimos:

a) aderência – a eficácia da aderência tem maior influência no aumento da rigidez do elemento do que no aumento da resistência à compressão do concreto;

b) tipo de fibra – as fibras de maior módulo de elasticidade (E) tendem a aumentar a resistência à compressão do concreto, para mesma espessura de compósito; já as fibras com módulo menores proporcionam aumento na ductilidade;

c) orientação das fibras – transversalmente, as fibras aumentam a rigidez axial e a resistência do concreto, além de um suporte adicional contra a flambagem pelo efeito do confinamento; longitudinalmente, a eficiência se dá em pilares com maior índice de esbeltez (λ);

d) geometria da seção – reforços em pilares circulares apresentam melhor desempenho se comparados aos pilares com seção transversal retangular, dada maior eficiência na distribuição das tensões destas em relação às aquelas;

e) resistência à compressão – o efeito do confinamento para concretos de maior resistência é menor se comparado com concretos de menor resistência.

Embora o uso de PRFC seja prática corrente no Brasil, não há normativo técnico nacional para reforço estrutural com uso de compósitos em geral, sendo necessário basear-se em normas estrangeiras. Em âmbito geral, a ABNT NBR 6118 (2014) estabelece que para o dimensionamento de pilares, os momentos de 2ª ordem podem ser desconsiderados em análise isolada caso o pilar seja classificado como pouco esbelto (curto). Desta forma classifica-se a esbeltez de um pilar com a determinação de seu índice de esbeltez (λ) vez que, para ser denominado como curto, o índice deve ser confrontado com o parâmetro normativo λ_1 (sendo $35 < \lambda_1 < 90$) e satisfazer a condição $\lambda < \lambda_1$.

3. Caracterização do Problema

O edifício objeto de estudo localiza-se na região Sul da cidade de Manaus, capital do estado do Amazonas, região norte do Brasil. O prédio é destinado para uso institucional, com área construída de 26.117,13 m² e projetado em concreto armado convencional, contendo 3 subsolos, pavimento térreo e 14 pavimentos superiores. O concreto foi especificado com fck de 30 MPa, com slump test especificado em 10 +/- 2 cm e fornecido por centrais dosadoras de concreto locais. Durante a execução da obra, em procedimentos de controle tecnológico e rastreabilidade, foi verificado que o concreto empregado em alguns pilares entre o 1º e 2º pavimentos apresentaram **fck** inferior ao especificado, da ordem de 20 MPa. Dentre estes, para efeitos deste estudo, serão abordados os pilares P17, P28, P37, P41, P58 e P63.

Com isso, o responsável pelo projeto estrutural foi consultado, sendo apresentada a necessidade de intervenção com reforço nas peças para sua reabilitação. A solução consistiu no aumento da área transversal de aço com inserção de barras suplementares (metodologia convencional). A tabela abaixo apresenta um resumo destes pilares, apresentando o acréscimo nominal na área de aço dos elementos.

Tabela 1 – Especificações do projeto original e de reforço convencional.

Pilar	Geometria	Seção (cm)	Projeto original		Projeto de reforço		
			Bitolas	Área nominal (cm ²)	Bitolas	Área nominal (cm ²)	Acréscimo de área nominal (%)
P17	Retangular	40x100	14φ16	2,24	28φ16	4,48	100,00%
P28	Retangular	40x80	4φ16 / 12φ12,5	2,14	12φ16 / 12φ12,5	3,42	59,81%
P37	Retangular	40x80	10φ12,5 / 6φ10	1,85	10φ12,5 / 14φ10	2,65	43,24%
P41	Retangular	40x100	12φ16	1,92	12φ16 / 6φ10	2,52	31,25%
P58	Retangular	40x100	12φ16	1,92	12φ16 / 6φ20	3,12	62,50%
P63	Retangular	30x80	4φ12,5 / 8φ10	1,30	4φ12,5 / 8φ10 / 6φ16	2,26	73,85%

O processo executivo seguiu o protocolo convencional, com aberturas de sulcos nas faces dos pilares, implementação das novas barras e posterior grauteamento. Como demonstração, a Foto 1 trás os pilares P17 e P28 na fase executiva do reforço (etapa de inserção das novas barras).

Foto 1: Barras suplementares nos pilares P17 e P28 (respectivamente)



O reforço foi executado seguindo um planejamento prévio de intervenção prescrito pelo projetista, possibilitando a racionalização da mão de obra e reduzindo os potenciais impactos à estabilidade global do prédio. Entretanto, percebeu-se que o método, apesar de seguro e amplamente utilizado na região, trazia consigo algumas desvantagens, como necessidade de escoramento prévio, geração de resíduos da demolição, aumento (ainda que ínfimo) das dimensões transversais e necessidade de cura do graute.

Isto levou à busca de outras alternativas que se mostrassem mais viáveis, considerando o contínuo aperfeiçoamento tecnológico da equipe técnica. Como opção à solução adotada, foi proposto o reforço com o emprego de material compósito com fibra de carbono, justificado pelas vantagens ora descritas nesse artigo, seguindo a metodologia apresentada no capítulo seguinte.

4. Metodologia

A metodologia para o cálculo do reforço com fibras de carbono adotada neste trabalho baseou-se nas recomendações da “Guide for the design and construction of externally bonded FRP systems for strengthening concrete structures” – ACI 440.2R (2017) do American Concrete Institute e, no que couber, da ABNT NBR 6118 (2014).

O método aplica-se ao dimensionamento do reforço de pilares curtos a cargas concêntricas, cujo aumento de resistência lateral é promovido pelo confinamento do PRFC. A filosofia do método estabelece que o sistema de reforço seja capaz de absorver as tensões impostas pelo efeito do confinamento lateral do elemento. A equação para o cálculo da resistência à compressão acrescido pelo confinamento do concreto é dado pela Eq. 1 e correlatas. A expressão geral para o cálculo da compressão admissível num pilar curto reforçado com PRFC aplicados em elementos não protendidos e com estribos convencionais (não espirais) é dada pela Eq. 2.

$$f'_{cc} = f'c + \psi_f \cdot 3,3 \cdot k_a \cdot f_1 \quad (\text{MPa}) \quad (\text{Eq. 1})$$

Em que:

$f'c$ – resistência característica à compressão do concreto, f_{ck} (MPa);

ψ_f – fator de redução igual a 0,95;

k_a – fator de eficiência relativo à geometria da peça;

f_1 – contribuição da resistência lateral da fibra de carbono equivalendo a $(2 \cdot E_f \cdot n \cdot t_f \cdot \epsilon_{fe}) / D$ (MPa).

$$k_a = A_e/A_c \cdot (b/h)^2 \quad (\text{Eq. 1.1})$$

Em que:

A_e – área da seção transversal efetivamente confinada (mm^2);

A_c – área da seção de concreto (mm^2);

b e h – menor e maior dimensões do elemento, respectivamente (mm).

$$f_l = (2 \cdot E_f \cdot n \cdot t_f \cdot \epsilon_{fe}) / D \quad (\text{MPa}) \quad (\text{Eq. 1.2})$$

Em que:

E_f – módulo de elasticidade do compósito de fibra de carbono (MPa);

n – número de camadas de reforço;

t_f – espessura do compósito de fibra de carbono (mm);

ϵ_{fe} – deformação efetiva da fibra (mm/mm);

D – diâmetro da seção circular equivalente à diagonal da seção retangular do elemento (mm).

$$\epsilon_{fe} = k_e \cdot \epsilon_{fu} \quad (\text{mm/mm}) \quad (\text{Eq. 1.3})$$

Em que:

k_e – fator de eficiência da fibra de carbono que considera a diferença entre a deformação de ruptura observada no confinamento e a deformação de ruptura determinada em ensaios de tração, no valor de 0,58;

ϵ_{fu} – deformação de ruptura do material (mm/mm).

$$D = (b^2 + h^2)^{0,5} \quad (\text{mm}) \quad (\text{Eq. 1.4})$$

Em que:

b e h – menor e maior dimensões do elemento, respectivamente (mm).

$$\phi P_n = 0,80 \phi [0,85 \cdot f'_{cc} (A_g - A_{st}) + f_y \cdot A_{st}] \quad (\text{kN}) \quad (\text{Eq. 2})$$

Em que:

ϕ – coeficiente de redução da resistência;

A_g – área da seção transversal da peça (mm²);

A_{st} – área da seção transversal da armadura longitudinal (mm²);

f_y – tensão de escoamento do aço CA50 (MPa).

De acordo com a ACI 440.2R (2017), após obtido o valor de f_l ,

deve ser verificada a condição $f_l / f'_c > 0,08$, com base em testes experimentais realizados. Na utilização do PRFC como elemento de reforço de elementos de concreto armado, uma das consequências é a redução da ductilidade do elemento original. Segundo a norma americana, em alguns casos pode-se desprezar esta perda, porém seções com redução significativa de ductilidade devem ser verificadas. Assim, a norma recomenda que o fator de redução ϕ seja estabelecido em função de dois fatores: a deformação de escoamento do aço (ϵ_{sy}) e a deformação de tração líquida proveniente da tensão extrema do aço na força nominal (ϵ_t), podendo variar entre os extremos de 0,65 (seções frágeis) e 0,90 (seções dúcteis).

Assim, há três condições a serem verificadas para se precisar o valor deste fator redutor: para $\epsilon_t > 0,005$, utilizar $\phi = 0,90$; para a condição: $\epsilon_{sy} < \epsilon_t < 0,005$, usar $\phi = 0,65 + (0,25 \cdot (\epsilon_t - \epsilon_{sy}) / (0,005 - \epsilon_{sy}))$; por fim, para $\epsilon_t < \epsilon_{sy}$, deve-se utilizar $\phi = 0,65$.

Para o cálculo de ϵ_t , as condições ao Estado Limite Último (ELU) devem ser verificadas, não sendo o objetivo da presente pesquisa. Contudo, considerando que este trabalho restringiu-se ao estudo de pilares curtos com cargas concêntricas, o fator de redução ϕ foi assumido como de 0,80, afastando-se da posição mais conservadora (fragilidade da seção) porém mantendo determinada margem de segurança na consideração da ductilidade da mesma.

Preliminarmente, foram coletados os dados técnicos do projeto. Foram eles: seção transversal, cargas, comprimento equivalente, momentos atuantes nas direções “x” e “y”, índice de esbelteza nessas direções principais dos esforços e o parâmetro normativo para avaliação, os quais foram consolidados na Tabela 2. Todos os elementos estudados mantiveram-se na faixa aceitável para pilares curtos.

Tabela 2 – Dados técnicos do projeto.

Pilar	Seção (cm)	Pu (kN)	Mx (t.m)	My (t.m)	le (cm)	λ_x	λ_y	λ_1	Classificação
P17	40x100	5.305,90	14,81	12,90	385	33,34	13,34	62,50	Pilar curto ($\lambda < \lambda_1$)...OK
P28	40x80	3.862,80	13,32	7,91	385	33,34	16,67	62,50	Pilar curto ($\lambda < \lambda_1$)...OK
P37	40x80	3.598,60	12,50	6,10	385	33,34	16,67	62,50	Pilar curto ($\lambda < \lambda_1$)...OK
P41	40x100	4.611,90	8,55	4,38	385	33,34	13,34	62,50	Pilar curto ($\lambda < \lambda_1$)...OK
P58	40x100	4.767,80	13,19	5,80	385	33,34	13,34	62,50	Pilar curto ($\lambda < \lambda_1$)...OK
P63	30x80	2.576,20	12,68	3,61	385	44,46	16,67	62,50	Pilar curto ($\lambda < \lambda_1$)...OK

Por conseguinte, tomou-se como padrão a resistência característica do concreto de 20 MPa considerando as falhas advindas do fornecimento/execução, ainda que para alguns elementos essa resistência tenha se mostrado pouco maior que este valor (a favor da segurança). Foi empregado o aço CA 50 (500 MPa), sendo utilizadas as áreas nominais de aço empregadas no projeto original para todas as amostras. Estas medidas foram asseguradas para refletir com a máxima exatidão os parâmetros utilizados pelo projetista estrutural quando do cálculo do reforço convencional.

O material de reforço foi selecionado após pesquisa de mercado junto às principais fabricantes do ramo. Dentre estas, foi percebido semelhanças nas fichas técnicas das mantas de carbono de alta resistência, com pequenas diferenças em suas propriedades mecânicas. Para este reforço, utilizou-se para efeitos de cálculo um tecido unidirecional de fibra de carbono de alta resistência da fabricante Sika (modelo SikaWrap-300 C), com tensão de tração de 4000 MPa, módulo de elasticidade de 230.000 MPa, densidade de 314 g/m² e espessura de 0,17 mm e alongamento na ruptura de 1,7% (Sika Brasil, 2017).

De posse dos dados, a marcha de cálculo deu-se na seguinte sequência:

- a) cálculo das cargas atuantes Pu (kN);
- b) cálculo da tensão contribuinte do PRFC (fl, dado em MPa);
- c) cálculo da resistência à compressão acrescida do confinamento (f'cc, dado em MPa);
- d)

verificação da condição $f_l/f'c > 0,08$, conforme prescrição da ACI 440.2R (2017); e) cálculo da carga resistente do sistema de reforço ϕP_n (kN); f) verificação da carga resistente *versus* carga atuante. Os resultados do reforço proposto com PRFC foram compilados e comparados com o método convencional executado, cujas tratativas são feitas na seção seguinte.

5. Resultados e Discussões

Para a automatização dos cálculos, procedeu-se com a rotina iterativamente com auxílio de planilha eletrônica, até que o número de camadas de PRFC apresentasse resultados satisfatórios (critério geral de parada). Para a avaliação dos resultados de carga resistente do sistema de reforço (ϕP_n) frente às cargas de projeto (P_u), foi criado um fator de eficiência (FE) para expressar – em termos percentuais – a representação de ϕP_n em relação a P_u (obtido pela razão $\phi P_n/P_u$).

Do mesmo modo, foi criado um fator de eficiência (FE) para expressar a eficiência da condição ($f_l / f'c > 0,08$), obtido pela razão $(f_l / f'c) / 0,08$. Em ambos os casos, é necessário que estes valores atinjam no mínimo 100%. Na Tabela 3, são demonstrados os resultados, critérios de atendimento e o fator de eficiência do sistema de reforço proposto.

Tabela 3 – Resultados dos cálculos de reforço com PRFC

Pilar	P_u (kN)	f_l (MPa)	Relação $f_l / f'c$	$f'c$ (MPa)	n (camadas)	$\hat{O}P_n$ (kN)	Critério ($\hat{O}P_n > P_u$)	Critério ($f_l / f'c > 0,08$)	FE ($f_l / f'c > 0,08$)	FE ($\hat{O}P_n > P_u$)
P17	5.305,90	2,15	0,11	21,08	3	5.454,90	($\hat{O}P_n > P_u$) ATENDE!	$f_l / f'c > 0,08$ ATENDE!	134,23%	102,81%
P28	3.862,80	1,72	0,09	21,35	2	4.418,98	($\hat{O}P_n > P_u$) ATENDE!	$f_l / f'c > 0,08$ ATENDE!	107,76%	114,40%
P37	3.598,60	1,72	0,09	21,35	2	4.240,60	($\hat{O}P_n > P_u$) ATENDE!	$f_l / f'c > 0,08$ ATENDE!	107,76%	117,84%
P41	4.611,90	2,15	0,11	21,08	3	5.330,83	($\hat{O}P_n > P_u$) ATENDE!	$f_l / f'c > 0,08$ ATENDE!	134,23%	115,59%
P58	4.767,80	2,15	0,11	21,08	3	5.330,83	($\hat{O}P_n > P_u$) ATENDE!	$f_l / f'c > 0,08$ ATENDE!	134,23%	111,81%
P63	2.576,20	1,80	0,09	20,80	2	3.060,57	($\hat{O}P_n > P_u$) ATENDE!	$f_l / f'c > 0,08$ ATENDE!	112,81%	118,80%

Carrazedo (2005) comenta que a aplicação de numerosas camadas de PRFC, dentre outras variáveis, implica na redução da resistência à tração do material compósito, apontando para uma desproporcionalidade entre o aumento excessivo de camadas e o

respectivo ganho de resistência. Isto se dá por que as deformações entre as camadas extremas não são uniformes, apresentando valores menores na película exterior e maiores na face interna, havendo nível de tensão em demasia nesta última (ponto mais fraco). Outro fator importante se dá no aspecto executivo: a quantidade de imperfeições e ondulações durante a aplicação das camadas aumentam com a sobreposição excessiva delas, pelo efeito transmitido das camadas anteriores. Apesar da resistência ser maior com o aumento das camadas, a partir de determinada quantidade o aumento é insignificante (SARAIVA; TEIXEIRA; CARNEIRO, 2013).

Por sua vez, Souza e Ripper (1998) citam que o sistema constituído com PRFC, segundo ensaios disponíveis, asseguram um bom funcionamento até 10 camadas sendo recomendável que, caso o reforço supere o encamisamento de 6 camadas, sejam realizados ensaios específicos de desempenho para atestar a seguridade do sistema de reforço. Neste prisma, a quantidade de camadas obtidas não excederam as recomendações dos autores pesquisados, demonstrando a viabilidade e funcionalidade de sua execução.

Machado (2010) cita que, para efeitos de confinamento, seções quadradas com uso de compósitos PRFC tem sua eficiência reduzida à metade se comparadas com seções circulares, sendo necessário analisar a geometria para avaliar sua eficiência. Em seções retangulares, caso a relação entre os lados exceda 2 ou um deles apresente valor maior do que 90 cm, a ACI 440.2R (2017) recomenda a realização de ensaios para investigação de sua real efetividade. Figueira (2016) comenta que a norma americana não impõe nenhuma limitação a seções circulares (em que a distribuição das tensões se dá de forma mais homogênea) e que este importante parâmetro deve ser considerado na elaboração dos projetos de reforço com fibras.

Depreende-se que a relação entre lados dos pilares supera o valor de 2 para todos os pilares; outrossim, as dimensões inferiores a 90 cm são observadas apenas nos pilares P28, P37 e P63, estando

maiores que o referencial nos pilares P17, P41 e P58, conforme pode ser visualizado na Tabela 4. Assim, é recomendado a realização de testes para garantia da eficiência dos elementos, conforme prescrições da norma americana.

Tabela 4 – Resultados dos cálculos de reforço com PRFC

Pilar	Geometria	Seção (cm)		Verificação das dimensões		
		b	h	Relação $h/b > 2$ (1)	Relação b ou $h < 90$ (2)	Observação
P17	Retangular	40	100	Maior	Maior	Realizar testes para garantir a efetividade por (1) e (2)
P28	Retangular	40	80	Maior	Ok	Realizar testes para garantir a efetividade por (1)
P37	Retangular	40	80	Maior	Ok	Realizar testes para garantir a efetividade por (1)
P41	Retangular	40	100	Maior	Maior	Realizar testes para garantir a efetividade por (1) e (2)
P58	Retangular	40	100	Maior	Maior	Realizar testes para garantir a efetividade por (1) e (2)
P63	Retangular	30	80	Maior	Ok	Realizar testes para garantir a efetividade por (1)

6. Conclusões

Este artigo objetivou a apresentação de um estudo de caso para reabilitação de pilares curtos submetidos a cargas axiais, sendo apresentado duas técnicas de reforço, sendo a primeira denominada como convencional e proposta pelo engenheiro projetista da estrutura e a segunda uma técnica proposta com utilização de PRFC, sob os critérios da norma ACI 440.2R (2017) e ABNT NBR 6118 (2014), no que couber.

Por meio das análises e resultados descritos, foi verificado que o uso de materiais compósitos de PRFC apresentaram em geral um bom comportamento para o reforço ao confinamento dos pilares, em que pese a necessidade de campanha de ensaios para comprovação da efetividade do confinamento.

O uso de PRFC apresentou alguns importantes diferenciais em relação à técnica convencional, quais são: a) o prazo de execução poderá ser otimizado, dadas as peculiaridades do processo executivo; b) haverá redução global de custos com mão de obra – necessidade de apenas um encarregado, um pedreiro e um ajudante prescindindo-se de carpinteiro, armador e respectivos ajudantes imprescindíveis na técnica convencional; e c) haverá redução com materiais, pois dispensa o uso de andaimes, formas, escoramentos, equipamentos de demolição e corte; d) as seções transversais originárias das peças não sofrerão alterações devido a ínfima espessura da manta.

A automatização dos cálculos do sistema de reforço com materiais compósitos de PRFC demonstrou resultados satisfatórios para terapia de todos os pilares pesquisados, podendo ser executado com tecidos de mesmas especificações (cujas características foram descritas no capítulo 4 deste artigo), comprovando a viabilidade da técnica frente ao método convencional.

As relações geométricas prescritas pela norma americana impõem a necessidade de realização de ensaios para comprovar a efetividade do reforço para todos os pilares pesquisados, seja pelo critério da relação entre lados ($b/h < 2$) seja pelo critério da menor dimensão (b ou $h < 900$ mm). Há de se salientar que, mediante consultas anteriores no mercado local, houve dificuldade em se contratar empresas que ofereçam tais ensaios, havendo a necessidade de contratação de outras regiões. O fato reflete em desvantagem na utilização da técnica nesta cidade.

Agradecimentos

Agradecemos ao Engenheiro Elmo Cruz, responsável pelo projeto estrutural e de reforço, pelas informações e dados técnicos utilizados como parâmetros na elaboração destes projetos, que foram aplicados neste artigo científico.

Referências

- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6118**: Projeto de estruturas de concreto – Procedimento. Rio de Janeiro, 2014.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 15575: Edificações habitacionais – Desempenho – Parte 1**: Requisitos gerais. Rio de Janeiro, 2015.
- AMERICAN CONCRETE INSTITUTE, ACI 440.2R: **Guide for the design and construction of externally bonded FRP systems for strengthening concrete structures**. Michigan, EUA, 2017.
- BAUER, L. A. F. **Materiais de construção**. Vol. 1. 5ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2000.
- BOLINA, F. L.; TUTIKIAN, B. F.; HELENE, P. R. L. **Patologia de estruturas**. 1ª ed. São Paulo: Oficina de textos, 2019.
- CARNEIRO, L. A. V. **Reforço de vigas e pilares de concreto com materiais compósitos de resina e fibras**. 2004. 405 f. Tese (Doutorado em Engenharia Civil) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <<http://www.coc.ufrj.br/pt/teses-de-doutorado/148-2004/1003-luiz-antonio-vieiracarneiro>>. Acesso em: 15 nov. 2019.
- CARRAZEDO, R. **Mecanismos de confinamento em pilares de concreto encamisados com polímeros reforçados com fibras submetidos à flexo-compressão**. 2005. 267 f. Tese (Doutorado em engenharia de estruturas) – Escola de engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo. São Carlos, SP, 2005.
- FIGUEIRA, S. P. S. **Reforço de pilares por confinamento com mantas de fibras de carbono. Avaliação de modelos de comportamento**. 2016. 93 f. Dissertação – Universidade da Madeira (UMa). Funchal, Portugal, 2016. Disponível em: <<https://digituma.uma.pt/bitstream/10400.13/1251/1/MestradoS%C3%B3niaFigueira%20.pdf>>. Acesso em: 28 nov. 2019.

MACHADO, A. P. **Manual de reforço das estruturas de concreto armado com fibras de carbono**. São Paulo: Better, 2010.

SARAIVA, R. M. D. C.; TEIXEIRA, A. M. A. J.; CARNEIRO, L. A. V. **Estudos sobre reforço de pilares de concreto armado com materiais compósitos de resina e fibras**. Fortaleza, Ceará, 2013. Disponível em: <http://rmct.ime.eb.br/arquivos/RMCT_4_tri_2013/RMCT_072_E2A_11.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2019.

SIKA BRASIL. Sika Wrap-300 C, **Tecido de fibra de carbono unidirecional para reforço estrutural**. Ficha técnica de produto. Osasco, SP, 2017. Disponível em: <https://bra.sika.com/dms/getdocument.get/264e21c0-a828-3ad7-9c21-fe4db3bb12f1/wrap_300c_60.pdf>. Acesso em: 2 dez. 2019.

SOUZA, V. C. M.; RIPPER, T. **Patologia, recuperação e reforço de estruturas de concreto**. 1ª ed. São Paulo: PINI, 1998.

VASCONCELOS NETO, I. R.; MUNIZ, M. B. S.; SILVA, R. J. C. **Análise da eficiência da fibra de carbono como reforço estrutural em pilares de concreto armado**. Revista de cultura, ciência e tecnologia. Sobral, Ceará, 2018. Disponível em: <<http://essentia.uvanet.br/index.php/revistaessentia/article/view/152>>. Acesso em: 15 nov. 2019.

**AÇÕES PREVENTIVAS PARA O CONTROLE DE FISSURAÇÃO
PÓS CONCRETAGEM – ASPECTOS EXECUTIVOS DE UM PRÉDIO
PÚBLICO DE MÚLTIPLOS PAVIMENTOS EM MANAUS/AM**

**PREVENTIVE ACTIONS FOR POST-CONCRETE CRACKING
CONTROL - EXECUTIVE ASPECTS OF A MULTI-STORY PUBLIC
BUILDING IN MANAUS/AM**

**ACCIONES PREVENTIVAS PARA EL CONTROL DE LA
FISURACIÓN POSTERIOR AL HORMIGONADO - ASPECTOS
EJECUTIVOS DE UN EDIFICIO PÚBLICO DE VARIOS PISOS EN
MANAUS/AM**

Davi Luiz Gruhn Damasceno ¹
José Ricardo Ribeiro dos Santos ²

RESUMO: O presente artigo objetiva avaliar as ações executivas implementadas durante a concretagem de elementos estruturais em um edifício público institucional composto por 17 pavimentos, bem como propor a efetivação de boas práticas consistentes que venham a contribuir para o êxito destas atividades. Para tanto, na etapa de fornecimento do concreto usinado, foram adotadas as recomendações da ABNT NBR 12655 (2015) quanto à aceitação e rastreabilidade do material. No processo executivo, foram observadas as recomendações da ABNT NBR 14931 (2004) no que tange ao lançamento, adensamento e cura do concreto, sob a aferição das

¹ Mestre em Engenharia de Estruturas e Construção Civil. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Rua Visconde de Porto Alegre, 1265, Praça 14 de Janeiro, Manaus - AM. E-mail: engdavi@gmail.com

² Graduado em Engenharia Civil. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Rua Visconde de Porto Alegre, 1265, Praça 14 de Janeiro, Manaus - AM. E-mail: ricardo9718@hotmail.com

condições ambientais do meio, em que foram procedidos o monitoramento das temperaturas do ambiente, do balão da betoneira, da massa do concreto e da superfície da forma; umidade relativa do ar; e velocidade do vento, adotando-se – quando necessário – ações preventivas visando a durabilidade da estrutura. As análises permitiram concluir que o controle de lançamento do concreto foi satisfatória no rastreamento do concreto fornecido. A temperatura ambiental foi preponderante para o surgimento de fissuração de retração plástica e térmica que, aliada a outros condicionantes, promoveram taxas de evaporação acima dos referenciais bibliográficos, havendo a necessidade de métodos mais assertivos para a execução da cura do concreto.

Palavras-chave: Ações preventivas; desempenho; recomendações.

ABSTRACT: This article intends to evaluate the executive actions implemented during the concreting of structural elements in an institutional public building consisting of 17 floors, as well as to propose the implementation of consistent good practices that will contribute to the success of these activities. Therefore, in the step of supplying the machined concrete, the recommendations of ABNT NBR 12655 (2015) were adopted regarding the acceptance and traceability of the material. In the executive process, the recommendations of ABNT NBR 14931 (2004) regarding the casting, thickening and curing of the concrete were observed, under the environmental conditions of the ambient, with monitoring of the ambient temperatures, mixer balloon, the mass of the concrete and the surface of the form; relative humidity; and wind speed, adopting - when necessary - preventive actions to the durability of the structure. The analysis allowed us to conclude that the concrete release control was satisfactory in the tracking of the supplied concrete. The ambient temperature was preponderant for the emergence of plastic and thermal shrinkage cracking which, combined with other conditions,

promoted evaporation rates above the bibliographic references, requiring more assertive methods for the concrete curing.

Keywords: Preventive actions; performance; recommendations.

RESUMEN: El presente artículo pretende evaluar las acciones ejecutivas llevadas a cabo durante la concreción de elementos estructurales en un edificio público institucional compuesto por 17 pabellones, así como proporcionar la ejecución de buenas prácticas consistentes que contribuyan al éxito de dichas acciones. Para ello, se adoptaron las recomendaciones de la ABNT NBR 12655 (2015) para la aceptación y trazabilidad del material en la fase de entrega del hormigón premezclado. En el proceso ejecutivo, fueron observadas las recomendaciones de la ABNT NBR 14931 (2004) en lo que se refiere al lanzamiento, compactación y curado del hormigón, bajo el aforo de las condiciones ambientales del ambiente, en las cuales el monitoreo de las temperaturas del ambiente, de la hormigonera, de la masa de hormigón y de la superficie del encofrado; humedad relativa del aire; y velocidad del viento, adoptando – cuando necesario – acciones preventivas visando la durabilidad de la estructura. Los análisis permitieron concluir que el control del vertido de hormigón era satisfactorio en cuanto al seguimiento del hormigón suministrado. La temperatura ambiental fue preponderante para el surgimiento de la fisuración de retracción plástica y térmica que, junto a otros condicionantes, promovieron tasas de evaporación por encima de las referencias bibliográficas, habiendo hecho la necesidad de métodos más asertivos para la ejecución de la cura del hormigón.

Palavras-chave: Acciones preventivas, rendimiento, recomendaciones.

1 Introdução

A despeito de ser um material de origem milenar, o concreto ainda continua sendo o principal material de construção da atualidade para execução de estruturas na construção civil. Características como durabilidade e segurança – aliado à versatilidade, adaptação às formas e custo competitivo - o elevam à posição de destaque na escolha do partido na engenharia estrutural. Notadamente, é essa viabilidade técnico-econômica que tem sido a razão para o interesse de diversos estudos do meio científico sobre o tema.

A avaliação destas potenciais características é determinada por meio de ensaios padronizados (constante em normas brasileiras e internacionais). Entretanto, por não ser um material homogêneo, diversos cuidados no processo executivo devem ser tomados, para a garantia da qualidade de suas propriedades potenciais e desempenho ao longo de sua vida útil.

Bauer (2000) conceitua a cura do concreto como sendo um conjunto de medidas que têm por objetivo evitar a evaporação prematura da água utilizada na mistura do concreto e que deverá reagir com o cimento, hidratando-o. Nesse sentido, pode-se afirmar que a cura é um processo de extrema importância em qualquer operação de concretagem, ganhando em relevância aquelas realizadas em locais de clima tropical onde prevalecem as altas temperaturas. Segundo Takata (2009), o processo consiste em realizar o controle de tempo, temperatura e condições de umidade após o lançamento do concreto nas formas para impedir a precoce autodessecação da massa.

O objetivo da cura à temperatura normal é manter o concreto saturado ou o mais próximo disso possível, até que os espaços na pasta de cimento fresca, inicialmente preenchidos com água, sejam ocupados atingindo o nível desejado, pelos produtos da hidratação do cimento. Para um desenvolvimento satisfatório de resistência,

não é necessário que todo o cimento se hidrate e, na realidade, somente em raras ocasiões isso ocorre (Neville e Brooks, 2013). Neste prisma, Andrade *apud* Helene e Levy (2013) preconiza que aos 28 dias de idade de um concreto em variações ambientais de 16°C a 32°C terá hidratação do cimento em um grau de 70%. Assim, se a cura é realizada até que os capilares na pasta de cimento hidratada se tornem segmentados, o concreto será impermeável.

A experiência tem demonstrado que, comumente, a cura em obras correntes se restringe ao lançamento de água corrente sobre a superfície do mesmo (cura úmida), com frequência despadronizada e sem controle da velocidade de evaporação da água lançada. Rincón *et al. apud* Helene e Levy (2013) afirmam que uma cura mal executada proporciona um considerável aumento na porosidade da massa, além de desencadear os processos de carbonatação e difusão de íons cloreto no concreto, fatores que causam drástica diminuição da durabilidade das estruturas, especialmente da região que recobre as armaduras das peças (cobrimento). Os cuidados com a cura ganham em relevância quando se trata de lajes, considerando que fundos/ faces de vigas e pilares estão contidos pelas formas. Ademais, Bauer (2000) cita que a impossibilidade da plena hidratação do cimento promove um forte aumento da retração, responsável pelo aparecimento de fissuras e trincas, tornando o concreto menos resistente e mais suscetível ao ataque de agentes agressivos.

Os efeitos da cura poderiam ser potencializados com operações racionalmente planejadas, empregando muitas vezes técnicas simples, que não requerem grandes investimentos financeiros e longos períodos de tempo. Contrariamente ao senso comum, o maior dano causado ao concreto pela ausência das operações de hidratação não é apenas impedir o desenvolvimento satisfatório da resistência à compressão. Na maioria dos casos e principalmente em peças espessas, o núcleo das seções de concreto é capaz de reter água com fins de manter o grau de umidade a níveis suficientemente

elevados de forma a garantir a hidratação do cimento, além de controlar sua temperatura em período suficiente até que se alcance o nível de resistência desejado. Secagens prematuras resultam em camadas superficiais porosas de baixa resistência ao ataque de agentes agressivos, tornando-se facilmente fissuráveis (Helene e Levy, 2013).

No plano de concretagem de uma obra, é imprescindível a implantação de ações de controle para o mapeamento do concreto, que promoverá o rastreio do material desde o fornecimento pela concreteira até o lançamento na forma. Consta na literatura técnica diversas recomendações sobre o registro desses dados. Ades (2015), cita que a rastreabilidade é feita desenhando-se um croqui (geralmente feito no próprio projeto de estrutura), identificando o caminhão, data e hora de chegada, nota fiscal e, principalmente, a região ou área que o caminhão irá concretar. Com o avanço do controle de qualidade nas atividades da construção civil, o processo de rastreamento de dados passou a ser mais eficiente, possibilitando ao gerente da obra evidenciar as falhas com maior facilidade e intervir de forma mais assertiva.

O objetivo deste artigo é avaliar os condicionantes climáticos (temperatura do ambiente, umidade relativa do ar e velocidade do vento) e suas interferências no lançamento e cura do concreto da obra pesquisada na cidade de Manaus/AM, principalmente quanto ao surgimento de fissurações excessivas na massa durante as primeiras idades após a concretagem.

2 Fissurações Excessivas Devido a Condições Ambientais Adversas

Basicamente, há três condições fundamentalmente deletérias para a cura, todas intensificadas pela ação do vento: o frio, o calor e a baixa umidade. A deformação de origem térmica é característica inerente a todos os materiais de construção, sobretudo

os de composição sólida (como o concreto), devendo ser evitada ou controlada.

Carmona Filho e Carmona (2013) asseveram que a manifestação mais comum em concretagens é a ocorrência de fissurações excessivas, as quais podem manifestar-se advindas de modificações internas de comportamento ao longo do tempo (efeitos reológicos), da própria constituição do material ou por efeitos de esforços aplicados às peças, defendido pela grande maioria de autores no cadastramento de danos em nível nacional e internacional.

A literatura técnica tipifica as fissuras por retração em cinco tipos, quais são: retração hidráulica (ou por secagem), retração por carbonatação, retração autógena, retração plástica, retração térmicas. Para efeitos desta pesquisa, duas merecem destaque, segundo as quais Neville e Brooks (2013) enunciam:

- a) fissuras por retração plástica – Ocorrem pelo fenômeno da exsudação entre 1 e 8 horas após o lançamento e é causada pela redução do volume, em que a pasta de cimento (ainda fresca) sofre uma contração volumétrica na ordem de 1% do volume absoluto do cimento fresco, pela rápida perda de água da pasta. As principais variáveis que influem na velocidade de evaporação da água são a temperatura do ar, do concreto, da umidade relativa do ar e da velocidade do vento, em que seus efeitos devem ser combatidos com a cura eficiente;
- b) fissuras por retração térmica – Ocorrem pelo calor liberado na reação exotérmica de hidratação (se expandindo em um primeiro momento) e são comumente encontradas em concretagens em climas quentes já nas primeiras idades, advindos tanto de temperatura elevada do concreto como da taxa de evaporação da mistura fresca. Posteriormente, ao se esfriar, ocorre redução de volume.

2.1 Concretagem em climas quentes

Em climas quentes, as reações exotérmicas presentes no concreto podem ser aceleradas, agravando o surgimento de fissurações por retração plástica. Neville e Brooks (2013) citam que temperaturas mais elevadas que o normal do concreto fresco resultam em hidratação do cimento mais rápida e leva, portanto, a pega acelerada e menor resistência em longo prazo do concreto endurecido, já que é formada uma estrutura de gel menos uniforme. Outro problema é a maior dificuldade de incorporação de ar em elevadas temperaturas, embora isso possa ser remediado com uso de aditivos incorporadores de ar. É importante salientar que tanto para o concreto rodado na obra quanto para o usinado, a temperatura deve ser mantida baixa, de preferência até o máximo de 16°C, podendo assumir um limite máximo de 32°C. Segundo Troxell e Davis *apud* Bauer (2000), estas temperaturas são favoráveis à cura quando mantiverem-se no intervalo de 15°C a 35°C.

A ABNT NBR 14931 (2004) recomenda que, para concretagens em clima muito quentes (acima de 35°C, especialmente com umidade relativa inferior a 50% e velocidade do vento superior a 30m/s), cuidados especiais devem ser tomados pelo construtor para evitar a perda de consistência e reduzir a temperatura da massa de concreto. Ainda, o normativo cita que a concretagem deve ser suspensa caso as condições ambientais sejam adversas (temperatura acima de 40°C e ventos acima de 60 m/s), salvo definições contrárias assumidas pelo projetista e/ou executor.

Considerando que a temperatura real do concreto sofre influência da temperatura de seus elementos constituintes, Neville e Brooks (2013) citam algumas medidas de controle na gestão do processo antes do lançamento: utilização de gelo como parte da água de amassamento, sendo um processo eficiente pois mais calor é retirado de outros ingredientes para prover o calor latente de fusão do gelo,

sendo essencial que todo o gelo esteja derretido antes do término da mistura; controle da temperatura dos agregados contra incidência solar direta, seja por proteção superficial, seja por aspersão controlada de água nas pilhas de agregado, de modo que o calor seja dissipado por evaporação; iniciar a concretagem logo no início da manhã, em que há menor incidência solar; enterrar as tubulações de água ou pintar os tubos na cor branca; e por fim aspersão de água na forma momentos antes do lançamento do concreto. Já após o lançamento, os autores observam: evitar a evaporação da água da mistura (o que depende diretamente da temperatura, da umidade relativa do ar ambiente, assim como da velocidade do vento), devendo as taxas de evaporação estarem inferiores a $0,25 \text{ kg/m}^2/\text{h}$; proteção da ação do sol para evitar fissuração de origem térmica que poderá ocorrer no caso de uma noite fria subsequente, o que restringe a retração causada pelo resfriamento a partir de uma temperatura inicial desnecessariamente elevada; utilização de mantas plásticas ou membranas de cor branca para refletir os raios de sol.

3 Caracterização do Problema

O edifício objeto de estudo localiza-se na região Sul da cidade de Manaus, capital do estado do Amazonas, região norte do Brasil. Caracterizada predominantemente por planícies e igapós, a cidade de Manaus possui altitude média inferior a 100 metros. Seu clima é considerado tropical úmido, com temperaturas médias anuais variando entre 24°C e 33°C e umidade relativa do ar elevada durante o ano todo, com médias mensais variando entre 79% e 88%. A proximidade com a linha do equador proporciona um clima constantemente quente, sendo raros os registros de temperaturas inferiores a 23°C . Em relação à ocorrência de precipitações, as estações do ano são bem definidas, sendo o inverno relativamente seco (denominado inverno amazônico) e o verão chuvoso. Historica-

mente, os registros demonstram que o mês de agosto é mais seco do ano, contrapondo-se ao mês de março, o mais chuvoso.

O prédio é destinado para uso institucional, com área construída de 26.117,13 m² e projetado em concreto armado convencional, contendo 3 subsolos, pavimento térreo e 14 pavimentos superiores, como mostrado na Figura 1. A estrutura do prédio possui duas juntas de dilatação – ortogonais entre si – que subdividem o edifício em três blocos distintos denominados “A”, “B” e “C”, cujas áreas correspondem a 356,42 m², 416,25 m² e 636,06 m² respectivamente, conforme demonstrado na Figura 2.

Figura 1: Vista geral do prédio



Figura 2: Planta típica de formas dos pavimentos 4 e 11



Sua construção foi iniciada em 2014, estando atualmente com a superestrutura em completa execução e demais instalações com serviços paralisados. O concreto foi especificado com fck de 30 MPa, com cargas acidentais em atendimento à ABNT NBR 6120 (1980), com slump test especificado em 10 +/- 2 cm e fornecido por concreteiras locais (concreto usinado). As formas foram confeccionadas manualmente, em folhas de madeirite plastificado.

Ao passo que o prédio ganhava em verticalidade, foi constatada a ocorrência de fissuras de retração plástica nos elementos, principalmente a partir do 2º pavimento naqueles com maior área de exposição, como as lajes maciças. Em vigas e pilares, esta manifestação patológica foi evidenciada em baixo grau.

Na tentativa de mitigar estas ocorrências até o 5º pavimento, procedeu-se com a intensificação da cura úmida, com regas diárias sem regular periodicidade com início logo após o lançamento (critério tátil), estendendo-se até o 8º dia. Entretanto os efeitos ainda persistiam em frequência relevante. Após o 6º pavimento, foi consultado um engenheiro especialista em controle tecnológico de materiais, que realizou vistorias no local e prescreveu outras medidas de controle. Nesta ocasião, foi constatado que as fissuras antigas já estavam apassivadas, devendo passar por tratamento de selagem (ação corretiva).

Afora as citações literárias anteriormente citadas, foi recomendado pelo especialista manter-se o balão dos caminhões betoneira em espera constantemente úmidos e a utilização de cimento pozolânico (CP-IV), pela menor produção de calor de hidratação nos primeiros dias. Todavia, à época o comércio local não dispunha desse tipo de cimento e, por questões contratuais/financeiras, não seria possível a importação do mesmo em prazo hábil. Como de praxe, todo caminhão já continha aditivos retardadores de pega na mistura. Não obstante, após todas as ações terem sido implementadas, constatou-se diminuição na ocorrência destas fissuras, mas não sua eliminação.

4 Métodos e Ensaios

A fim de atender os objetivos dessa pesquisa, foi realizada coleta dos certificados de resistência a compressão emitidos pelas concreteiras, bem como certificados comprobatórios a título de contra-prova destes, emitidos por laboratórios idôneos e imparciais, do período compreendido entre agosto de 2014 a setembro de 2018.

Para manter o controle do concreto empregado, foi elaborado um mapa de rastreabilidade de concreto seguindo as prescrições da ABNT NBR 12655 (2015). Apesar das ferramentas informatizadas disponíveis no mercado, este levantamento foi feito à mão livre por pavimento, no qual foram desenhadas as áreas/elementos de lançamento do concreto; limites de paralisação de concretagens; indicações de datas, número das notas fiscais do fornecimento do concreto, numeração sequencial dos carros e resultado de resistência à compressão aos 28 dias. A Figura 3 demonstra o levantamento sendo realizado.

Figura 3: Levantamento das áreas concretadas (croqui)

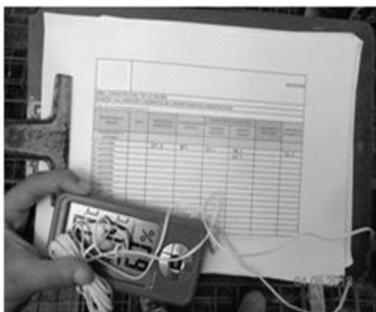


Ademais, dada a ocorrência de fissurações mesmo sob adequada execução, resolveu-se realizar o levantamento em campo dos condicionantes climatológicos nos dias de concretagens (a partir do 8º pavimento), sendo eles: temperatura ambiental, umidade relativa do ar (UR) e velocidade do vento, assim como o levantamento de outros parâmetros excedentes que julgou-se necessários, como aferição das temperaturas da massa de concreto lançado, do balão dos caminhões betoneira e da superfície das formas. Para estes levantamentos, foram utilizados os seguintes equipamentos:

- a) termômetro infravermelho digital – instrumento capaz de medir temperaturas sem necessidade de contato, utilizados para mensurar as temperaturas da massa de concreto, superfície das formas e balão do caminhão betoneira;
- b) termo-higrômetro digital – instrumento voltado ao monitoramento de temperatura e umidade ambiental, indicando o bulbo úmido e ponto de orvalho;
- c) anemômetro digital – equipamento capaz de efetuar leituras de velocidade de deslocamento e vazão do ar de sistemas de ventilação.

A Figura 4 demonstra os levantamentos realizados na obra durante os eventos de concretagem, com a manipulação dos equipamentos descritos.

Figura 4: a) planilha para preenchimento dos dados; b) aferição da temperatura do concreto (laje); c) aferição da temperatura do balão; d) aferição da temperatura da forma; e) aferição da umidade relativa do ar; f) aferição da velocidade do vento.



(a)



(b)



(c)



(d)



(e)



(f)

5 Resultados

A partir do acompanhamento da obra, é possível afirmar que foram adotadas criteriosamente as recomendações normativas para a aceitação e rastreabilidade do concreto aplicado na obra, assim como para o lançamento, adensamento e cura do concreto.

A Figura 5 mostra um detalhe do mapa de rastreabilidade elaborado nos moldes já descritos anteriormente. Esse memorial mostrou-se um importante instrumento no controle de lançamento, sobretudo na monitoração da resistência mínima do concreto estipulada em projeto. Após cada evento de concretagem, eram feitos o cruzamento das informações constantes nos laudos de rompimento e notas fiscais dos carros.

Em caso de inconformidade, rastrear as áreas e os elementos com concreto não-conforme tornou-se uma tarefa bastante simplificada, tendo em vista que o mapa consolidou as informações mais relevantes. De outro modo, o mapa de rastreabilidade será uma importante ferramenta para gestão e auxílio na tomada de decisões corretivas no futuro.

Figura 5: Mapa de rastreabilidade típico (detalhe do bloco “A” do 11º pavimento)



Por sua vez, os dados climatológicos das concretagens a partir do 8º pavimento (realizadas no ano 2018) foram tabulados em uma planilha-resumo, a partir da qual se consolidou as informações de temperaturas, UR e velocidade do vento para fins acompanhamento e comparativo destes com suas respectivas referências normativas.

Com vistas às recomendações normativas, os maiores valores de temperatura ambientais concentraram-se a partir do final de junho, na concretagem dos elementos da cobertura e casa de máquinas onde se atingiu, com média de 36,1°C e aferidas geralmente a partir das 10h. Entretanto, a maior temperatura global ocorreu em no mês de março, com leitura de 40°C às 11:45h no lançamento das lajes do bloco “C” do 10º pavimento.

Ademais, as leituras de temperatura do balão dos caminhões betoneira variaram entre 29,6°C e 39°C, cujas medições ocorreram em abril (14h53) e maio (15h50), respectivamente; as leituras de temperatura do concreto no ato do lançamento variaram entre 26,1°C e 38,7°C, ocorridas em fevereiro (15h40) e junho (10h54), respectivamente; por sua vez, as leituras de temperatura das formas dos elementos ficaram entre 24,2°C e 63,1°C, ambas ocorridas em fevereiro (às 15h40 e 9h10, respectivamente).

A umidade relativa do ar manteve-se maior do que 50% na grande maioria das leituras, apresentando valores diminutos também a partir do final do mês de junho a partir das 10:00h, com média de 45%. Todavia, a menor UR global encontrada foi de 41%, com leituras em julho e março. Já as velocidades do vento mantiveram-se abaixo de 30 m/s (108 km/h) em todas as leituras, com intervalos variando entre valores desprezíveis (que sequer foram capturados pelo anemômetro) até 6,9 m/s (24,8 km/h), sendo este extremo constatado às 9:33h de fevereiro, na concretagem de pilares e lajes do bloco “C” do 9º pavimento. A Tabela 1 demonstra as medições mais significativas das variáveis estudadas, cujas células hachuradas em “verde” significam valores abaixo da norma e células

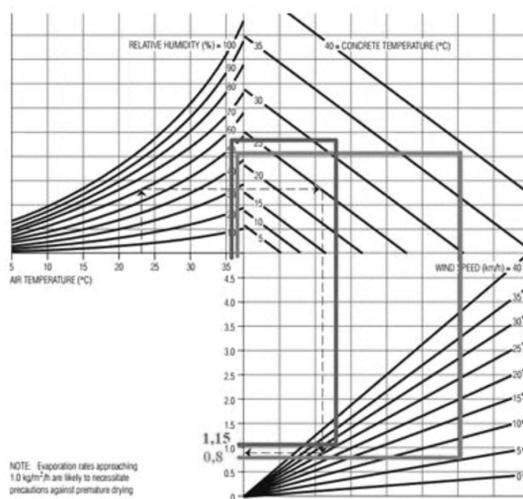
hachuradas em “laranja” referem-se a valores acima da recomendação normativa.

Tabela 1 – Medições significativas das variáveis climatológicas

IDENTIFICAÇÃO CAMINHÃO	HORÁRIO	TEMP. AMBIENTE (°C)	TEMPERATURA (°C)			UR (%)	VEL VENTO (M/S)
			BALÃO	CONC	FORMA		
PILARES E LAJES PAV. 9-C (21/02/2018)							
3º caminhão	09:10	34,3	32,7	38,6	63,1	51%	3,8
4º caminhão	09:15	36,3	33,4	36,7	30,2	50%	5,3
5º caminhão	09:33	32,7	30,0	33,8	36,5	52%	6,9
6º caminhão	11:30	35,1	31,0	30,0	32,0	53%	3,7
PILARES PAV. 8-9-C / ESCADA PAV. 6-7-C (27/02/2018)							
1º caminhão	14:00	24,7	32,8	27,8	24,2	74%	3,1
2º caminhão	15:40	24,7	31,9	26,1	24,2	78%	3,6
PILARES PAV. 8-9-B / ESCADA PAV. 6-7-B (05/03/2018)							
8º caminhão	13:55	35,7	35,9	35,7	41,4	59%	1,5
9º caminhão	14:15	35,7	35,6	32,4	42,3	55%	2,1
10º caminhão	14:50	36,1	35,9	32,2	42,0	55%	1,4
LAJES PAV. 10-C (29/03/2018)							
8º caminhão	11:45	40,1	33,0	35,7	40,9	41%	2,1
9º caminhão	13:00	34,9	33,1	33,4	36,7	50%	2,4
10º caminhão	13:20	35,0	32,0	34,0	37,2	51%	2,5
11º caminhão	14:21	35,1	32,3	33,9	37,6	52%	1,8
LAJES PAV. 10-B E ESCADA PAV. 7-8-B (09/04/2018)							
6º caminhão	11:14	35,7	32,0	33,6	35,7	52%	1,2
7º caminhão	11:59	36,4	32,1	31,3	36,1	47%	1,1
LAJE PAV. 10-A (23/04/2018)							
6º caminhão	14:10	35,6	36,1	38,6	35,8	53%	1,3
7º caminhão	14:29	37,5	32,9	33,8	36,3	50%	1,2
8º caminhão	14:53	37,5	29,6	30,8	37,5	50%	1,3
9º caminhão	15:15	37,5	30,0	31,8	38,0	51%	1,6
PILARES PAV. 10-11-B (08/05/2018)							
1º caminhão	15:13	32,3	38,4	36,8	42,5	60%	2,1
2º caminhão	15:50	33,3	39,0	36,9	38,5	56%	1,4
LAJES PAV. 11-A (23/05/2018)							
7º caminhão	13:10	36,0	32,9	33,5	29,3	60%	0,0
8º caminhão	13:50	35,0	34,8	36,0	30,0	68%	0,9
LAJES PAV. COB-C E ESCADA PAV. 9-10-C (05/06/2018)							
9º caminhão	14:42	35,0	34,7	36,3	32,8	51%	1,6
LAJES PAV. COB-B E PILARES PAV. 11-COB-A (14/07/2018)							
5º caminhão	11:34	35,7	33,1	34,2	39,8	55%	2,2
6º caminhão	13:28	35,6	34,9	36,4	41,7	48%	1,2
7º caminhão	13:38	36,8	34,1	35,7	41,3	47%	2,5
8º caminhão	14:02	36,1	34,2	35,7	35,9	43%	2,5
9º caminhão	14:24	37,5	33,8	34,0	33,1	42%	3,4
10º caminhão	15:13	37,1	34,1	35,5	30,3	42%	3,5
11º caminhão	15:56	36,1	33,9	34,4	33,4	41%	3,9
12º caminhão	16:35	37,7	30,7	31,9	32,7	41%	2,8
LAJES PAV. COB-A, PILARES E CS. MÁQ. PAV. COB-B-C (25/06/2018)							
4º caminhão	10:44	36,9	35,7	36,0	46,0	46%	2,6
5º caminhão	10:54	37,5	37,8	38,7	41,4	45%	1,5
6º caminhão	11:12	36,1	33,9	34,3	41,9	49%	3,0
7º caminhão	11:43	35,3	33,7	34,2	44,6	55%	1,6
9º caminhão	13:58	35,7	35,8	36,8	40,9	54%	1,5
12º caminhão	15:23	35,1	34,9	35,7	34,3	55%	2,1
PILARES E LAJES PAV. COB-C (30/06/2018)							
3º caminhão	11:25	36,1	33,8	34,3	35,5	50%	2,1
4º caminhão	11:51	35,7	34,1	34,9	37,3	48%	3,1
5º caminhão	12:22	35,0	34,9	35,3	35,9	45%	2,6
6º caminhão	12:45	37,1	35,0	35,7	36,8	45%	2,4

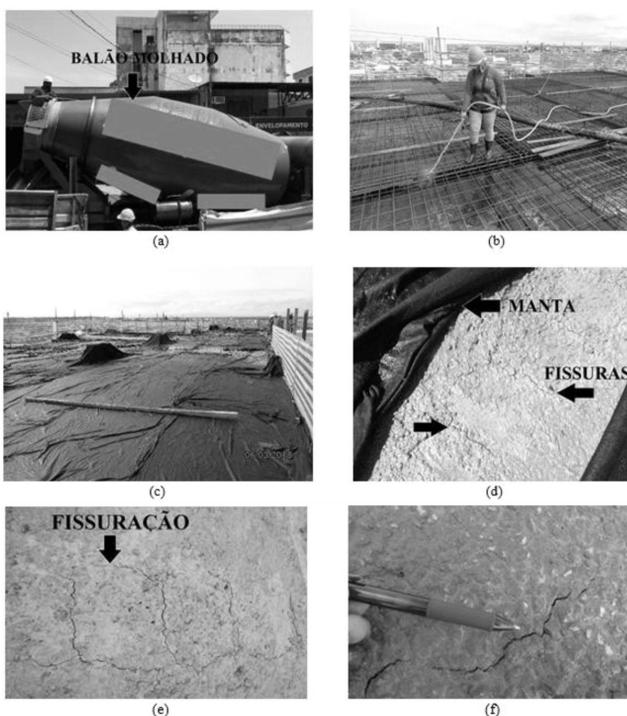
Para determinação da taxa de evaporação, foram feitas duas simulações distintas, tomando-se os valores mais desfavoráveis de temperatura do concreto e velocidade do vento. Após, os valores foram comparados com a taxa referencial de 0,25 kg/m²/h (Neville e Brooks, 2013). Para isto, utilizou-se o ábaco de mensuração da taxa de evaporação trazido pela “Guide to hot weather concreting” – ACI 305R-10 (Figura 6). Na primeira simulação, foram adotados os seguintes dados de entrada: temperatura ambiente de 37,5°C, umidade relativa de 45%, temperatura do concreto de 38,7°C e velocidade do vento de 1,5 m/s (5,4 km/h). Na segunda simulação, usou-se os seguintes dados: temperatura ambiente de 32,7°C, umidade relativa de 52%, temperatura do concreto de 33,8°C e velocidade do vento de 6,9 m/s (24,8 km/h). Com isto, as taxas de evaporação resultaram em de 0,8 kg/m²/h e 1,15 kg/m²/h respectivamente.

Figura 6: Ábaco de taxa de evaporação (Fonte: ACI 305R-10)



A Figura 7 demonstra as ações preventivas para mitigação e controle das fissurações por retração plástica e/ou térmicas durante a execução da obra. Entretanto, como já descrito, tais manifestações continuavam a ocorrer, ainda que em escala reduzida.

Figura 7: a) molhagem do balão do caminhão betoneira; b) forma em processo de hidratação; c) cura com manta geotêxtil bidim; d) fissuras por retração plástica; e) fissuração mapeada no contorno dos estribos; f) fissuração na superfície da laje.



Conclusão

A partir do desenvolvimento desta pesquisa, foi possível caracterizar as condições sobre as quais o concreto foi empregado, o

que possibilitou – com o devido critério – as ações implementadas e o controle da rastreabilidade na obra. Pode-se inferir que a incidência direta dos ventos nas peças concretadas – a despeito da altura do edifício – não foi o fator preponderante para o surgimento das fissuras, tendo em vista que para todas as leituras, a velocidade das massas de ar estiveram sempre muito aquém do recomendável. Importante ressaltar que o edifício não possui prédios altos em suas imediações, o que poderia contribuir ainda mais na proteção direta contra esses efeitos. Ademais, depreende-se que a umidade relativa do ar também não trouxe grandes prejuízos à cura do concreto, considerando que a maioria dos resultados mantiveram-se superior a 50% e, mesmo nos índices à menor dessa taxa, as discrepâncias foram pequenas (da ordem de 9%, no caso mais desfavorável). É digno de nota que mesmo nos casos em que $UR > 50\%$, as fissuras continuavam se manifestando na mesma progressão, principalmente em épocas com maior insolação direta.

As taxas de evaporação calculadas para duas situações críticas – em que se utilizou como dados de entrada a temperatura do concreto de $38,7^{\circ}\text{C}$ e velocidade do vento de $6,9\text{ m/s}$ ($24,8\text{ km/h}$) – apresentaram valores de $0,8\text{ kg/m}^2/\text{h}$ e $1,15\text{ kg/m}^2/\text{h}$ (respectivamente), maiores que o referencial de $0,25\text{ kg/m}^2/\text{h}$ citados por Neville e Brooks (2013). Diante disto, infere-se que as condições ambientais eram desfavoráveis à cura, havendo necessidade de tratamento especial contra perda excessiva de água.

O fato de manter o balão dos betoneiras em espera constantemente úmidos surtiu poucos efeitos práticos, uma vez que não se evidenciou grande redução na temperatura superficial dos mesmos, com média global de $33,8^{\circ}\text{C}$. Todavia, foi evidenciada drástica redução de temperatura nas formas de madeirite, considerando que sua temperatura em torno de 70°C (inicialmente) reduziu para uma faixa de $30\text{-}40^{\circ}\text{C}$, mostrando-se um eficiente meio de controle. A temperatura da massa de concreto lançada variou entre $26\text{-}38^{\circ}\text{C}$, com média geral ($34,2^{\circ}\text{C}$) muito próxima da

consideração da norma brasileira. Neste caso, faz-se necessário implementar as ações de resfriamento dos agregados e da água de amassamento, já descritas nos capítulos iniciais deste artigo.

Nesse diapasão, foi observado que o fator ambiental mais impactante foi, como se supunha, as altas temperatura do ar. Por sua localização geográfica, Manaus apresenta temperaturas muito elevadas mesmo nas primeiras horas do dia, sendo observado geralmente valores sempre maiores do que 26°C a partir do mês de abril. Valores mais baixos foram registrados (mínimo de 24,7°C) em fevereiro e março, dada a pluviosidade característica da região amazônica.

Observou-se que nas lajes limítrofes e com grande área, o acesso aos primeiros panos concretados ficou dificultado para realizar a molhagem, devendo haver um melhor planejamento para a cura desses pontos longínquos. Bauer (2000) cita que para lajes a submersão é o método ideal de cura; todavia, sua aplicação é restrita e nada prática. Como solução, um exemplo seria a instalação de mangueiras perfuradas ou aspersores fixados previamente nos guarda corpos para acionamento a distância por meio de registro. Além desta, outro método aplicável é a cura química; entretanto, seu custo deve ser considerado no estudo de viabilidade técnico-econômica da solução.

Apesar das exigências de cura citadas pela ABNT NBR 14931 (2004) para execução de estruturas de concreto, no Brasil não há normativo técnico específico para os métodos de cura, havendo a necessidade de recorrer a normas internacionais quando necessário.

Afora outros fatores, a efetividade da cura é de fundamental importância para a durabilidade das peças de concreto, especialmente se localizadas em regiões com temperaturas elevadas, corroborando com a revisão literária. Concluímos que a correta escolha do tipo, seu período de realização e a forma de execução são preponderantes para a eficiência do processo e não podem ser menosprezados.

REFERÊNCIAS

- ADES, A. Z. **A importância do controle tecnológica na fase estrutural em obras de edificações**. 2015. 102 f. Trabalho de conclusão de curso (Engenharia civil) – Escola Politécnica da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2015.
- AMERICAN CONCRETE INSTITUTE, ACI 305R-10: **Guide to hot weather concreting**. Michigan, EUA, 2013.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6120: **Cargas para o cálculo de estruturas de edificações**. Rio de Janeiro, 1980.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 12655: **Concreto de cimento portland – Preparo, controle, recebimento e aceitação - Procedimento**. Rio de Janeiro, 2015.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 14931: **Execução de estruturas de concreto - Procedimentos**. Rio de Janeiro, 2004.
- BAUER, L. A. F. **Materiais de construção**. Vol. 1. 5ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 2000.
- CARMONA FILHO, A.; CARMONA, Thomas. **Fissuração nas estruturas de concreto**. Boletim técnico nº 3. Alconpat International, 2013. Disponível em: <<https://alconpat.org.br/2013/07/28/boletim-tecnico-03-alconpat-brasil/>>. Acesso em: 18 nov. 2019.
- HELENE, P. R. L.; LEVY, Salomon. **Cura do concreto**. Boletim técnico nº 8. Alconpat International, 2013. Disponível em: <<http://alconpat.org.br/wp-content/uploads/2012/09/B8-Cura-do-concreto.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2019.
- NEVILLE, A. M.; BROOKS, J. J. **Tecnologia do concreto**. 2ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2013.
- TAKATA, L. T. **Aspectos executivos e a qualidade de estruturas em concreto armado: estudo de caso**. 2009. 152 f. Dissertação de mestrado em construção civil – Universidade Federal de São Carlos. São Paulo, SP, Brasil, 2009. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/4655/3273.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 16 fev. 2020.



JUSTIÇA DO TRABALHO

TRT da 11ª Região (AM/RR)

Revista do Tribunal
Regional do Trabalho
da 11ª Região

Jurisprudência

SALDA OS ANTONIETTI
DO SEMINÁRIO

1. Salda os Antonietti
2. Salda os Antonietti
3. Salda os Antonietti
4. Salda os Antonietti



AÇÃO CIVIL PÚBLICA

PROCESSO TRT nº 0000073-65.2019.5.11.0004 (ROT)

ACORDÃO 1ª turma

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE VIGILANTES APRENDIZES. OBSERVÂNCIA DA EXIGÊNCIA LEGAL E DA IDADE MÍNIMA DE 21 ANOS.

O art. 429 da CLT estabelece a obrigatoriedade às empresas de contratação de aprendizes, em percentual de 5% (cinco) a 15% (quinze) do total de seus empregados, desde que o exercício das atividades demande formação profissional, excluídas as funções que requeiram habilitação profissional de nível técnico ou superior. No caso do vigilante, a aprovação em curso de formação específico exigida por força do art. 16, inc. IV, da Lei nº 7.102/1983, como requisito para o exercício das atividades de segurança e vigilância privadas não se confunde com a habilitação profissional obtida em curso técnico de nível médio de que trata o Decreto nº 5.598/2005. A única limitação imposta à contratação de vigilantes aprendizes é a idade mínima de 21 anos, nos termos do inc. II do art. 16 da Lei nº 7.102/1983. Recurso ordinário do douto *Parquet* a que se dá provimento parcial, para que seja observada a exigência legal.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, oriundos da MM. 4ª Vara do Trabalho de Manaus, em que são partes, como recorrente, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, e recorrido, AMAZON SECURITY LTDA.

O autor ingressou com ação civil pública postulando, liminarmente, a expedição de mandado para que a requerida promova a contratação e matrícula de aprendizes necessários para o atingimento da cota mínima legal, no prazo de 90 dias, sob pena de multa mensal de R\$74.000,00. No mérito, requereu: i) a confirmação, em definitivo, da liminar retromencionada; ii) indenização por danos morais coletivos (R\$800.000,00), a ser revertida preferencialmente para instituição sociais sem fins lucrativos ou Órgãos Públicos, a ser indicada, no momento oportuno; iii) juros e correção monetária.

A antecipação de tutela foi indeferida (ID. 5c2577b).

Após regular instrução do feito, a MM. Vara rejeitou a preliminar de inépcia da inicial e de ilegitimidade ativa; no mérito, julgou improcedentes os pedidos.

Irresignado, o douto *Parquet* recorreu da decisão e o reclamado apresentou contrarrazões.

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso porque preenchidos os requisitos de admissibilidade.

PRELIMINAR

Suscita a reclamada, em contrarrazões, a preliminar de não conhecimento do apelo do *Parquet* por ausência de ataque específico à decisão primária.

Razão não lhe assiste.

A motivação, de fato, é pressuposto de admissibilidade recursal, cumprindo à parte sucumbente não apenas declinar as razões de seu inconformismo, mas atacar precisamente os fundamentos que embasaram a decisão recorrida, ao teor do art. 1010, incs. II e III, do CPC.

In casu, ao contrário do afirmado pelo demandado, o autor indicou as razões pelas quais discorda da sentença, atacando-a pontualmente. O douto *Parquet* renovou as normas que regem o contrato de aprendizagem, em especial as atinentes à cota; destacou que as referidas cotas decorrem de compromisso internacional assumido pelo Brasil nas Convenções nº 142 e nº 182 da OIT, consolidadas no Decreto nº 10.088/2019, e, em âmbito nacional, no III Plano de Prevenção e de Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador; bem como citou o posicionamento dos Tribunais pátrios acerca da questão. Logo, não há falar em ausência de ataque específico.

Rejeita-se.

MÉRITO

Expõe a recorrente em seu apelo os seguintes argumentos, assim resumidos: i) que a presente ação civil pública tem como pano de fundo a qualificação profissional do jovem na condição de aprendiz, e não de empregado; ii) que a Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) possibilitou que as condições negociadas por meio de instrumentos coletivos prevaleçam sobre certas determinações legais, contudo, é certo que a prevalência do negociado sobre o legislado, em desfavor do trabalhador de maneira ilimitada, viola princípios norteadores do Direito do Trabalho, tais como: o da prevalência da norma mais favorável, da irrenunciabilidade do trabalhador e da adequação setorial negociada; iii) que a nova regra trabalhista excepcionou determinados temas que se mostram vedados para a supressão ou redução de direitos mediante negociação coletiva trabalhista, dentre eles a aprendizagem (art. 611-B, incs. XXIII e XXIV, da CLT); iv) que ao negociar a base de cálculo da cota legal de aprendizagem, os sindicatos dispõem de direitos sociais que, em verdade, são por natureza indisponíveis e assim esbarram no princípio da adequação setorial negociada (que limita os poderes da negociação coletiva à incrementação dos direitos sociais da categoria representada ou à transação de direitos relativamente indisponíveis); v) que o Ministério do Trabalho e Previdência compartilha do mesmo entendimento, conforme consubstanciado no art. 375, § 6º da PORTARIA/MTP Nº 671, de 8.11. 2021; vi) que as cotas de aprendizagem decorrem de compromisso internacional assumido pelo Brasil nas Convenções nº 142 e nº 182 da OIT, consolidadas no Decreto nº 10.088/2019, e, em âmbito nacional, no III Plano de Prevenção e de Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador; vii) que não há qualquer amparo legal para o dimensionamento da cota de aprendizagem fora dos critérios impostos no art. 429 da CLT e no art. 52, *caput*, do Decreto nº 9.579/2018, os quais estipulam que a CBO - Classificação Brasileira de Ocupação, constitui o único critério a ser observado na inclusão de cargos para a

aferição da base de cálculo da cota; viii) que as normas instituidoras das cotas de aprendizagem são normas cogentes, de indisponibilidade absoluta, viabilizadoras de políticas públicas de desenvolvimento humano, não possuindo os sindicatos ou as empresas qualquer espécie de autonomia para dispor sobre elas, de modo a suprimir ou reduzir o seu alcance; ix) que o Decreto nº 9.579/2018 estabelece que deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos; x) que por meio da cota social, as empresas que exerçam atividades que possam comprometer a vida ou a saúde do aprendiz poderão solicitar ao Ministério do Trabalho que a carga horária dele seja cumprida em entidade concedente da experiência prática do aprendiz (art. 66 do Decreto nº 9.579/2018); xi) que a recorrida deve ser condenada a contratar um número de aprendizes suficiente para atingir a cota mínima de 5%, limitada ao máximo de 15% prevista no art. 429 da CLT, calculada sobre todas as funções que demandem formação profissional, conforme a CBO. Requer a reforma do julgado.

Em sede de defesa a empresa afirmou, em síntese, que possui a atividade econômica de vigilância armada privada; que dos 1.344 empregados apenas 110 exercem atividades administrativas; que após sofrer a fiscalização do *parquet* procedeu a contratação de 3 aprendizes para a área administrativa; que ao contratá-los não conseguiu encontrar maneiras ou locais para que os mesmos pudessem exercer suas atividades, em razão da ausência de demanda de trabalhos, contudo, segue com os mesmos em seu quadro de efetivo; que passou a estudar e a programar financeiramente a dispensa de empregados para a contratação de aprendizes no seu lugar, exercendo a função de vigilante, dentro das normas estabelecidas em lei; que ao proceder uma pesquisa de mercado, não conseguiu efetuar cadastro de reservas para o preenchimento das vagas, haja vista que, para exercer a atividade de vigilante, é necessário ter idade mínima de 21 anos, ter ensino fundamental e curso de formação de vigilantes, realizado por empresa

de curso devidamente autorizado (art. 155 da Portaria nº 3.233/2012 da PF), ou seja, é necessário preencher os requisitos de vigilante para exercer a atividade de menor aprendiz; que nenhum candidato se mostrou interessado, haja vista que como possui todos os requisitos para ser contratado como vigilante, não aceita ser contratado como aprendiz, com remuneração inferior ao pretendido; que as CCT do SINDEVAM expressamente prevêm que *“no cálculo da contratação de aprendizes devem ser excluídos da base de cálculo os vigilantes, armados e/ou desarmados, e de transporte de valores”*.

Analiso.

Consta do Auto de Infração nº 21587.586-9 (ID. 881fa88), lavrado pelo Ministério do Trabalho, Secretaria de Inspeção do Trabalho, em 11.10.2018:

Em ação fiscal indireta com a finalidade específica de verificar a contratação de aprendizes, o estabelecimento em destaque fora notificado a comparecer perante a Auditoria Fiscal do Ministério do Trabalho no dia 11/10/2018, a fim de comprovar o cumprimento da cota em questão.

Trata-se de ação incluída na programação da TERCEIRA SEMANA NACIONAL DA APRENDIZAGEM, na qual se destacou a importância da cota de aprendizagem, sobretudo na modalidade SOCIAL, para os casos de empregadores que não possuem condições físicas de alocarem os jovens aprendizes, e os destinam a órgãos públicos e entidades sem fins lucrativos, tudo em conformidade com as diretrizes constantes na legislação vigente, especialmente na INSTRUÇÃO NORMATIVA 146, de 25 de julho de 2018, do Ministério do Trabalho.

Conforme o CAGED de 07/2018, verificou-se que a empresa contava com 1352 empregados em seu quadro de pessoal. Feitas as exclusões legalmente determinadas, nos termos do art. 429 da CLT c/c com art. 9º e 10 do Decreto 5.598, de 2005, foi constatado, como base de cálculo para fixação da cota de aprendizes do estabelecimento, o quantitativo de 1344 empregados.

Foram consideradas na base de cálculo apenas as ocupações

que, de acordo com consulta à CBO (critério OBJETIVO), demandam formação profissional para efeito de fixação da base de cálculo da aprendizagem, de acordo com a legislação vigente, em especial o art. 10 do Decreto 5.598, de 2005.

As funções consideradas para a base de cálculo foram todas constantes da relação anexa. Aplicando-se o percentual mínimo de 5% (cinco por cento), com o arredondamento previsto no art. 429, § 1º da CLT, deveriam ter sido contratados 68 (SESSENTA E OITO) APRENDIZES. Todavia, o empregador manteve-se em posição de INÉRCIA. Movimentação ALGUMA fora comprovada pelo empreendimento no sentido do atendimento integral à FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E DA PROPRIEDADE.

Ressalta-se que FALTAM 65 (SESSENTA E CINCO) APRENDIZES para o empregador completar a cota de aprendizagem. Apenas admitiu três aprendizes.

Por fim, destaca-se que em Manaus, além de cursos de aprendizagem disponibilizados pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), conta com entidades sem fins lucrativos habilitadas para ministrar cursos de aprendizagem, por meio de cursos devidamente aprovados pelo Ministério do Trabalho. Não há, portanto, razões de que impeçam o empreendimento de cumprir com o dever legal de reserva e preenchimento de vagas destinadas aos jovens aprendizes.

Dentro do contexto de MAIS DE TREZENTOS ESTABE-LECIMENTOS alcançados, o presente auto de infração corresponde apenas ao SÉTIMO da série de fiscalizações decorrentes da Semana da Aprendizagem, no estado do Amazonas. Trata-se, portanto, de um DESTAQUE NEGATIVO ao empregador em questão, o qual será NOVAMENTE NOTIFICADO a comprovar o atendimento à cota legal.

Ressalta-se que uma das consequências para os empreendimentos descumpridores da legislação, além da fiscalização reiterada MENSALMENTE REALIZADA, será o encaminhamento de RELATÓRIO AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, o qual dará ensejo à propositura de AÇÃO CIVIL PÚBLICA, na qual poderá ser veiculado pedido de obrigação de atendimento à cota legal (natureza inibitória) e, ainda,

indenização por DANOS MORAIS COLETIVOS.

O montante terá por base ao menos o VALOR ECONOMIZADO pelo estabelecimento, mês a mês, em TODO O PERÍODO EM QUE SE MANTEVE EM CONDIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DA COTA DE APRENDIZAGEM, além do acréscimo de valor correspondente ao conteúdo punitivo e pedagógico da ação.

Após Apreciação Prévia dos fatos (ID. 497486a), o Ministério Público do Trabalho instaurou inquérito civil, tendo como denunciante a SRTE/AM.

Intimada, a empresa Amazon Security apresentou defesa (ID. a6fe486), afirmando ter respeitado a cota de contratação, destacando que o número de vigilantes não são considerados no cálculo da mesma.

Dispõe o art. 429 da CLT que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, assegurando ainda o art. 428 do mesmo diploma o contrato de trabalho em caráter de aprendizagem ao maior de 14 e menor de 24 anos, observada a compatibilidade de seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

Na base de cálculo da cota para a contratação dos aprendizes estão excluídas apenas as funções que demandem habilitação profissional de nível técnico ou superior ou as de natureza gerencial, direção ou confiança, conforme se extrai do art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005:

Art. 10. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º. Ficam excluídas da definição do *caput* deste artigo as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2º do art. 224 da CLT.

No que diz respeito à formação do vigilante, embora o art. 16, inc. IV, da Lei nº 7.102/1983 preconize como requisito para o exercício da atividade de vigilância e segurança privada a aprovação em curso de formação específica, realizado em estabelecimento autorizado, tal condição não se confunde com a habilitação profissional obtida por meio de curso técnico de nível médio, de que trata o Decreto nº 5.598/2005, que regulamenta o contrato de aprendizagem que tem natureza de curso técnico de nível médio, e não de formação específica.

Neste diapasão, tem-se que a exigência de formação profissional não caracteriza entrave à contratação de aprendizes para a atividade de vigilância. A única restrição que se impõe à hipótese consiste na observância da idade mínima de 21 anos para os aprendizes contratados para a função de vigilante, conforme prevê o inc. II do art. 16 da Lei nº 7.102/83:

Para o exercício da profissão, o vigilante preencherá os seguintes requisitos:

- I - ser brasileiro;
- II - ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos;

Respaldam esse entendimento a remansosa jurisprudência do TST em casos análogos. Vejamos:

(...) AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. EMPRESA DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA. ATIVIDADE DE RISCO. POSSIBILIDADE. Discute-se, no caso, a possibilidade de cobrar

das empresas de vigilância o cumprimento da exigência de contratar aprendizes (artigo 428 da CLT) e a inclusão da função de vigilante na base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelo estabelecimento (artigo 429 da CLT). A exigência de formação profissional equiparada à habilitação de nível técnico prevista na exceção do § 1º, do art. 10, do Decreto nº 5.598 /05, apontada pelo Regional como óbice para afastar a inclusão da função de vigilante na base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelo estabelecimento não se verifica, pois o curso de formação de vigilante mencionado na Lei nº 7.102/83 não se confunde com a habilitação obtida por meio de curso técnico de nível médio. Dessa forma, nada impede que as empresas que atuam na área de vigilância contratem aprendizes, desde que observem a margem de idade prevista no artigo 428 da CLT e o disposto no item II do artigo 16 da Lei nº 7.102/83 que prevê, para o exercício da função de vigilante, a idade mínima de 21 anos. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 50300-82.2009.5.04.0011. Relator Ministro Márcio Eurico Viral Amaro. 8ª Turma. Data de publicação: DEJT 13/5/2016).

.....

MANDADO DE SEGURANÇA. BASE DE CÁLCULO PARA AFERIÇÃO DO NÚMERO DE APRENDIZES A SEREM CONTRATADOS. INCLUSÃO DOS VIGILANTES. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. POSSIBILIDADE. Cinge-se a controvérsia acerca da possibilidade de inclusão do número de trabalhadores que ocupam o cargo de vigilante na reclamada, no cômputo da base de cálculo para aferição da quantidade de vagas a serem preenchidas por aprendizes, na forma do disposto no art. 429 da CLT: “Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional”. O Decreto nº 5.598/2005, que regulamenta o tema, em seu artigo 10, § 2º, é expresso ao estabelecer que a base de cálculo para definição do número de aprendizes é composta por todas as funções existentes na empresa, sendo irrelevante

se só podem ser exercidas pelos maiores de 18 anos. Registra-se que não se inserem na base de cálculo para contratação de aprendizes os cargos que exigem habilitação técnica ou de nível superior, assim como os cargos de direção, nos termos do § 1º, do referido art. 10 do Decreto nº 5.598/2005. Neste aspecto, importante destacar que, embora existia a exigência da aprovação em curso de formação específico (artigo 16, IV da Lei nº 7.102/1983) para fins do exercício da profissão de vigilante, tal condição não se confunde com a “habilitação profissional de nível técnico” de que trata o § 1º do artigo 10 do Decreto nº 5.598/2005, acima transcrito. Isso porque tal habilitação é obtida por meio de curso técnico de nível médio, não se confundindo com o curso de formação de vigilante mencionado na Lei nº 7.102/1983. De outra sorte, destaque-se que a redação dada ao artigo 428 da CLT pela Lei nº 11.180/2005 ampliou a faixa etária das pessoas que podem firmar contrato de experiência para até 24 anos de idade. Tal fato, aliado à previsão constante no artigo 16, inc, II, da Lei nº 7.102/1983, no sentido de que a idade mínima para o exercício da profissão de vigilante é de 21 anos, impõe claramente de cômputo do número desses profissionais na apuração dos montantes mínimos e máximos de vagas a serem ocupadas por aprendizes, na forma do artigo 429 da CLT, ainda que não sejam, necessariamente, menores de idade. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 1112-02.2012.5.23.0007. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta. 2ª Turma. Data de publicação: DEJT 6/3/2015).

.....

(...) RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. CRITÉRIO DE CÁLCULO PARA O NÚMERO DE APRENDIZES A SEREM CONTRATADOS. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. POSSIBILIDADE DE INTEGRAÇÃO NA BASE DE CÁLCULO DA COTA DE APRENDIZAGEM. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 227, acolheu inteiramente os fundamentos da aclamada doutrina internacional da proteção integral e prioritária da criança, do adolescente e do jovem, inaugurando no ordenamento jurídico brasileiro um novo paradigma de tratamento a ser destinado ao ser humano que se encontra na peculiar condição de pessoa em desenvolvimento. Dentro desta nova cultura jurídica, o art.

7º, XXXIII, da CF/88 conferiu aos menores de 16 anos o direito fundamental ao não trabalho (com o fim de preservar o seu desenvolvimento biopsicossocial), salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos - em perfeita harmonização com o também direito fundamental à profissionalização (art. 227, *caput*). Constata-se, assim, que o contrato de aprendizagem foi ressalvado pela própria Constituição (art. 7º, XXXIII; art. 227, § 3º, I), sendo tradicionalmente regulado pela CLT (arts. 428 a 433). É, na verdade, contrato empregatício, com típicos direitos trabalhistas, embora regido com certas especificidades. Segundo a lei, é pacto ajustado por escrito pelo qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 anos e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, comprometendo-se o aprendiz a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (art. 428, *caput*, CLT, segundo redação da Lei nº 11.180/2005). Embora se trate de um pacto empregatício, no contrato de aprendizagem a atividade laboral deve estar subordinada à dinâmica e aos fins pedagógicos, integrando-se a um processo educativo mais abrangente e, sem dúvida, predominante. No caso dos autos, a dúvida paira precisamente sobre a necessidade ou não da formação técnico-profissional metódica para o exercício das profissões de vigilantes, ao ponto de legitimar a contratação de aprendizes. Pela descrição contida na CBO, pode-se constatar que as atividades de vigilantes se mostram sujeitas a ensino metódico, devendo integrar a base de cálculo da cota da aprendizagem. Está claro, desse modo, que os vigilantes devem compor a base de cálculo da cota de aprendizagem fixada pelo art. 429 da CLT, porém observado o parâmetro etário legal de profissionais com idade mínima de 21 anos (item II do artigo 16 da Lei nº 7.102/83). Assim, se o parâmetro etário é reduzido (de 21 anos até antes de 24 anos), o percentual de contratos de aprendizagem pertinentes nesses casos deve se situar no limite mínimo do art. 429, *caput*, da CLT, em face da necessária proporcionalidade também incidente, em observância à legislação pertinente. Observa-se, para ambos os casos, ademais, o percentual legal de 5% (cinco por cento), nos termos

do art. 429 da CLT. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (TST - RR: 540-15.2013.5.04.0662. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. 3ª Turma. Data de publicação: DEJT 27/10/2017).

As normas são claras no sentido de que as atividades de vigilantes se mostram sujeitas a ensino metódico, devendo integrar a base de cálculo da cota de aprendizagem, observado o parâmetro etário legal de profissionais com idade mínima de 21 anos.

A Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, na contramão da legislação aplicável à matéria, dispõe que *“no cálculo da contratação de aprendizes devem ser excluídos da base de cálculo os vigilantes, armados e/ou desarmados, e de transporte de valores”* (CCTs 2017/2018 e 2019/2020 - cláusula vigésima sétima).

Entendo que a cláusula convencional não pode prevalecer. Primeiro, porque contraria as normas que regem a matéria. Segundo, porque destoa da jurisprudência pátria. Terceiro, porque limitou a base de cálculo para contratação de aprendiz, sem estabelecer qualquer benefício proporcional. Quarto, porque de acordo com o Decreto nº 8.740/2016 e Portaria nº 693/2017, os estabelecimentos de segurança privada e transporte de valores (cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas) podem manter os aprendizes cursando a prática e teoria nas entidades qualificadas em formação técnico profissional, bem como podem requerer junto ao Ministério do Trabalho a assinatura de Termo de Compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.

Importante salientar que o negociado tem prevalência sobre o legislado quando, entre outros, dispuser sobre as hipóteses elencadas no art. 611-A da CLT, dele não constando a contratação de aprendizes. Pelo contrário, constituem objeto ilícito de norma coletiva a supressão de medidas de proteção legal de crianças e adolescentes (art. 611- B, inc. XXXIV, da CLT). Daí entender que a

redução de cotas inclusivas previstas em lei não se insere no âmbito de negociação coletiva, sobretudo quando objetiva mitigar medidas de proteção social.

In casu, divergindo do entendimento do julgador monocrático, deve a Amazon Security Ltda. providenciar a contratação de aprendizes em número equivalente a no mínimo 5% e no máximo 15% dos empregados por ela mantidos em funções que demandem formação profissional, incluído nesse percentual a função de vigilante, no prazo de 120 dias, a contar do trânsito em julgado, sob pena de multa pecuniária de R\$500,00 por dia, até o máximo de R\$ 50.000,00, a ser revertida em favor do Projeto Acolher Digital da Inspetoria Laura Vicuña - Casa que tal Mamãe Margarida, conforme decidido pelos membros desta Turma Revisora na sessão de julgamento.

Registre-se que, na inicial o *parquet* requereu, para hipótese de descumprimento da obrigação de fazer, **multa** mensal, de R\$74.000,00.

Importa ressaltar que as *astreintes* não constituem um fim em si mesmas. Têm por finalidade compelir o condenado ao cumprimento da obrigação, uma vez que o comando judicial puro e simples, desprovido de imposição de natureza pecuniária, não se revela eficaz. Não se trata de sanção propriamente dita. Sua fixação não deve ser tão alta de modo a inviabilizar a contratação dos aprendizes, nem tão irrisório a desencorajar o cumprimento da obrigação.

Entendo aplicável o teor dos arts. 412 e 413 da Lei Substantiva Civil, *verbis*:

art. 412. O valor da cominação imposta na cláusula penal não pode exceder o da obrigação principal.

art. 413. A penalidade deve ser reduzida equitativamente pelo juiz se a obrigação principal tiver sido cumprida em parte, ou se o montante da penalidade for manifestamente excessivo, tendo-se em vista a natureza e a finalidade do negócio.

Dano moral coletivo. Diante desta moldura fática, percebe-se que, efetivamente, a empresa descumpriu regra legal (art. 429 da CLT) que ocasionou a emissão do auto de infração emitido pela fiscalização da SRTE, cuja obrigação de fazer requerida recebeu endosso probatório. Logo, subsiste o dever indenizatório da empresa, pelos danos morais causados à coletividade dos trabalhadores.

As medidas previstas na ordem legal estão fundadas nos princípios da dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, havendo a Constituição da República elencado ambos como fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, incs. III e IV), estabelecendo que a ordem econômica tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170).

É bem verdade que a empresa pode e deve buscar o lucro, finalidade essencial ao seu funcionamento e desenvolvimento, porém sem olvidar que a operacionalização das suas atividades gera reflexos sociais e que estes devem repercutir positivamente na coletividade, colaborando assim na construção de uma sociedade não só mais próspera, mas também mais equânime e humana.

O dano moral coletivo está previsto no art. 1º, inc. IV, da Lei nº 7.347 /1985, que dispõe:

Regem-se pelas disposições desta lei sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:

[...]

IV - a qualquer outro interesse difuso ou coletivo;

Também o art. 6º, inc. VI, da Lei nº 8.078/1990 estatui:

São direitos básicos do consumidor:

[...]

VI- a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos;

Para Carlos Alberto Bittar Filho, o *“dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos (...) Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerada, foi agredido de uma maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico ...”* (in Ação Civil Pública na Perspectiva dos Direitos Humanos, 2ª ed. - São Paulo, LTr. 2008, pág. 148).

Segundo Maurício Godinho Delgado, o dano moral coletivo configura-se em vista da lesividade que as afrontas trazem à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à segurança e bem-estar dos indivíduos, ao exercício dos direitos sociais e individuais, à ideia de uma sociedade livre, justa e solidária, à noção e realidade de justiça social. Em suma, trata-se de desrespeito a toda uma miríade de bens, valores, regras, princípios e direitos de exponencial importância ao Estado Democrático de Direito que a Constituição quer ver cumprido no Brasil, em benefício de toda a sua população. Ressalta entre esses atos lesivos que ensejam indenização por danos morais coletivos, a utilização de força de trabalho em condições degradantes (Curso de Direito do Trabalho, 16ª ed. - São Paulo: LTr. 2017, p. 745/746).

Conforme dito antes, identifica-se o descumprimento pela ré de norma legal, a autorizar o deferimento da pretensão indenizatória.

Relativamente ao **valor**, devem ser observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, bem como a finalidade pedagógica visada pelo legislador. O douto *parquet* requereu a título de indenização por dano moral coletivo o montante de R\$800.000,00, que considero excessivo e que poderá impedir a ré de levar a bom termo as providências necessárias. Em outras palavras: a fixação de *quantum* tão elevado pode ocasionar efeito reverso, por não permitir

a realização das contratações dos aprendizes.

Ademais, na hipótese *sub judice*, deve-se levar em conta alguns aspectos: i) trata-se de uma única irregularidade cometida pela empresa; ii) ao ser instada pelo MPT, a reclamada contratou, de imediato, 3 aprendizes, o que denota boa vontade na solução do problema; iii) tudo indica que as outras contratações não ocorreram em razão do disposto na cláusula da CCT, ou seja, havia evidente dúvida justificável acerca dessa obrigação; iv) inexistente prova de que o descumprimento tivesse causado repulsa social de significativa repercussão.

Diante deste quadro, defiro o valor de R\$80.000,00 a título de indenização por danos morais coletivos, por considerá-lo justo e equilibrado, a ser revertido em favor do Projeto Acolher Digital da Inspeção Laura Vicuña - Casa Mamãe Margarida, de acordo com o decidido pela Turma julgadora em sessão.

DISPOSITIVO

Conheço do recurso e rejeito a preliminar de ausência de dialeticidade; no mérito, dou-lhe provimento parcial para: i) determinar que a reclamada providencie a contratação de aprendizes em número equivalente a, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% dos empregados por ela mantidos em funções que demandem formação profissional, incluída nesse percentual a função de vigilante, no prazo de 120 dias, a contar do trânsito e em julgado, sob pena de multa pecuniária de R\$500,00 por dia, até o máximo de R\$50.000,00, a ser revertido em favor de projetos institucionais, sociais ou fundo para defesa dos direitos trabalhistas, a ser indicado pelo MPT; ii) deferir indenização pelo dano moral coletivo, no valor arbitrado de R\$80.000,00, a ser revertido em favor do Projeto Acolher Digital da Inspeção Laura Vicuña - Casa Mamãe Margarida, conforme fundamentação. Inverte-se o ônus de sucumbência. Custas pela reclamada,

calculadas sobre o valor arbitrado de R\$80.000,00, no importe de R\$1.600,00.

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores SOLANGE MARIA SANTIAGO MORAIS - Presidente; FRANCISCA RITA ALENCAR ALBUQUERQUE - Relatora; DAVID ALVES DE MELLO JÚNIOR e o Excelentíssimo Procurador Regional do Trabalho da PRT da 11ª Região, JORSINEI DOURADO DO NASCIMENTO, que sustentou oralmente.

ISTO POSTO

ACORDAM os Desembargadores do Trabalho da **PRIMEIRA TURMA** do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade de votos, conhecer do recurso e rejeitar a preliminar de ausência de dialeticidade; no mérito, por maioria, dar-lhe provimento parcial para: i) determinar que a reclamada providencie a contratação de aprendizes em número equivalente a, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% dos empregados por ela mantidos em funções que demandem formação profissional, incluída nesse percentual a função de vigilante, no prazo de 120 dias, a contar do trânsito e em julgado, sob pena de multa pecuniária de R\$500,00 por dia, até o máximo de R\$50.000,00, a ser revertido em favor de projetos institucionais, sociais ou fundo para defesa dos direitos trabalhistas, a ser indicado pelo MPT; ii) deferir indenização pelo dano moral coletivo, no valor arbitrado de R\$80.000,00, a ser revertido em favor do Projeto Acolher Digital da Inspetoria Laura Vicuña - Casa Mamãe Margarida, conforme fundamentação. Inverte-se o ônus de sucumbência. Custas pela reclamada, calculadas sobre o valor arbitrado de R\$80.000,00, no importe de R\$1.600,00. Voto parcialmente divergente da Exma. desembargadora do Trabalho SOLANGE MARIA SANTIAGO MORAIS, que deferia a indenização pelo dano moral coletivo, no valor de R\$800.000,00.

Sessão de Julgamento Telepresencial realizada no dia 6 de dezembro de 2022. Assinado em 7 de dezembro de 2022. DESEMBARGADORA FCA. RITA A. ALBUQUERQUE - Relatora

PROCESSO TRT nº 0000502-70.2021.5.11.0001 (ROT)
ACORDÃO 1ª TURMA

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DE COTA DE APRENDIZES. O descumprimento à legislação - no que diz respeito à ausência de contratação da cota de mínima de aprendizes por parte da requerida - afirmado pelo *Parquet* Laboral e comprovado nos autos - resultou em lesão a interesses metaindividuais, de modo a atrair o dever de compensação pelo dano extrapatrimonial coletivo (interesse difuso). O propósito da indenização por dano moral coletivo não é apenas compensar o eventual dano sofrido pela coletividade, mas também punir o infrator de forma a desencorajá-lo a agir de modo similar no futuro e servir de exemplo a outros potenciais causadores do mesmo tipo de dano.

O requerente MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO ajuizou a presente Ação Civil Pública, em face de METALÚRGICA MARLIN S.A. INDÚSTRIA COMÉRCIO IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO, postulando a condenação da requerida na obrigação de promover e manter a contratação e matrícula de aprendizes, no percentual de 5% a 15%, do número de trabalhadores em funções que demandem formação profissional, sob pena de multa diária. Pleiteou, ainda, a condenação da requerida em indenização por dano moral coletivo (R\$52.800,00). Requereu a concessão da tutela de urgência, para empregar e/ou matricular 4 aprendizes para complementar o percentual mínimo de 5% exigido por Lei, sob pena de multa diária. Ao final, atribuiu à causa o valor de R\$52.800,00.

A medida liminar foi indeferida pela decisão interlocutória de ID. 634548c.

A requerida METALÚRGICA MARLIN S.A. INDÚSTRIA COMÉRCIO IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO apresentou contestação alegando as seguintes teses defensivas: sempre houve cumprimento integral da cota legal de empregados aprendizes; durante um breve período, no auge da pandemia, faltaram candidatos para as vagas de aprendiz; não seria cabível a indenização por dano moral coletivo por falta dos requisitos para tanto. Ao final, requereu a total improcedência da Ação Civil Pública.

Ao proferir a sentença de mérito, a Excelentíssima Juíza do Trabalho MONIQUE DOMINICHEL DO NASCIMENTO BASSO julgou a Ação Civil Pública procedente, condenando a requerida METALÚRGICA MARLIN S.A. INDÚSTRIA COMÉRCIO IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO a manter a contratação de empregados aprendizes na quantidade suficiente para o cumprimento da cota mínima, esta baseada nas informações do CAGED 2021, bem como a obrigação de pagar a quantia de R\$10.146,77, a título de indenização por dano moral coletivo.

A requerida apresentou petição ao órgão julgador de primeiro grau, solicitando o parcelamento da indenização por dano moral coletivo, em 6 parcelas, o que foi deferido pelo Juízo, conforme a decisão de ID. 0350ba6.

Em 01/12/2021, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO interpôs Recurso Ordinário, arguindo a nulidade da sentença, por ausência de intimação pessoal do membro do *Parque* Laboral. No mérito, alegou a nulidade do deferimento da parcela da dívida e pugnou pela majoração da indenização por dano moral coletivo para R\$52.800,00.

O Excelentíssimo Juiz do Trabalho DJALMA MONTEIRO DE ALMEIDA denegou seguimento ao referido Recurso Ordinário, por intempestividade. Em face dessa decisão, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO interpôs Agravo de Instrumento.

Por sua vez, a requerida METALÚRGICA MARLIN S.A. INDÚSTRIA COMÉRCIO IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO apresentou contrarrazões.

Na qualidade de fiscal da ordem jurídica (*custos iuris*), o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO manifestou-se pelo provimento do Agravo de Instrumento e, na sequência, do Recurso Ordinário.

Ao julgar o Agravo de Instrumento do *Parquet* Laboral, esta Corte Regional deu seguimento ao Apelo, por considerar que, diante da ausência da regular notificação pessoal do membro do requerente, não se poderia falar em intempestividade.

FUNDAMENTAÇÃO

DA ADMISSIBILIDADE DO RECURSO

Atendidas as exigências legais de admissibilidade, o conhecimento do presente Recurso Ordinário é medida que se impõe.

DO MÉRITO RECURSAL

Da nulidade da sentença por vício de intimação do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O requerente alegou que houve violação da regra que garante a prerrogativa de intimação pessoal dos membros do Ministério Público do Trabalho, seja para a apresentação de razões finais, seja acerca da sentença de mérito prolatada.

Com efeito, a questão já foi solucionada por ocasião do julgamento do Agravo de Instrumento interposto. Decidiu-se que:

(...) Verifica-se, ainda, que houve a devida intimação pessoal do membro do Parquet Laboral, para a manifestação de réplica e razões finais, conforme o que se extrai do teor da ata de audiência, de 21/09/2021, a seguir transcrita: (...) Conforme se vê, o membro do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO teve ciência pessoal do prazo para eventualmente apresentar réplica e razões finais, já que o Excelentíssimo Procurador do Trabalho JORSINEI DOURADO DO NASCIMENTO estava presente na sessão. Já em relação à data designada para

a publicação da sentença, o órgão julgador de primeiro grau considerou cientificado o membro do Parquet Laboral, porque se baseou na jurisprudência consubstanciada na Súmula n. 197, do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual “O prazo para recurso da parte que, intimada, não comparecer à audiência em prosseguimento para a prolação da sentença, conta-se de sua publicação”. Ocorre que esse entendimento jurisprudencial não se aplica à Advocacia Pública e, do mesmo modo, não se aplica ao MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, pois a prerrogativa da intimação pessoal é incompatível com a presunção de ciência enunciada pelo citado verbete jurisprudencial. A ementa a seguir transcrita bem representa o entendimento aqui esposado, verbis: (...). Portanto, não há falar em intempestividade do Recurso Ordinário, pois o Parquet Laboral tomou ciência da sentença quando foi notificado pessoalmente para manifestação acerca do parcelamento do débito da empresa ré, em 01/12/2021, data em que também interpôs o referido Apelo, isto é, antes mesmo da fluência do prazo recursal. Assim, o Recurso Ordinário do agravante (ID. 946610b) deve ser admitido e regularmente processado, nesta instância recursal (juízo ad quem).

Logo, suprida a falta da intimação pessoal, com a admissão do Apelo considerado tempestivo, não há nulidade a ser pronunciada (art. 796, a, da CLT).

Rejeita-se, portanto, a preliminar epigrafada.

Da nulidade do parcelamento da dívida

Nas razões recursais, o Parquet Laboral sustentou que o Despacho de ID. 0350ba6, deferindo o parcelamento da dívida para a requerida, estaria eivado de nulidade, em razão da falta de intimação pessoal da sentença.

Todavia, conforme já explicitado, a falta de intimação pessoal foi suprida com a admissão do Apelo considerado tempestivo e, por essa razão, não há nulidade a ser decretada (art. 796, a, da CLT).

Do valor da indenização por dano moral coletivo

No seu Apelo, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO insurgiu-se contra o valor arbitrado na sentença de mérito, a título de indenização por dano moral coletivo (R\$10.146,77). Argumentou que a conduta da requerida afrontou a ordem jurídica trabalhista e os interesses de todos os atuais e futuros empregados. Com isso, deveria haver a devida reparação, nos termos do art. 186, do Código Civil. Além disso, a requerida teria descumprido princípios de responsabilidade social, a exemplo da transparência, do comportamento ético, do respeito ao estado de direito, entre outros. Requereu, assim, a majoração da referida indenização para o valor pleiteado inicialmente (R\$52.800,00).

Passando-se ao deslinde da controvérsia, registre-se de início que a doutrina e a jurisprudência têm vislumbrado no ordenamento jurídico pátrio os fundamentos jurídicos para a reparação de danos não patrimoniais, de âmbito coletivo, a partir da introdução na nossa sociedade constitucionalizada da ideia de interesse difuso, coletivo e individual homogêneo, cujo conceito legal foi dado pelo Código de Defesa do Consumidor, Lei n. 8.078/1990, *in verbis*:

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

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;

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim

entendidos os decorrentes de origem comum. (destacamos).

Há, ainda, a previsão expressa, no art. 6º, VI, da Lei n. 8.078/1990, de “efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais individuais, coletivos e difusos”.

Sônia Mascaro Nascimento, citando o jurista João Carlos Teixeira, conceitua o dano moral coletivo como:

A injusta lesão a interesses metaindividuais socialmente relevantes para a coletividade (maior ou menor), e assim tutelados juridicamente, cuja ofensa atinge a esfera moral de determinado grupo, classe ou comunidade de pessoas ou até mesmo de toda a sociedade, causando-lhes sentimento de repúdio, desagrado, insatisfação, vergonha, angústia ou outro sofrimento psicofísico. (in “Assédio Moral Coletivo no Direito do Trabalho”, Revista Ltr, v. 73, maio/2009, pág.558).

A citada autora, no mesmo artigo cujo trecho acima foi transcrito, mostra-nos que, assim como o dano moral individual, o dano moral coletivo tem seus elementos formadores compostos por: i) conduta antijurídica do agente, seja pessoa física ou pessoa jurídica; ii) ofensa a interesses jurídicos fundamentais, de natureza extrapatrimonial, titularizados por uma determinada coletividade; iii) intolerabilidade da ilicitude, diante da realidade apreendida e da sua repercussão social; iv) nexos causal observado entre a conduta e o dano correspondente à violação do interesse coletivo.

No caso dos autos, o descumprimento à legislação - no que diz respeito à ausência de contratação da cota de mínima de aprendizes por parte da requerida - afirmado pelo *Parquet* Laboral e comprovado nos autos - resultou em lesão a interesses metaindividuais, de modo a atrair o dever de compensação pelo dano extrapatrimonial coletivo (interesse difuso).

A pretensão indenizatória deve ser atendida, como de fato foi, considerando que a conduta imputada à requerida não somente se traduziu em um descumprimento de regras da legislação pátria, mas também afigurou-se grave, intolerável e com repercussão social relevantíssima, tendo em vista que afetou diretamente a coletividade de jovens que necessitam dos contratos de aprendizagem, a fim de facilitar o ingresso no mercado de trabalho.

O desrespeito aos direitos trabalhistas não pode ser considerado uma opção pelo empregador nem deve ser tolerado pelo Poder Judiciário, sobretudo no Estado Democrático de Direito, em que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho representam fundamentos da República.

O propósito da indenização por dano moral coletivo não é apenas compensar o eventual dano sofrido pela coletividade, mas também punir o infrator de forma a desencorajá-lo a agir de modo similar no futuro e servir de exemplo a outros potenciais causadores do mesmo tipo de dano.

Quanto ao pretendido valor da indenização (R\$52.800,00), embora pudesse exercer forte desestímulo à reiteração da ilicitude (caráter pedagógico), a desproporção em relação ao dano e à conduta minimamente culposa da requerida não permitem a majoração perseguida.

A quantia postulada pelo *Parquet* Laboral, a título de indenização por dano moral coletivo, mostra-se excessiva, sobretudo porque ficou evidenciado que a requerida comprovou o preenchimento da cota de aprendizes, ainda, em agosto de 2021, mesmo vivenciando o grave contexto pandêmico (COVID-19), que notoriamente afetou o mercado de trabalho, inclusive privando os trabalhadores jovens da formação profissional adequada.

Por essa razão, mostra-se proporcional e razoável a quantia fixada pelo órgão julgador de primeiro grau (R\$10.146,77), a título de indenização por dano moral coletivo. Esse montante, nos dias atuais

de estagnação da economia do país, mostra-se capaz de atingir as finalidades compensatória, pedagógica e punitiva, da indenização.

Assim, a quantia fixada mostra-se justa, diante das infrações cometidas pela empresa requerida e das circunstâncias em que ocorreu o descumprimento (notória dificuldade gerada pela pandemia do novo coronavírus - COVID-19), conforme bem fundamentado na sentença recorrida. Acrescente-se o esforço efetivo da requerida em minimizar a ofensa, ao cumprir a cota legal de contratação de aprendizes, ainda em agosto de 2021.

Desse modo, a sentença recorrida não merece reparos, porquanto apresentou motivação coincidente com o convencimento aqui explicitado, razão pela qual deve ser mantida pelos seus próprios fundamentos.

Nada a reformar.

Conclusão do Recurso

Em conclusão, conheço do Recurso Ordinário, rejeito a preliminar suscitada e, no mérito, nego-lhe provimento. Confirmando a sentença, em todos os seus termos, na forma da fundamentação.

DISPOSITIVO

Acórdão

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores FRANCISCA RITA ALENCAR ALBUQUERQUE - Presidente; SOLANGE MARIA SANTIAGO MORAIS - Relatora; DAVID ALVES DE MELLO JÚNIOR e a Excelentíssima Procuradora Regional do Trabalho da PRT da 11ª Região, JOALI INGRACIA SANTOS DE OLIVEIRA, que sustentou oralmente.

ISTO POSTO

ACORDAM os Desembargadores do Trabalho da PRIMEIRA TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade de votos, conhecer do Recurso Ordinário, rejeitar a preliminar suscitada e, no mérito, negar-lhe provimento. Confirmar a sentença, em todos os seus termos, na forma da fundamentação.

Sessão de Julgamento Telepresencial realizada no dia 13 de setembro de 2022. Desembargadora SOLANGE MARIA SANTIAGO MORAIS - Relatora.

AÇÃO RESCISÓRIA

PROCESSO TRT nº 0000176-16.2021.5.11.0000 (AR)

ACORDÃO SEÇÃO ESPECIALIZADA I

AÇÃO RESCISÓRIA. REPERCUSSÃO DE HORAS EXTRAS QUITADAS NOS DESCANSOS DO PETROLEIRO. LEI Nº 5.811/72. MATÉRIA CONTROVERTIDA. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO DE NORMA JURÍDICA. SÚMULAS Nº 83 DO TST E Nº 343 DO STF. Na época em que foi proferido o acórdão rescindendo, deferindo o pagamento da repercussão das horas extras adimplidas em contracheques nos descansos do petroleiro, previstos na Lei nº 5.811/72, ante a sua equiparação ao descanso semanal remunerado, existia grande controvérsia judicial acerca da interpretação da matéria nos Tribunais, o que obsta à pretensão rescisória, por tal fato não constituir violação manifesta de norma jurídica, nos moldes das súmulas nº 83, I, do TST e nº 343 do STF. ERRO DE FATO NÃO CONFIGURADO. PAGAMENTO DE REPERCUSSÃO DE HORAS EXTRAS ADIMPLIDAS NOS DESCANSOS DA LEI Nº 5.811/72. VEDADA ALTERAÇÃO DO DIVISOR. O erro de fato apto a ensejar a desconstituição da coisa julgada é aquele essencial ao julgamento da controvérsia, de modo que se o julgador não houvesse nele incorrido, o deslinde teria tido outro resultado, nos moldes do artigo 966, §1º, do CPC. Todavia, não é esse o caso dos autos, em que houve a condenação da Autora ao pagamento de repercussão das horas extras nos descansos do petroleiro, de acordo com os

montantes adimplidos nos contracheques. Desse modo, a pretensa alteração do divisor das horas extras, além de não configurar erro de fato, não é objeto de ação rescisória, por não se constituir em sucedâneo recursal. CABIMENTO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SÚMULA 219, II, DO TST. LEI 13.467/2017. PERCENTUAL. Em razão das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista a respeito de honorários advocatícios, o art. 791-A estabelece que o pagamento de honorários advocatícios decorrentes da sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. No caso em apreço, tendo sido a ação judicial ajuizada sob a vigência da Lei nº 13.467/2017 e de acordo com a súmula nº 219, II, do TST, revela-se cabível a condenação da Autora ao pagamento de honorários advocatícios em prol do patrono do Réu, no percentual de 5%, sobre o valor atualizado da causa, ante a improcedência do pleito rescisório. REVERSÃO DO DEPÓSITO PRÉVIO. AÇÃO RESCISÓRIA JULGADA IMPROCEDENTE POR UNANIMIDADE. ARTIGOS 974, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC E 5º DA IN Nº 31 DO TST. Por força dos artigos 974, parágrafo único, do CPC e 5º da IN nº 31 do TST, em sendo considerado, por unanimidade, improcedente o corte rescisório, o Tribunal deve determinar a reversão, em favor do Réu, da importância recolhida de 20% do valor da causa, conforme artigo 836 da CLT, a título de depósito prévio. *Ação Rescisória Julgada Improcedente.*

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Ação Rescisória, em que são partes, como Autora, PETRÓLEO BRASILEIRO S/A. - PETROBRAS e, como Réu, BRASILINO SANTOS SILVA.

No dia 04/05/2021, a Autora PETRÓLEO BRASILEIRO S/A. - PETROBRAS ajuizou Ação Rescisória c/c tutela provisória de urgência (ID. 6e9537a) em face do Réu BRASILINO SANTOS SILVA, com fundamento nos incisos V e VIII, do artigo 966 do CPC (violação manifesta à norma jurídica e erro de fato), visando desconstituir a coisa julgada decorrente do julgamento da ação trabalhista nº 0000961-10.2014.5.11.0004, na qual fora condenada a pagar diferenças salariais, a título de repercussão das horas extras quitadas sobre o

descanso do petroleiro de 24 horas previsto na Lei nº 5.881/72, equiparado ao repouso semanal remunerado.

Sucintamente, a Autora argumenta que o julgado rescindendo teria violado os artigos 7º, XV, da CF/88 e 1º da Lei nº 605/49, porquanto as folgas previstas na Lei nº 5.811/72 não poderiam ter sido equiparadas ao descanso semanal remunerada, por se tratar de dias úteis não laborados. À vista disso, requer não apenas a desconstituição da coisa julgada, como também o rejuízo da demanda com a improcedência dos pleitos trabalhistas. Pugna ainda pela condenação do Demandado ao pagamento de honorários advocatícios.

No dia 27/05/2021, em sede de Decisão Monocrática, no ID. (70cf3cd), restou indeferido o pleito de tutela provisória, que almejava suspender a execução da demanda trabalhista originária.

No dia 06/06/2021, a Autora interpôs Agravo Interno (ID. bcc95f6) em face da mencionada Decisão, o qual, contudo, após manifestação do Demandado (ID. cf5b101), não restou conhecido, por perda de objeto, conforme Acórdão (ID. 2bf8d65).

O Réu deixou transcorrer in albis o prazo de contestação, conforme registrado no Acórdão (ID. 2bf8d65 - Pág. 5).

Razões finais pela Autora (ID. 030b798) e pelo Réu (ID. f53fff6), na forma de memoriais.

Parecer Ministerial (ID. 2425080) opinando pela desnecessidade de sua intervenção processual.

É O RELATÓRIO

FUNDAMENTAÇÃO

ADMITE-SE a Ação Rescisória, porquanto foram preenchidos os requisitos legais de admissibilidade.

MÉRITO

AÇÃO RESCISÓRIA

a) NÃO CONFIGURADA VIOLAÇÃO MANIFESTA DE NORMA JURÍDICA. MATÉRIA CONTROVERTIDA.

Em sua exordial rescisória (ID. 6e9537a - Pág. 4 e ss.), a Autora assevera que a sua condenação, proferida nos autos da ação trabalhista nº 0000961-10.2014.5.11.0004, ao pagamento de diferenças salariais, a título de repercussão das horas extras quitadas sobre o descanso do petroleiro, teria violado os artigos 7º, XV, da CF/88, 7º da Lei nº 5.811/72 e 1º da Lei nº 605/49, mediante a sua indevida equiparação ao descanso semanal remunerado.

Examina-se.

De plano, cabe destacar que a ação rescisória é um instrumento processual excepcional, de cunho constitutivo-negativo, que almeja desconstituir a coisa julgada, nas hipóteses taxativamente previstas no artigo 966 do CPC, cuja manutenção ponha em risco a própria segurança jurídica.

Por assim dizer, diante da sua excepcionalidade, o corte rescisório não se destina a corrigir injustiças ou mesmo erros na apreciação de provas, não se constituindo em sucedâneo recursal, porquanto, na verdade, ele tenciona desconstituir a coisa julgada formada com graves violações ao ordenamento jurídico.

Sua singularidade decorre, exatamente, do exposto no artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal, segundo o qual a “lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”.

Em sendo dito isso, denota-se que, embora a Autora tenha alegado haver violação de norma jurídica e a configuração de erro de fato, na forma do artigo 966, incisos V e VIII, do CPC, não há como acolher a sua alegação.

Dentro desse cenário, impende transcrever o Julgado rescindendo (ID. d2d1aa8 - Pág. 8 e ss.) que condenou a Autora, nos moldes seguintes:

(...) Ouso discordar do entendimento do Juízo de 1º grau. Com razão o recorrente.

In casu, ficou demonstrado no processo que o autor trabalha em regime de jornada 14x21, com jornada de trabalho mensal de 168 horas, Id. bab0237, pág. 01 e seguintes, recebendo habitualmente horas extras.

Como visto acima, o Juízo entendeu não haver cláusula ou convenção de que os dias de folga se consubstanciam em repouso remunerado sobre os quais deverão repercutir as demais verbas trabalhistas.

Data vênia, entendo que os repouso usufruídos em regime de revezamento, equiparam-se ao repouso semanal remunerado da Lei nº 605/49, para todos os efeitos legais, de modo que os reflexos das horas extras devem incidir sobre esses dias de descanso.

Portanto, ao concluir-se que citadas horas extras haverão de repercutir nas folgas gozadas pelo obreiro, em nenhum momento colide com a regra contida no art. 7º da Lei n.º 605/49, a qual possui caráter geral e visa apenas garantir um patamar mínimo para a concessão do descanso semanal remunerado ao trabalhador.

Ora, no caso presente o reclamante trabalha em regime de revezamento 14x21 e, via de consequência, está a pretender a repercussão das horas extras habitualmente trabalhadas durante os 14 dias de labor sobre os 21 dias de folgas, o que não foi deferido pela sentença de origem. Em sendo o reclamante trabalhador petroleiro o mesmo se enquadra na regra diferenciada para a concessão de repouso semanais remunerados, prevista nos arts. 4º e 7º da Lei nº 5.811/1972, verbis:

“Art. 4º Ao empregado que trabalhe no regime de revezamento em turno de 12 (doze) horas, ficam assegurados, além dos já previstos nos itens I, II, III e IV do art. 3º, os seguintes direitos: (...) II - Repouso de 24 (vinte

e quatro) horas consecutivas para cada turno trabalhado. (...) Art. 7º - A concessão de repouso na forma dos itens V do art. 3º, II, do art. 4º e I do art. 6º quita a obrigação patronal relativa ao repouso semanal remunerado de que trata a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.”

Como visto, a lei assegura aos empregados da indústria do petróleo o direito a repouso de 24 horas consecutivas para cada turno trabalhado (regime de revezamento em turno de 12 horas). Além disso, estabelece que a concessão de repouso na forma prevista no art. 4º quita a obrigação patronal relativa ao repouso semanal remunerado de que trata a Lei nº 605/49.

Entretanto, no caso em tela, como antes dito, pretende o recorrente a repercussão das horas extras habitualmente recebidas durante os 14 dias de trabalho sobre 21 dias de folgas, o que não foi reconhecido pelo Juízo de origem que entendeu não se tratar de repouso remunerados.

In casu, entendendo que as horas extras habitualmente pagas durante os 14 dias de labor, haverá sim de repercutir nos 21 dias de folgas gozadas, cuja interpretação em nenhum momento colide com a regra contida no art. 7º da Lei n.º 605/49, a qual possui caráter geral e visa apenas garantir um patamar mínimo para a concessão do descanso semanal remunerado ao trabalhador.

Por outro lado, o fato do ACT prever um dia de descanso a cada um dia e meio de trabalho, não tem o condão de descaracterizar a natureza remunerada desse descanso, com todos os efeitos produzidos pelo labor em condições especiais, inclusive levando em conta que o regime de trabalho do autor é 14x21.

Não se pode interpretar de forma lesiva uma norma que pretende exatamente o contrário, ou seja, beneficiar o trabalhador que labora em condições adversas.

Desse modo, afirmar que os reflexos das horas extras não alcançam os dias de repouso concedidos pela Lei nº 5.811/72, implica dizer que o legislador subtraiu a possibilidade do trabalhador abrangido pela norma,

descansar e receber neste dia o equivalente ao que recebe pelo seu trabalho regular em condições adversas em regime de hora extra, o que é inadmissível, ante a prejudicialidade da interpretação.

Em outras palavras: seria o mesmo que estabelecer que no dia de descanso o empregado receba padrão remuneratório inferior aos dias laborados, caso preste hora extra com habitualidade.

Sobre a mesma matéria, já se manifestou o Colendo TST em diversos julgados, a exemplo do seguinte:

“(...) REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS NO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CRITÉRIO DE CÁLCULO. O entendimento consubstanciado na Súmula 172 do TST, conforme se extrai, não se limita apenas ao repouso semanal remunerado a que aludem a Constituição (artigo 7º, inciso XV) e a legislação laboral (artigos 1º da Lei 605/49 e 67 da CLT), estendendo seu âmbito de aplicação a toda espécie de repouso remunerado que venha a ser concedido em virtude de orientação contida em demais diplomas legais, instrumentos coletivos, condições contratuais ou liberalidade patronal. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (Proc: RR - 116100-06.2004.5.09.0654, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Julgamento: 07/12/2010, 6ª Turma. Public: DEJT 17/12/2010)”.

*No bojo do referido voto, o eminente Ministro Relator, esclareceu que: “A reclamada alega que a decisão utilizou critério equivocado para o cálculo do repouso semanal remunerado sobre as horas extras deferidas, pois as folgas concedidas, por força do art. 3º da Lei nº 5.811/72, não são repousos semanais remunerados. Aponta violação dos artigos 3º, V e 7º da Lei 5.811/72, 7º, caput e § 2º, da Lei 605/49 e 114 do Código Civil. Sem razão. A Súmula 172 do Tribunal Superior do Trabalho preconiza: **“REPOUSO REMUNERADO. HORAS EXTRAS. CÁLCULO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003** Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas. (ex-Prejulgado nº 52). O entendimento consubstanciado na referida Súmula, conforme se extrai, não se limita apenas ao repouso*

semanal remunerado a que aludem a Constituição (artigo 7º, inciso XV) e a legislação laboral (artigos 1º da Lei 605/49 e 67 da CLT), estendendo seu âmbito de aplicação a toda modalidade de repouso remunerado que venha a ser concedido em virtude de orientação contida em demais diplomas legais, instrumentos coletivos, condições contratuais ou liberalidade patronal. Daí por que a referida súmula não alude especificamente ao “repouso semanal remunerado”, mas simplesmente a “repouso remunerado”. Nesse sentido já se posicionou esta Corte por intermédio do julgamento dos processos: RR-1267-09.2010.5.01.0000, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT 17/09/2010; AIRR-373040-58.2004.5.12.0028, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 3ª Turma, DJ 22/09/2006 e RR-88900-77.2004.5.09.0022, Rel. Min. Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 27/11/2009. Vale ressaltar que os artigos da Lei 5.811/72, que tratam dos direitos atinentes ao petroleiro submetido ao regime de turnos ininterruptos de revezamento, estabelecem dias de repouso remunerado e que a própria lei assegura a quitação do repouso contemplado na Lei 605/49, quando concedido na forma nela prevista. Incólumes os artigos 3º, V e 7º da Lei nº 5.811/72, 7º, caput e §2º, da Lei 605/49 e 114 do Código Civil.”.

Frise-se por oportuno, que não se está aqui deixando de observar o ACT em sua integralidade (princípio do conglobamento), mas a correta interpretação acerca da natureza do descanso concedido na norma coletiva.

Portanto, entendo que o pagamento dos reflexos das horas extras em repouso deve observar o número de dias efetivamente trabalhados e o número de dias de descanso (folga), no caso, 14 dias de trabalho por 21 de folgas, abatendo-se evidentemente os valores pagos com relação aos repouso previstos na Lei n.º 605/49.

Portanto, acolho em parte as razões recursais no aspecto, uma vez que entendo indevida a repercussão em 13º salário, férias + 1/3 e depósitos do FGTS, sob pena de caracterização de bis in idem, conforme dispõe a OJ nº 394 da SDI-1 do TST.

Deverá ainda a recorrida proceder aos recolhimentos dos valores devidos a título de contribuição previdenciária sobre as parcelas ora reconhecidas, bem como inserir em folha de pagamento as parcelas vincendas, considerando que o obreiro continua com contrato de trabalho em vigor, ficando certo inclusive que o marco inicial para deferimento das verbas é a partir do dia 15.06.2009, já que o período anterior encontra-se fulminado pela prescrição quinquenal, na medida em que a presente ação foi ajuizada em 15.06.2014. (...)

À luz desse julgado, proferido no dia 30/07/2015 (ID. d2d1aa8 - Pág. 13), nota-se que, a partir da equiparação do descanso do petroleiro, previsto na Lei nº 5.811/72, ao descanso semanal remunerado, da Lei nº 605/49, restou deferido o pagamento de diferenças salariais decorrentes da forma de cálculo da repercussão das horas extras quitadas.

No aspecto, vale ressaltar **que o entendimento acima exposto encontrava alinhado à jurisprudência vigente na época.**

Tanto é que a súmula nº 19 deste TRT da 11ª Região, resultante do julgamento do IUJ nº 0000226-52.2015.5.11.0000, equiparou os descansos do petroleiro ao DSR, nos moldes abaixo:

(...) SÚMULA Nº 19. LEI Nº 5.811/72. REFLEXOS DE HORAS EXTRAS HABITUALMENTE PRESTADAS. INCIDÊNCIA.

Os descansos previstos na Lei nº 5.811/72 equiparam-se, para todos os efeitos, conforme o art. 7º do mencionado diploma legal, ao repouso semanal remunerado de que trata a Lei nº 605/49, inclusive no tocante à incidência dos reflexos das horas extras habitualmente prestadas.

Editada pela Resolução Administrativa nº 263/2016, publicada no Caderno Administrativo do DEJT nos dias 23, 26 e 27/9/2016, conforme disposto no art. 10 da RA nº 048/2010. (...)

Inclusive, vale dizer que o TST adotava a mesma ilação, abaixo:

(...) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. REFLEXO DE HORAS EXTRAS EM REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. LEI 5.811/72. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL DEMONSTRADA. PROVIMENTO DO APELO. Demonstrada a divergência jurisprudencial, nos termos da alínea a do artigo 896 da CLT, impõe-se o provimento do agravo de instrumento e o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. **RECURSO DE REVISTA. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. REFLEXO DE HORAS EXTRAS EM REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. LEI 5.811/72. ALEGAÇÃO DE DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. DECISÃO EM CONSONÂNCIA COM A SÚMULA 172 DO TST. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 333, DESTA CORTE, E § 4º, DO ART. 896, DA CLT. NÃO PROVIMENTO.** Nega-se provimento ao Recurso de Revista quando a decisão proferida está em consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência do C. TST, cristalizada na Súmula 172, do TST. Inteligência da Súmula 333 do TST e do artigo 896, § 4º, da CLT. **Com efeito, a Súmula 172, desta Corte, prevê a repercussão das horas extras habituais no repouso remunerado, não se restringindo às hipóteses de repouso semanal remunerado da Lei 605/49. Precedentes desta Corte.** Ora, tendo o recurso de revista por escopo a uniformização da jurisprudência trabalhista, nenhuma utilidade ver-se-á no processamento do apelo, quando o tema brandido for objeto de súmula ou de orientação jurisprudencial do TST, situações em que a missão da Corte terse-á, previamente, ultimado. Recurso de Revista conhecido e não provido. (RR -1074-29.2012.5.11.0005, Relator Desembargador Convocado: Cláudio Armando Couce de Menezes, Data de Julgamento: 18/11/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/11/2015)

PETROLEIROS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS SOBRE

REPOUSOS REMUNERADOS. ACÓRDÃO REGIONAL DE ACORDO COM A SÚMULA Nº 172 DO TST. NÃO CONFIGURAÇÃO DAS VIOLAÇÕES CONSTITUCIONAIS E LEGAIS. Não há que se falar em violação de dispositivo constitucional ou legal, contrariedade de súmula do TST ou em dissenso pretoriano, ou ainda, especificamente, em afronta ao art. 7º da Lei 5.811/72, cujo teor não limita o número de descanso semanal remunerado previsto no art. 3º da mesma lei, mas somente faz coincidir a quitação do repouso com a espécie prevista na Lei nº 605/49, **sendo oportuno afirmar que o entendimento previsto na Súmula n.º 172 do TST aplica-se a todos os repousos remunerados que sejam concedidos em virtude de orientação contida em lei, instrumentos coletivos, contrato de trabalho ou liberalidade patronal.** O Acórdão Regional foi proferido em consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência do TST, o que, em conformidade com o art. 896, § 4º, da CLT (com a redação anterior à Lei n.º 13.015, de 21 de julho de 2014) e com a Súmula n.º 333 do TST, acarreta o não processamento do recurso de Revista e, por consequência, o não provimento do Agravo de Instrumento. Precedentes. Agravo de instrumento não provido. (AIRR - 1187-77.2012.5.11.0006, Relator Desembargador Convocado: Américo Bedê Freire, Data de Julgamento: 25/11/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/11/2015) (...)

Complementando a jurisprudência, a título exemplificativo, a seguir:

(...) **REFLEXO DAS HORAS EXTRAS SOBRE O REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. PETROLEIRO.** A Súmula nº 172 do TST alude a -repouso semanal- sem especificar que se trate do repouso semanal remunerado. **E, no caso dos autos, a escala do autor, prevista nos Acordos Coletivos de fls. 98/235, era de três dias de trabalho por dois dias de folga, motivo pelo qual assim também devem ser calculados os reflexos das horas extras sobre os repousos.**

Provimento parcial do recurso autoral e desprovimento do recurso patronal. (TRT-1-RO: 00012758120125010075 RJ, Relator: Roberto Norris, Data de Julgamento: 26/11/2013, Quinta Turma, Data de Publicação:13/01/2014).(...)

Dentro desse contexto, apesar da Autora alegar que a atual jurisprudência do colendo TST consolidou o entendimento de que o descanso do petroleiro não se equipara ao DSR, para fins de repercussão das horas extras, **tem-se que essa matéria era, portanto, de interpretação controvertida nos Tribunais.**

Nessa medida, a controvérsia jurisprudencial acerca da questão não implica violação manifesta de norma jurídica, sendo, inclusive, a diretriz traçada pela súmula nº 83, I, do TST, abaixo:

(...) Súmula nº 83 do TST

AÇÃO RESCISÓRIA. MATÉRIA CONTROVERTIDA
(incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 77 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

I - Não procede pedido formulado na ação rescisória por violação literal de lei se a decisão rescindenda estiver baseada em texto legal infraconstitucional de interpretação controvertida nos Tribunais. (ex-Súmula nº 83 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003) (...)

Em idêntico sentido, a súmula nº 343 do STF prescreve que “*não cabe ação rescisória por ofensa a literal disposição de lei, quando a decisão rescindenda se tiver baseado em texto legal de interpretação controvertida nos tribunais*”.

Em tempo, impende realçar que a matéria controvertida não tem envergadura constitucional, tendo em vista que a CF/88 prevê genericamente o direito ao DSR, relegando à legislação infraconstitucional, conforme Lei nº 605/49 e Lei nº 5.811/72, a definição do que é considerado repouso remunerado e a respectiva forma de cálculo desse período de descanso.

Corroborando a inexistência de violação manifesta de norma jurídica, é a jurisprudência trabalhista aplicável em casos idênticos, abaixo:

(...) I - RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RÉU. AÇÃO RESCISÓRIA REGIDA PELO CPC DE 2015. ART. 966, V E § 5º, DO CPC DE 2015. PETROLEIRO. HORAS EXTRAS. REFLEXOS NAS FOLGAS COMPENSATÓRIAS. LEI 5.811/72. 1 - Ação rescisória ajuizada pela Petrobras, com fulcro no art. 966, V e § 5º, do CPC de 2015, pretendendo desconstituir acórdão que reconheceu o direito do reclamante de recebimento dos reflexos das horas extras nas folgas compensatórias decorrentes do regime especial de trabalho dos petroleiros. 2 - Impossibilidade de reconhecimento de ofensa aos arts. 3º, V, 4º, III, 6º, I e 7º da Lei 5.811/72, pois à época em que proferida a decisão rescindenda, em 10/11/2014, existia imensa controvérsia em torno da possibilidade de haver reflexos das horas extras nas folgas compensatórias concedidas aos empregados regidos pela Lei 5.811/72. Aplicação da Súmula 83 do TST. 3 - Quanto aos arts. 5º, caput e I, e 7º, XXVI, da Constituição Federal, não houve no acórdão rescindendo nenhuma manifestação quanto à matéria neles veiculada (princípio da isonomia e reconhecimento das normas coletiva), fato que atrai a incidência da Súmula 298, I e II, desta Corte. Recurso ordinário conhecido e provido. II - RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA. Diante do provimento dado ao recurso ordinário do réu, a fim de julgar improcedente a pretensão rescisória, fica prejudicada a análise do recurso ordinário interposto pela autora. Recurso ordinário prejudicado. (TST - RO: 5778620175170000, Relator: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 22/06/2021, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 25/06/2021)(...)

(...) AÇÃO RESCISÓRIA. PETROBRAS. FOLGAS PREVISTAS NA LEI 5.811/72. NATUREZA JURÍDICA CONTROVERTIDA NA JURISPRUDÊNCIA. SÚMULAS 343 DO STF E 83 DO TST.

A interpretação conferida pela decisão rescindenda quanto ao critério de cálculo do RSR, decorrente da integração das horas extras sobre as folgas compensatórias previstas na lei em comento, é notoriamente controvertida, tanto que instaurado neste Regional o Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº 0000921-48.2016.5.01.0000. Neste contexto, o acolhimento do pedido rescisório encontra óbice nas Súmulas 343 do E. STF e 83 do C. TST. (TRT-1 - AR: 01008452720195010000 RJ, Relator: MARIA APARECIDA COUTINHO MAGALHAES, Data de Julgamento: 18/02/2021, SEDI-1, Data de Publicação: 25/02/2021) (...)

De forma semelhante, pode-se citar os seguintes arestos:

(...) AÇÃO RESCISÓRIA. MATÉRIA CONTROVERTIDA. Não procede pedido formulado na ação rescisória por violação literal de lei se a decisão rescindenda estiver baseada em texto legal infraconstitucional de interpretação controvertida nos Tribunais. Inteligência da Súmula nº. 83, do TST. Ação rescisória improcedente. (Processo: AgRT - 0000657-85.2019.5.06.0000, Redator: Nise Pedroso Lins de Sousa, Data de julgamento: 01/03/2021, Tribunal Pleno, Data da assinatura: 03/03/2021) (TRT-6 - AGR: 00006578520195060000, Data de Julgamento: 01/03/2021, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 03/03/2021)

AÇÃO RESCISÓRIA. MATÉRIA CONTROVERTIDA. Não se acolhe pedido formulado na ação rescisória por violação literal de lei se a decisão rescindenda estiver baseada em texto legal de interpretação controvertida nos Tribunais (inteligência da Súmula nº 83 do C. TST). (TRT-3 - AR: 00101559720165030000 MG 0010155-97.2016.5.03.0000, Relator: Oswaldo Tadeu B.Guedes, Data de Julgamento: 01/11/2017, 2ª Seção de Dissídios Individuais, Data de Publicação: 07/11/2017.)

AÇÃO RESCISÓRIA. MATÉRIA CONTROVERTIDA. VIOLAÇÃO À LITERAL DISPOSIÇÃO DE LEI. NÃO CONFIGURAÇÃO. O pedido de corte rescisório com fulcro no inc. V do art.

966 do CPC/2015 encontra óbice na Súmula nº 83 do TST quando a sentença rescindenda é baseada em texto legal infraconstitucional de interpretação controvertida nos Tribunais. (TRT12 - AR - 0000395-70.2019.5.12.0000, Rel. HELIO BASTIDA LOPES, Seção Especializada 1 , Data de Assinatura: 28/05/2020) (...)

Diante do quadro delineado, nota-se que a interpretação dada pelo acórdão rescindendo acerca do cálculo do DSR, em virtude da repercussão das horas extras pagas sobre os descansos previstos na Lei nº 5.811/72, além de ser razoável, decorreu de matéria que era controvertida nos Tribunais, na época em que fora proferida, o que constitui óbice ao corte rescisório, nos moldes das súmulas nº 83, I, do TST e 343 do STF.

Dessa forma, não há que se falar na configuração de violação manifesta de norma jurídica, nos termos do artigo 966, inciso V, do CPC, devendo, destarte, ser mantido o julgado rescindendo proferido nos autos da ação trabalhista nº 0000961-10.2014.5.11.0004.

b) NÃO CONSTATADO ERRO DE FATO.

De igual modo, em sua petição exordial (ID. 6e9537a - Pág. 16 e ss.), a Autora argumenta que a condenação vergastada teria incorrido em erro de fato, ao deixar de alterar o módulo mensal, para o cálculo do divisor aplicável no cômputo das horas extras.

Examina-se.

Em primeiro lugar, vale gizar que configuração do erro de fato, nos moldes do artigo 966, VIII, e §1º, do CPC, decorre de uma falsa percepção das circunstâncias, de sorte que o Julgador considere existente um fato inexistente ou mesmo a inexistência de fato realmente existente.

Não é outra a ilação que se retira do entendimento jurisprudencial, abaixo:

(...) AÇÃO RESCISÓRIA. ERRO DE FATO. O erro de fato

ocorre quando a decisão apresenta afirmação categórica de um fato, sem questionamentos ou controvérsias, que não corresponde à realidade, denotando erro de percepção do Juízo, circunstância não verificada no presente caso. Ação rescisória julgada improcedente. (TRT-2 10013491020215020000 SP, Relator: WILDNER IZZI PANCHERI, SDI-3 - Cadeira 7, Data de Publicação: 27/10/2021)

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO RESCISÓRIA. ERRO DE FATO. NÃO CONFIGURAÇÃO. *Nos termos do artigo 966, § 1º, do CPC, há erro de fato quando a decisão rescindenda admitir fato inexistente ou quando considerar inexistente fato efetivamente ocorrido, sendo indispensável, em ambos os casos, que o fato não represente ponto controvertido sobre o qual o juiz deveria ter se pronunciado. No caso, houve ampla controvérsia sobre a responsabilidade do empregador pelo insucesso do empregado na obtenção do benefício da aposentadoria especial, o que inviabiliza a caracterização do alegado erro de fato. Incidência da Orientação Jurisprudencial nº 136 da SBDI-2. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (TST - RO: 213314620165040000, Relator: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 02/04/2019, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 05/04/2019)(...)*

Contudo, não é o que se apura do caso em apreço.

Isso porque, a condenação da Autora ao pagamento de diferenças salariais, em virtude da repercussão das horas extras nos descansos previstos na Lei nº 5.811/1972, decorreu de uma interpretação razoável das normas jurídicas dada na época.

Nesse particular, a tese autoral de que a condenação teria incorrido em erro de fato quanto ao cômputo do módulo mensal é de toda improcedente, tendo em vista que o julgado (ID. d2d1aa8 - Pág. 12) expressamente **delineou que a repercussão das horas extras nos descansos observasse o montante adimplido em contracheques**, a saber:

*(...) Por estas razões, conheço do recurso e dou-lhe provimento parcial no sentido de reformar a sentença de origem, **deferindo as repercussões das horas extras habitualmente pagas nos contracheques** sobre as folgas gozadas, compensando o que já foi pago pela empresa com o mesmo título. Inverte-se o ônus da sucumbência, cominando-se custas pela reclamada, calculadas sobre o valor arbitrado de R\$258.380,61, no importe de R\$5.167,61. (...)*

A teor disso, vislumbra-se que a Autora pretende, na verdade, rediscutir a forma de cálculo da parcela, sendo que, eventual, adoção, na forma pretendida (ID. 6e9537a - Pág. 18), resultaria na diminuição do valor do salário hora, ante a utilização do divisor de 240 e não de 168, isto é, mais benéfico à Autora.

Tal pretensão, todavia, além de não caracterizar erro de fato, implica rediscutir os termos condenatórios, o que é terminantemente vedado em sede de corte rescisório.

Nesse aspecto, é a jurisprudência trabalhista, a seguir:

*(...) **AÇÃO RESCISÓRIA FUNDADA EM ERRO DE FATO E VIOLAÇÃO DE NORMA JURÍDICA. DISCUSSÃO QUANTO A ERRO DE JULGAMENTO SOBRE MATÉRIA FÁTICA JÁ SOLUCIONADA PELA DEMANDA DE FUNDO. Em razão de o autor pretender utilizar-se da ação rescisória como sucedâneo recursal, a fim de rediscutir matéria fática já solucionada pela demanda de fundo estabilizada pela coisa julgada, sem apontar efetivo erro de fato ou violação de norma jurídica ensejadora de rescisão de julgado, tenho que sua pretensão não merece acolhimento. Ação rescisória julgada improcedente. (Processo: AgRT - 0000591-08.2019.5.06.0000, Redator: Fabio Andre de Farias, Data de julgamento: 06/07/2020, Tribunal Pleno, Data da assinatura: 07/07/2020) (TRT-6 - AGR: 00005910820195060000, Data de Julgamento: 06/07/2020, Tribunal Pleno)***

AÇÃO RESCISÓRIA. REDISSCUSSÃO DA AÇÃO ORIGINÁRIA. IMPOSSIBILIDADE A ação rescisória não se presta para avaliar ou corrigir eventual injustiça da decisão rescindenda, não podendo ser utilizada na condição de mero sucedâneo recursal. (TRT-3 - AR: 00108480820215030000 MG 0010848-08.2021.5.03.0000, Relator: Paulo Chaves Correa Filho, Data de Julgamento: 08/02/2022, 2ª Seção de Dissídios Individuais, Data de Publicação: 08/02/2022.)

AÇÃO RESCISÓRIA. ERRO DE FATO. TENTATIVA DE REDISSCUSSÃO DE MATÉRIA FÁTICA. INVIABILIDADE. Hipótese em que não verificado o erro de fato apontado, mas um simples equívoco de datas que, mesmo corrigido, não teria qualquer influência no resultado do julgamento, eis que adotado outro marco como deflagrador do fluxo prescricional, em conclusão coerente com os elementos de prova trazidos aos autos originários, **impondo-se ressaltar que a ação rescisória foi manejada, na verdade, como um mero recurso, com a nítida intenção de modificar uma decisão desfavorável, o que não é possível, haja vista que o uso da rescisória reclama pressupostos bem mais específicos que o simples inconformismo da parte: impõe-se, qual seja, a existência de vício ou nulidade em uma sentença formalmente perfeita, transitada em julgado.** Ação Rescisória que se julga improcedente. (TRT-13 - AR: 00585005720125130000 0058500-57.2012.5.13.0000, Data de Julgamento: 19/09/2013, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 23/09/2013) (...)

Nessa medida, a intenção de se alterar o módulo mensal de horas não é acolhida na via estreita da ação rescisória, mormente porque a mera insatisfação da parte não implica, destarte, erro de fato, nos termos do artigo 966, VIII, do CPC.

Com efeito, a matéria abordada pela Autora revelou-se totalmente irrelevante, porquanto a sua apreciação não teria o condão de alterar o deslinde da causa originária, no sentido de deferir ou não a repercussão das horas extras nos descansos da Lei nº 5.811/1972.

Mormente considerando que o julgado rescindendo não deferiu o pagamento de horas extras, mas, apenas, o reflexo dessa parcela adimplida em contracheque nos descansos, conforme já visto.

A jurisprudência trabalhista, em casos análogos, rechaça a ocorrência de erro de fato, a seguir:

*(...) **AÇÃO RESCISÓRIA. ERRO DE FATO. NÃO CARACTERIZAÇÃO.** O erro de fato que enseja a desconstituição da coisa julgada há de ser essencial ao deslinde da controvérsia, de modo que, se o julgador não houvesse incorrido no erro sobre aquele fato, o resultado do julgamento seria diverso. **No caso em exame, o fato sobre o qual se alega erro não foi reputado inexistente no acórdão rescindendo, tratando-se de fato irrelevante ao deslinde da controvérsia na perspectiva suscitada no processo matriz, sendo certo, ainda, que o fato não foi invocado no recurso de revista, de modo que, sobre a sua existência ou inexistência, sequer poderia ter se manifestado a Turma do TST, de modo que não se há falar em corte rescisório com fundamento no inciso IX do art. 485 do CPC.** Pretensão desconstitutiva julgada improcedente. (TST - AR: 512215120105000000, Relator: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 07/10/2014, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 17/10/2014) (...)*

Por consequente, não procede a argumentação de que o julgado rescindendo teria incorrido em erro de fato, nos moldes do artigo 966, inciso VIII, do CPC.

Logo, é de se manter o julgado rescindendo proferido nos autos da ação trabalhista nº 0000961-10.2014.5.11.0004.

Ante o exposto, **julga-se improcedente** a ação rescisória.

c) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

De plano, cumpre destacar que a Lei n.º 13.467/2017 introduziu profundas alterações na CLT, estabelecendo, entre outras coisas, no

novo art. 791-A, o pagamento de honorários advocatícios decorrentes da sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Não obstante, é de se ressaltar que esta norma possui viés eminentemente material-processual, e não apenas processual, na medida em que, além de interferir na condução do processo, afeta diretamente o direito substantivo da parte.

Assim, não se tratando de norma exclusivamente processual, deve ser afastada a ideia de que a nova regra estabelecida pela Lei n.º 13.467/2017 mereça aplicação imediata aos processos em curso, vez que necessário se faz resguardar as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da lei revogada, tudo em atenção ao princípio da segurança jurídica.

Ademais, o art. 14, do CPC/2015, determina que tal cuidado seja tomado, inclusive, no caso de normas exclusivamente processuais, nos seguintes termos:

Art. 14. A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada. (grifamos)

Ressalte-se que o dispositivo transcrito resguarda, também, os atos processuais já praticados.

A par disso, tendo em vista que a presente demanda (ID. 6e9537a) foi ajuizada, no dia 04/05/2021, ou seja, sob a égide da Lei 13.467/2017, não há que se falar em violação ao princípio da segurança jurídica.

Igual ilação se retira do artigo 6º da IN nº 41/2018 do TST, abaixo:

(...) Art. 6º Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas nos 219 e 329 do TST. (...)

Dentro desse contexto, a súmula nº 219, II, do TST, autoriza a condenação ao pagamento da verba honorária em ação rescisória no processo trabalhista, abaixo:

(...) Súmula nº 219 do TST
HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO *(alterada a redação do item I e acrescidos os itens IV a VI em decorrência do CPC de 2015) - Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016*
(...) (...) II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista. (...)

Destarte, considerando que a pretensão rescisória acabou sendo rejeitada, com a conseqüente manutenção do julgado rescindendo, **impõe-se condenar a Autora ao pagamento de honorários advocatícios** em prol do patrono do Réu, na forma do artigo 791- A da CLT, abaixo:

(...) Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) § 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - o grau de zelo do profissional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - o lugar de prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - a natureza e a importância da causa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
(...)

Com relação ao percentual a ser deferido, ele deve observar atentamente os parâmetros norteadores para a fixação da parcela, como o grau de zelo profissional, o lugar da prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

No caso em apreço, tratando de ação rescisória que veicula o pedido de rescisão de julgado que condenou a Autora ao pagamento de diferenças de horas extras, sem grande complexidade jurídica, **tem-se por razoável e justa a fixação do percentual de 5%**, a ser calculado sobre o valor atualizado da causa.

Esclarece-se que tal fixação também é amparada pela natureza de pedido implícito dos honorários advocatícios. Com a vigência do atual Código de Processo Civil, os honorários advocatícios passaram a compor o rol de pedidos implícitos, conforme previsão expressa no §1º, do art. 322, do CPC/15, a saber:

(...) Art. 322. O pedido deve ser certo.

§ 1º Compreendem-se no principal os juros legais, a correção monetária e as verbas de sucumbência, inclusive os honorários advocatícios. (...)

Quanto à aplicabilidade subsidiária da referida norma processual civil ao processo do trabalho, assim decidiu o C. TST:

*(...) Ementa: **EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. REVERSÃO DA SUCUMBÊNCIA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PEDIDO IMPLÍCITO.** Acolhidos os embargos de declaração, com concessão de efeito modificativo ao julgado, a fim de incluir os honorários advocatícios na condenação. Embargos de declaração conhecidos e providos, com concessão de efeito modificativo ao julgado. (TST - ED-RR: 14216420155120026, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 24/10/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/10/2018) (...)*

Pelo exposto, ante a sucumbência da parte Autora, fica esta condenada ao pagamento de honorários advocatícios em favor do patrono do Réu, no importe de 5% sobre o valor atualizado da causa, em observância aos parâmetros fixados no § 2º do art. 791-A da CLT.

d) REVERSÃO DO DEPÓSITO PRÉVIO.

Nos termos do artigo 974, parágrafo único, do CPC, quando a ação rescisória, por unanimidade, é julgada improcedente, a importância recolhida, a título de depósito prévio, deve ser revertida em prol do Réu, nos termos abaixo:

*(...) Art. 974. Julgando procedente o pedido, o tribunal rescindir a decisão, proferirá, se for o caso, novo julgamento e determinará a restituição do depósito a que se refere o inciso II do art. 968.
Parágrafo único. Considerando, por unanimidade, inadmissível ou improcedente o pedido, o tribunal determinará a reversão, em favor do réu, da importância do depósito, sem prejuízo do disposto no § 2º do art. 82. (...)*

De modo idêntico, é o artigo 5º da IN nº 31 do TST, a seguir:

(...) Art. 5º O valor depositado será revertido em favor do réu, a título de multa, caso o pedido deduzido na ação rescisória seja julgado, por unanimidade de votos, improcedente ou inadmissível. (Redação dada pela Resolução n. 154, de 16 de fevereiro de 2009) (...)

A par disso, **caso seja mantido, por unanimidade, o julgamento de improcedência do pedido rescisório, fixa-se, desde logo, a reversão, em favor do Réu, da importância depositada sob a rubrica de depósito prévio.**

Ante o exposto, em sendo julgada totalmente improcedente a ação rescisória, por unanimidade, nos termos dos artigos 974, parágrafo único, do CPC e 5º da IN nº 31 do TST, **reverta-se o valor do depósito prévio, de 20% do valor da causa, em favor do Réu, conforme artigo 836 da CLT.**

Providências:

Compulsando-se os autos, verifica-se que há pedido da Autora, em petição avulsa (ID. 4167003), de notificação exclusiva de seus patronos Drs. MARCELO RODRIGUES XAVIER OAB/RO nº 2.391 e LEANDRO ALVES GUIMARÃES OAB/RO nº 10.074 e OAB/GO nº 49.112 (Procuração/Substabelecimento - ID. aad0fc3/ ID. 090960a).

Deste modo, no escopo de se evitar alegações de nulidades pelas partes, **DEFERE-SE** o pedido, nos termos da Súmula nº 427 do TST, a fim de determinar que a Secretaria da Turma observe os nomes dos referidos advogados nas futuras publicações.

DISPOSITIVO

Por todas essas razões, **ADMITE-SE** a presente Ação Rescisória e, no mérito, **JULGA-SE IMPROCEDENTE** o corte rescisório, mantendo-se intacto o Acórdão rescindendo proferido na ação trabalhista nº

0000961-10.2014.5.11.0004, que condenou a Autora ao pagamento de diferenças salariais decorrentes da repercussão das horas extras sobre os descansos previstos na Lei nº 5.811/72. Outrossim, **determina-se: a)** a condenação da Autora ao pagamento de honorários advocatícios em prol do patrono do Réu, no percentual de 5%, a serem calculados sobre o valor atualizada da causa, na forma do artigo 791-A da CLT; e **b)** a reversão, em prol do Réu, do depósito prévio, nos termos dos artigos 974, parágrafo único, do CPC e 5º da IN nº 31 do TST. Tudo nos moldes da fundamentação. Custas pela Autora, na quantia de **R\$ 6.805,30**, calculadas sobre o valor atribuído à causa de **R\$ 340.265,17**, conforme artigo 789, II, da CLT.

ACÓRDÃO

Participaram do julgamento os Exmos. Desembargadores do Trabalho: Presidente: SOLANGE MARIA SANTIAGO MORAIS; Relator: JOSÉ DANTAS DE GÓES; DAVID ALVES DE MELLO JÚNIOR, LAIRTO JOSÉ VELOSO e JORGE ALVARO MARQUES GUEDES.

Procurador Regional do Trabalho: Exmo. RAMON BEZERRA DOS SANTOS, Titular do 10º Ofício da PRT da 11ª Região.

Obs.: Desembargador AUDALIPHAL HILDEBRANDO DA SILVA - ausente por motivo de férias.

ISTO POSTO,

ACORDAM os Membros integrantes da **SEÇÃO ESPECIALIZADA I** do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade de votos, **ADMITIR** a presente Ação Rescisória e, no mérito, **JULGAR IMPROCEDENTE** o corte rescisório, mantendo-se intacto o Acórdão proferido na ação trabalhista nº 0000961-10.2014.5.11.0004, que condenou a Autora ao pagamento de diferenças salariais decorrentes da repercussão das horas extras sobre

os descansos previstos na Lei nº 5.811/72. Outrossim, **determinar: a)** a condenação da Autora ao pagamento de honorários advocatícios em prol do patrono do Réu, no percentual de 5%, a serem calculados sobre o valor atualizada da causa, na forma do artigo 791-A da CLT; e **b)** a reversão, em prol do Réu, do depósito prévio, nos termos dos artigos 974, parágrafo único, do CPC e 5º da IN nº 31 do TST. Tudo nos moldes da fundamentação. Custas pela Autora, na quantia de **R\$ 6.805,30**, calculadas sobre o valor atribuído à causa de **R\$ 340.265,17**, conforme artigo 789, II, da CLT.

Sessão virtual realizada em Manaus/AM, no período de 22 a 27 de abril de 2022. Assinado em 02 de maio de 2022. Desembargador JOSÉ DANTAS DE GÓES - Relator.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

PROCESSO TRT nº 0000523-46.2021.5.11.0001 (RO)

ACÓRDÃO 2ª TURMA

RECURSO DO RECLAMANTE. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. AGENTE DE TRÂNSITO. USO DE MOTOCICLETA. EFEITOS DECISÃO AÇÃO COLETIVA. Desde a inicial, o reclamante requereu a extensão da decisão proferida na **Ação Coletiva nº 0000368-45.2018.5.11.0002 da qual não fez parte**, o que por si só é suficiente para o indeferimento do pedido, conforme jurisprudência do TST. Some-se a isto ainda o fato do autor haver deixado de comprovar nos autos exercer a função de Motociclista, alvo da decisão proferida na citada Ação Coletiva. Portanto, sob qualquer ótica, não prospera a pretensão recursal do reclamante quanto ao pagamento de adicional de periculosidade, pelo que mantenho o indeferimento já procedido pela sentença de origem. **Recurso ordinário conhecido e não provido.**

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário oriundos da 1ª VARA DO TRABALHO DE MANAUS, em que é recorrente DANIEL SOUZA DE CARVALHO, e, como recorrido, INSTITUTO MUNICIPAL DE MOBILIDADE URBANA – IMMU.

O autor ingressou com a presente reclamação trabalhista, **Id. d8cd65d**, alegando haver sido admitido no reclamado em **21.08.2016**, exercendo a função de **Agente de Trânsito**, estando **com o contrato de trabalho em vigor**. Afirmou que na **Ação Coletiva nº 0000368-45.2018.5.11.0002**, foi reconhecido o direito ao recebimento **dos adicionais de insalubridade e periculosidade** em todo o período imprescrito, a partir de **04/04/2013** até a data do ajuizamento da reclamatória. Acrescentou que no período de **dezembro/2018 a outubro/2019**, trabalhou em condições que levavam ao recebimento dos citados adicionais de insalubridade e periculosidade. Sustentou **não participado da citada da ação coletiva**. Requereu o pagamento do adicional de periculosidade nos períodos em que esteve exposto aos agentes causadores que ensejam tal direito, estendendo assim os efeitos da decisão da ação coletiva. Solicitou ainda honorários advocatícios de 15% e os benefícios da justiça gratuita. Deu à causa o valor de **R\$13.129,91**.

O reclamado apresentou contestação no **Id. 6bde331**, argüindo, primeiramente, a incompetência da Justiça do Trabalho, pois tanto os servidores detentores de cargo, como aqueles que detêm empregos públicos, são regidos por vínculo de direito administrativo, ou seja, pelos arts. 37 e 38 da CF, não se aplicando o art. 114 da CF/88. Suscitou ainda a prescrição quinquenal e impugnou o pedido de justiça gratuita, bem como os cálculos da inicial. **No mérito**, pugnou pela total improcedência do feito.

Na audiência de **Id. c50a8d0**, foi dispensado o depoimento das partes e encerrada a instrução processual.

O reclamante apresentou alegações finais no **Id. 1ee8eda**.

Após regular instrução, a MM. Vara, em sentença de **Id.**

8be76dc, julgou **improcedente** a ação. Eis a parte dispositiva da sentença: *“Isso posto, considerando o mais que dos autos consta, na Reclamação Trabalhista movida por DANIEL SOUZA DE CARVALHO contra INSTITUTO MUNICIPAL DE MOBILIDADE URBANA – IMMU, decido afastar as preliminares e julgar IMPROCEDENTES os pedidos, absolvendo a reclamada de todos os pleitos requeridos na inicial. Deferidos à parte autora os benefícios da Justiça Gratuita. Fica a parte autora condenada em honorários sucumbenciais cuja execução ficará suspensa nos termos do §4º do art. 791-A da CLT. Custas pela parte autora (R\$262,59), calculadas sobre o valor da causa (R\$13.129,91), das quais fica isenta nos termos da lei. Cientes as partes. Nada mais.”*

Insatisfeito, o reclamante interpõe Recurso Ordinário, **Id. 371621a**. Reitera que ingressou com a presente ação objetivando o recebimento dos benefícios da ação coletiva da qual não fez parte. Acrescenta que o Juízo *a quo* não pode “Advogar” em favor da parte ré, ressaltando que os fatos narrados pelo autor são verdadeiros até que se prove o contrário. Aduz que o reclamado não contestou os fatos alegados na inicial, se o autor trabalhou ou não como Motociclista, assim como se a sentença do paradigma havia ou não transitado em julgado. Diz que o artigo 373 do CPC determina caber ao autor demonstrar os fatos constitutivos do seu direito e ao réu os fatos impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Requer a reforma da sentença, condenando a reclamada a pagar o valor que for apurado em regular liquidação de sentença os adicionais de periculosidade e insalubridade nos períodos em que esteve exposto aos agentes causadores que ensejam o direito, no período imprescrito.

O reclamado não apresentou contrarrazões, conforme **Id. 77f845b**.

É O RELATÓRIO

VOTO

Conheço do recurso, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade, **com exceção do pedido de adicional de insalubridade, em razão da inovação recursal.**

RECURSO DO RECLAMANTE

Adicionais de insalubridade e periculosidade.

Reitera que ingressou com a presente ação objetivando o recebimento dos benefícios da ação coletiva da qual não fez parte. Acrescenta que o Juízo *a quo* não pode “Advogar” em favor da parte ré, ressaltando que os fatos narrados pelo autor são verdadeiros até que se prove o contrário. Aduz que o reclamado não contestou os fatos alegados na inicial, se o autor trabalhou ou não como Motociclista, assim como se a sentença do paradigma havia ou não transitado em julgado. Diz que o artigo 373 do CPC determina caber ao autor demonstrar os fatos constitutivos do seu direito e ao réu os fatos impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Requer a reforma da sentença, condenando a reclamada a pagar o valor que for apurado em regular liquidação de sentença os adicionais de periculosidade e insalubridade nos períodos em que esteve exposto aos agentes causadores que ensejam o direito, no período imprescrito.

Inicialmente esclareço que o recurso ordinário do reclamante será analisado unicamente com relação ao adicional de periculosidade, considerando o limite do pedido da inicial (art.492 do CPC), a contestação do reclamado e o objeto de apreciação da sentença, afastando qual análise acerca do adicional de insalubridade.

Eis os fundamentos da sentença acerca da questão, **Id. 8be76dc(fl. 91/92)**:

“DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Na inicial, o autor aduz que iniciou suas funções como Agente de trânsito em agosto de 2006, o qual continua até o momento, sendo que no período de dezembro/2018 a outubro/2019 laborou em condições perigosas.

Aponta que na ação coletiva de nº 0000368-45.2018.5.11.0002 foi reconhecido o direito de recebimento dos adicionais de insalubridade e periculosidade em todo o período imprescrito dos últimos 5 (cinco) anos a contar de 2013 até a data atual.

Em defesa, o Instituto impugna os pedidos lançados na inicial.

Pois bem. A parte autora busca em reclamação trabalhista o cumprimento de ação de coletiva, pois não participou do ação proposta pelo Sindicato.

Ocorre que nos autos não houve juntada da íntegra da decisão nem comprovação do trânsito em julgado, havendo apenas destaque do dispositivo no corpo da inicial, ônus que competia ao reclamante.

A despeito disso, ainda que se cogite a configuração da coisa julgada da ação coletiva, os seus efeitos não operariam de forma automática ao reclamante, pois a parte a não participou da ação coletiva.

Para fazer jus ao direito cabia ao reclamante comprovar, além da coisa julgada, que se enquadrava nas hipóteses de pagamento de adicional de insalubridade/periculosidade previstas na ação coletiva, o que não ocorreu.

O dispositivo da sentença da ação coletiva limitou o pagamento do adicional de periculosidade (objeto da presente reclamatória) aos agentes de trânsito motociclistas: *julgar PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos, condenando a reclamada a pagar aos: (i) agentes de trânsito que trabalham em vias públicas, enquanto efetuaram ou efetuarem tais serviços, adicional de*

insalubridade de 20% sobre o salário-mínimo vigente, de 04/04/2013 até a efetiva inclusão em contracheque ou até deixarem de realizar tais atividades, exceto no que concerne aos agentes de trânsito motociclistas; (ii) aos agentes de trânsito motociclistas, adicional de periculosidade de 30% sobre a rubrica denominada “vencimentos” até a efetiva inclusão em contracheque. Observe-se a listagem apresentada pela reclamada, bem como a delimitação dos períodos trabalhados ali inserta. (grifou-se)

Ocorre que não há nos autos qualquer prova que o autor, no período de dezembro/2018 a outubro/2019, trabalhava utilizando motocicleta para fazer ser beneficiário da sentença coletiva.

Friso que a comprovação de habilitação de categoria AD, embora autorizasse o autor a conduzir motocicleta, tal fato, por si só, não comprova que o autor desenvolvesse suas atividades sob uso de motocicletas, já que tal habilitação também o permitia conduzir carros.

Ora, é fato público e notório que os agentes de trânsito podem atuar em veículo automotor sob duas ou quatro rodas. Logo, não há como presumir, de plano, que o reclamante atuasse como condutor de motocicleta sem que haja prova nesse sentido.

Portanto, considerando que o autor não se desincumbiu do ônus de provar a coisa julgada da ação coletiva e tampouco a condição *sine qua non* para deferimento do adicional de periculosidade, impõe-se a improcedência do pedido.”

Comungo do entendimento do Juízo *a quo*.

Explico.

Induvidoso no processo que o autor labora para o reclamado desde **21/08/2016**, exercendo a função de **Agente de Trânsito**.

Requeru o autor a extensão da decisão proferida na Ação Coletiva nº **0000368-45.2018.5.11.0002** da qual não fez parte., inclusive juntando aos autos inteiro teor da referida decisão no **id. 3619fba**.

Eis os fundamentos e a parte dispositiva da citada decisão com relação ao adicional de periculosidade:

Fundamentos:

“Adicional de Periculosidade

A parte autora pleiteia adicional de periculosidade aos agentes de trânsito, de forma genérica, porque trabalham no trânsito, expostos a acidentes com veículos automotores: *O Reclamante trabalha ao ar livre, nas avenidas, ruas e vielas, onde há grande movimentação de veículos automotores, que está exposto todos os dias a acidentes, ameaças de condutores, a mercê de agressões físicas, assim como as redes de alta tensão, bem como, estava em constante contato com os mesmos, pois, no início de seu labor não utilizava E.P.I., sendo certo que para a admissão na empresa é obrigatório o uso de EPI's, tendo que além de trabalhar na fiscalizações na via, pilotar motos (viatura de deslocamento e fiscalização), laborando em alto risco.*

Ocorre que o cabimento do adicional de periculosidade pressupõe o enquadramento do trabalhador no restrito rol de hipóteses de cabimento, delineado no art. 193 da CLT: *Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. § 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. § 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. § 3º Serão descontados ou compensados do adicional*

outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo. § 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta.

Noutras palavras, descabe aqui discutir empiricamente se cada atividade desempenhada era ou não perigosa à luz da subjetividade de cada operador do Direito. Há de se investigar se a legislação prevê a aplicabilidade do adicional postulado.

No caso dos autos, em que são substituídos agentes de trânsito, dentre os quais apenas alguns são motociclistas, é de se observar que apenas estes enquadram-se dentre as hipóteses previstas em lei, conforme já anteriormente transcrito.

Poder-se-ia debater, em relação aos agentes de trânsito que dirigem carros, se acompanhavam ou não o abastecimento respectivo e, por consequência, estariam ou não expostos a inflamáveis.

Todavia, não há nos autos dilação probatória sobre o fato apto a caracterizar tal hipótese legal (presença durante o abastecimento), nem sobre a frequência e duração de tal circunstância (se existente).

Logo, julgo **procedente** o pedido, condenando a reclamada a pagar aos agentes de trânsito motociclistas, adicional de periculosidade de 30% sobre a rubrica denominada “vencimentos” até a efetiva inclusão em contracheque.”

Parte dispositiva:

“Por estes fundamentos e o que mais dos autos conste, a 2ª Vara do Trabalho de Manaus, na reclamação trabalhista ajuizada por SINDICATO DOS AGENTES DE FISCALIZAÇÃO, CONTROLE E OPERAÇÃO DE TRÁNSITO E TRANSPORTE DO MUNICÍPIO DE MANAUS em face de INSTITUTO MUNICIPAL DE ENGENHARIA E FISCALIZAÇÃO DO TRÁNSITO, decide **acolher** a preliminar de incompetência material em relação aos agentes de trânsito não regidos por regime celetista, eis que tal parte da presente demanda não se encaixa no rol taxativo de competências previstas no art. 114 da CF,

mas versa sobre matéria de competência da Justiça Comum. Reconhecida a incompetência deste juízo deveriam os autos ser remetidos ao juízo competente conforme art. 64, §3º, do CPC, entretanto, diante da impossibilidade técnica de realizar a referida remessa, bem como o fato de que parte da demanda deverá ser apreciada perante este Juízo, julgo a presente reclamação trabalhista **extinta, sem resolução do mérito**, em razão de incompetência absoluta, com fulcro no art. 485, IV do CPC. Tendo em vista que a extinção processual decorre exclusivamente de limitação técnica do sistema utilizado no âmbito desta Justiça Especializada, de forma que a lide há de prosseguir perante o Juízo competente, isento as partes de custas ou quaisquer despesas processuais. Além disso, decide-se rejeitar a outra preliminar arguida e julgar **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos, condenando a reclamada a pagar aos: (i) agentes de trânsito que trabalham em vias públicas, enquanto efetuaram ou efetuarem tais serviços, adicional de insalubridade de 20% sobre o salário-mínimo vigente, de 04/04/2013 até a efetiva inclusão em contracheque ou até deixarem de realizar tais atividades, exceto no que concerne aos agentes de trânsito motociclistas; **(ii) aos agentes de trânsito motociclistas, adicional de periculosidade de 30% sobre a rubrica denominada “vencimentos” até a efetiva inclusão em contracheque. Observe-se a listagem apresentada pela reclamada, bem como a delimitação dos períodos trabalhados ali inserta.** Deixo de apreciar os reflexos cabíveis, tendo em vista os limites objetivos da lide. INSS e IRPF, no que couber. Juros e correção monetária. **TUDO CONFORME FUNDAMENTOS. IMPROCEDENTES OS DEMAIS PEDIDOS.** Com fundamento no art. 791-A, §§ 2º a 4º, da CLT, fixo os honorários advocatícios sucumbenciais, em favor dos patronos da parte autora, no percentual de 5% sobre o valor da condenação, a ser apurado em regular liquidação de sentença, considerando o grau de singeleza da demanda, ficando desde já esclarecido que pedidos com parcial deferimento não geram condenação em honorários em

favor da parte ré, nos termos do entendimento do Enunciado 11 da JOMATRA VIII do TRT da 11ª Região. Considerando que a reclamada foi sucumbente na pretensão objeto das perícias, nos termos do Art. 790-B da CLT, condeno-a em honorários periciais, fixados em audiência no valor de R\$ 4.000,00, os quais deverão ser recolhidos no prazo de 5 dias úteis (com juros e correção monetária), a contar do trânsito em julgado da decisão, sob pena de bloqueio via BACEN-JUD e, uma vez recolhidos os honorários expeça-se imediatamente o alvará judicial em nome do perito para saque. A reclamada fica isenta do recolhimento de custas. Valor da condenação arbitrado em R\$ 100.000,00 **Intimem-se as partes. Cumpra-se.” (grifos acrescidos).**

Pois bem.

Observa-se que o deferimento da parcela de adicional de periculosidade foi deferida apenas para os exercentes da função de Agentes de Trânsito Motociclistas, a qual o autor não comprovou exercer, o que por si só é suficiente para a manutenção da sentença de origem.

Por outro, o fato do reclamado não haver contestado que o autor exercia a função de Motociclista, não quer dizer que o julgador de origem “advogou em favor do reclamado”, na medida em que na inicial não consta a afirmação de que o reclamante trabalha como Motociclista, daí ser irrelevante o fato da empresa haver deixado de contestar o fato.

Portanto, correta a sentença de origem ao concluir que o reclamante não provou exercer a função de Motociclista.

Como se isto não bastasse, tem-se ainda que a Jurisprudência do TST é totalmente contrária à extensão dos efeitos de decisão proferida em Ação Coletiva à aqueles trabalhadores que não figuraram no rol dos substituídos, o que é o caso do autor, conforme confissão contida na inicial.

Nesse sentido, temos as seguintes decisões:

“EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO INDIVIDUAL. **SENTENÇA COLETIVA. ILEGITIMIDADE ATIVA. TRABALHADOR QUE NÃO INTEGROU O ROL DE SUBSTITUÍDOS. INEXISTÊNCIA DE OMISSÃO.** No caso, examinando as alegações recursais, fica claro que a pretensão do embargante não é sanar supostos vícios existentes no acórdão embargado, mas questionar as razões de decidir levadas a efeito pelo julgador, pois tenta, novamente, pela via inadequada, demonstrar as razões pelas quais entende devida a reforma do julgado. Na hipótese em análise, constaram, de forma clara, no acórdão embargado, todos os motivos fáticos e jurídicos que sustentaram a decisão desta Turma, não havendo que se falar em omissão do julgado. **Fundamentou-se a decisão embargada na não demonstração, pelo ora embargante, de que compunha o rol de substituídos da ação coletiva na qual se formou o título executivo judicial, bem como no entendimento firmado nesta Corte superior, que o trabalhador tem legitimidade para individualmente executar o título executivo judicial formado em demanda coletiva, “desde que comprove que fazia parte do rol de substituídos apresentado pelo sindicato, sob pena de sobrepujar os limites subjetivos da coisa julgada”.** Observa-se, ainda, que a questão colocada no sentido da suposta inexistência de rol de substituídos foi devidamente analisada e afastada por aplicação da Súmula nº 126 do TST, não havendo que se falar em omissão. Embargos de declaração rejeitados” (ED-AIRR-101216-49.2019.5.01.0013, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 06/05/2022).” (g.n.)

“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI Nº 13.467/2017. EXECUÇÃO. EFEITOS DA COISA JULGADA FORMADA NA AÇÃO COLETIVA. EXTENSÃO A EMPREGADOS NÃO RELACIONADOS NO ROL DOS SUBSTITUÍDOS. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. Constatado equívoco na decisão agravada, dá-se provimento ao agravo para determinar o processamento do agravo de instrumento. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI Nº

13.467/2017. EXECUÇÃO. EFEITOS DA COISA JULGADA FORMADA NA AÇÃO COLETIVA. EXTENSÃO A EMPREGADOS NÃO RELACIONADOS NO ROL DOS SUBSTITUÍDOS. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. Agravo de instrumento provido para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada possível afronta ao artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal. RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI Nº 13.467/2017. EXECUÇÃO. EFEITOS DA COISA JULGADA FORMADA NA AÇÃO COLETIVA. EXTENSÃO A EMPREGADOS NÃO RELACIONADOS NO ROL DOS SUBSTITUÍDOS. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. Na espécie, entendeu o Tribunal Regional, em suma, que, a discussão sobre a existência ou não de lista de substituídos é inócua, pois a ação abrange toda a categoria de empregados. Sucede que tal entendimento está em dissonância com a **tese proclamada pela Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais desta Corte, no julgamento do processo TST-E-ED-RR-9849840-70.2006.5.09.0011, segundo a qual é inviável a execução do título condenatório, formado na ação coletiva, por integrantes da categoria que não constaram do rol de substituídos, sob pena de afronta à coisa julgada**. Precedentes. Decisão regional que merece reforma. Recurso de revista conhecido e provido” (RR-100068-53.2019.5.01.0061, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 12/04/2022)”. (g.n.)

Nesse contexto, sob qualquer ótica, não prospera a pretensão recursal do reclamante quanto ao pagamento de adicional de periculosidade, pelo que mantenho o indeferimento já procedido pela sentença de origem.

Nada a alterar.

Por estas razões, conheço do recurso do reclamante, com exceção do pedido de adicional de insalubridade, e, no mérito, nega-lhe provimento para manter inalterada a sentença de origem, tudo conforme a fundamentação.

Participaram do julgamento os(as) Excelentíssimos(as) Desembargadores(as) do Trabalho JOICILENE JERÔNIMO PORTELA (Presidente); LAIRTO JOSÉ VELOSO (Relator); JOSÉ DANTAS DE GÓES.

Representante do MPT: Excelentíssima Senhora MARLISE SOUZA FONTOURA, Procuradora do Trabalho da PRT da 11ª Região.

ISTO POSTO

ACORDAM os(as) Desembargadores(as) do Trabalho da **SEGUNDA TURMA** do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, **por unanimidade de votos, conhecer do recurso do reclamante, à exceção do pedido de adicional de insalubridade, e, no mérito, negar-lhe provimento**, para manter inalterada a sentença de origem, tudo conforme a fundamentação.

Sessão virtual realizada no período de 14 a 20 de junho de 2022. Assinado em 21 de junho de 2022. Desembargador LAIRTO JOSÉ VELOSO - Relator

DOENÇA OCUPACIONAL

PROCESSO TRT nº 0000263-18.2021.5.11.0017 (ROT)

ACORDÃO 2ª TURMA

DOENÇA OCUPACIONAL. COVID-19 INDENIZAÇÃO INDEVIDA. O Supremo Tribunal Federal declarou a inconstitucionalidade do artigo 29 da Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, que atribuía ao empregado o ônus de comprovar o nexo causal entre a contaminação e sua atividade laboral. Não reconheceu automaticamente a Covid-19 como doença ocupacional, porém, quando se tratar de atividade essencial, presume-se, agora, que tais casos são de natureza ocupacional, cabendo ao empregador o ônus de comprovar que adotou todas as medidas de higiene exigidas pelas autoridades sanitárias, como forma de evitar a infecção pelo novo coronavírus. *In casu*, a empresa desincumbiu-se do seu ônus,

de comprovar que adotou todas as medidas de higiene exigidas pelas autoridades sanitárias, como forma de evitar a infecção pelo novo coronavírus. *In casu*, a empresa desincumbiu-se do seu ônus, além de não ter ficado demonstrado o nexo causal/concausal entre o trabalho e a moléstia, não há falar em obrigação de reparar o dano. Recurso do reclamante conhecido e não provido.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, oriundos da 17ª Vara do Trabalho de Manaus, em que são partes, como recorrente, GILVANEYD D AVILA NUNES, e como recorrido, TRANSPORTES BERTOLINI LTDA.

O reclamante ajuizou reclamação trabalhista, alegando haver sido contratado pela reclamada em 29/5/2017, para exercer as funções de mestre fluvial e piloto fluvial, a partir de 25/9/2019, mediante última remuneração de R\$5.585,23, sendo demitido sem justa causa em 9/2/2021. Aduziu que foi contraiu Covid-19, em duas ocasiões no desempenho das atividades para a reclamada, e ainda apresenta sequelas advindas da patologia (esteatose hepática e nefropatia parenquimatosa). Requereu o reconhecimento da estabilidade acidentária, com a sua imediata reintegração e o pagamento dos salários vencidos e vincendos, ou a indenização substitutiva, além da indenização por danos morais (R\$-279.261,50) e por danos materiais (R\$-58.644,91), benefícios da justiça gratuita e honorários sucumbenciais (ID. 712ebf5).

Emenda à inicial para retificar o valor pleiteado a título de indenização por danos materiais para R\$-703.737,72 (ID. adc357e).

A reclamada apresentou Exceção de incompetência territorial no ID. 815d68a, requerendo o deslocamento da demanda para o Juízo de Porto Velho, Rondônia.

Manifestação do autor sobre a Exceção de incompetência suscitada (ID. 18ab485).

Decisão de ID. c1e6cc6, rejeitando a Exceção de incompetência territorial.

Contestação pela demandada sob o ID. f997181.

Na sessão de audiência de ID. 10fb4c1, o Juízo primário concedeu prazo para o autor se manifestar sobre os documentos juntados pela empresa, ouviu as partes e testemunhas arroladas e determinou a realização de perícia médica.

Manifestação pelo reclamante no ID. 8442ab9.

O laudo pericial atestou a inexistência denexo causal ou concausal entre a patologia do reclamante com o trabalho executado na ré (ID. b507a9f).

Impugnação ao laudo e quesitos complementares pelo autor (ID. 6c12e41) e manifestação pela reclamada (ID. 90a3003).

Laudo do assistente técnico da empresa, concluindo pela inexistência denexo causal ou concausal entre a doença alegada com o trabalho executado na reclamada (ID. 6914da3).

Esclarecimentos pela perita no ID. dab06b1.

Manifestação pela reclamada (ID. 3dc84da) e pelo autor (ID. 89c2d0d).

Na sessão de audiência de ID. c0468f2, o Juízo encerrou a instrução processual e concedeu prazo para a juntada de razões finais pelas partes.

Em sentença de ID. af7c605, o Juízo primário julgou improcedente a reclamatória. Deferiu os benefícios da justiça gratuita ao autor. Honorários periciais pela União. Concedeu honorários de sucumbência de 10% (dez por cento) ao patrono da reclamada, no entanto, a sua execução fica prejudicada em face de decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5766.

Irresignado, o reclamante interpôs Recurso ordinário, postulando a procedência da reclamatória (ID. a8043dd).

Contrarrazões pela reclamada (ID. 2ca4209).

É O RELATÓRIO

VOTO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso interposto, porque preenchidos os requisitos de admissibilidade.

JUÍZO DE MÉRITO

Doença ocupacional.

Insurge-se o recorrente contra a sentença que indeferiu os pleitos indenizatórios decorrente de doença supostamente adquirida no desempenho das atividades laborais. Alega que, pelos depoimentos colhidos, restou claro que a recorrida fornecia material de proteção insuficiente para os quinze dias de viagem, pois entregava apenas uma máscara por tripulante e um litro de álcool em gel para sete ou oito empregados, e que outros tripulantes também contraíram Covid-19, demonstrando que a empresa não adotava medidas de proteção para a saúde e segurança dos colaboradores.

Sustenta que embarcou em Santarém/PA no dia 2/1/2021, com destino a Itacoatiara/AM, sem nenhum sintoma, no entanto, após duas semanas de viagem começou a apresentar sintomas com febre, dor de cabeça, dor no peito e diarreia, sendo autorizado, pela reclamada, a desembarcar nesta cidade. Após isso, retornou a Manaus de carro e realizou exame em 21/1/2021, testando positivo para Covid-19, afastando-se por sete dias e, após o período de transmissão, foi sumariamente demitido em 9/2/2021.

Afirma que o laudo está eivado de vícios e incertezas, com respostas incompletas, falas não ditas, mencionado, inclusive, de forma equivocadas que os primeiros sintomas da doença ocorreram no dentro do seu período de folga, o que é inverídico, já que estava embarcado há, pelo menos, dez dias. Sustenta que a perita trouxe, ainda, informações não comprovadas nos autos, por exemplo,

entrega de máscaras tipo PFF-2, sem qualquer documento assinado, e que não tem dificuldades para subir escadas. Entretanto, afirma que não fez nenhum teste de subida de escadas, e o consultório da perita fica no andar térreo.

Alega ainda a contradição nos quesitos acerca da comprovação da entrega das máscaras, constando no laudo a ficha de Equipamento de Proteção Individual (EPI), e nos esclarecimentos, a sua confissão de que as teria recebido, o que não aconteceu. Além disso, a *expert* foi omissa em relação ao depoimento da testemunha da reclamada que confirmou que eram entregues sete máscaras ao comandante para este distribuir entre a tripulação para uma viagem de, no mínimo, quinze dias, ou seja, a empresa fornecia apenas uma máscara para cada empregado, considerando que a tripulação era composta de sete pessoas, em quantidade bem inferior ao recomendado de, pelo menos, uma por dia, considerando o trabalho braçal desempenhado nas viagens.

Sustenta que, a respeito das medidas sanitárias adotadas, não há provas de que a reclamada, antes dos embarques dos marítimos, realizava exames ou medições de temperatura, e adotava alguma política de proteção aos empregados portadores de comorbidades. Afirma que, ao contrário das informações da perita, o preposto confirmou, em audiência, que tinha conhecimento de outros casos de empregados que foram contaminados com a Covid-19.

Defende que, considerando que diversos quesitos não foram respondidos pela *expert*, e com base nas Normas da Organização Mundial da Saúde em anexo, o Juízo de origem deveria ter considerado outros meios de prova, a exemplo do depoimento testemunhal e ausência de comprovação entrega de materiais preventivos do vírus, como máscaras e álcool em gel, sendo obrigação da empresa zelar pela saúde e bem estar de seus empregados naquilo que for possível, e não expô-los a doenças virais, sem o fornecimento

de equipamentos de proteção necessários. Requer, assim, a procedência dos pleitos.

Pois bem.

O comprometimento da saúde do trabalhador, sobretudo se acarretar a redução de seu potencial laborativo, é ofensivo à dignidade (art. 1º, inc. II, da Constituição Federal) e pode ensejar reparação civil do prejuízo, não se exigindo, pois, expressiva e irreversível incapacidade laboral.

O art. 20 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, considera como acidente do trabalho, as seguintes entidades mórbidas:

“I. Doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II. Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I”.

O art. 21 da mesma lei lista, ainda, outras hipóteses de infortúnio que são equiparadas ao acidente do trabalho. Em todos os casos, a doença deve ter relação com a atividade laboral desenvolvida.

De qualquer forma, o nexa causal entre a moléstia e o trabalho, para efeito de reconhecimento de doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho, não precisa ter o trabalho como causa exclusiva, basta que a atividade realizada possa ter causado ou contribuído para a instalação da doença ou seu agravamento (concausa), como se nota:

“Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua

capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação”.

No que diz respeito ao Covid-19, trata-se de doença declarada, pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma pandemia, não sendo possível detectar o exato momento da contaminação.

Diante do questionamento acerca do enquadramento jurídico da Covid-19 no rol de Doenças Ocupacionais, foi publicado o artigo 29 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que atribuiu ao empregado o ônus de comprovar o nexo causal entre a contaminação e sua atividade laboral prevendo o seguinte:

“Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal”.

Questionada a constitucionalidade da citada norma, o Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354, declarou a inconstitucionalidade desse dispositivo.

Nesse sentido, transcrevo trecho do voto do Min. Alexandre de Moraes:

“A norma em questão exclui, como regra, a contaminação pelo coronavírus da lista de doenças ocupacionais, transferindo o ônus da comprovação ao empregado, isto é, cabe ao trabalhador demonstrar que contraiu a doença durante o exercício laboral, denotando o caráter subjetivo da responsabilidade patronal.

No entanto, essa previsão vai de encontro ao recente julgamento do STF em relação à responsabilidade objetiva do empregador em alguns casos. No julgamento do RE 828.040 (ata de julgamento publicada no DJe em 19/3/2020), sob o regime de repercussão geral, de minha relatoria, essa CORTE fixou a seguinte tese jurídica:

‘O art. 927, parágrafo único, do Código Civil, é compatível com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empre-

gador por danos decorrentes de acidente de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade’.

Assim, o texto do art. 29 da MP 927/2020, ao praticamente excluir a contaminação por coronavírus como doença ocupacional, tendo em vista que transfere aos trabalhadores o ônus de comprovação, destoa, em uma primeira análise, de preceitos constitucionais que asseguram direitos contra acidentes de trabalho (art. 7º, XXVIII, da CF). A norma, portanto, não se mostra razoável, de forma que entendo presentes os requisitos necessários à concessão de medida liminar”.

Como se vê, a decisão da Suprema Corte estabeleceu que o ônus da comprovação donexo causal não é do empregado, mas sim do empregador.

Não reconheceu automaticamente a Covid-19 como doença ocupacional, porém, com base no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, determinou que, quando se tratar de atividade essencial, presume-se que tais casos são de natureza ocupacional.

Trata-se de presunção *juris tantum* de natureza ocupacional, de modo que se o empregador comprovar que adotou todas as medidas de higiene exigidas pelas autoridades sanitárias, como forma de evitar a transmissão e infecção pelo novo coronavírus, restará afastado onexo de causalidade, ainda que o empregado trabalhe em ambiente cujo risco de contágio seja mais acentuado.

In casu, incontroverso que o autor se dedicava a atividade considerada essencial, nos termos do art. 3º do Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, considerando o objeto social da reclamada (ID. 50ba85e), e que foi diagnosticado com Covid-19 em 21/1/2021, com início dos sintomas em 10/1/2021, tais quais febre, dor de cabeça, dor de garganta, falta de ar, dor no peito, dor nas costas e diarreia (ID.

b669090 e 2735fa7), tendo se apresentado para embarque em 2/1/2021 (ID. 0f62d71).

Destarte, cabe à reclamada comprovar que adotou todas as medidas de higiene exigidas pelas autoridades sanitárias, como forma de evitar a transmissão e infecção pelo novo coronavírus.

No caso concreto, a reclamada trouxe aos autos documentos de participação de treinamento de protocolo de Plano de contingência (ID. 164182e e 2764651), *check list* de pulverização dos empurradores (ID. c86a6b0, 8f25169), entrega de máscaras e álcool em gel (ID. 5b46e62 e 21ed1a7), plano de contingência (ID. 309c6e6), relatório de medidas preventivas adotadas (ID. 39f07ed, 7459176), treinamento protocolo de prevenção contra o coronavírus (ID. 212ec4e).

Ademais, o Juízo de origem determinou a realização de perícia médica, pela *expert* Renata Ribeiro Malheiros Xavier, que concluiu:

“Após análise criteriosa dos autos, da história clínica, do exame físico, da análise dos documentos apresentados, do levantamento médico literário e após o exposto ao longo deste Laudo Médico, concluo pela INEXISTÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE OU CONCAUSALIDADE entre a doença alegada e a atividade ocupacional. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE para suas atividades na Reclamada” (ID. 2:42 - b5).

Segundo do laudo, o autor encontrava-se de folga de 19/11/2020 a 1º/1/2021, retornando ao trabalho em 2/1/2021, quando embarcou para Santarém, juntamente com outros onze tripulantes. Afirma que o reclamante referiu os primeiros sintomas do Covid-19 no dia 15/1/2021 com febre, dor de cabeça, dor de garganta, tendo evoluído para mialgia, diarreia, falta de ar e tosse, no entanto, sua ficha médica indica que os primeiros sintomas ocorram no dia 10/1/2021. Acrescentou, ainda, que o obreiro pode ter sido infectado durante a sua folga com o surgimento dos sintomas, após o período

de incubação da doença, isto é, no dia 10/1/2021 como registrou o serviço de saúde.

As testemunhas ouvidas sequer trabalharam com o autor no período do contágio comprovado, uma vez que o autor afirmou ter sido acometido anteriormente pela doença, mas não há provas neste sentido. O autor afirmou que, segundo o comandante da embarcação, ninguém mais teve a Covid-19.

A produção da prova técnica se motiva na necessidade de se divorciar as considerações leigas da apuração efetiva da influência do labor no surgimento/agravamento da doença, o que exige o exame do trabalhador e das condições de trabalho, em cotejo com as peculiaridades da moléstia.

Lembre-se de que o art. 436 do Código de Processo Civil de 1973 preceituava que o juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar a sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos. Da mesma forma, dispõe o art. 479 do atual CPC que o juiz apreciará a prova pericial de acordo com o disposto no art. 371, indicando na sentença os motivos que o levaram a considerar ou a deixar de considerar as conclusões do laudo, levando em conta o método utilizado pelo perito.

Por sua vez, o art. 371 do CPC dispõe que o juiz apreciará a prova constante dos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento. *In casu*, o reclamante não produziu provas capazes de infirmar as conclusões periciais, que se basearam em análise detalhada e consistente dos dados apresentados. A desconsideração da prova técnica exige a presença de elementos suasórios capazes de justificar a adoção de decisão contrária à indicada pelo *expert*, circunstância não evidenciada nos autos.

A simples narrativa de inconformismos com a conclusão pericial não é suficiente para afastar sua aptidão como meio de prova,

sendo necessário apontar contradições ou outros vícios durante a elaboração do laudo pericial, o que não ocorre no caso concreto.

Assim sendo, por não se encontrar presente o requisito essencial ensejador do dever de indenizar -nexo de causalidade/concausalidade - não há que se atribuir à ré qualquer responsabilidade indenizatória. Via de consequência resta indevido os pedidos daí decorrente, como a estabilidade acidentária, pagamento de indenização por danos morais e danos materiais.

Nada a reformar.

Nego provimento ao recurso.

Prequestionamento

Ressalto que, nos termos do item I da Súmula nº 297 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, as matérias foram devidamente prequestionadas, porquanto adotada tese fundamentada e explícita acerca de todos os pontos recorridos, ainda que não tenha havido manifestação expressa sobre todos os dispositivos e argumentos suscitados pelas partes recorrentes.

JÚZO CONCLUSIVO

Diante do exposto, conheço do recurso e, no mérito, nego-lhe provimento, mantendo a sentença em todos os seus termos, na forma da fundamentação.

Participaram do julgamento os(as) Excelentíssimos(as) Desembargadores(as) do Trabalho ELEONORA DE SOUZA SAUNIER (Presidente); JOICILENE JERÔNIMO PORTELA (Relatora); e LAIRTO JOSÉ VELOSO.

Representante do MPT: Excelentíssima Senhora JOALI INGRÁCIA SANTOS DE OLIVEIRA, Procuradora do Trabalho da PRT da 11ª Região.

ISTO POSTO

ACORDAM os(as) Desembargadores(as) do Trabalho da **SEGUNDA TURMA** do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, **por unanimidade de votos, conhecer do recurso** e, no mérito **negar-lhe provimento**, mantendo a sentença em todos os seus termos, na forma da fundamentação. Sessão virtual realizada no período de 31 de outubro a 07 de novembro de 2022. Desembargadora JOICILENE JERÔNIMO PORTELA - Relatora

INDENIZAÇÃO

PROCESSO TRT nº 0000077-58.2022.5.11.0017 (ROT)

ACORDÃO 2ª Turma

CARTEIRO. ASSALTO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. TEORIA DO RISCO. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS Como regra geral, para, que seja acolhida a pretensão indenizatória, faz-se necessária a presença dos requisitos que ensejam a modalidade subjetiva, quais sejam, a conduta; o dano; onexo causal; e a culpa ou o dolo do agente. Contudo, quando o risco é inerente à atividade - com maior chance de infortúnios -, aplica-se a teoria do risco, que gera responsabilidade civil objetiva (art. 927 do CC/02). O reclamante exerce a função de *carteiro*, fato que demanda a circulação por diferentes áreas da cidade, sem segurança auxiliar. Além disso, na prestação de serviços, carrega inúmeros pacotes, encomendas, correspondências que, por seu valor monetário, atrai assaltos, especialmente pela situação caótica da segurança pública no Brasil. Nesse contexto, demonstrada a ocorrência de assalto no exercício do labor, a lesão moral ao trabalhador é inerente, do que surge o dever de indenizar da empregadora. Recurso da reclamada conhecido e não provido.

DANOS MORAIS. *QUANTUM*. MAJORAÇÃO. Merece ser mantido o montante deferido em primeiro grau - indenização a título de danos morais -, vez que compatível com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, face os danos experimentados pelo empregado, caracterizados de natureza leve. Recurso do reclamante conhecido e não provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, oriundos da MM. 17ª Vara do Trabalho de Manaus, em que são partes, como recorrentes e recorridos, MAXWELL GUIMARÃES GONDIM e EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS.

O autor ajuizou ação trabalhista, alegando que foi contratado pela reclamada, em 19.4.04, para a função de *agente dos correios - carteiro*, estando ainda em exercício, na área de SEDEX.

Apontou que, em 13.12.21, foi vítima de assalto enquanto realizava a entrega de encomendas com o veículo da empregadora.

Indicou os abalos psicológicos sofridos. Pontuou que, diante do valor dos produtos que carregava e da ausência de medidas de segurança pela empresa, estava exposto a risco de vida.

Ponderou sobre a responsabilidade objetiva.

Requeru o pagamento de indenização por danos morais (R\$ 22.017,70) e honorários (15%), além da concessão da justiça gratuita. Atribuiu à causa o valor de R\$25.320,35 (id 2b5b3e4).

A reclamada apresentou defesa, argumentando que a situação caracteriza caso fortuito externo, posto que faz parte das obrigações da ECT, por lei, transportar as correspondências pelo país, sendo a segurança pública dever do Estado. Relatou a adoção de medidas de segurança, conforme a necessidade de cada unidade. Rechaçou onexo causal. Negou dolo ou culpa. Ressaltou as prerrogativas aplicáveis à EBCT. Ponderou sobre correção e juros. Impugnou a justiça gratuita. Pugnou por honorários e pela improcedência dos pleitos (id 0284e52).

O juízo *a quo* julgou procedentes os pedidos condenando a empresa ao pagamento de R\$6.605,31, a título de danos morais. Deferiu a justiça gratuita ao autor. Aplicou as prerrogativas da Fazenda Pública à EBCT. Honorários de sucumbência pela ré, no percentual de 10% sobre o valor da condenação. Custas processuais de R\$132,11, também sobre o valor da condenação, das quais a empregadora ficou dispensada (id 9c1df3e).

O reclamante opôs embargos de declaração, que foram julgados procedentes, para sanar equívoco da sentença. Foram atribuídos efeitos modificativos para o recurso, para determinar a incidência do índice do IPCA-E, até o pagamento, acrescido de juros de mora relativos à caderneta de poupança, consoante o entendimento adotado pelo STF nas ADC's 58 e 59 (id d718a82).

O reclamante recorreu, almejando a majoração da indenização por danos morais e do percentual de honorários (id c470b67).

A reclamada também interpôs recurso, reiterando os termos da defesa, especialmente a ausência de culpa de sua parte. Refutou a indenização. Repisou que a segurança é dever do Estado e que, pela crise no segmento, nenhuma medida seria capaz de evitar a ocorrência de assaltos, o que pode acontecer em qualquer situação.

Insistiu no caso fortuito ou na força maior. Negou o risco da atividade. Aduziu que não há prova do dano, atribuindo o ônus ao trabalhador. Rechaçou onexo. Impugnou a justiça gratuita. Requereu honorários de sucumbência. Apontou omissão quanto ao pleito de equiparação à Fazenda Pública. Pontuou sobre juros e correção monetária. Pediu reforma da sentença e a improcedência dos pedidos (id 853e713).

Contrarrazões tempestivas (id 3b9ff59).

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Interesse recursal

A recorrente defendeu o direito a equiparação à Fazenda Pública no apelo, aduzindo omissão do juízo *a quo*.

Todavia, da simples leitura da sentença afere-se que o pedido foi analisado e acolhido (id 9c1df3e). Sendo assim, inexistente interesse

recursal da ré, no ponto, pelo que deixo de conhecer do recurso no ponto.

Quanto ao mais, recebo os apelos dos litigantes, uma vez que preenchidos os pressupostos de admissibilidade recursal.

RECURSO RECLAMADA

Impugnação à justiça gratuita

A recorrente alega que o trabalhador não faz jus à gratuidade de justiça, vez que ausentes os requisitos legais.

O artigo 790, parágrafo 3º, da CLT, preceitua que:

“§3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.”

A exigência supra, porém, deve ser interpretada em conjunto com o disposto no CPC, artigo 99, parágrafo 3º, *:in verbis*

“Art. 99. O pedido de gratuidade da justiça pode ser formulado na petição inicial, na contestação, na petição para ingresso de terceiro no processo ou em recurso.

(...)

§3º Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural.”

Considerando, nesse contexto, o pleito contido na inicial; a declaração de hipossuficiência que instruiu a demanda (id 8fc1bdb), firmada pelo trabalhador, a qual goza de presunção de veracidade; e a ausência de prova de que a situação financeira é diversa e não corresponde ao alegado (art. 818, II, da CLT), entendo que comprovada a necessidade do benefício.

Dessa forma, mantenho a decisão *a quo*
Rejeito.

Assalto. Responsabilidade civil. Danos morais.

A recorrente almeja a reforma da sentença que a condenou ao pagamento de indenização por danos morais, em decorrência de assalto ao reclamante, no desempenho de suas atividades.

Para tanto, sustentou que o dever de segurança é do Estado e não da empregadora, a quem cabe apenas entregar correspondências em diversos lugares do país. Pontuou que, em sua área de atuação, não há manipulação de quantias, mas de correspondências, malotes e similares. Referiu que possui departamento, com equipe especializada para a implantação de sistemas de segurança.

Defendeu que os requisitos da responsabilidade civil não estão presentes na hipótese em debate, pois não há culpa da empresa, que não concorreu para o infortúnio, mas caso fortuito ou força maior, o que exclui o dever de indenizar. Apontou que não cabe a aplicação da teoria do risco, pois a atividade não foi elencada na relação do MTE, por isso incabível a responsabilização na modalidade objetiva. Destacou que não houve comprovação dos danos pelo autor.

Frise-se, primeiramente, que está demonstrado o assalto vivenciado pelo autor, no desempenho das atividades laborais, fato não negado pela empresa reclamada, que apenas referiu não subsistir sua responsabilidade.

Nesse ponto, há nos autos boletim de ocorrência que ratifica o infortúnio (id 2957e6d) e CAT emitida pela empregadora, na qual consta referência ao assalto à mão armada, bem como à recusa de tratamento psicológico pelo empregado, o que também não foi negado pelo trabalhador (id b89f525).

Dito isso, tem-se que a responsabilidade civil do empregador tem base não só em mandamento constitucional, à exegese do art. 7º, XXVIII, da CRFB/88, como também na legislação civil que é

subsidiariamente aplicável (art. 8º da CLT), consubstanciada nos arts. 186, 187 e 927 do CC/02, impondo-se o dever de reparação quando presentes, como regra geral, os requisitos da modalidade indenizatória subjetiva, quais sejam, o dano, o nexo de causalidade e o dolo ou culpa do agente.

Entretanto, quando a natureza das atividades pressupõe risco superior ao ordinário, o dever reparatório independe de culpa, pois incide a teoria da responsabilidade objetiva, consolidada no ordenamento jurídico no parágrafo único do art. 927 do Código Civil Brasileiro, que dispõe:

“Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

Destaque-se que, em julgamento com repercussão geral (RE 828040), o STF estabeleceu maioria para considerar constitucional a imputação de responsabilidade objetiva do empregador quanto a danos oriundos de acidentes de trabalho, com base no dispositivo de lei supra referido, definindo a seguinte tese:

“O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade”

A partir da narrativa da inicial, extrai-se que a função do reclamante envolvia risco. A jurisprudência do Tribunal Superior do

Trabalho entende de forma sólida e pacífica que a atividade de carteiro expõe o trabalhador a risco profissional superior e acima da média se comparado com trabalhadores comuns, em razão do transporte, manuseio e entrega de objetos de valor, como se infere dos arestos que seguem:

“I - AGRAVO INTERNO EM EMBARGOS. DANOS MORAIS. CARTEIRO. ENTREGA DE MERCADORIAS. VIAS PÚBLICAS. DEZ ASSALTOS. USO DE VIOLÊNCIA E DE ARMA DE FOGO. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. DIVERGÊNCIA SUPERADA POR ITERATIVA, NOTÓRIA E ATUAL JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. A ocorrência de assaltos, mormente os violentos, evidencia a exposição do carteiro que porta mercadorias ou valores expressivos a maior risco que outros trabalhadores, razão pela qualesta Corte tem firme jurisprudência no sentido de que se aplica a responsabilidade civil objetiva da empregadora prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, afastando a ocorrência de fato de terceiro excludente de responsabilidade. Incidência do art. 894, § 2º, da CLT. Agravo interno a que nega provimento. II - EMBARGOS - ECT. CUSTAS PROCESSUAIS. Nos termos da OJ 247, II, da SbDI-1 do TST, esta Corte reconhece à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) o mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais, autorizando, assim, a dispensa das custas. Embargos de que se conhece e a que se dá provimento” (Ag-E- RR-11281-11.2015.5.01.0054, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 28/09/2018) “

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. CARTEIRO. ENTREGA DE ENCOMENDAS. ASSALTOS REITERADOS. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR

DANO MORAL. Impõe-se confirmar a decisão agravada, porquanto o recurso de revista não comprovou pressuposto intrínseco de admissibilidade inscrito no art. 896 da CLT. A jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que a função de carteiro, envolvendo a entrega de correspondências e objetos de valor, expõe o trabalhador a riscos superiores àqueles aos quais estão submetidos os trabalhadores comuns, o que, no caso de assaltos, implica responsabilidade civil objetiva do empregador prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Incidência do art. 896, § 7º, da CLT. Agravo a que se nega provimento” (Ag-AIRR-100005-37.2017.5.01.0501, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 28/06/2019)”

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. CARTEIRO. ASSALTOS. DESNECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE CULPA. ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. Na hipótese, o Tribunal Regional negou provimento ao pleito de indenização por danos morais em decorrência de assaltos sofridos pelo Reclamante sob o fundamento de que não foi comprovada culpa da Reclamada. Adotou, portanto, entendimento dissonante em relação à jurisprudência iterativa, notória e atual desta Corte, no sentido de que é objetiva a responsabilidade civil do empregador em reparar os danos sofridos em razão de assaltos por empregado que exerce função de carteiro. Trata-se de aplicação da teoria do risco, consubstanciada no art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Dá-se provimento ao recurso de revista para condenar a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Recurso de revista conhecido e provido” (RR-1000613- 26.2016.5.02.0013, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 26/02/2021)”

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. ASSALTOS

REITERADOS. CARTEIRO. ATIVIDADE DE RISCO. Quando o empregador, indiferente à segurança do empregado, concorrer para caracterização do evento danoso, com dolo ou culpa, por ação ou omissão, estará obrigado a repará-lo, nos exatos limites dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Por outra face, a realidade de violência que assola a atividade de transporte e entrega de bens no Brasil atrai para a esfera trabalhista a responsabilidade civil objetiva da empresa, em face da atividade de risco desempenhada pelos seus funcionários, quase que rotineiramente submetidos a atos violentos de terceiros. Incidência da cláusula geral de responsabilidade objetiva positivada no parágrafo único do art. 927 do Código Civil. Na linha da teoria do “*danum in reipsa*”, não se exige que o dano moral seja demonstrado: decorre, inexoravelmente, da gravidade do fato ofensivo que, no caso, restou materializado nos assaltos sofridos pelo reclamante como carteiro. Precedentes. (...)” (AIRR-101884-41.2017.5.01.0061, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 09/04/2021)”

“RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. ASSALTO. CARTEIRO. ENTREGA DE MERCADORIAS. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS . PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 927 DO CÓDIGO CIVIL. TEMA 932 DA REPERCUSSÃO GERAL. EFEITO VINCULANTE E EFICÁCIA *ERGA OMNES*. OBSERVÂNCIA OBRIGATÓRIA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Na presente hipótese, é incontroverso que o Reclamante exercia a função de Carteiro e foi vítima de diversos assaltos durante sua jornada de trabalho . II. Ao interpretar o parágrafo único do art. 927 do Código Civil, este Tribunal Superior tem reiteradamente decidido que é objetiva a responsabilidade civil do empregador quanto a danos morais ocasionados a empregados da ECT vítimas de assalto, que laboram como carteiros entregando correspondências e mercadorias - muitas vezes de elevado valor. III.

Concluindo pela utilização da teoria da responsabilidade subjetiva ao presente caso e da excludente “Fato de Terceiro”, o Tribunal Regional contrariou a jurisprudência deste Tribunal Superior que reconhece o risco inerente à atividade executada pelo Reclamante e determina a aplicação da responsabilidade objetiva do Empregador. IV. Cumpre ressaltar que O STF firmou tese no Tema 932 da tabela de repercussão geral no sentido de que: “O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade. “A observância da tese é obrigatória por todas as decisões judiciais supervenientes à data da fixação do entendimento, inclusive em Tribunais Superiores e no próprio STF (Temas 733 e 360 da repercussão geral), sob pena de formação de coisa julgada inconstitucional. V. Constatada violação do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. VI. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento” (RR-11189-80.2015.5.01.0006, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 09/04/2021).”

Sob o prisma da responsabilidade objetiva, portanto, é que a matéria deve ser enfrentada, tornando-se desnecessária a aferição da culpa da empregadora e sendo irrelevante a tese acerca do dever de segurança pública do Estado.

A ocorrência do assalto é incontroversa. O dano ao reclamante é inegável e dispensa explicações, pois inerente ao acidente (assalto à mão armada), fato não refutado pela ré, tanto que expediu a CAT.

Em verdade, a existência de dano se materializa nos abalos à integridade e à dignidade do trabalhador, em face as agruras

ocasionadas pelo sinistro. Trata-se do dano moral “*in re ipsa*”, o qual está relacionado à situação, em si, não sendo necessária prova dos prejuízos, que decorrem do próprio fato.

Dessa forma, estando presentes os elementos da responsabilidade civil da empregadora, conforme dispositivos legais pertinentes à espécie, já apontados, remanesce fixar, apenas, o valor que se mostra compatível ao caso.

Por efeito, rejeitam-se as teses recursais e as violações legais e constitucionais apontadas no bojo do apelo.

Juros e correção monetária

A recorrente pleiteou a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, desde a citação, da Taxa SELIC, seguindo as teses do STF nas ADCs 58 e 59. Apontou a impossibilidade de cumulação dos juros de mora, vez que a taxa aplicável na fase judicial consiste em índice composto, que já compreende juros.

Contudo, na hipótese em debate, não se aplica a regra geral de créditos trabalhistas, pois a EBCT, condenada diretamente, é equiparada à Fazenda Pública e goza de suas prerrogativas.

*Nesse sentido, inclusive, há tese na própria ADC 58:

“5. Confere-se interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467, de 2017, definindo-se que, até que sobrevenha solução legislativa, deverão ser aplicados à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral (art. 406 do Código Civil), à exceção das dívidas da Fazenda Pública que possui regramento específico (art. 1º-F da Lei 9.494/1997, com a redação dada pela Lei 11.960/2009), com a exegese

conferida por esta Corte na ADI 4.357, ADI 4.425, ADI 5.348 e no RE 870.947-RG (tema 810).”

Grifei.

Assim, conforme precedente do RE 870.947 (Tema 810), bem como das ADIs 4357 e 4425, nas quais declarada a inconstitucionalidade da TR como índice de correção, aplica-se à Fazenda Pública, como fator de atualização monetária, o IPCA-E e, quanto aos juros, o art. 1º-F da Lei n. 9.494/97 (caderneta de poupança), já que o débito é de natureza não tributária.

Nada a alterar.

Honorários de sucumbência recíproca

A sentença foi mantida. O pleito indenizatório acolhido.

Sinale-se que o deferimento em quantia inferior à postulada não gera sucumbência recíproca, conforme Súmula 326 do STJ.

Dito isso, descabe a condenação do reclamante em honorários, conforme pretende a reclamada, pelo que indefiro o pedido.

RECURSO DO RECLAMANTE

Indenização por danos morais. *Quantum*.

O *quantum* indenizatório, além de objetivar o ressarcimento do ofendido, deve observar a razoabilidade e proporcionalidade, atentando à situação econômica de todos os envolvidos na lide, ante a vedação do enriquecimento sem causa.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, retirou-se, em parte, o caráter subjetivo do arbitramento do dano moral, vez que o art. 223-G da CLT fixou critérios específicos a serem observados na quantificação do dano.

Assim, não obstante o reconhecimento do assalto e do dever de reparar os danos que lhe são inerentes, deve-se ponderar que não há relato de doença psicológica severa, tendo o trabalhador, inclusive, recusado o encaminhamento ao psicólogo.

Dito isso e considerando que a responsabilidade do empregador é objetiva; que é incontroversa a ocorrência do acidente de trabalho; e que preenchidos os requisitos que ensejam a obrigação de reparar o prejuízo, como exposto durante o julgamento, a ofensa se enquadra como de natureza leve.

Descabe, assim, cogitar a majoração da importância arbitrada na origem (R\$6.605,31), a título de danos morais, a qual é razoável e proporcional para o caso, equivalendo a três vezes o salário contratual do empregado (id 2b5b3e4).

Nada a modificar.

Honorários advocatícios. Majoração.

O autor pleiteou a majoração dos honorários.

O percentual definido está adequado aos critérios previstos na legislação vigente (artigo 791-A, da CLT). Frise-se que a demanda não se reveste de grande complexidade e transcorreu regularmente, sem necessidade de maiores atos.

Além disso, mister destacar a inaplicabilidade do artigo 85, § 11, do CPC, na seara laboral. Isso porque o direito processual do trabalho possui regras próprias sobre honorários advocatícios em seu art. 791-A da CLT, as quais foram incluídas pela Reforma Trabalhista (Lei13.467/17).

Os honorários devem ser fixados entre o mínimo de 5% e máximo de 15%, sendo expresso que as bases para a fixação são o valor que resulta da liquidação da sentença, o proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, o valor atualizado da causa. Não há menção a honorários em vista da mera interposição de recurso.

Verifica-se, a respeito, que o legislador da reforma, quando inseriu regras reconhecendo devidos honorários advocatícios, assim procedeu de forma expressa, como, a título de exemplo, no § 5º, no qual estabeleceu a possibilidade de sucumbência na reconvenção.

Sendo assim, não existe previsão de honorários sucumbenciais na fase de cumprimento/execução ou recursal - a qual, aliás, faz parte da fase de conhecimento - reforçando que, se houvesse intenção a esse respeito, teria o legislador acrescido de forma expressa outras hipóteses nos artigos de lei.

Destarte, não existindo omissão na legislação própria, é incabível a majoração dos honorários, nos moldes pretendidos.

A questão supra relembra o que a doutrina e a jurisprudência chamam de *silêncio eloquente*. Nesse contexto, transcrevo:

“Na verdade, não há omissão da CLT, mas silêncio eloquente. A Reforma quis prever honorários advocatícios sucumbenciais exclusivamente na fase de conhecimento. A CLT não prevê dois honorários advocatícios sucumbenciais: uma na fase de conhecimento e outro na fase de cumprimento de sentença. Seria muito fácil se o legislador reformista quisesse prever os honorários no cumprimento de sentença: bastaria inserir dispositivo prevendo que são devidos honorários advocatícios sucumbenciais na fase de liquidação de sentença e também na fase de cumprimento de sentença (assim como existe no CPC). Como não o fez, preferível a segunda corrente. (BERNARDES, Felipe. Manual de Processo do Trabalho. 3ª Edição. Ed. JusPODIVM, págs.340/341).
Grifei

Indefiro, portanto, o pleito do autor.

DISPOSITIVO

Em conclusão, conheço dos recursos e, no mérito, nego-lhes provimento, nos termos fundamentados.

ACÓRDÃO

Participaram do julgamento os(as) Excelentíssimos(as) Desembargadores (as) do Trabalho JOICILENE JERÔNIMO PORTELA (Presidente); ELEONORA DE SOUZA SAUNIER (Relatora); e AUDALIPHAL HILDEBRANDO DA SILVA.

Representante do MPT: Excelentíssimo Senhor JORSINEI DOURADO DO NASCIMENTO, Procurador Regional do Trabalho da PRT da 11ª Região.

ISTO POSTO

ACORDAM os(as) Desembargadores(as) do Trabalho da **SEGUNDA TURMA** do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade de votos, **conhecer dos recursos** e, no mérito, **negar-lhes provimento**, nos termos fundamentados.

Sessão virtual realizada no período de 6 a 12 de dezembro de 2022. Desembargadora ELEONORA DE SOUZA SAUNIER - Relatora.

PROCESSO TRT nº 0000567-17.2021.5.11.0017 (ROT)

ACÓRDÃO 2ª TURMA

1. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. COVID 19. ÓBITO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. NEXO CAUSAL. ADOÇÃO DE MEDIDAS PREVENTIVAS. ÔNUS DA PROVA. O STF, no julgamento da ADI n. 6341, decidiu pela possibilidade de enquadramento do Covid-19 como doença ocupacional. Neste sentido, entendo que responsabilidade civil do empregador exsurge quando este é incapaz de comprovar, em juízo, que tomou medidas no sentido de mitigar a possibilidade de infecção no local de trabalho, sob pena de atribuição de ônus “diabólico” em desfavor da parte reclamante (v. § 3º do art. 818 da CLT). Compulsando aos documentos juntados aos autos com a contestação não verifico

nenhuma prova de que a reclamada tomou medidas específicas no sentido de mitigar a possibilidade de infecção de seus empregados contraírem COVID-19. Da mesma forma, não houve produção de prova testemunha neste sentido. Sequer foi comprovado que a empresa forneceu ao *de cujus* e demais empregados os EPI's respectivos ou que tenha baixado orientações de segurança para reduzir o risco do contágio. Impõe-se, portanto, o dever de indenizar os herdeiros do *de cujus*. Recurso ordinário da reclamada conhecido e improvido.

2. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. DOSIMETRIA. *In casu*, a dosimetria dos danos materiais e morais fixados levou em conta as particularidades do caso. Vale destacar que a culpa apenas presumida da empresa no evento fatal impede o arbitramento da indenização por danos morais em grau máximo; da mesma forma, o TST já consagrou o entendimento de que *“na hipótese em que o empregado falecido em decorrência de acidente de trabalho, é devida a dedução de seus gastos pessoais do valor arbitrado a título de pensão mensal destinada aos herdeiros”*. Recurso ordinário do reclamante conhecido e improvido.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, oriundos da MM. 17ª Vara do Trabalho de Manaus, em que são partes, como recorrentes, MÉTODO ENGENHARIA S.A., reclamada, e ESPÓLIO DE DOMINGOS FRANCISCO DA COSTA SILVA, reclamante e recorridos OS MESMOS.

O ESPÓLIO DE DOMINGOS FRANCISCO DA COSTA SILVA ajuizou reclamatória (Id. d97a31e), requerendo a condenação da reclamada MÉTODO ENGENHARIA S.A. no pagamento de indenização por danos materiais e morais em decorrência do falecimento do *de cujus* em decorrência de infecção por COVID-19, além de verbas rescisórias.

A reclamada MÉTODO ENGENHARIA S.A. apresentou contestação no Id. 1e1ebfa, na qual pugnou pela rejeição dos pleitos autorais.

Em audiência (Id. 01ffed4), o Juízo *a quo* dispensou o interrogatório das partes. Não foram arroladas testemunhas. Ato

contínuo, encerrou-se a instrução processual. sentença publicada no Id. 104bb1c, na qual o juízo *a quo* julgou parcialmente procedentes os pleitos autorais, condenando a reclamada no pagamento à parte reclamante, entre outras parcelas, de:

- Danos morais no valor de R\$20.000,00 para cada um dos filhos do trabalhador falecido;
- Danos materiais no valor da R\$533.659,68, a ser pago conforme os parâmetros definidos na fundamentação.

Inconformada, a reclamada interpôs recurso ordinário no Id. 3b30be4; o reclamante, a seu turno, interpôs recurso ordinário adesivo no Id. b95ae9b.

Contrarrrazões do reclamante no Id. f094781. A reclamada não apresentou contrarrrazões.

ADMISSIBILIDADE

I. ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço dos recursos ordinários interpostos pelas partes.

II. MÉRITO

1. Recurso ordinário da reclamada MÉTODO ENGENHARIA S.A. (Id. 3b30be4)

Em seu recurso ordinário a reclamada pede a reforma da sentença no Id. 104bb1c, que acolheu os pleitos indenizatórios deduzidos na exordial. Alega, com efeito, que *“a contaminação pelo COVID-19 é um fenômeno externo totalmente imprevisível e inevitável, razão pela qual se encaixa na excludente da responsabilidade civil, prevista tanto no artigo 501, CLT, quanto no artigo 393, do CC”*.

Destacou que *“desde o início da pandemia foi zelosa, diligente, proativa e responsável com seus colaboradores e atividades, tendo implementado e seguido à risca todas as medidas recomendadas para prevenção ao contágio do COVID-19. Não fosse o bastante, a empresa sempre implementou todos os Programas de Medicina e Segurança do trabalho exigidos para sua atividade, conforme se verifica Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e Programa de Controle de Saúde Ocupacional (PCMSO), anexos aos autos e sequer analisados pelo juízo de primeiro grau”*.

Assevera que *“o Covid-19 é caso fortuito externo imprevisível e inevitável, inexistindo razão para falarmos em responsabilidade subjetiva da empregadora”*.

Pois bem.

Sobre o nexa causal entre o Covid-19 e o labor desempenhado na reclamada, assim consignou o juízo *a quo*:

(...)

Doença ocupacional é um gênero no qual se incluem a doença profissional e a doença do trabalho. Trata-se de uma espécie de acidente de trabalho atípico, conforme disposto no art. 20 da Lei 8.213/91, em razão da lesão ser insidiosa, ir se instalando aos poucos, de modo a afetar a aptidão laboral do trabalhador.

Nesse sentido, a contaminação de um empregado pelo novo coronavírus não se relaciona com uma profissão específica, podendo decorrer da forma do exercício ou atribuições profissionais e das condições do ambiente de trabalho. Sob este aspecto, a Medida Provisória de nº 927/2020, visando a adoção de medidas trabalhistas de enfrentamento à pandemia da COVID-19, dispôs em seu art. 29 que *“Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexa causal”*. Nesse caso, o trabalhador deverá comprovar o nexa de causalidade entre a COVID19 e a prestação de serviços para configurar a doença do trabalho.

Verifica-se que o aludido texto da MP, cuja validade exauriu-se em julho de 2020, onerou demasiadamente o obreiro com ônus

probatório, sem sequer distinguir aquele que desenvolve atividade essencial ou trabalha na linha de frente, na contenção da propagação do coronavírus, como os profissionais da saúde.

Trata-se, portanto, de produção de prova diabólica, obstando o reconhecimento da doença ocupacional e, por conseguinte, o direito à indenização, com fulcro no art. 7º, XXVIII, da CF/88. Nesse particular, o Plenário do STF, no julgamento da ADI 6.342 decidiu suspender a eficácia do art. 29 da MP 927, sob o entendimento de que direcionar ao empregado o ônus de comprovar que sua doença é relacionada ao trabalho seria oneroso ou impossível. Destarte, caberá, em regra, ao empregador demonstrar que adotou todas as medidas no tocante à preservação da saúde dos empregados, a fim de evitar a contaminação. Caso contrário, presentes a conduta, o dano e o nexo causal, será imputado ao empregador o dever de indenizar.

Partindo das premissas acima, no sentido de que o ônus de comprovar a adoção de cuidados protetivos visando a prevenção dos riscos de contágio pertence à reclamada, observo que o conjunto probatório contido nos autos não favorece a tese patronal.

A despeito das alegações de ter tomado providências necessárias à proteção dos seus empregados, a reclamada não apresentou qualquer elemento que corrobore a sua assertiva.

Não há nos autos qualquer prova de que foram entregues EPI's e EPC, os quais inclusive devem apresentar o certificado de aprovação ou a data de validade dos itens, sob pena de ser considerado irregular. O fornecimento de EPI sem o registro do número do Certificado de Aprovação (CA) pelo órgão competente viola as disposições da NR 06.

Aliás, o empregador tem obrigação legal de fornecer EPI e fiscalizar o uso de Equipamento de Proteção (art. 157, CLT), circunstância que não ficou provada nos autos.

Além disso, a empresa afirma que tomou medidas de proteção contra a Covid-19, ocorre que, novamente, não há qualquer prova nos autos de que tenham sido adotadas medidas de distanciamento ou qualquer outra nesse sentido.

Em verdade, não existem nos autos provas de que a reclamada tenha dado ciência aos trabalhadores da necessidade de cautela no período em questão (crise sanitária por Covid-19). Tudo isso decorre do fato que é obrigação do empregador garantir a segurança no trabalho, bem como oferecer local de trabalho hígido (art. 225, CF); entendimento diverso inviabilizaria a própria atividade empresarial por não poder colocar funcionários para trabalhar do aludido posto.

Não consta nos autos documentos ou outro meio de provas aptos a demonstrar a adoção das aludidas medidas.

É certo que o obreiro faz jus a um ambiente laboral hígido e seguro, devendo a reclamada, nos termos dos artigos 157, I, da CLT, 7º, XXII, e 200, VIII, da CF/88, adotar medidas que promovessem a saúde, higiene e segurança de seus empregados, situação que não se verificou no caso em tela, haja vista a ausência de medidas preventivas aptas a inibir o risco de contaminação, o que se confirmou, consoante a certidão de óbito de ID 4544de3.

Assim, confirmado que a morte se deu por COVID-19, somado à ausência de provas quanto à adoção de medidas protetivas pela parte ré, reconheço a responsabilidade subjetiva da empresa, haja vista a presença de todos os elementos configuradores da responsabilidade civil.

(...)

Sem reformas.

Compulsando aos documentos juntados aos autos com a contestação (Id. 1e1ebfa) não verifico nenhuma prova de que a reclamada tomou medidas específicas no sentido de mitigar a possibilidade de infecção de seus empregados contraírem COVID-19. Da mesma forma, não houve produção de prova testemunha neste sentido. Sequer foi comprovado que a empresa forneceu ao *de cujus* e demais empregados os EPI's respectivos ou que tenha baixado orientações de segurança para reduzir o risco do contágio.

O PPRA (Id. bb96945) e o PCMS (Id. db0a8af) juntados sequer fazem menção às eventuais medidas de prevenção do COVID-19 - e nem poderiam, eis que confeccionados anteriormente à pandemia.

É certo que o STF, no julgamento da ADI n. 6341, decidiu pela possibilidade do enquadramento do Covid-19 como doença ocupacional. Neste sentido, entendo que responsabilidade civil do empregador exsurge quando este é incapaz de comprovar, em juízo, que tomou medidas no sentido de mitigar a possibilidade de infecção no local de trabalho, sob pena de atribuição de ônus “diabólico” em desfavor da parte reclamante (v. § 3º do art. 818 da CLT).

É o caso dos autos, em que, como destacado, a empresa reclamada foi incapaz de demonstrar que tenha agido no sentido de propiciar um ambiente laboral o mais hígido possível ao *de cujus*. **Impõe-se, portanto, o dever de indenizar os herdeiros do *de cujus*.**

No mais, o fato de o reclamante ser portador de comorbidades não a isenta da sua responsabilidade civil, eis que, conforme certidão de óbito no Id. 4544de3, a infecção por covid- 19 foi um fator determinante para o resultado fatal.

Da mesma forma, a Lei n. 8.213/91, em seu art. 20, II, § 1º, alínea “d” - além de circunscrever-se ao âmbito do Direito Previdenciário, sem influência no campo da responsabilidade civil - não exclui a possibilidade do estabelecimento de nexos causal entre a doença endêmica e a prestação de labor, bastando que fique comprovado “*que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho*”. Ora, *in casu*, esta exposição se presume ante à negligência da empresa na adoção das medidas já elencadas.

Em relação ao nexo técnico-epidemiológico (NTEP), sua caracterização não é necessária para o deferimento de indenização fulcrada na responsabilidade civil, sendo certo que a presente demanda não trata de Direito Previdenciário.

No que tange à dosimetria do dano moral, verifica-se que o juízo *a quo* condenou a empresa no pagamento de R\$ 60.000,00, sendo R\$ 20.000,00 distribuídos a cada um dos filhos do *de cuius*.

O quantitativo não merece redução; levando-se em consideração o salário do *de cuius*, R\$ 4.500,00 mensais (v. Id. 2230074), o valor total da indenização por danos morais está compatível com uma ofensa de “*natureza grave*”, cujo *quantum* deve ser arbitrado “*em até vinte vezes o último salário contratual do ofendido*”, conforme inc. III do § 1º do art. 223-G da CLT.

Já em relação à dosimetria dos danos materiais, a reclamada assevera que a cônjuge do *de cuius* “*começou a receber a pensão por morte que, mesmo sendo paga pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS a receita é originária também do setor empresarial (art. 10 c/c com art. 22 ambos da Lei nº 8.212/91)*”. Entende, com efeito, que o valor da pensão previdenciária “*deve ser decotado do valor da pensão*”.

Sem razão.

A pretensão em tela vai de encontro com a jurisprudência do TST, conforme aresto:

“RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. PENSÃO MENSAL. DEDUÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. IMPOSSIBILIDADE. 1. Prevalece na jurisprudência desta Corte Superior o entendimento de que a responsabilidade pelo pagamento de pensão mensal, devida em razão de acidente de trabalho, é do empregador culpado e que essa renda e o benefício previdenciário pago pelo INSS são parcelas de naturezas jurídicas distintas que podem ser cumuladas, sem que o recebimento do seguro

acidentário implique a extinção ou a redução da pensão mensal. 2 . Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento” (RR-42300-80.2006.5.05.0008, 7ª Turma, Relator Desembargador Convocado Roberto Nobrega de Almeida Filho, DEJT 26/04/2019).

Ainda sobre os danos materiais deferidos, a reclamada entende que *“caso mantido o pagamento da pensão mensal, a mesma não poderá ser em uma única parcela”*; entende que esta, *“quando devida, não deve ter o pagamento deferido de uma só vez, exatamente para não contrariar a sua natureza e finalidade. Se ela tem caráter alimentar, deve se projetar e prolongar-se no tempo para auxiliar na subsistência dos autores”*.

Sem razão.

O pagamento dos danos materiais em parcela única está expressamente previsto no parágrafo único do art. 950 do CC, *verbis*:

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

Destarte o arbitramento da indenização nestes termos constitui prerrogativa do magistrado. Neste sentido, destaco o precedente:

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. (...) PENSÃO MENSAL VITALÍCIA

CONVERSÃO EM PARCELA ÚNICA. ÓBICES PROCESSUAIS. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. A decisão recorrida encontra-se em conformidade com a jurisprudência atual, notória e interativa da SBDI-1 do TST, firme no sentido de que a fixação da indenização por dano material, em parcela única ou na forma de pensão mensal, nos termos do art. 950 do Código Civil, constitui prerrogativa do magistrado, a ser aferida segundo seu convencimento motivado. Precedentes. Incide, portanto, a Súmula nº 333 do TST como obstáculo à extraordinária intervenção deste Tribunal Superior no feito. Agravo não provido” (Ag-AIRR-616-82.2019.5.09.0567, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 01/07/2022).

Sem reformas no particular, portanto.

No que tange à dosimetria dos danos morais e materiais aferidos *in casu* em cotejo com o grau de culpa da reclamada, tampouco vislumbro ilegalidade na sentença recorrida. Ora, apesar do óbito do obreiro, o juízo *a quo* sequer enquadrou o valor da indenização por danos morais no grau máximo previsto na legislação (“*ofensa de natureza gravíssima*”, nos termos do inc. IV do § 1º do art. 223-G da CLT); da mesma forma, no cálculo dos danos materiais, aplicou as deduções cabíveis, utilizando-se como parâmetro metade do salário multiplicado pela expectativa de vida do falecido com “deságio de 50%” “*considerando a fração salarial que se reverte ao seio familiar, bem como o dano presente arbitrado em única parcela*”.

Recurso ordinário da reclamada improvido.

2. Recurso ordinário adesivo do reclamante ESPÓLIO DE DOMINGOS FRANCISCO DA COSTA SILVA (Id. b95ae9b)

A seu turno, o reclamante pede a reforma da sentença retro para obter a majoração do valor das indenizações por danos materiais morais deferidas. Alega que “*os valores arbitrados para as indenizações não condizem com a proporção dos danos causados, bem*

como não leva em consideração a grandeza econômica da recorrida, não observando o caráter punitivo da sanção, não sendo as indenizações suficientes para amenizar os sofrimentos, mormente, porque ocorreu o falecimento do trabalhador”.

Sem razão.

Conforme analisado no item anterior, a dosimetria dos danos materiais e morais fixados levou em conta as particularidades do caso. Vale destacar que a culpa apenas presumida da empresa no evento fatal impede o arbitramento da indenização por danos morais em grau máximo; da mesma forma, o TST já consagrou o entendimento de que *“na hipótese em que o empregado falecido em decorrência de acidente de trabalho, é devida a dedução de seus gastos pessoais do valor arbitrado a título de pensão mensal destinada aos herdeiros”* (v. RR-679-86.2012.5.12.0012, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 01/03/2019).

Fixadas estas premissas, entendo que o valor das indenizações arbitradas está em sintonia com o disposto no inc. V do art. 5º da CF/88 e art. 944 do CC.

Outrossim, o percentual fixado a título de honorários advocatícios sucumbenciais, na monta de 10%, não desborda dos parâmetros fixados no § 2º do art. 791-A da CLT, levando-se em conta a natureza relativamente descomplicada da presente ação, que não demandou a produção de provas de maior complexidade por parte da parte reclamante.

Recurso ordinário do reclamante improvido.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, conheço dos recursos ordinários interpostos pelas partes e, no mérito, nego-lhes provimento, mantendo inalterados todos os termos do *decisum* no Id. 104bb1c. Tudo conforme a Fundamentação.

Acórdão

Participaram do julgamento os(as) Excelentíssimos(as) Desembargadores (as) do Trabalho JOICILENE JERÔNIMO PORTELA (Presidente); AUDALIPHAL HILDEBRANDO DA SILVA (Relator); e ELEONORA DE SOUZA SAUNIER.

Representante do MPT: Excelentíssima Senhora JOALI INGRÁCIA SANTOS DE OLIVEIRA, Procuradora do Trabalho da PRT da 11ª Região.

Sustentação Oral: Advogado RAUL JORGE DANTAS GUIMARÃES, pelo reclamante ESPÓLIO DE DOMINGOS FRANCISCO DA COSTA SILVA, REPRESENTADO POR LUZIA GOMES DE SOUZA, CECILIA SOUZA SILVA e DANILO SOUZA SILVA.

ISTO POSTO

ACORDAM os(as) Desembargadores(as) do Trabalho da SEGUNDA TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade de votos, conhecer dos recursos ordinários interpostos pelas partes e, no mérito, negar-lhes provimento, mantendo inalterados todos os termos do *decisum* no Id.104bb1c. Tudo conforme a Fundamentação.

A DESEMBARGADORA ELEONORA DE SOUZA SAUNIER, alterando seu voto em sessão, passou a acompanhar integralmente o voto relator, retirando a divergência registrada.

Sessão Telepresencial Extraordinária realizada no dia 16 de setembro de 2022. Desembargador AUDALIPHAL HILDEBRANDO DA SILVA - Relator.

PRESCRIÇÃO

PROCESSO TRT nº 0000434-15.2020.5.11.0015 (ROT)

ACORDÃO 3ª TURMA

PRESCRIÇÃO. TEMPOS DE PANDEMIA. SUSPENSÃO DA CONTAGEM DO PRAZO. Oficialmente reconhecida pelo Governo Federal situação de calamidade pública, decorrente da pandemia do Corona Vírus - 19, fato que atingiu a maior parte da população do planeta e sendo definido o seu início como sendo em fevereiro de 2020, mostra-se razoável o entendimento de que aquela data há de ser definida como *die a quo* da contagem da suspensão do prazo da prescrição trabalhista. Recurso ordinário conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidas estes autos de Recurso Ordinário, oriundos da MM. 15ª Vara do Trabalho de Manaus, em que são partes, como recorrente MARIA TATIANE BARROS LAPA SOUTO e, como recorrido, PANALPINA LTDA.

A reclamante alegou na inicial de (ID. 486ad01), ajuizada em 22 de maio de 2020, que foi contratada pela reclamada em 18 de fevereiro de 2008, na função de analista de *customer service*, percebendo renumeração mensal de R\$ -2.000,00 (dois mil reais), e em 13 de fevereiro de 2015, o Diretor Geral da Reclamada, Sr. Marcelo Caio Bartolini D'Arco, anunciou o afastamento do Gerente da Unidade de Manaus, Roger Gonçalves, da função de Gerente da unidade de Manaus, tendo a reclamante passado a exercer tal gerência, sem qualquer alteração da função em sua Carteira de Trabalho. Alega que, embora estivesse registrada como supervisora, atuava também como gerente de unidade.

Relatou que, foi incorretamente pago o bônus devido ao cargo de Supervisor/Gerente, pois o bônus anual era composto por *performance* financeira (70%) e *performance* individual (30%). Afirmou que, o pagamento do bônus *performance* financeira

referente ao ano de 2015 não lhe foi paga, sendo pago somente valor respectivo a *performance* individual (25%) sobre o valor do salário de Supervisor. Diante disso, requereu a condenação da Ré ao pagamento das diferenças do bônus sobre as diferenças salarial da função de supervisor para gerente, extraída a junção dos critérios (70%) *per formance* financeira e *performance* individual (30%) da função de Gerente.

Relatou que, além de suas atividades contratuais, também acumulava dois cargos distintos do período (02 de junho de 2016 a 03 de junho de 2017) supervisora de frete aéreo e supervisora de vendas; e 06 de junho de 2016 até o final do contrato acumulava cargo de supervisora de vendas e Gerente de contas SAMSUNG. Assim, requereu o pagamento de multa prevista em norma coletiva de 50% sobre o salário-mínimo, deferimento do desvio de função de supervisora para gerente, com pagamento de todos os reflexos sobre 13º salário, férias acrescidas de 1/3, aviso prévio, FGTS e multa de 40%, requereu também, a incidência de juros e correção monetária ao valor da condenação, concessão da gratuidade de justiça e fixação de honorários advocatícios. Atribuiu à causa o valor de R\$ 765.821, 21 (setecentos e sessenta e cinco mil oitocentos e vinte e um reais e vinte e um centavo).

Contestação pela reclamada sob o (ID. 403f1b0).

Na sentença (ID. A60a0d45), o MM. Juízo *a quo*, considerou prescrito o direito de ação pleiteado pela reclamante nos termos do art. 487, II do CPC, bem como indeferiu o pedido de gratuidade de justiça, por não se enquadrar nas disposições do art. 790, §3º da CLT e por não constar declaração de hipossuficiência, fixou custas processuais pela reclamante.

A reclamante apresentou embargos declaratórios (ID. fb58caf), alegando não se enquadrar nas disposições do art. 790, §3º da CLT, alegando constar nos autos (ID. adfc457) declaração de hipossuficiência, afirmando assim que restou inequívoca a

impossibilidade de arcar com as custas processuais. Requereu a concessão da gratuidade de justiça.

Na sentença dos embargos declaratórios (ID. b40666f), o Juízo *a quo* rejeitou as alegações em sua totalidade.

A reclamante interpôs recurso ordinário (ID. 6aeb40e), e em suas alegações recursais renova os pedidos da petição (Id. f243785), para que seja afastada a prescrição bienal, em virtude da excepcionalidade marcada pela pandemia Coronavírus - COVID-19, requereu ainda o retorno dos autos ao Juízo de origem para julgamento do mérito da petição inicial, uma vez que não estão prescritas diante da inequívoca suspensão dos prazos prescricionais.

Contrarrazões da reclamada contida no (Id. 1779c01), pugnando pelo não conhecimento do apelo da reclamante.

É O RELATÓRIO

FUNDAMENTAÇÃO

De início, verifica-se que a reclamante, na petição inicial, solicitou fosse declarada beneficiária de gratuidade na busca da tutela jurisdicional, conforme transcrição seguinte “Requer-se seja deferido o benefício da Justiça Gratuita, por não possuir, a Reclamante, renda suficiente para prover as despesas judiciais, com base na Lei 1.060/50 (nova redação pela lei 7.510/86)”.

O Juízo de origem indeferiu o pleito, mas junto com o seu recurso ordinário a autora apresentou o comprovante de recolhimento das mencionadas custas processuais.

Logo, recurso em condições de conhecimento, eis que atendidos os requisitos legais de admissibilidade.

O Juízo *a quo* extinguiu o processo com resolução de mérito, nos seguintes termos:

“No processo em trâmite, a reclamada alicerça o pedido de reconsideração da análise acerca da prescrição

bienal, quando o juízo afastou-a. Alega equívoco na análise.

Argumenta que, conforme mencionado na defesa apresentada, o contrato de trabalho esteve vigente pelo período de 18/02/2018 a 20/03/2018 e não até 19/05/2018 conforme constou no r. despacho. Continua acrescentando que a data de 19/05/2018 já considerou a projeção do aviso prévio (60 dias a contar de 20/03/2018), e, portanto, na medida em que a ação foi ajuizada apenas em 22/05/2018, a Reclamação Trabalhista, conforme art. 7º, XXIX da CF e art. 11 da CLT, encontra-se prescrita.

Não se olvide de, reclamante, ter havido equívoco nas datas de saída e projeção do aviso prévio. A ação foi ajuizada após o biênio legal, como esclarecido pela reclamada. Pela oportunidade, faço apenas remissão à alegação da reclamante, quanto à promulgação da Lei nº 14.010, que considerou impedidos ou suspensos os prazos no interregno de 10/06/2020 até 30/10/2020; entendo, porém, que não se aplica à autora. Isto porque a suspensão somente se deu a partir de 10.06.2020, e o prazo final deu-se ainda em maio 2020, como dito pela reclamada.

Considerando tais observações, chamo o processo à ordem para, desde já, reconhecer prescrito o direito de ação da autora, e, nos termos do art. 487, II, do CPC, extinguir o processo com resolução do mérito.”

Analiso.

A respeito do tema, é certo que a Lei 14.010, de 10 de junho de 2020, que instituiu normas de caráter transitório e emergencial para regulação de relações jurídicas de Direito Privado em virtude da pandemia do COVID-19 estipulou que “Os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020.”

Entretanto, o Decreto legislativo n. 6, de **18 de março de 2020**, reconheceu o estado de calamidade pública no país, em virtude

da pandemia do Coronavírus (COVID- 19), tendo ficado estabelecido um regime excepcional de prestação de serviços.

Por outro lado, verifica-se que o Ato n. 15/20, expedido pela Presidência do E. Regional, suspendeu as atividades e o atendimento presencial no âmbito do 1º e 2º graus, incluindo- se aí, repita-se, as Varas do Trabalho da 11ª Região, ficando, assim, comprometidos o acesso e a circulação de pessoas.

Veja-se, que anteriormente à publicação da Lei 14.010/2020, o enfrentamento da COVID-19, era muito mais restritivo e caótico, o isolamento social foi imposto quase que de forma obrigatória, constituindo assim um empecilho para qualquer tipo de contato físico entre as pessoas. Logo, o contato da reclamante com seus advogados tornou-se restrito, pois o exercício da atividade da advocacia não foi considerado como serviço essencial, gerando assim diversas dificuldades para ajuizamento de ações judiciais ou outros peticionamentos, em virtude do impacto que sofreu o funcionamento dos Tribunais do país, bem assim a dificuldade até de indicar ou convocar testemunhas ou obter outras provas admitidas no Direito, necessárias ao exercício da garantia constitucional do acesso à justiça.

Saliente-se que a orientação da Organização Mundial de Saúde (OMS) era no sentido de que fosse adotado total isolamento social, o que, por óbvio, provocou limitações ao direito de ir e vir da população.

A partir da premissa de que a inércia voluntaria da parte é condição para o acolhimento da prescrição, tem-se que em situações em que a parte é impedida de exercer o direito de ação, seja por situações previstas em lei ou diante de circunstâncias fáticas excepcionais, poderá se falar em impedimento à fluência dos prazos prescricionais.

Ressalte-se que a própria recorrente trouxe à colação decisão proferida no âmbito do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª

Região, onde similar matéria foi apreciada, cuja conclusão foi no sentido de reconhecer que o estado de calamidade pública reconhecida pelo Governo Federal representa fator preponderante para que quaisquer prazos prescricionais sejam considerados suspensos ao longo daquele período. Vejamos:

“Sobre o período da suspensão da prescrição, muito embora a Lei 14.010/2020 fixe-o como sendo a partir da sua entrada em vigor, ou seja, de 10 de junho de 2020 até 30 de outubro de 2020, não há razão para não se reconhecer que a suspensão abranja período anterior à publicação da referida norma, tanto que a mesma lei considera como termo inicial dos eventos derivados da pandemia do coronavírus (covid-19) o dia **20 de março de 2020**, data da publicação do Decreto Legislativo n. 6 (art. 1º, parágrafo único).

Reconhecer que o período compreendido entre 20/03/2020 e a data da vigência da Lei 14.010/2020 não estaria abrangido pela suspensão prescricional acarretaria nítida afronta ao princípio constitucional da isonomia, pois as situações jurídicas seriam tratadas de forma distinta embora sujeitas aos mesmos obstáculos - isso sem considerar que antes da publicação da Lei 14.010/2020 o estado de enfrentamento da pandemia de covid -19 era ainda mais restrito e caótico.” - Processo: 1001024-29.2020.5.02.0078, Juíza: Lúcia Toledo Silva Pinto Rodrigues, data de Julgamento 21/01/2021.

Entendimento diverso, a meu ver, seria também contrariar um dos mais sagrados princípios insculpidos na Constituição da República, qual seja, o da garantia de acesso do cidadão ao Poder Judiciário.

Em consequência, reconheço que o período definido pelo Decreto Legislativo n. 6 de 18 de março de 2020, estabeleceu como *die a quo* da suspensão dos prazos prescricionais inclusive o trabalhista, restando cristalino que, embora o ajuizamento da presente demanda tenha ocorrido em 22 de maio de 2020, não há motivo

algum, *data venia*, para o acolhimento da prescrição nos moldes reconhecidos pelo Juízo de Origem.

Diante disso, dou provimento ao recurso ordinário e, reformando a decisão de primeiro grau, determino a baixa dos autos ao Juízo de Origem, a fim de que seja instruído o feito e julgado o mérito propriamente dito das parcelas pleiteadas na inicial.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário interposto pela reclamante e lhe dou provimento para, afastando a questão prescricional, determinar a baixa dos autos ao Juízo de origem para a instrução do feito e julgamento das parcelas descritas na inicial.

ACÓRDÃO

(Sessão Ordinária Telepresencial do dia 25 de novembro de 2021)

Participaram do julgamento a Excelentíssima Desembargadora do Trabalho, Presidente, RUTH BARBOSA SAMPAIO; o Excelentíssimo Desembargador do Trabalho, Relator, JORGE ALVARO MARQUES GUEDES; e a Excelentíssima Desembargadora do Trabalho MARIA DE FÁTIMA NEVES LOPES. Presente, ainda, a Excelentíssima Procuradora do Trabalho da 11ª Região, MARCELA GUIMARÃES SANTANA.

Obs.: a) Registrada a presença do advogado Dr. Márcio Luiz Sordi; b) Sustentação oral realizada pela advogada Dra. Beatriz Castro Cetara.

POSTO ISSO,

ACORDAM os Membros integrantes da **TERCEIRA TURMA** do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade de

votos, conhecer do recurso ordinário interposto pela reclamante e lhe dar provimento para, afastando a questão prescricional, determinar a baixa dos autos ao Juízo de origem para a instrução do feito e julgamento das parcelas descritas na inicial. Desembargador JORGE ALVARO MARQUES GUEDES - Relator.

RECURSO ORDINÁRIO

PROCESSO TRT nº 0000264-02.2022.5.11.0006 (ROT)

ACORDÃO 3ª TURMA

CONHECIMENTO PARCIAL DO RECURSO DA RECLAMADA. AUSÊNCIA DE INTERESSE RECURSAL. Considerando que o juízo de primeiro grau não acolheu o pedido alternativo formulado na petição inicial, nem deferiu a tutela de urgência postulada liminarmente ou determinou a reintegração imediata, inexistente sucumbência da reclamada nesses pontos, não merece conhecimento o recurso nesse particular, por ausência de interesse. **RECURSO DA RECLAMADA.** ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA. NORMA COLETIVA. REQUISITOS PREENCHIDOS. Faz jus o reclamante à estabilidade pretendida, porquanto, à época da dispensa, contava com mais de 03 anos de vinculação empregatícia com a empregadora, faltando-lhe menos de 18 meses para completar o tempo necessário para a aposentadoria por tempo de contribuição, enquadrando-se, por consequência, nos requisitos da cláusula décima da CCT da categoria. Contudo, extrai-se da norma coletiva que a estabilidade é garantida pelo prazo mínimo faltante para a aquisição do direito à aposentadoria, logo, tendo em vista que à época da demissão faltavam 10 meses e 13 dias para preencher os requisitos mínimos para obtenção da aposentadoria com o pedágio de 50%, a garantia no emprego estende-se até 31/12/2022 e não por 18 meses como constou na sentença. Portanto, reforma-se a sentença apenas neste aspecto, ficando ainda mantida a multa normativa pelo descumprimento da cláusula. DANOS MORAIS. DISPENSA EM PERÍODO DE ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA. Comprovada a dispensa do empregado

no curso da estabilidade pré-aposentadoria, quando faltava apenas 10 meses para implementação do direito, tal fato dá ensejo à indenização por danos morais, cujo objetivo é o de diminuir ou compensar o constrangimento do empregado e, além disso, desestimular a prática por parte da reclamada. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. REDUÇÃO. O artigo 791-A da CLT passou a determinar a fixação de honorários de sucumbência, entre 5% e 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. *In casu*, o reclamante sagrou-se integralmente vencedor em suas pretensões, não havendo falar em condenação deste ao pagamento de honorários sucumbenciais, portanto. Além disso, verifico que o arbitramento da verba sob o encargo da reclamada não está dentro dos parâmetros da proporcionalidade e razoabilidade, motivo pelo qual reduzo para 5% sobre o valor da condenação, observados os critérios do §2º do art. 791-A da CLT. **RECURSO DO RECLAMANTE. ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA RECURSAL. POSSIBILIDADE. REQUISITOS PREENCHIDOS. CONCESSÃO DA MEDIDA.** É cabível também na fase recursal a concessão de tutela provisória, de urgência ou evidência, com amparo na disposição do parágrafo único do art. 299 do CPC e, nos termos do artigo 300 do mesmo diploma legal, os requisitos para concessão da medida são a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo. No presente caso, estão suficientemente demonstrados os pressupostos autorizadores da medida, bem como inexistente perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão, motivo pelo qual é devida a concessão da tutela antecipada para reintegrar o reclamante ao emprego, nas mesmas condições anteriores à demissão, dentro do prazo de 10 dias a contar da publicação da presente decisão, sob pena de multa coercitiva diária por tempo de atraso. Recursos conhecidos, sendo parcialmente o da reclamada, e parcialmente providos.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, oriundos da 6ª Vara do Trabalho de Manaus/AM, em que são partes, como recorrentes e recorridos, PMI SOUTH AMERICA

INDÚSTRIA DE PLÁSTICO LTDA e JAIME BARATA DA COSTA.

O reclamante ajuizou a presente reclamatória em 29/3/2022 alegando que trabalhou para a reclamada entre 18/6/2018 e 2/4/2022, com a projeção do aviso prévio, na função de supervisor de PCP e almoxarifado, postulando estabilidade pré-aposentadoria, com a consequente reintegração ao emprego nas mesmas condições, o pagamento de indenização por danos morais, cestas básicas e multa por descumprimento da CCT. Postulou ainda a concessão de tutela provisória de urgência para reintegração imediata e a condenação da reclamada em honorários advocatícios.

Decisão apreciando a antecipação de tutela (Id c840975) e indeferindo a medida.

Após a regular instrução do feito, o juízo de primeiro grau, em sentença proferida em 21/6/2022 (Id 2f14db8), julgou parcialmente procedente a reclamatória, para determinar que a reclamada proceda à reintegração do autor ao emprego, nas mesmas condições anteriores, com a estabilidade garantida até 18/8/2023, bem como condenou ao pagamento das parcelas vencidas desde a dispensa em 18/2/2022 até a efetiva reintegração, que deverá ser cumprida em 48h após o trânsito em julgado, R\$28.788,50 a título de indenização por danos morais e R\$1.041,15 referente à multa convencional. Deferiu justiça gratuita ao reclamante e condenou ainda a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios de 15% sobre o valor das obrigações de pagar.

Inconformada, a reclamada interpôs recurso ordinário em 5/7/2022 (Id d4cfc3c), requerendo a reforma da sentença, sob a alegação de que o reclamante não atingiu os requisitos previstos na norma coletiva para ter direito à estabilidade, uma vez que o documento apresentado por ele contém mera simulação da aposentadoria e o tempo faltante é superior ao tempo previsto na CCT. Sustentou que somente pode ser considerado comprovado o tempo de serviço faltante à aposentadoria quando o INSS atesta a existência ou não do direito ao beneficiário, o

que não ocorreu nos autos. Argumentou que se houvesse direito à estabilidade, este deveria considerar apenas o tempo mínimo faltante para aposentar. Aduziu violação à Súmula 22 do TRT11. Insurgiu-se ainda ao deferimento de indenização por danos morais, sob o fundamento de que não houve ato ilícito capaz de ensejar indenização. Argumentou que o valor arbitrado se mostra excessivo, devendo observar os limites previstos no art. 223-G da CLT. Reiterou que o reclamante não apresentou prova de suas alegações, sendo indevida a estabilidade pré-aposentadoria postulada. Alegou, ainda, que o pedido alternativo formulado pelo autor, no sentido de que seja garantida a estabilidade até 17/1/2024, deve ser rechaçado. Sustentou ser indevida a multa por descumprimento da CCT, diante da ausência de violação da norma. Defendeu inexistir direito à tutela de urgência, nem direito à reintegração no prazo de 48h após o trânsito em julgado. Alegou que é indevido o pagamento de honorários ao advogado do reclamante, eis que não preenchidos os requisitos da Lei 5.584/70 e Súmulas 329 e 219 do TST, ou então que seja arbitrado em 5%, além disso, também postulou o arbitramento de honorários em seu benefício, fixados em 15% dos pedidos improcedentes. Requeru a reformada da sentença.

O reclamante também interpôs recurso ordinário (Id 9dce7e8), em 5/7/2022, postulando a reforma da sentença quanto à determinação de reintegração no prazo de 48h somente após o trânsito em julgado, argumentando que a determinação causa grave risco de difícil reparação ao trabalhador. Sustentou que estão presentes os pressupostos para concessão de tutela provisória, além de se tratar de pedido de natureza alimentar, devendo o reclamante ser reintegrado imediatamente ao emprego.

Contrarrrazões do reclamante, requerendo o não provimento do recurso ordinário da reclamada (Id 41dbc48).

A reclamada também apresentou contrarrrazões (Id 0300052) pugnando pela improcedência da ação.

É O RELATÓRIO

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Do conhecimento parcial do recurso da reclamada, por ausência de interesse recursal, suscitado de ofício.

Salienta-se que cabe ao órgão julgador analisar todos os aspectos que envolvem a reclamatória, seja da atividade recursal seja de questões que devem ser conhecidas de ofício, como se vislumbra no presente caso.

O interesse recursal nasce da possibilidade de obtenção de situação mais vantajosa pela parte recorrente do que a resultante da sentença. Observa-se que o juízo de primeiro grau não acolheu o pedido alternativo formulado na petição inicial, nem deferiu a tutela de urgência postulada liminarmente ou a reintegração imediata, inexistindo sucumbência da reclamada nesses pontos e consequentemente interesse no pleito de reforma. Assim, não merece conhecimento o recurso nesse particular, em razão da ausência de interesse.

Sendo assim, atendidos os pressupostos processuais de admissibilidade, conheço parcialmente do recurso da reclamada e conheço do recurso do reclamante.

MÉRITO

RECURSO DA RECLAMADA

Da estabilidade pré-aposentadoria

Busca a reclamada a reforma da sentença, sob a alegação de que o reclamante não atingiu os requisitos previstos na norma coletiva para ter direito à estabilidade, uma vez que o documento apresentado por ele contém mera simulação da aposentadoria e o tempo faltante é superior ao tempo previsto na CCT. Sustenta que somente pode ser considerado comprovado o tempo de serviço

faltante à aposentadoria quando o INSS atesta a existência ou não do direito ao beneficiário, o que não ocorreu nos autos. Argumenta que se houvesse direito à estabilidade, este deveria considerar apenas o tempo mínimo faltante para aposentar. Aduz violação à Súmula 22 do TRT11. Sustenta, conseqüentemente, ser indevida a multa por descumprimento da CCT, diante da ausência de violação da norma.

Analiso.

Inicialmente, cabe transcrever a norma coletiva que embasa o direito da parte autora, qual seja, a cláusula décima da Convenção Coletiva 2021/2022, *in verbis*:

CLÁUSULA DÉCIMA - GARANTIA DE APOSENTADORIA -

Ressalvadas as situações mais vantajosas já existentes, os empregados com 03 (três) anos contínuos ou mais de serviço prestados na empresa, ou em empresa do mesmo grupo, que estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição da aposentadoria, em seus prazos mínimos, será assegurado a garantia de emprego e salário até o dia que complementar o tempo de serviço necessário para se aposentar.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os beneficiários dessa Cláusula comprovarão até 15 (quinze) dias após o pagamento da empresa, de sua situação, ou seja, de estarem a um máximo de 18 (dezoito) meses de aquisição da aposentadoria. (Id f40f4f4- pág. 3)

Observa-se, portanto, que a Convenção exige dois requisitos para que o empregado tenha direito à estabilidade: no mínimo 3 anos de vinculação com a empresa e que falte no máximo 18 meses para adquirir direito à aposentadoria em seu prazo mínimo, devendo ser provado o tempo faltante para aposentadoria no prazo de até 15 após o pagamento da empresa.

Analisando os autos, constata-se que o autor trabalha para a reclamada desde 18/6/2018, tendo sido demitido em 18/2/2022. Contava, portanto, com 3 anos e 8 meses de vínculo com a reclamada,

não restando dúvidas quanto ao preenchimento do primeiro requisito.

Em relação ao segundo requisito (até 18 meses para adquirir o direito à aposentadoria), o reclamante juntou aos autos documento emitido pelo INSS contendo simulações de aposentadoria, com as diferentes regras possivelmente aplicáveis a ele, de onde se extrai que à época da rescisão contava com 35 anos, 02 meses e 03 dias de tempo de contribuição, sendo que o tempo necessário para se aposentar pela regra de transição com pedágio 50% seria 36 anos 0 mês e 16 dias (Id 2ea9aff).

Além disso, o extrato previdenciário (CNIS) juntado pelo reclamante (Id 84b94d5) evidencia os vínculos e as contribuições do autor desde agosto de 1982 até janeiro de 2022, perfazendo quase 40 anos de serviço e correspondendo a 427 meses de contribuições efetivas.

Verifica-se, ainda, que na homologação de sua rescisão o reclamante registrou a ressalva no TRCT sobre a circunstância da estabilidade pré-aposentadoria (Id f03edbc) e notificou formalmente a reclamada sobre essa situação em 25/2/2022 (Id a4241c5), data do pagamento da rescisão (Id d56a699 - pág. 3), logo também foi observado o parágrafo único da cláusula transcrita que estabelece o prazo de até 15 dias após o pagamento.

A respeito dos requisitos para aposentadoria por tempo de contribuição (que substituiu a aposentadoria por tempo de serviço), o art. 52 da Lei 8.213/91 prevê para os homens a implementação de no mínimo 30 anos de serviço, e a Constituição Federal no art. 201, §7º, I, alterado pela EC 103/2019, passou a prever a idade mínima de 65 anos para homens, sem considerar as regras de transição existentes.

Dessa forma, dispondo a convenção que a estabilidade pré-aposentadoria seria assegurada aos empregados que contassem com menos de 18 meses para completar o tempo de aposentadoria,

forçoso concluir pelo preenchimento do requisito do tempo de contribuição, já que faltava menos de 01 ano para o reclamante se aposentar pela regra de transição, como visto.

Assim, na data da dispensa faltavam 10 meses e 13 dias para adquirir o direito à aposentadoria, de modo que a estabilidade no emprego se estende até 31/12/2022, quando o reclamante estará apto a pleitear a aposentadoria com o pedágio de 50%, nos termos da simulação do INSS apresentada (Id 2ea9aff - pág. 3).

Nesse sentido, assiste parcial razão à recorrente ao argumentar que o período de estabilidade reconhecido na sentença mostra-se indevido, uma vez que a disposição da norma coletiva garante a estabilidade em relação ao prazo mínimo para aquisição do direito à aposentadoria, e não por 18 meses como considerou o juízo *a quo*.

Cumpra esclarecer que as impugnações lançadas aos documentos juntados pelo reclamante não prosperam, eis que eles se revelaram suficientes para demonstrar o tempo de contribuição existente, bem como o período remanescente para adimplir as condições, e o fato de se tratarem de mera simulação não constituiu obstáculo à verificação da estabilidade pré-aposentadoria, até porque se trata de simulação feita pelo próprio sistema da previdência social que permite aos segurados uma consulta ampla às suas possibilidades de benefícios. Ainda que não fosse assim, a reclamada não apresentou qualquer documento apto a fazer prova em contrário ao demonstrado pelo autor.

Quanto à multa normativa deferida, que se encontra prevista na cláusula quinquagésima segunda da CCT no montante de 70% do valor do piso salarial da categoria (Id f40f4f4 - pág. 14), entendo devida, eis que demonstrado o descumprimento da cláusula décima sobre a estabilidade pré-aposentadoria. Logo, considerando o piso salarial da categoria fixado na cláusula terceira no valor de R\$ 1.487,35, correto o deferimento da multa no montante de R\$1.041,15.

Pelo exposto, deve ser reformada a sentença apenas no que tange ao período de estabilidade reconhecido, o qual se estende até 31/12/2022.

Dos danos morais pela dispensa em período de estabilidade pré-aposentadoria.

Insurge-se ainda ao deferimento de indenização por danos morais, sob o fundamento de que não houve ato ilícito capaz de ensejar indenização. Argumenta que o valor arbitrado se mostra excessivo, devendo observar os limites previstos no art. 223-G da CLT.

Analiso.

O dano moral consiste na lesão provocada aos interesses ou bens imateriais do indivíduo, tais como a honra, a privacidade, a intimidade, a saúde, a integridade física dentre outros, que, conseqüentemente, traz dor, angústia, aflição, humilhação, enfim uma série de perturbações emocionais que diminuem a autoestima da pessoa. Ele atinge a esfera íntima da vítima, causando lesões subjetivas que nem sempre são possíveis de identificar e que podem ocorrer através da prática ou omissão de algum ato.

No presente caso, não há como se negar que a dispensa do autor em período de estabilidade pré-aposentadoria, faltando 10 meses para adquirir o direito à aposentadoria, gerou-lhe transtornos e prejuízos, uma vez que se viu privado de remuneração em razão de ato ilícito praticado pelo empregador.

Sendo assim, entendo que os requisitos para a configuração do dano moral restaram devidamente demonstrados, uma vez que foi necessário ao obreiro acionar a Justiça do Trabalho para ter reconhecido seu direito à reintegração.

Ademais, ressalta-se que os danos morais não se prestam unicamente a compensar o sofrimento da vítima, mas também evitar a repetição dessa prática, atendendo-se, assim, aos fins punitivo, terapêutico e reparatório do instituto.

No tocante ao valor da indenização, o art. 944 do CC prevê

que a indenização do dano mede-se pela sua extensão, o que, evidentemente, não afasta o justo e equilibrado arbitramento judicial, pois, embora de caráter discricionário, não prescinde da análise subjetiva do julgador, atendendo às circunstâncias de cada caso, à posse do ofensor e à situação pessoal do ofendido. A primeira medida é amenizar a dor moral para, em seguida, reparar suas perdas.

Quanto ao ofensor, impõe-se, por meio do *quantum*, desestimular a prática de atos moralmente danosos, aí consistindo seu caráter exemplar.

O juiz tem liberdade para fixar o valor, pautando-se no bom senso e na lógica do razoável, a fim de se evitar extremos (ínfimos ou vultosos).

No presente caso, o juízo *a quo* arbitrou a indenização no valor de R\$28.788,50, correspondente a 05 salários do reclamante (R\$5.757,70, Id 7d5965f - pág. 2), enquadrando-se na hipótese prevista no inciso II, do §1º do art. 223-G da CLT, o qual trata das ofensas de natureza média. Tendo em vista que a indenização não tem por finalidade o enriquecimento do empregado, mas sim o caráter eminentemente pedagógico, considero razoável o montante arbitrado, como forma de reparar e amenizar todo sofrimento causado pelo reclamado ao empregado.

Dos honorários advocatícios.

Por fim, a reclamada alega que é indevido o pagamento de honorários ao advogado do reclamante, eis que não preenchidos os requisitos da Lei 5.584/70 e Súmulas 329 e 219 do TST, ou então que seja arbitrado em 5%, além disso, também postulou o arbitramento de honorários em seu benefício, fixados em 15% dos pedidos improcedentes.

Analiso.

Como se sabe, a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) trouxe uma série de modificações na legislação então vigente, entre elas a

inserção do artigo 791-A, de modo que a CLT passou a determinar a fixação de honorários de sucumbência, entre 5% e 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Assim, para as ações ajuizadas após 11/11/2017 aplica-se imediatamente as disposições contidas no art. 791-A da CLT, não havendo mais falar em análise dos honorários advocatícios sucumbenciais sob a ótica da Lei 5.584/70 e das Súmulas 329 e 219 do TST, que ficou adstrita às ações ajuizadas antes da vigência da reforma.

No presente caso o reclamante encontra-se assistindo pelo Sindicato de sua categoria e se extrai da sentença que o juízo “*a quo*” arbitrou honorários com base no teor da Súmula 219 do TST, condenando a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios ao Sindicato assistente no patamar de 15% sobre o valor da condenação. Por outro lado, deixou de condenar o reclamante ao pagamento de honorários ao patrono da reclamada por ser ele beneficiário da justiça gratuita.

Cumprido destacar que, recentemente, o STF julgou os embargos de declaração opostos pelo Advogado Geral da União nos autos da ADI nº 5.766, esclarecendo que a declaração de inconstitucionalidade do art. 791-A, §4º, da CLT se deu nos limites do pedido do PGR, abrangendo, portanto, somente a expressão “desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa”. Ademais, o Relator salientou que tratar da inconstitucionalidade do texto restante do §4º seria estranho ao objeto do julgamento, o que comprova que a extensão da decisão não abarca o texto integral do dispositivo.

Ante o exposto, em consonância com a decisão proferida pelo STF na ADI 5.766 e revendo posicionamento anterior, seria devida a condenação da parte autora ao pagamento de honorários advocatícios

sucumbenciais aos patronos da reclamada, com a suspensão da exigibilidade da verba, nos termos do art. 791-A, §4º, da CLT. Ocorre que o reclamante sagrou-se inteiramente vencedor em suas pretensões deduzidas na inicial, sendo assim não há sucumbência apta a gerar a obrigação de pagamento de honorários.

Quanto ao pedido de redução do percentual dos honorários advocatícios arbitrados para 5%, observando os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade e atentando às peculiaridades da presente demanda, entendo devida a redução para o percentual de 5% sobre o valor da condenação.

Diante do exposto, reformo a sentença para reduzir os honorários advocatícios devidos pela reclamada para 5%.

RECURSO DO RECLAMANTE

Da antecipação de tutela.

Postula o autor a reforma da sentença quanto à determinação de reintegração no prazo de 48h somente após o trânsito em julgado, argumentando que a determinação causa grave risco de difícil reparação ao trabalhador. Sustenta que estão presentes os pressupostos para concessão de tutela provisória, além de se tratar de pedido de natureza alimentar, devendo ser reintegrado imediatamente ao emprego.

Analiso.

Segundo dispõe o art. 899 da CLT “Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo”, ou seja, a regra na interposição dos recursos no processo do trabalho é que eles não impedem a execução provisória da sentença.

Inobstante isso, é cabível também na fase recursal a concessão de tutela provisória, de urgência ou evidência, com amparo na disposição do parágrafo único do art. 299 do CPC, o qual estabelece:

Art. 299. A tutela provisória será requerida ao juízo da causa e, quando antecedente, ao juízo competente para conhecer do pedido principal.

Parágrafo único. Ressalvada disposição especial, na ação de competência originária de tribunal e nos recursos a tutela provisória será requerida ao órgão jurisdicional competente para apreciar o mérito. (n.n)

Extrai-se das razões do recurso ordinário que o reclamante requer tutela provisória de urgência de natureza antecipada, para poder obter a reintegração de maneira imediata ao emprego e não somente após o trânsito em julgado da ação. Nos termos do artigo 300 do CPC, os requisitos para concessão da medida são a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

No presente caso, está evidenciada a probabilidade do direito, haja vista a confirmação nesta instância do direito à estabilidade pré-aposentadoria, prevista na norma coletiva da categoria do autor, até 31/12/2022. Com relação ao segundo pressuposto, o perigo de dano, também é forçosa a conclusão no sentido de sua caracterização, uma vez que a reintegração imediata ao emprego possibilitará ao reclamante a percepção de salário, que não apenas possibilitará o implemento das condições para a aposentadoria, como também lhe garantirá a subsistência, eis que se trata de verba alimentar.

Além disso, é válido ressaltar que o reclamante possui 59 anos (nascimento em 11/7/1963, Id 6de62a3), idade em que a recolocação no mercado de trabalho é ainda mais dificultosa, portanto aguardar até o trânsito em julgado da ação para ser reintegrado ao emprego poderá lhe causar maiores danos do que o cumprimento imediato da obrigação pela reclamada.

Ademais, não se constata perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão, circunstância em que estaria vedada a antecipação

da tutela nos termos do parágrafo 3º do art. 300 do CPC, tendo em vista que a retomada do pagamento dos salários pela reclamada terá a contrapartida do labor prestado pelo reclamante, o que é benéfico à atividade empresarial.

Nesse contexto, preenchidos os requisitos legais, entendo devida a concessão da tutela antecipada para reintegrar o reclamante ao emprego, nas mesmas condições anteriores à demissão, dentro do prazo de 10 dias a contar da publicação da presente decisão, sob pena de multa coercitiva diária por tempo de atraso, no valor de R\$500,00 até o limite no montante de R\$20.000,00, reversível ao reclamante.

Em conclusão, conheço dos recursos ordinários, sendo o da reclamada parcialmente, e dou-lhes parcial provimento para, reformando a sentença, quanto ao da reclamada, reconhecer a estabilidade no emprego até 31/12/2022 e reduzir o percentual de honorários advocatícios sob seu encargo para 5% sobre o valor da condenação; quanto ao do reclamante, conceder a antecipação dos efeitos da tutela para reintegrá-lo ao emprego, nas mesmas condições anteriores à demissão, dentro do prazo de 10 dias a contar da publicação da presente decisão, sob pena de multa coercitiva diária por tempo de atraso, no valor de R\$500,00 até o limite no montante de R\$20.000,00, reversível ao reclamante. Mantida a sentença em seus demais termos, na forma da fundamentação.

ACÓRDÃO

(Sessão Ordinária Virtual do dia 22 ao dia 25 de agosto de 2022)

Participaram do julgamento a Excelentíssima Desembargadora do Trabalho, Presidente, RUTH BARBOSA SAMPAIO; a Excelentíssima Desembargadora do Trabalho, Relatora, MARIA DE FÁTIMA NEVES LOPES; e o Excelentíssimo Desembargador do Trabalho JORGE ALVARO

MARQUES GUEDES. Presente, ainda, a Excelentíssima Procuradora Regional do Trabalho da 11ª Região, MARLISE SOUZA FONTOURA.

POSTO ISSO,

ACORDAM os Membros integrantes da TERCEIRA TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade de votos, em conhecer dos recursos ordinários, sendo o da reclamada parcialmente, e dar-lhes parcial provimento para, reformando a sentença, quanto ao da reclamada, reconhecer a estabilidade no emprego até 31/12/2022 e reduzir o percentual de honorários advocatícios sob seu encargo para 5% sobre o valor da condenação; quanto ao do reclamante, conceder a antecipação dos efeitos da tutela para reintegrá-lo ao emprego, nas mesmas condições anteriores à demissão, dentro do prazo de 10 dias a contar da publicação da presente decisão, sob pena de multa coercitiva diária por tempo de atraso, no valor de R\$500,00 até o limite no montante de R\$ 20.000,00, reversível ao reclamante. Mantida a sentença em seus demais termos, na forma da fundamentação. Desembargadora Maria de Fátima Neves Lopes - Relatora.

VÍNCULO DE EMPREGO

PROCESSO TRT nº 0000022-34.2022.5.11.0009 (ROT)

ACORDÃO 1ª TURMA

VÍNCULO DE EMPREGO. REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. O alto volume de depósitos na conta bancária pessoal do demandante; o uso desta mesma conta bancária para transações negociais; a ausência da descrição, ou discriminação, em tais movimentos bancários do valor correspondente as comissões devidas pelos alegados serviços prestados; a inexistência de rotinas de horário e de trabalho;

as conversas entre o proprietário e recorrente girando em torno de preços e condições de mercado, papo adequado e próprio a parceiros comerciais; e, finalmente, a prospecção pelo apelante de novos fornecedores e sucateiros, direcionando o pagamento destes tanto para sua conta quanto “diretamente para a conta dos fornecedores”, certas com depósito integral em sua conta; longe de demonstrar a existência de subordinação, como alega o recorrente, denota parceria e confiança recíproca entre os litigantes em relação negocial autônoma. Vínculo de emprego não caracterizado.

Vistos, relatados e discutidos nos presentes autos o Recurso Ordinário oriundo da MM. 9ª Vara do Trabalho de Manaus, no qual são partes, como recorrente KARYL CARNEIRO CARDOSO e, como recorrido, ROYAL MAX DO BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA.

A Decisão de 1º Grau (Id fc41c78) julgou totalmente improcedentes os pedidos, rejeitando questões preliminares e deferindo os benefícios da justiça gratuita à parte reclamante.

O reclamante interpôs Recurso Ordinário (Id ef018e5), requerendo a reforma do *Decisum a quo*, para, afastando a figura do contrato de representação comercial inexistente, declarar a existência do vínculo de emprego (contrato de trabalho) havido entre as partes, conforme narrado na petição inicial, restando a Recorrida condenada, a partir daí, às obrigações de fazer e de pagar postuladas na peça de ingresso, inclusive àquelas relativas às horas extraordinárias e intervalares e à indenização por danos morais.

Contrarrazões pela reclamada (Id 559ed60).

É O RELATÓRIO

VOTO

Conheço do Recurso, pois preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

Alega o recorrente ter ajuizado Reclamação Trabalhista em face da ora Recorrida buscando a declaração judicial de existência de vínculo de emprego entre as partes, pela presença concomitante dos elementos configuradores deste instituto juslaboral, na forma do §3º da CLT, com deferimento das verbas rescisórias típicas de uma dispensa imotivada, férias vencidas não pagas, 13º salários vencidos não pagos, depósitos de FGTS não recolhidos, multas celetistas e horas extraordinárias, além de indenização por danos morais, estes decorrentes do fato de ter sido compelido a utilizar sua própria conta bancária para comprar materiais em nome da Recorrida, possivelmente com vistas a sonegar impostos. Requereu, ainda, a condenação da Recorrida à obrigação de fazer de registrar o contrato de trabalho em sua CTPS.

O Juízo de Primeiro Grau, ao decidir a questão do vínculo de emprego, o fez sem considerar adequadamente a distribuição dos ônus da prova, pelo não atendimento do encargo probatório atribuído às partes. De fato, quando a empresa admite ter tomado os serviços do trabalhador, alegando tratar-se de outra relação jurídica, a esta incumbe o ônus de comprovar o fato modificativo invocado, sendo certo, portanto, que o não atendimento deste encargo processual não permite outra conclusão senão não a da existência da relação empregatícia. Esse é justamente o caso dos autos, em que a Recorrida tentou rebaixar o vínculo de emprego almejado a uma mera prestação de serviços cível, consubstanciada em um alegado contrato de representação comercial. Tal modalidade contratual, *ex vi* a lei 4.886/1965, exige formalidades específicas, tais como o registro de representante comercial no Conselho Regional (art. 2º) e a forma contratual escrita. No caso em tela, mesmo que à Recorrida se desincumbisse do ônus probatório, não veio aos autos, o comprovante do registro do Recorrente no conselho regional de representantes comerciais.

De igual forma, a Recorrida também não trouxe aos autos o

instrumento contratual por escrito de formalização deste alegado contrato de representação comercial. Mais uma vez, não trouxe porque não existe. Nunca foi formalizado contrato de representação comercial entre as partes. Nesse contexto, em que as circunstâncias fáticas relacionadas com a formalização do contrato de representação comercial dependem de comprovação exclusivamente documental por parte da Recorrida, por se tratar de fato modificativo por ela alegado, é ela quem deveria suportar o ônus de não ter atendido ao seu encargo probatório, atraindo-se ao caso a imperiosidade de julgamento favorável ao trabalhador, declarando-se a existência do vínculo de emprego.

Segundo a Lei específica (4.886/65) prevê expressamente que a remuneração dos representantes comerciais autônomos seja feita por comissões, acompanhada das respectivas cópias das notas fiscais, calculadas pelo valor total das vendas. Inobstante a Recorrida tenha afirmado, em sua defesa, que todos os valores transferidos nominalmente por ela à conta bancária pessoal do recorrente tenham ocorrido a título de pagamento de comissões, em momento algum no curso deste processo sequer indicou qual seria o suposto percentual de comissões aplicados nas transações realizadas pelo recorrente. O recorrente nunca recebeu comissões, mas sempre remuneração fixa. De igual forma, nunca trouxe aos autos uma transação sequer que tenha sido realizada pelo recorrente, fosse compra ou venda, inobstante a relação contratual havida entre as partes tenha se aproximado de uma década de duração, e mesmo que a ela coubesse o ônus de comprovar os fatos modificativos e impeditivos que alegou.

O apelante trouxe aos autos os extratos bancários de sua conta pessoal de todos os sessenta meses do período imprescrito, revelando incontáveis transferências bancárias realizadas nominalmente pela apelada, ultrapassando a casa dos milhões de reais em um único trimestre, como ocorreu nos meses de outubro,

novembro e dezembro de 2020. Neste período recebeu em sua conta bancária as quantias mensais de R\$ 554.776,85, R\$ 493.417,80 e R\$ 475.949,22, respectivamente, totalizando-se R\$ 1.524.143,87 (um milhão quinhentos e vinte e quatro mil cento e quarenta e três reais e oitenta e sete centavos). Todavia, não há, nos autos, a indicação do percentual de comissões devido, tampouco o valor de uma venda ou compra sequer que tenha sido por si realizada. A prova documental (*prints* de conversa por aplicativo de mensagens) e a prova testemunhal deixaram clara a subordinação do recorrente ao proprietário da recorrida, revelando ordens do superior hierárquico, que poderiam ser desde uma simples determinação para enviar um e-mail, até a forma de executar sua atividade.

Presente, pois, a subordinação jurídica.

São as alegações do reclamante recorrente.

Fundamentos da Sentença recorrida:

Vale salientar que os requisitos acima listados são cumulativos, isto é, devem estar presentes de forma concomitante para que o vínculo empregatício esteja caracterizado. A ausência de qualquer deles é suficiente para afastar o vínculo.

O conceito do artigo 3º da CLT está vinculado a ideia de pessoalidade, contraprestação, não eventualidade e subordinação. A pessoalidade está relacionada com o trabalho humano, bem como, do caráter pessoal da relação e a formação de um contrato *intuitu personae*. A contraprestação tem como decorrência o salário e que é pago em face da atividade desenvolvida, o que inclusive indica o caráter bilateral e oneroso do contrato de emprego.

A não eventualidade caracteriza-se pela vinculação da atividade desenvolvida pelo trabalhador aos fins sociais da empresa e, como consequência a prestação de serviço não se restringe à ideia de tempo.

A subordinação é a sujeição jurídica às ordens e disciplina do empregador, e não decorre do caráter

econômico, técnico, social. Este elemento dá suporte fático ao contrato de emprego, podendo estar mais diluída em determinados tipos de empregados e mais acentuados em outros.

Tendo a reclamada admitido a prestação de serviços do reclamante em seu favor, atrai para si o ônus de comprovar que o vínculo jurídico mantido traduziu-se em relação diversa daquela de emprego, porquanto relacionado a fatos impeditivos do direito do demandante, a teor do art. 818, inc. II, da CLT.

No caso *sub judice*, não obstante o reconhecimento da prestação de trabalho, verifico que o requisito inerente a subordinação não aflorou entre o reclamante e a demandada. De fato, não há prova nos autos de que o autor tenha atuado submetido à direção, controle e ordens da reclamada. Ao contrário, as provas produzidas confirmam as alegações da demandada quanto a realização de contrato de agência ou de representação comercial.

A testemunha LEONARDO LEMES D ABADIA narrou que: que trabalha para a reclamada como fornecedor, há aproximadamente um ano e meio; que não tem vínculo formal de emprego com a reclamada; que tinha contato visual com o reclamante nas visitas à reclamada ou em outras empresas; que negociava o preço da sucata com o reclamante, que aguardava o posicionamento do Sr. Félix; que é fornecedor de sucata; (...) que já presenciou o reclamante conversando com o Sr. Félix; que o teor da conversa era negociação sobre as mercadorias; que o pagamento das mercadorias vendidas para a reclamada, era feito da própria reclamada diretamente para a conta bancária do depoente; que não pagava nenhum valor para o reclamante; que tinha contato com o reclamante de 02 a 03 vezes por semana, por telefone, para cotar o preço da sucata; (...) que presenciou ligações do Sr. Lee para o reclamante para se dirigir pra outro local (não sabendo o motivo) sendo que o reclamante continuava o atendimento do depoente em momento posterior; que não presenciou o reclamante recebendo ordens quanto ao horário de trabalho, tipo de

mercadoria para prospectar e fábricas a visitar; (...) que não tem conhecimento da rotina administrativa da reclamada, somente tem conhecimento dos horários de entrega de mercadorias; que nunca presenciou uma conversa do reclamante com o Sr. Félix dentro da reclamada; que toda tratativa era feita com o reclamante e nunca teve contato com o Sr. Félix;

O referido depoimento tem baixo teor probatório quanto à existência ou não de subordinação, uma vez que era apenas um fornecedor de sucata, e tinha contato com o reclamante de modo irregular, a depender da disponibilidade de material, sendo muitas vezes por telefone. Ou seja, não tem condições de narrar como era o dia a dia do relacionamento do reclamante com a reclamada, a fim de averiguar se havia subordinação jurídica entre as partes.

Nada obstante, o depoimento corrobora a tese da defesa, de que o autor era um intermediário entre os sucateiros e a reclamada, sendo que cabia ao obreiro prospectar novos negócios e ao Sr. Félix definir o preço a ser pago pela sucata. Não há como extrair do depoimento qualquer traço de subordinação para além daquela admitida no contrato de agência ou representação comercial, sem que se caracterize o vínculo empregatício.

A testemunha SELMA JÉSSICA MARTINS DE QUEIROZ disse que:

que o reclamante comparecia no máximo 2 vezes na semana, na reclamada; que a maior parte do contato era por telefone; que já presenciou conversas entre o reclamante e o Sr. Félix; que o teor da conversa era sobre preços; que não estava envolvida na conversa; que nunca presenciou o Sr. Félix determinado o horário de trabalho para o reclamante; que já presenciou o Sr. Félix dizendo ao reclamante quais indústrias teria que visitar; que não sabe informar se havia metas para o reclamante; que já participou como líder administrativa, de transferências para conta bancária do reclamante; que não havia pagamento de valor fixo; que eram valores quebrados, decorrentes de transações comerciais com

as indústrias; (...) que nunca presenciou alguém da reclamada determinando a rotina do reclamante; que no máximo foi a determinação de quais indústrias teria que visitar; que no seu entender a rotina do reclamante era livre; que a conversa sobre quais indústrias teriam que ser visitadas tinha caráter sugestivo; que nunca presenciou o reclamante negociando com os fornecedores; que presenciou conversas do reclamante com o Sr. Félix sobre o teto de preços que poderia ser ofertado; que o reclamante tinha liberdade para prospectar novos fornecedores e sucateiros; que quem direcionava a conta bancária do pagamento das sucatas era o próprio reclamante; que tinha pagamento tanto para a conta do reclamante quanto diretamente para a conta dos fornecedores; que havia situações que o valor integral era depositado na conta do reclamante; (...) que o reclamante tinha contato com o Sr. Félix para tratar sobre preços e visitas, e com a depoente para tratar sobre a operacionalização dos pagamentos; que nunca viu o reclamante tratando com outra pessoa que não o Sr. Félix e a própria depoente; que desconhece qualquer atividade que precisasse ser feita na sede da reclamada; que a maioria das atividades feita pelo autor era de forma remota; que o reclamante não possuía um local específico de trabalho na reclamada; que quando precisava utilizava a sala de reunião com seu próprio computador; (...) que não sabe informar a média de remuneração do reclamante, pois o seu pagamento dependia da negociação com cada empresa; (...) que nunca presenciou o Sr. Félix emitindo ordens expressas e diretas ao reclamante, apenas conversas e orientações; que não sabe se o reclamante recebeu aviso prévio; que o preço máximo da sucata era determinado pelo Sr. Félix; que presenciava negociações em torno do preço; que o reclamante trabalhava em “questões comerciais”; que não sabe informar o cargo específico; que a reclamada não possui cargo específico de diretor; que o Sr. Félix é o dono da empresa; que as questões administrativas são tratadas com a depoente e as questões operacionais com o gerente operacional; que

nunca presenciou nenhuma negociação sobre o limite ou tipo específico de sucata a ser adquirido; que até onde sabe o reclamante prospectava novos fornecedores e repassava para o Sr. Félix;

A partir do depoimento acima transcrito é possível aferir que o reclamante não tinha uma rotina de trabalho determinada pela reclamada. Não necessitava trabalhar da sede da reclamada, não tinha horários definidos e as indústrias a serem visitadas indicadas pelo Sr. Félix tinham caráter sugestivo. As conversas com o Sr. Félix presenciadas pela depoente eram essencialmente sobre preços e condições de mercado. Tal fato é confirmado pelos prints e conversas de whatsapp juntados por ambas as partes.

Ainda, o próprio reclamante definia a forma de pagamento ao sucateiro, se seria diretamente na conta deste ou por intermédio do reclamante, o que revela autonomia na condução da negociação com os fornecedores de material.

Ademais, o autor não tinha uma remuneração fixa, mas sim dependente de cada negociação, conforme depoimento da testemunha Selma. O próprio valor narrado na inicial, de R\$ 30.000,00 mensais, não é compatível com um trabalho subordinado no qual o trabalhador somente seguisse ordens de quando, onde e de que forma deveria prospectar sucata a ser adquirida pela reclamada. Tal montante é condizente com um trabalhador que prospecta novos negócios e recebe pelo êxito desses, assumindo parte do risco da atividade, condição típica dos contratos de agência ou representação comercial.

Portanto, ante as provas coligidas, não houve contrato de emprego entre as partes, mas contrato de natureza civil. Cabe ressaltar que o próprio autor se qualifica como representante comercial na petição inicial.

O contrato de agência, que comumente se traduz na chamada representação comercial (regulada pela Lei n. 8.420, de 8.5.92), caracteriza-se pelo fato de o agente assumir a obrigação de providenciar a realização de negócios, sem relação de emprego, que desempenha,

em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos.

Por último, cláusulas contratuais como o dever de prestação de contas, obediência às normas gerais de comercialização de produtos, treinamentos, participação em convenções e mesmo a supervisão geral da atividade não são elementos que, por si mesmos, descaracterizam o contrato civil, ainda que tácito. A ausência de registro no órgão de classe dos representantes comerciais, por si mesma, não tem o condão de descaracterizar o trabalho na qualidade de representante comercial, em prestígio ao princípio da primazia da realidade sobre a forma.

Diante disso, julgo improcedente o pedido de declaração de vínculo de emprego. Decidida a questão prejudicial, indeferem-se os demais pedidos consequentes, como anotação de CTPS, salários, comissões, férias, gratificações natalinas, aviso prévio, FGTS e indenização de 40%, e multas sobre verbas rescisórias.

Trata-se de pedido de reconhecimento de vínculo empregatício. A tese recursal busca elidir o reconhecimento da representação comercial, baseando-se no fato do mesmo não possuir registro nos Conselhos Regionais, requisito previsto na Lei 4.886/65; bem como ante a inexistência de contrato de representação comercial formal. Finalmente, teria havido o controle das compras e vendas por ele efetuadas por parte da reclamada recorrida, restando caracterizada a subordinação e demais requisitos da relação de emprego.

Em seu depoimento, o reclamante afirmou:

...que não tinha relação comercial com a empresa D C Cardoso; que tal empresa é de seu pai e que os valores recebidos são referentes a compra de peças de máquinas pesadas e foi realizado em viagens para outros estados; que as viagens a negócio eram determinadas pelo Sr. Félix Lee, proprietário da reclamada; que

nos momentos de folga realizava a compra das peças; que Rodrigo Bueno Mercer, é um sucateiro; que manteve relações comerciais com este representando a reclamada; que acredita que Michele Coelho Smith era representante de uma empresa e Marcelo Angelo também era representante de uma empresa; que manteve relações comerciais com estes representando a reclamada; que recebeu valores das referidas pessoas por acertos determinados pela reclamada; que não sabe precisar o motivo pelo qual o Sr. Félix Lee exigia a utilização da conta bancária do reclamante; que a reclamada tanto comprava quanto vendia produtos para essas empresas; que foi contratado para fazer tal função; que a empresa vendia bobinas de aço para a empresa SINFER, representada pelo Sr. Marcelo Angelo, como por exemplo; que o reclamante fazia mais compras do que vendas; que normalmente as negociações eram feitas entre o depoente, o Sr. Félix e a pessoa representante da empresa de quem estariam adquirindo a sucata; que apurava a veracidade das informações, ia até o local e os números eram decididos pelo Sr. Félix Lee; que o pagamento poderia ser feito por transferência bancária a partir da conta da reclamada ou por depósito na conta do reclamante e posteriormente pagava o preço ao vendedor; que o pagamento por vezes se dava a diretores ou outros funcionários de baixo escalão...

Dos elementos caracterizadores do contrato de emprego (art. 3º¹, da CLT) a paga (ou salário) e a prestação continuada de serviços são indiscutíveis. Resta avaliar se restou demonstrada a subordinação.

O contrato de representação comercial deve revestir-se das formalidades previstas no art. 1º, §2º, da lei 4.886/65. Por definição

¹ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

legal, a atividade é autônoma, e as obrigações impostas ao representante, com as alterações introduzidas pela Lei nº 8.420/92, não implicam qualquer vínculo empregatício, por inexistir subordinação entre o representado e o representante, *verbis*:

Exerce a representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou a pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual, por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios (art. 1º da Lei nº 4.886, de 09.12.65).

O fato de o reclamante não possuir registro profissional bem como não constar nos autos o contrato de representação comercial firmado entre as partes não transformam a prestação de serviços em relação de emprego, até porque para a caracterização é mais importante o aspecto fático do que o formal, ante o princípio da primazia da realidade.

Alguns aspectos de fato se sobressaem no processo.

Conforme transcrito no Apelo, o recorrente movimentou cerca de um milhão e meio de reais nos meses de outubro, novembro e dezembro/2020 (ID. ef018e5 - Pág. 13). Certamente tal movimentação bancária não deve decorrer do pagamento de salários ou comissões sobre as vendas e/ou compras efetuadas pela apelante; nos extratos bancários do demandante recorrente juntados com a inicial, além do grande movimento de depósitos recebidos, há também considerável volume de transferências de valores, para as pessoas citadas em depoimento e de outros também que aparecem com frequência como transferências para:

12/07/2017 TED 237.2918ELIZEU C BAR 4.000,00;

27/10/2017 TED 104.3219RUBEN SA DE 25.000,00;

27/04/2018 TED 237.2164LORENE AM F 14.699,89;

23/07/2018 TED 104.1559PATRICIA B T 25.000,00;
14/09/2018 TED 001.4696VALDINEI MAU 33.576,00;
25/10/2018 TED 237.3053DAVID C CARD 10.000,00;
19/11/2018 SISPAG ESBRAFER F ACO L 19.528,80;
12/04/2019 TED 237.0482LORENA C REZ 14.484,00;
07/01/2020 TBI 1677.60197-1ERRO 4.500,00;
10/01/2020 TED 290.0000KARYNE C FRE 8.500,00;
10/01/2020 TED 033.3739CLAYTON F SO 7.000,00;
15/01/2020 TED 033.3739CLAYTON F SO 160.000,00;
04/03/2020 TED 237.3739J P GABRIEL 10.000,00;
11/08/2020 TED 104.3664JOSE PEREIRA 14.000,00;
10/02/2021 PIX TRANSF LORENA 10/02 3.000,00 x 7
01/03/2021 TED 237.0482D C CARDOZO 10.950,00 (etc)

O alto volume de depósitos na conta bancária pessoal do demandante não aparenta ser de um empregado comum, nem mesmo de alto nível hierárquico da empresa. Havia entre os litigantes, pelo volume de numerário movimentado na conta do apelante, uma grande fidúcia. Tal reconhecimento é inafastável. A ausência da descrição, ou discriminação, em tais movimentos bancários o valor correspondente as comissões, longe de demonstrar a existência da a subordinação, como alega o recorrente, denota parceria e confiança recíproca.

As declarações da testemunha do reclamante (acima transcritas) de ter presenciado o demandante conversando com o dono da empresa sobre a negociação acerca das mercadorias, cujo pagamento era feito para sua conta bancária Ainda, que tinha contato com o recorrente duas a três vezes por semana para saber o preço da sucata; de ter presenciado ligações do proprietário com o apelante para se dirigir a outro local. Mais, não ter presenciado o reclamante recebendo ordens quanto a horário de trabalho e outras congêneres, não infirmam tal percepção.

A testemunha do reclamado, com declarações também acima replicadas, foi ainda mais contundente, pois demonstraram que o reclamante não tinha uma rotina de trabalho, trabalhava fora da sede da reclamada, sem horários definidos, nem roteiro de trabalho. As indústrias que lhe eram indicadas para visita tinham caráter negocial e ele mesmo dimensionava o trabalho a ser desenvolvido e as indústrias a serem visitadas indicadas pelo Sr. Félix tinham caráter sugestivo. As conversas entre o proprietário e recorrente giravam em torno de preços e condições de mercado, papo adequado e próprio a parceiros comerciais. Isto se confirma pelos registros de conversas eletrônicas, juntados pelas partes.

Mais: a atividade do reclamante era livre; este prospectava novos fornecedores e sucateiros, direcionava o pagamento destes, os quais tanto poderiam ser “para a conta do reclamante quanto diretamente para a conta dos fornecedores”; certas vezes o valor integral era depositado em sua conta do reclamante.

Da análise dos autos, verifica-se a inexistência de subordinação entre as partes (que é o principal requisito de distinção entre o empregado e o representante comercial). Importa ressaltar que é cabível a fiscalização do representado ao representante (no sentido do cumprimento das disposições do contrato de representação, orientação sobre o serviço a fazer e sobre o material a ser empregado).

Diante de tais constatações, agiu com acerto a Sentença de Primeiro Grau em não reconhecer a relação de emprego entre os litigantes, pois demonstrado que a reclamada não exercia sobre o obreiro poder de direção, comando e controle, caracterizadores da subordinação jurídica, que é o traço basilar do vínculo de emprego.

Não caracterizado o contrato de trabalho, resta prejudicada a análise dos pedidos decorrentes do reconhecimento do vínculo empregatício.

Analisado todo o conjunto probatório dos autos não se

identificou nenhuma prova capaz de caracterizar dano moral ao empregado, sendo indevida a indenização pretendida com tal fundamento.

Devidos os honorários de sucumbência à representação da reclamada recorrida, em 5%, calculados sobre o valor arbitrado de R\$520.000,00, na importância de R\$26.000,00, **sob condição suspensiva de exigibilidade**, na forma da Decisão Supremo Tribunal Federal, exarada na ADI 5766.

Nestes termos, **nega-se provimento** ao Recurso.

ISTO POSTO

ACORDAM os Desembargadores do Trabalho da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade de votos, conhecer do Recurso Ordinário; **negar-lhe provimento**, mantendo a Decisão apelada em todos os seus termos, na forma da fundamentação. Devidos pelo reclamante os honorários de sucumbência à representação da reclamada recorrida, em 5%, calculados sobre o valor arbitrado de R\$520.000,00, na importância de R\$26.000,00, **sob condição suspensiva de exigibilidade**, na forma da Decisão Supremo Tribunal Federal, exarada na ADI 5766.

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores SOLANGE MARIA SANTIAGO MORAIS - Presidente; DAVID ALVES DE MELLO JÚNIOR - Relator; JOSÉ DANTAS DE GÓES e a Excelentíssima Procuradora Regional do Trabalho da PRT da 11ª Região, JOALI INGRÁCIA SANTOS DE OLIVEIRA.

Sustentação Oral: Drs. Athos Carneiro Cardoso e Felipe Lopes Paulo.

Sessão de Julgamento Telepresencial realizada no dia 4 de outubro de 2022. Assinado em 06 de outubro de 2022. Desembargador DAVID ALVES DE MELLO JÚNIOR - Relator.

PROCESSO TRT nº 0000670-63.2021.5.11.0004 (ROT)
ACORDÃO 3ª TURMA

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. TRABALHADOR EM PLATAFORMAS DIGITAIS (UBER). PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, CENTRALIDADE DA PESSOA HUMANA NA ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL. VALOR SOCIAL DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA, FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E DA MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA, OBJETIVA, ESTRUTURAL, PSÍQUICA E ALGORÍTMICA. REQUISITOS PREENCHIDOS. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO MANTIDO. Os princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa, função social da propriedade, máxima efetividade dos direitos constitucionais, da dignidade da pessoa humana e da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e social possuem assento constitucional. Aliás, para o jusfilósofo Kant: *a essência real do ser humano é a sua dignidade, que é o valor que compõe tudo aquilo que não tem preço* ou, em outras palavras, não é um bem fungível, pois não pode ser substituído por um equivalente. Nessa trilha, não é o trabalho humano uma mercadoria, pois está intimamente ligado com a dignificação do seu ser, uma vez que o humano, fortemente, busca sua razão de ser no desempenho de atividades laborais, as quais viabilizam o acesso a bens jurídicos aptos a configurar sua dignidade, ainda que sob o manto do patamar civilizatório mínimo ou mínimo existencial. As novas formas de trabalho, sobretudo aquelas intermediadas por plataformas digitais, a exemplo da UBER, desafiam esse sistema protetivo mínimo, colocando sobre o trabalhador os riscos do negócio, sem assegurar qualquer garantia trabalhista mínima ao obreiro. O contexto fático-probatório demonstra que a UBER e as demais plataformas digitais similares captam (admitem), remuneram e dirigem a prestação de serviços das pessoas físicas aceitas, a partir de critérios rígidos de seleção, como operadores dos serviços da empresa. A leitura dos artigos 2º e 3º da CLT, como o olhar das modernas relações de trabalho, demonstra que **o trabalho prestado pelo reclamante, pessoa física, à reclamada, plataforma digital (Uber), com personalidade, subordinação,**

onerosidade e não eventualidade configura o vínculo de emprego. O debate do tema não pode se pautar em uma visão simplista das relações contratuais, negando a um dos contratantes, o trabalhador, o acesso a direitos mínimos conquistados a muito custo histórico e assegurados no âmbito constitucional com o status de cláusulas pétreas. É o direito e as relações dele decorrentes que devem se adequar ao homem, garantindo a sua dignidade. Não o contrário. Não cabe ao homem se despir da sua dignidade, representada pelos seus direitos mínimos, para se adaptar às dinâmicas emergentes no mercado de trabalho. Cabe ao Estado-Juiz, na falta de leis específicas, corrigir esse equívoco, assegurando o equilíbrio das relações contratuais e o patamar mínimo de direitos garantidos aos trabalhadores no âmbito constitucional. Postas essas premissas, nada a reformar, no ponto. **Mantida.** BASE DE CÁLCULO. Tomando por base um dia aleatório, qual seja: 01.12.2020 - fls. 448/449 (terça - Obs.: **não é feriado, nem domingo**), o reclamante fez viagens no valor total de R\$260,45 e mesmo considerando eventual desconto de 25%, ainda estamos diante de montante no valor de R\$ 195,33 em apenas um dia de trabalho. Assim, em cálculo conservador, multiplicando R\$ 195,33 x 22 dias = **R\$ 4.297,42**, razão pela qual a média remuneratória baseada em **R\$ 2.000,00**, fixada, é mais que razoável. **Mantida.** LIMITAÇÃO DO PERÍODO DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A alegação da reclamada de que o histórico de viagens comprova que a primeira viagem do reclamante foi em 24.11.2020 e a última em 29.01.2021 condiz com o próprio histórico de viagens/remuneração juntado pelo reclamante às fls. 142/143, no qual relata que o reclamante prestou serviço a partir da última semana de novembro de 2020, o que é corroborado pelo aludido histórico de viagens às fls. 447/475. Postas tais premissas, **reforma** a r. Sentença *a quo* para **reduzir** o período relativo ao reconhecimento do vínculo empregatício para entre **24.11.2020 a 29.01.2021**, bem como para **reduzir** a condenação da reclamada ao pagamento das seguintes verbas rescisórias, já considerada a projeção do aviso: a) aviso prévio (30 dias); b) 13º salário proporcional (3/12); c) férias proporcionais - 3/12 + 1/3; d) FGTS - 8% + 40% - período contratual + 13º salário + aviso prévio. JUROS/CORREÇÃO MONETÁRIA. ANÁLISE DO

RECURSO DA RECLAMADA E PARCIAL ANÁLISE *EX OFFICIO*. Deve ser fixada a incidência do IPCA-E mais juros equivalentes à **TR acumulada na fase pré-judicial** e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da Taxa SELIC para atualização monetária. **Recurso conhecido e, parcialmente, provido.**

RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DO RECLAMANTE. HORAS EXTRAS. Reconhecido o vínculo empregatício e comprovado, ainda que parcialmente, nos autos o trabalho em sobrejornada e em domingos e feriados (fls. 447/475), destacando que as horas extrapoladas já foram remuneradas de forma simples, **devido é o pagamento apenas do adicional das horas extras**, realizadas além da 8ª hora diária e 44ª semanal, de forma não cumulativa, de 50%, de segunda a sábado, e 100%, em domingos e feriados, sobre o valor da hora normal apurada (Súmula nº 146 do C. TST), com reflexos em: aviso prévio (§5º do art. 487 da CLT), férias proporcionais acrescidas de 1/3 (§5º do art. 142 da CLT), 13º salário proporcional (Súmula nº 45 do C. TST), D.S.R (Súmula nº 172 do C. TST) e FGTS acrescido da multa de 40% (Súmula nº 63 do C. TST). Ademais, consoante a modulação dos efeitos realizada pelo C. TST, ao decidir sobre a aplicabilidade da OJ 394 da SDI-I - Tema 9 de Recursos Repetitivos, o entendimento nele firmado deve ser aplicado apenas para horas extras feitas (trabalhadas/prestadas) até **21.02.2018**. Não se aplica a OJ 394 da SDI 1 do C.TST às horas extras feitas a partir de **22.02.2018, tudo conforme Informativo 170 do TST**. Assim sendo, com base no todo o exposto, **reforma a r. sentença a quo condenar** a reclamada ao pagamento **apenas do adicional das horas extras**, realizadas além da 8ª hora diária e 44ª semanal, de forma não cumulativa, de 50%, de segunda a sábado, e 100%, em domingos e feriados, sobre o valor da hora normal apurada (Súmula nº 146 do C. TST), com reflexos em: aviso prévio (§5º do art. 487 da CLT), férias proporcionais acrescidas de 1/3 (§5º do art. 142 da CLT), 13º salário proporcional (Súmula nº 45 do C. TST), D.S.R (Súmula nº 172 do C. TST) e FGTS acrescido da multa de 40% (Súmula nº 63 do C. TST). Para fins de cálculo, deverão ser considerados: o divisor 220; cálculo das horas na forma da Súmula nº 264; a média mensal da remuneração obtida no período **24.11.2020 a 29.01.2021** e a relação de ativação e viagens realizadas pelo reclamante às fls. 447/475, **desprezando-se os dias em que**

houve inativação, bem como, nos dias em que houve ativação, os intervalos intrajornadas diários superiores a uma hora, sendo assegurado, pelo menos, o salário mínimo nacional, como base de cálculo, bem como deverá ser observada a modulação dos efeitos realizada pelo C. TST, ao decidir sobre a aplicabilidade da OJ 394 da SDI-I - Tema 9 de Recursos Repetitivos, o entendimento nela firmado deve ser aplicado apenas para horas extras feitas (trabalhadas/prestadas) até 21.02.2018. Não se aplica a OJ 394 da SDI 1 do C.TST às horas extras feitas a partir de 22.02.2018, tudo conforme Informativo 170 do TST. Por fim, deverão ser considerados feriadados, para fins trabalhistas, no caso, apenas os dias efetivamente trabalhados que coincidam com os seguintes: 1º de janeiro - confraternização Universal; 21 de abril - Tiradentes; 1º de maio - Dia do Trabalhador; 7 de setembro - Independência; 12 de outubro - Nossa Senhora Aparecida; 2 de novembro - Finados; 15 de novembro - Proclamação da República; 25 de dezembro - Natal; Sexta feira da Paixão; Corpus Christi; 24 de outubro - Aniversário de Manaus; 20 de novembro - Consciência Negra e 08 de dezembro - Padroeira de Manaus (Nossa Senhora da Conceição). Entretanto, fico vencida nesse ponto, em decorrência do posicionamento divergente dos Exmos. Desembargadores Jorge Álvaro Marques Guedes e Maria de Fátima Neves Lopes, os quais entendem pela improcedência do pedido de horas extras. Logo, por maioria, fica improvido o apelo do autor nesse ponto, prevalecendo os votos divergentes. COMPENSAÇÃO POR DANO MORAL. REQUISITOS CONFIGURADORES NÃO DEMONSTRADOS. O simples fato da dispensa sem justa causa não é capaz, por si só, de gerar o dano moral (*in re ipsa*), porquanto se trata de direito potestativo do empregador. Do mesmo modo, não há que se falar em dano moral presumido por alegação de atividade de risco e por alegado assalto não comprovado nos autos. É que, em regra, para configuração do dever de indenizar por dano moral, há de ser comprovado um fato gerador de abalo moral ou a efetiva violação aos direitos da personalidade (honra, imagem, etc), ônus do qual não se desincumbiu o reclamante (art. 818, I, da CLT). Nessa esteira, agiu, com acerto, o juízo *a quo* tanto na apreciação das provas quanto na aplicação do direito ao caso concreto. Mantida. Recurso conhecido e, por maioria, não provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, oriundos da MM. 4ª Vara do Trabalho de Manaus, em que são partes, como recorrentes, UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA e ALEXANDRE DA SILVA CAMPOS e, como recorridos, OS MESMOS.

O reclamante, às fls. 2/128 expõe que laborou para a reclamada UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, na função de motorista de aplicativo (Uber), entre 10.05.2019 e 29.01.2020, com remuneração média de R\$ 2.000,00 mensais, com jornada de 05 às 17:00 horas, de segunda a domingo. Sustenta que estão caracterizados os requisitos da relação de emprego. Alega que a reclamada é quem dirige e define as diretrizes da prestação dos serviços. Pugna pelo reconhecimento de vínculo de emprego e consectários trabalhistas decorrentes, horas extras, adicional de periculosidade, multa previstas nos arts. 467 e 477, §§º 6º e 8º, da CLT e compensação por danos morais. Requer, ainda, a concessão dos benefícios da justiça gratuita, honorários advocatícios sucumbenciais e juros e correção monetária.

A reclamada, às fls. 377/444, apresenta contestação, sustentando a inexistência de vínculo empregatício, ao argumento de que não estão presentes os requisitos configuradores e que o que existia era um contrato de parceira entre o prestador e a tomadora.

Audiência de instrução às fls. 613/615.

Ao decidir, o MM. Juízo *a quo*, às fls. 638/650, o Exmo. Juiz do Trabalho, Gefran Carneiro Moreira, resolveu “(...) *Pelos fundamentos expostos, JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos da inicial, na reclamação trabalhista movida por ALEXANDRE DA SILVA CAMPOS contra UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, para: 1) Reconhecer a incompetência da Justiça do Trabalho para determinar o recolhimento das contribuições previdenciárias relativas ao contrato de trabalho. 2) Reconhecer o vínculo de emprego e deferir*

os registros de CTPS conforme item IV da fundamentação. 3) Condenar a reclamada a pagar ao reclamante a quantia líquida de R\$ 11.058,77, referente às seguintes parcelas: a) aviso prévio (30 dias); b) 13º salário proporcional (9/12); c) férias proporcionais + 1/3 (9/12); d) FGTS - 8% + 40% - período contratual + 13º salário + aviso prévio. Aplicados juros e correção monetária nos moldes da fundamentação. Providos ao reclamante os benefícios da justiça gratuita e os honorários advocatícios na forma da fundamentação e dos cálculos anexos. Custas pela reclamada, no importe de R\$ 223,84, calculadas sobre o valor da condenação (R\$ 11.192,10). (...) (sic)”

Embargos de Declaração da reclamada às fls. 677/681, os quais foram decididos nos seguintes termos (fls. 696/698): *Por estes fundamentos, ACOLHO PARCIALMENTE os embargos declaratórios opostos pela UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., acrescentando esclarecimentos sobre a sentença de mérito, mas negando efeitos modificativos.*

Em recurso ordinário, às fls. 702/753, a reclamada, preliminarmente, renova a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar o feito. No mérito, renova os argumentos, aduzindo a inexistência de vínculo empregatício, ao argumento de que não estão presentes os requisitos configuradores e que o que existia era um contrato de parceira entre o prestador e a tomadora. Na eventualidade, requer seja reconhecida a dispensa por justa causa. Sustenta que a média remuneratória fixada, em R\$ 2.000,00, não observa a verdadeira remuneração do reclamante, devendo, na eventualidade, ser considerado o histórico de viagens, com o desconto da taxa de 25% pela utilização da plataforma. Alega que a data de início e fim da parceria está também incorreta, uma vez que o histórico de viagens comprova que a primeira viagem do reclamante foi em 24.11.2020 e a última em 29.01.2021, conforme histórico de viagens. Sustenta que deve ser observado quanto aos juros e a correção monetária o decidido pelo STF na ADC 58.

Em recurso ordinário adesivo, às fls. 811/822, o reclamante sustenta que laborou todos os dias no período informado, sem descanso semanal remunerado, em todos os feriados e não recebia pelo tempo à disposição da empresa. Alega que o controle de jornada era exercido por meio do GPS. Sustenta que não pode ser considerado trabalhador externo, sem controle de jornada. Alega que a empresa possui mais de 10 empregados, razão pela qual o ônus da prova é da recorrida. Alega devidos os reflexos das horas extras, inclusive em DSR, em razão da habitualidade. Afirma que o labor em feriados não era compensado, aduzindo que faz jus ao pagamento em dobro dos feriados laborados. Alega que faz jus à compensação por danos morais, em razão de assaltos sofridos, do perigo em razão da impossibilidade de cancelamento de viagens, bem como pelo abrupto desligamento do reclamante. Requer a reforma da r. Sentença nos pontos requeridos.

Contrarrazões, pelo reclamante, às fls. 771/810 dos autos. A reclamada não apresentou contrarrazões.

Conforme artigo 61 do Regimento Interno, o MPT apresentará parecer em sessão, se entender necessário.

FUNDAMENTAÇÃO

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso ordinário da reclamada, uma vez que preenchidos os requisitos legais de admissibilidade, quais sejam: os pressupostos intrínsecos (a legitimidade e o interesse) foram atendidos, pois, a recorrente é titular de interesse jurídico afetado pela r. sentença atacada, e extrínsecos - o ato é recorrível via recurso ordinário, nos termos do artigo 895 da CLT; tempestivo (sentença foi prolatada em 22.03.2021, cientes as partes, com prazo fatal em

05.05.2022, conforme aba “*Expedientes*” do PJe, ocorrendo interposição do recurso em 04.04.2022; preparo - fls. 754/757; e regularidade na representação às fls. 354/355 dos autos.

Conheço do recurso ordinário adesivo do reclamante, uma vez que preenchidos os requisitos legais de admissibilidade, quais sejam: os pressupostos intrínsecos (a legitimidade e o interesse) foram atendidos, pois, o recorrente é titular de interesse jurídico afetado pela r. sentença atacada, e extrínsecos - o ato é recorrível via recurso ordinário, nos termos do artigo 895 da CLT; tempestivo (intimação para contrarrazões expedida em 28.04.2022, com prazo fatal em 06.05.2022, conforme aba “*Expedientes*” do PJe, ocorrendo interposição do recurso em 06.05.2022; isento de preparo; e regularidade na representação à fl. 130 dos autos.

PRELIMINAR

Incompetência material da Justiça do Trabalho

A reclamada sustenta a incompetência material da Justiça do Trabalho.

Analiso.

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: *as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios* (art. 114, I, CF/88).

Nesse passo, os fundamentos fáticos e jurídicos decorrem do pedido de reconhecimento de vínculo de emprego de trabalhador em plataforma digital. Assim sendo, estamos diante de hipótese de incidência (espécie de relação de trabalho) do art. 114, I, CF/88, a atrair a competência material da Justiça do Trabalho para reconhecimento ou não do alegado e requerido vínculo empregatício.

Por tais razões, **rejeito**.

MÉRITO

RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO - TRABALHADOR EM PLATAFORMA DIGITAL (UBER)

Em recurso ordinário, às fls. 702/753, a reclamada, preliminarmente, renova a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar o feito. No mérito, renova os argumentos, aduzindo a inexistência de vínculo empregatício, ao argumento de que não estão presentes os requisitos configuradores e que o que existia era um contrato de parceria entre o prestador e a tomadora. Na eventualidade, requer seja reconhecida a dispensa por justa causa. Sustenta que a média remuneratória fixada, em R\$ 2.000,00, não observa a verdadeira remuneração do reclamante, devendo, na eventualidade, ser considerado o histórico de viagens, com o desconto da taxa de 25% pela utilização da plataforma. Alega que a data de início e fim da parceria está também incorreta, uma vez que o histórico de viagens comprova que a primeira viagem do reclamante foi em 24.11.2020 e a última em 29.01.2021, conforme histórico de viagens. Sustenta que deve ser observado quanto aos juros e a correção monetária o decidido pelo STF na ADC 58.

Ao exame.

O Brasil é um Estado Democrático de Direito e, como tal, possui como fundamentos: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho e da livre iniciativa, sendo a ordem econômica e financeira do nosso país fundada na sua valorização, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 1º, *caput*, III e IV c/c 170, *caput*, CF/88).

Destarte, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, I, III e IV c/c 170, *caput* e VII, CF/88), sendo que a nossa ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193, *caput*, CF/88).

Soma-se a isso a garantia do direito de propriedade, que deverá cumprir a sua função social (art. 5º, XXII e XXIII c/c 170, II e III, CF/88), sendo o trabalho um direito social fundamental (art. 6º, *caput*, CF/88), o qual não constitui uma simples mercadoria e deve ser tal a ponto de dignificar a pessoa humana, conforme preconizado pela Organização Internacional do Trabalho.

Os princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa, função social da propriedade, máxima efetividade dos direitos constitucionais, da dignidade da pessoa humana e da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e social possuem assento constitucional. Para o jusfilósofo Kant: *a essência real do ser humano é a sua dignidade, que é o valor que compõe tudo aquilo que não tem preço* ou, em outras palavras, ela não é um bem fungível, pois não pode ser substituído por um equivalente. Nessa trilha, não é o trabalho humano uma mercadoria, pois está intimamente ligado à dignificação da pessoa humana, uma vez que o ser humano, fortemente, busca sua razão de ser no desempenho de atividades laborais, as quais viabilizam o acesso a bens jurídicos aptos à sua dignidade, ainda que sob o manto do patamar civilizatório mínimo ou mínimo existencial.

As novas formas de trabalho, sobretudo aquelas intermediadas por plataformas digitais, a exemplo da UBER, desafiam esse sistema protetivo mínimo, impondo a necessidade de imprimir um olhar mais atento às novas modalidades de trabalho humano.

O debate do tema não pode se pautar em uma visão simplista das relações contratuais, negando a um dos contratantes, o trabalhador, o acesso a direitos mínimos conquistados a muito custo histórico e assegurados no âmbito constitucional com o *status* de cláusulas pétreas.

O ponto de partida da análise deve ser, necessariamente, a garantia inafastável da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, é o direito e as relações dele decorrentes que devem se adequar ao

homem, garantindo a sua dignidade. Não o contrário. Não cabe ao homem se despir de seu padrão civilizatório mínimo, representado, em parte, pelos direitos trabalhistas de assento constitucional, para se adaptar às dinâmicas emergentes no mercado de trabalho.

Cabe ao Estado-Juiz, na falta de leis específicas, corrigir esse equívoco, assegurando o equilíbrio das relações contratuais e o patamar mínimo de direitos garantidos aos trabalhadores no âmbito constitucional.

No caso do trabalho em plataformas digitais, o conflito entre o capital e trabalho é ululante.

De um lado temos uma empresa com proporções e presença mundial, despontando como, conforme ela propala em seu *site*, uma “*empresa de tecnologia*” (*sic*) do mundo capitalista, “*que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento*” (*sic*). Do outro, temos o trabalhador que, para assegurar o seu sustento mínimo, é enredado em um sistema de trabalho no qual as mais basilares garantias trabalhistas são negadas.

A UBER é uma empresa que está presente em 69 países, em mais de 500 cidades só no Brasil, com 20 mil funcionários e 5 milhões de motoristas/entregadores no mundo, sendo 1 milhão destes só no Brasil. Além disso, possui 93 milhões de usuários no mundo, sendo 22 milhões no Brasil, realizando 16 milhões de viagens por dia no mundo, tudo conforme dados extraídos do seu próprio *site*: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/> .

Dados do ano de 2019 apontam que o valor de mercado inicial da UBER, em sua estreia na Bolsa de Valores, era estimado em, aproximadamente, US\$ 82,4 bilhões(https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/09/economia/1557399108_045920.html), superando várias gigantes capitalistas.

Esse crescimento econômico estratosférico tem como pilar, entre outros fatores, um sistema de exploração no qual não se garante os mais basilares direitos trabalhistas aos motoristas que

ingressam na plataforma, evidenciando uma lógica predatória de mercado capaz de atingir (e de quase extinguir) outras formas de serviço, a exemplo daqueles prestados por táxis.

Ou seja, o barateamento do serviço de transporte prestado pela UBER tem como um dos seus sustentáculos a negativa de direitos mínimos assegurados constitucionalmente aos trabalhadores.

Não há dúvidas de que as inovações tecnológicas e sociais, resultantes do surgimento de serviços, como o da UBER, melhoram as condições de vida da população, trazendo facilidades antes inexistentes.

Contudo, as relações pautadas em algoritmos, como o caso da mantida entre o autor e a UBER, jamais poderão ser obstáculo para o respeito à dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. **É que as criações humanas, como regra, são feitas para a melhoria da qualidade de vida de toda uma sociedade e não apenas com o fim exclusivo de obtenção de lucros pela desenvolvedora das invenções.**

Em outras palavras, a propriedade (algoritmo e organização da reclamada) deve cumprir a sua função social (desenvolvimento econômico sem violação dos princípios e preceitos basilares de um Estado Democrático de Direito, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho).

Não pode, pois, a ré, ao argumento de que a relação entre as partes é pautada em uma organização algorítmica impessoal, ir de encontro à razão de ser da sua própria existência, qual seja, a busca de inovações que melhorem as condições de vida da humanidade. Até mesmo porque, por óbvio, os serviços prestados por meio do algoritmo serão consumidos pelos seres humanos e não pelas invenções tecnológicas. Há uma interconexão entre os seres que prestam serviços, gerando riquezas, e os próprios consumidores, que retroalimentam os fins econômicos atingidos pela programação algorítmica: **são seres humanos e não máquinas que organizam e**

devem se beneficiar das inovações tecnológicas.

Não se desconhece a importância dos avanços tecnológicos, mas estes devem buscar melhorar a qualidade de vida do homem e não a busca predatória de lucro com base no aviltamento de direitos sociais.

A UBER alega que é empresa de tecnologia e não de transporte. Contudo, não é isso que emerge dos fatos. A tecnologia (plataforma digital algorítmica) é apenas um meio para a prestação de serviços de transporte. **Vale dizer, os fins econômicos da reclamada são alcançados pelos serviços de transporte prestados e remunerados pelos consumidores e não pela disponibilização da plataforma por si só.**

Porém, o que ocorre, na verdade, **é a evidente exploração de mão de obra dos motoristas, sob o manto de um algoritmo que deixa predefinido o dirigismo da prestação dos serviços**, sabendo quanto cobrar em cada caso, quando suspender ou excluir motoristas, etc.

A plataforma não alcança seus fins sem o trabalho realizado pelos motoristas, ainda que não haja ordens diretas de uma chefia. O algoritmo programado pela reclamada é apto o suficiente a fiscalizar e dirigir a prestação pessoal dos serviços. O formato da relação, ainda que moderno e gerenciado por um algoritmo, torna evidente a subordinação jurídica (clássica, objetiva e estrutural), ainda que sob releitura do seu conceito, ou subordinação dita algorítmica pela doutrina, ou mesmo a subordinação psíquica.

O Direito, como é cediço, é mutável, de acordo, dentre outros, com os fatores sociológicos, culturais e econômicos. Contudo, também é cediço que o Direito posto pelo legislador não consegue acompanhar a dinâmica da vida em sociedade, ainda mais capitalista. Ora, se o Direito não acompanha os fatos sociais, então a interpretação e a integração, dentro dos seus limites, devem fazê-lo. Vale aqui ressaltar que **se até mesmo as normas constitucionais sofrem mudanças interpretativas** com passar dos anos, decorrentes do fenômeno jurídico

da **mutação constitucional**, quanto mais uma norma infraconstitucional ordinária, no caso os arts. 2º, 3º e 6º da CLT.

Insta frisar que o reconhecimento de vínculo de emprego entre trabalhadores das plataformas digitais, mormente em relação aos aplicativos de motoristas de veículos automotores ou pilotos de motocicletas, **ultrapassa o interesse subjetivo do reclamante**, uma vez que é interesse da sociedade em geral que os riscos a que tais trabalhadores são submetidos sejam, também, custeados **firme e diretamente** pela tomadora dos serviços, por meio de contribuições sociais e tributárias, o que não ocorreria sem o vínculo empregatício, como ocorre com os demais empregadores.

Do contrário, estar-se-ia diante de evidente *dumping social*, empresarial, trabalhista e previdenciário, ocasionando maior déficit em nossa Previdência Social, que já passou por diversas reformas, inclusive a Reforma da Previdência de 2019.

Não se mostra razoável que apenas a sociedade em geral, incluídos os empregadores formais, suportem os ônus previdenciários e tributários dos riscos aos trabalhadores das referidas plataformas digitais (acidentes de trabalho, acidente fatais com mortes de terceiros, constantes assaltos com mortes de motoristas e passageiros, gerando inúmeros benefícios previdenciários - pensão por morte; auxílio doença e auxílio acidente, etc.), sem falar que a referida atividade econômica causa uma maior depreciação das estradas, uma poluição maior do meio ambiente, etc. É preciso que o legislador atue urgentemente, sob pena de socialização dos ônus e obtenção, praticamente, apenas dos bônus.

A máxima efetividade dos direitos constitucionais é que está à prova. O trabalho não é uma mercadoria e deve dignificar o homem, conforme preconiza a OIT.

Nesse passo, ainda que se alegue que há um trabalho sob demanda (*on demand*) e, portanto, não haveria a exigência de prestação de serviços em dias e horários determinados, entendo

que tal situação não afasta, por si só, a subordinação, a não eventualidade e a ausência de autonomia do motorista.

Não se trata, portanto, de contrato de parceira, mas de real vínculo empregatício, mascarado por suposta autonomia dos trabalhadores de plataformas digitais, apto a causar, sem o seu reconhecimento, *dumping* social, empresarial, trabalhista e previdenciário.

Vale frisar que há outros países reconhecendo o vínculo de emprego com plataformas digitais, mormente no caso da reclamada. Nesse sentido, a Suprema Corte britânica reconheceu que os motoristas da Uber são funcionários do aplicativo e não trabalhadores autônomos. Consta da matéria feita pelo Conjur: *“O juiz George Leggatt, relator do caso, considerou que o tribunal trabalhista tinha o direito de decidir a questão. Ele ainda criticou os contratos apresentados pela Uber aos motoristas, por entender que eles podem impedir o trabalhador de reivindicar seus direitos. Lord Leggatt não se mostrou convencido de que esses acordos seguem as normas de transporte londrinas.”* (<https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-emprego-uber>).

Não é um caso isolado, o *Bundesarbeitgericht* da Alemanha, equivalente ao nosso Tribunal Superior do Trabalho, reconheceu vínculo de emprego com plataforma digital baseado na subordinação algorítmica e gamificação. (<https://trab21.blog/2020/12/07/corte-superior-da-alemanha-reconhece-vinculo-de-emprego-com-plataforma-com-base-na-subordinacao-algoritmica-e-gamificacao/>).

Nesse contexto, cite-se, por oportuno, o seguinte trecho do estudo desenvolvido pelo Ministério Público do Trabalho:

7. Decisões judiciais nos casos de aplicativos de plataforma
Até agora são poucas as ações judiciais individuais conhecidas de trabalhadores demandando reconhe-

cimento de vínculo empregatício com empresas de plataforma.

A decisão de maior impacto até então foi exarada pela Justiça do Trabalho Inglesa em face da Uber, que reconheceu a categoria de “worker”, concedendo vários direitos da legislação, afastando a alegação de ser empresa de tecnologia, que entendeu ser falaciosa.

No Brasil, em face de aplicativos, existem algumas decisões que reconheceram e que negaram o vínculo empregatício, ainda não tendo sido firmada jurisprudência pelo pouco tempo e análise e discussão ainda incipientes. As sentenças que declararam o vínculo entenderam que não se tratam de empresa de tecnologia, mas sim de transporte de passageiros, aplicando a nova forma de observação da existência de controle. Já as sentenças que negaram utilizaram em sua argumentação a dimensão clássica da subordinação, acreditando que a Uber seria mera empresa de tecnologia que faz a interligação entre clientes e profissionais.

No caso do motofrete, também há decisões em ambos os sentidos.

Pela lesão em larga escala, e a possibilidade de extensão do modelo empresarial para outras atividades econômicas, deverá haver explosão no número de ações trabalhistas, exigindo a atuação do Ministério Público do Trabalho e a análise mais ponderada da Justiça do Trabalho sobre a consequência dessas decisões, que podem levar a uma exclusão até hoje nunca vista de trabalhadores da proteção social.

7.1 Ações judiciais no âmbito do direito comparado

Em diversos países, a condição de trabalhador “autônomo” dos motoristas da empresa Uber está sendo objeto de questionamento, por autoridades administrativas e judiciais, como se verá dos itens a seguir:

7.1.1 Estados Unidos da América (EUA)

No Estado da Florida, o Departamento de Oportunidade Econômica (*Economic Opportunity Department*) classificou a relação jurídica entre o motorista Darrin Mac Gilles e a empresa Uber como sendo de emprego, para fins de concessão de auxílio-desemprego⁸⁶.

Decisão administrativa idêntica foi adotada em outubro de 2016 pelo Estado de Nova Iorque (State Department of Labor), que reconheceu a condição de empregado de ex-motoristas da Uber, admitindo seu direito ao seguro-desemprego⁸⁷.

No Estado da Califórnia, a Comissão de Trabalho (*California Labor Commission*, case no. 11-46739 EK, June 3, 2015), órgão administrativo estadual que cuida da fiscalização das relações laborais, estabeleceu entendimento de que a trabalhadora Barbara Berwick, contratada como motorista da Uber, deve ser considerada, para todos os fins legais, empregada (*“employees”*) e não trabalhadora autônoma (*“independent contractors”*)⁸⁸, tendo inclusive condenado a empresa ao pagamento de cerca de quatro mil dólares de indenização à trabalhadora por não pagamento de horas extras⁸⁹. A companhia Uber recorreu ao judiciário estadual para anular a decisão administrativa (Superior Court of California, Case No. CGC-15-546378), porém ainda não houve decisão neste processo até a elaboração do presente texto.

Ainda no Estado da Califórnia há ações coletivas (*class actions*) questionando a classificação dos motoristas como *“independent contractors”*, tanto em relação à empresa Uber como em relação à concorrente Lyft, porém em nenhum dos casos houve decisão. Ao admitir o cabimento de uma ação (Cotter et. ali. v. Lyft, Inc., Northern District of California, 13-cv-04065) perante a Justiça Federal, o Juiz Vince Chhabria assim expôs a questão, em uma decisão preliminar: “à primeira vista, os motoristas do LYFT não se parecem muito com empregados. Mas tampouco esses motoristas se assemelham a trabalhadores autônomos.” Este processo foi encerrado mediante acordo, pelo pagamento de uma indenização de 27 milhões de dólares aos motoristas substituídos processualmente na ação, de modo que não houve pronunciamento judicial sobre a natureza jurídica da relação entre as partes⁹⁰.

O caso mais importante ajuizado nos EUA é a ação coletiva *Douglas O’Connor v. Uber Technologies, Inc.* (13-

cv-03826-EMC, Northern District of California), também em curso na Justiça Federal. A companhia Uber chegou a apresentar uma proposta de acordo de 100 milhões de dólares, sem reconhecimento de vínculo de emprego, mas o juiz da causa se recusou a homologar a conciliação, por entender que o valor oferecido era muito inferior ao total estimado da ação, em aproximadamente cerca de 850 milhões de dólares⁹¹. Posteriormente, a Uber recorreu e obteve junto à Court of Appeals do Nono Circuito a suspensão liminar do processo, ao argumento de que parte dos substituídos processualmente havia firmado compromisso arbitral, pelo que a ação só poderia prosseguir em relação àqueles que não assinaram este documento. Em setembro de 2016, uma das turmas do tribunal confirmou a liminar, entendendo que o caso deve ser decidido por arbitragem.⁹² No entanto, a questão da legalidade e constitucionalidade de compromisso arbitral em questões trabalhistas está na pauta da Suprema Corte e deve ser decidida provavelmente no atual exercício. Mas com a nomeação e aprovação do Juiz Neil Gorsuch para integrar a dividida corte, as perspectivas não são boas para os trabalhadores quanto a esta questão.

No Estado de Massachusetts, há, desde 2014, uma ação coletiva em curso na Justiça Estadual (Suffolk County Superior Court), em Boston, com base na legislação trabalhista estadual, em que se requer o reconhecimento de vínculo de emprego entre os motoristas com a Uber, ao argumento de que o enquadramento daqueles como trabalhadores autônomos (“independent contractors”) viola as normas laborais do Estado.⁹³

No Estado de Nova Iorque, por sua vez, a New York Taxi Workers Alliance ajuizou na Justiça Federal uma ação coletiva em nome dos motoristas da empresa Uber, requerendo o reconhecimento da condição de empregado e o pagamento de salário mínimo e horas extras. A associação citada, recentemente, obteve vitória na “New York State Unemployment Insurance Appeal Board”, que confirmou decisão de juiz administrativo no sentido de

considerar todos os motoristas da Uber no Estado de Nova Iorque como empregados para efeito de benefícios de seguro-desemprego.⁹⁴

7.1.2 Canadá

Em janeiro de 2017, foi ajuizada na cidade de Toronto, perante a Ontario Superior Court, uma ação coletiva em face da empresa Uber, requerendo indenização de 200 milhões de dólares canadenses em danos punitivos, sob a alegação de que os motoristas são incorretamente classificados como autônomos, embora laborem de fato na condição de empregados.⁹⁵ A ação está na fase de certificação (isto é, admissibilidade como ação coletiva).

7.1.3 Inglaterra

Em ação ajuizada por ex-motoristas, um tribunal laboral (Central London Employment Tribunal, case nos 2202550/2015, Mr Y Aslam; Mr. J Farrar v. Uber B.V; Uber London Ltd; Uber Britannia Ltd.) decidiu⁹⁶, em outubro de 2016, que os motoristas da empresa Uber trabalham na condição de trabalhadores (“workers”) - não de autônomos como quer a companhia -, e assim devem ter os direitos relativos a salário mínimo e jornada de trabalho respeitados pela contratante. Essa decisão foi matinda na Corte de Apelação⁹⁷.

7.1.4 Suíça

Na Suíça, o órgão que administra o seguro social de acidentes do trabalho (SUVA) decidiu que a Uber deve ser considerada empregador, para fins da legislação previdenciária, pois os motoristas trabalham como empregados⁹⁸.

7.1.5 França

Na França, o órgão que faz a gestão do sistema de benefícios da previdência social (URSSAF - Union de Récouvrement des Cotisations de Sécurité Sociales et d’Allocations Familiales) aplicou sanção administrativa à Uber, pela falta de recolhimento de cotas sociais, por entender que há vínculo de subordinação jurídica implícito entre a empresa e seus motoristas. A Uber recorreu à jurisdição administrativa (Tribunal de Assuntos de Seguridade Social), que acolheu a

argumentação da empresa no sentido de que teria havido vício formal por violação ao princípio da ampla defesa, sem, contudo, haver pronunciamento quanto ao mérito da questão. Em face de recurso interposto pela URSSAF, o caso se encontra pendente de julgamento⁹⁹.

7.1.6 Espanha

Na Espanha, a Inspeção do Trabalho da Catalunha, depois de sete meses de investigação, concluiu que os motoristas da empresa Uber trabalham efetivamente na condição de empregados. O órgão aplicou sanções administrativas à empresa, inclusive porque a conduta caracterizaria evasão de contribuições previdenciárias. O auto de infração considerou que “a relação jurídica que une todos os condutores ao Uber não pode ser classificada como prestação de serviços, mas sim de relação de emprego”, pois “os elementos dos pressupostos constitutivos de dependência e ajenidad são próprios do contrato de trabalho”. O relatório observou também que os motoristas “são parte essencial da atividade de transporte comercial da empresa, sendo que eles carecem de qualquer tipo de organização empresarial”. Os auditores, embora reconhecendo que os motoristas desfrutam de liberdade de horário, entenderam que os trabalhadores estão sujeitos a um sistema de produtividade fixado por incentivos, que são estabelecidos de acordo com o interesse econômico da Uber. Foi considerado, também, o fato da companhia ter cedido aos motoristas celulares em que apenas o aplicativo funcionava. O mesmo aconteceu com a empresa de entregas de mercadorias Deliveroo pela Inspeção do Trabalho de Barcelona, Valencia e Madrid.
100

7.1.7 Precedentes no direito brasileiro

No Brasil, já são conhecidas algumas decisões judiciais proferidas pela Justiça do Trabalho, tanto no sentido de reconhecer como de entender inexistente o vínculo empregatício. São colacionados como anexos ao presente trabalho alguns exemplares paradigmáticos de cada tipo de decisão.¹⁰¹ Verifica-se que a decisão-tipo que descarta a existência do vínculo empregatício

ao mesmo tempo que apresenta os aplicativos como uma modernidade, apresentam uma visão estrita e antiquada dos elementos da relação de emprego. Percebe-se que esse tipo de decisão classifica a empresa gestora do aplicativo como mera intermediadora da área de tecnologia, negando sua qualidade de prestação de serviços de transporte. Entende os trabalhadores como “parceiros” que atuam junto à plataforma como trabalhadores autônomos. É sentida nesse tipo de decisão a falta de menção ao parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, negando eficácia ao dispositivo de forma implícita. A decisão-tipo que concede o vínculo empregatício faz o esforço de contextualizar as relações de trabalho, buscando a natureza das relações entre os trabalhadores e a empresa que faz a intermediação por meio de aplicativo. Esse tipo de decisão busca realidade, afastando a condição de empresa de tecnologia e verificando a verdadeira natureza da atividade econômica.

Conclusão

A título de conclusão, deve-se reforçar que não pode haver forma alternativa de exploração do labor fora do alcance do direito do trabalho, de modo que a reorganização atual deve ser devidamente acompanhada e controlada, de acordo com os princípios norteadores desse ramo do direito.

Evidencia-se que a ‘economia de bico’ apareceu como um ramo novo da economia - decorrente da disseminação do uso da internet e da tecnologia de informação e que tem suas peculiaridades, mas ela não pode ser tratada como um setor econômico à parte, devendo se comportar, no geral, como as demais empresas atuantes em outros setores, sujeitando-se a todas as leis trabalhistas.

Deve-se salientar que essas empresas que usam aplicativos possuem como seu negócio o objeto em si da intermediação (transporte de passageiros, entrega de mercadorias ou qualquer outra atividade econômica que possa ser realizada por intermediação entre trabalhadores e clientes), sendo uma grande falácia o

argumento de que consistem apenas em plataformas digitais, como verificou a Corte Europeia de Justiça. Nas empresas intermediadoras, tanto cliente quanto prestador são automaticamente interligados viabilizando rapidamente o negócio, não podendo escolher um ao outro. Logo, não se pode perder de vista que o termo “economia de compartilhamento” não é adequado para caracterizar tais empresas.

No que tange ao controle de massa dos trabalhadores, sabe-se que este sempre será necessário, alterando-se somente a forma. No novo regime, o controle é feito através da programação por comandos, com a direção por objetivos e estipulação de regras preordenadas e mutáveis pelo programador, incumbindo ao trabalhador a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos, a fim de realizar os objetivos assinalados pelo programa.

Nota-se que, de um lado, restitui-se ao trabalhador certa esfera de sua autonomia na realização da prestação; de outro, essa liberdade é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo: os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim “regras do programa” e estar disponíveis todo o tempo. Uma vez programados, não agem livremente, mas exprimem reações esperadas e inescapáveis. Assim, a autonomia concedida é uma “autonomia na subordinação”.

Desta forma, na análise da existência da subordinação, deve ser dada ênfase não à tradicional forma de subordinação - sua dimensão de ordens diretas - mas na verificação da existência de meios telemáticos de comando, controle e supervisão, conforme o parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho. O direito do trabalho - que deve ser imperativo - também tem como objetivo garantir a concorrência leal entre os trabalhadores, impedindo que eles concorram entre si impondo níveis cada vez mais baixos de condições laborais. Se um trabalhador puder realizar a atividade de transporte de passageiros - seja por meio de aplicativo, seja individualmente - sem as mesmas restrições legais dos taxistas, por exemplo, estará em

vantagem competitiva não justificada, deixando o direito do trabalho de cumprir sua função de regulador da concorrência em patamares mínimos de dignidade da pessoa humana.

Paralelamente, apesar dessa economia ter um grande potencial para trazer melhorias para os consumidores, não é admissível que a maximização dos benefícios aos clientes ocorra em detrimento das condições de trabalho daqueles que prestam serviços.

Salienta-se, ainda, que o direito do trabalho, como técnica de civilização da técnica, deve adaptar-se ao estado da arte desta última.

Isto é, caso a faceta da organização da força de trabalho se modifique, deve o direito do trabalho se amoldar à nova forma em que se apresenta.

Desse modo, afirma-se que a atuação do direito do trabalho perante essas novas formas de organização - que devem prevalecer em pouco tempo - é imprescindível, pois, como aconteceu na superação do fordismo pelo toyotismo, a tendência agora é que, cada vez mais, as empresas incorporem elementos desse novo tipo de organização do trabalho, justamente por seu potencial - e objetivo - de fuga à proteção trabalhista. De todo o exposto, em respeito à vedação do retrocesso social, conclui-se este estudo afirmando-se que as novas relações que vêm ocorrendo através das empresas de intermediação por aplicativos, apesar de peculiares, atraem a plena aplicabilidade das normas de proteção ao trabalho subordinado, autorizando o reconhecimento de vínculos empregatícios entre os trabalhadores e as empresas intermediadoras.

Reforça-se, por fim, que, diante da evidente lesão em larga escala e da possibilidade de extensão do modelo empresarial para outras atividades econômicas, exige-se a atuação do Ministério Público do Trabalho. (Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos / Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luís Casagrande. - Brasília:

Ministério Público do Trabalho, 2018. Bibliografia. ISBN: 978-85-66507-27-0, pp. 45/56).

A matéria, portanto, precisa ser melhor enfrentada nesta Especializada, na condição de paladina dos direitos fundamentais e das garantias constitucionais mínimas asseguradas aos trabalhadores.

Não se trata de voluntarismo ou ativismo judicial. Ao contrário, estamos diante da necessidade de fazer uma leitura moderna e adequada dos artigos 2º, 3º e 6º da CLT, no tocante à forma de trabalho pactuada entre os motoristas que prestam seus serviços nas plataformas digitais e estas instituições, as quais são, na maioria das vezes, despersonalizadas.

A leitura dos artigos 2º e 3º da CLT como o olhar das modernas relações de trabalho demonstra que **o trabalho prestado pelos motoristas, pessoas físicas, à reclamada, plataforma digital (Uber), com pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade configura o vínculo de emprego.**

A relação empregatícia possui caracterização própria que a faz diferente da simples relação de trabalho *lato sensu*, vez que em todas há proveito de força de trabalho de um ser humano por outrem. Contudo, para que haja de fato vínculo empregatício, é imperioso o reconhecimento dos requisitos: pessoa física/pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade, com base nos artigos 2º e 3º da CLT, *in verbis*:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º - Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Ressalta-se que tais pressupostos devem ser analisados sob o ponto de vista fático, privilegiando na seara trabalhista sempre a primazia da realidade sobre a forma, nos termos do artigo 9º da CLT.

Extrai-se de tal premissa que, ainda que se trate de pessoa física contratada formalmente como prestador de serviços autônomo ou mesmo por suposto contrato de parceira, haverá o reconhecimento do vínculo empregatício caso presentes os elementos do vínculo empregatício, ante o princípio motor da primazia da realidade sobre a forma.

Ademais, ressaltem-se os seguintes trechos do parecer do Ministério Público do Trabalho, proferido em processo similar:

Segundo o Grupo de Estudos sobre a Uber - GE Uber da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes na Relação de Trabalho - CONAFRET do Ministério Público do Trabalho - MPT:

As principais características desse sistema são: monitoramento eletrônico, aumento de preço e progra-

mação de trabalho, a fusão da análise em tempo real com a análise prévia e a avaliação dos motoristas.

Em relação ao monitoramento eletrônico, o trabalho dos motoristas é moldado por dois principais fatores: o uso de práticas de vigilância pelo empregador para realizar um controle brando dos trabalhadores e a adoção de práticas de resistência pelos motoristas para enfrentar esse sistema. A constante vigilância promovida pela empresa produz assimetrias de informações entre os motoristas e a Uber, que acessa e controla uma grande quantidade de informações das experiências dos trabalhadores.

O aplicativo estimula os motoristas a aceitarem todas as corridas e a permanecerem o maior tempo possível trabalhando. Trata-se de uma forma de manter o atendimento aos clientes o mais amplo possível. Contudo, a aceitação de uma corrida pelo motorista não indica necessariamente o trajeto que será percorrido, nem o valor estimado que será recebido. A rejeição de viagens não rentáveis coloca em risco a continuidade do motorista no aplicativo, uma vez que a empresa pode suspendê-lo ou excluí-lo.

Assim, verifica-se que os motoristas absorvem o risco de todas as corridas realizadas. O controle sobre os motoristas é elevado. Apesar dos trabalhadores serem remunerados apenas quando realizam viagens demandadas pelo aplicativo, a Uber mantém a coleta de informações dos motoristas mesmo quando não estão em uma corrida. A partir desses elementos, a empresa consegue delinear padrões de tráfego e alimenta o algoritmo de oferta e demanda que fixa o preço das viagens.

A Uber iniciou o monitoramento dos movimentos dos motoristas que utilizam o aplicativo por meio dos telefones celulares, com o objetivo de identificar o comportamento dos trabalhadores e, nos casos em que entender necessário, tentar influenciar suas condutas. Trata-se de uma forma de promover controle de qualidade da prestação de serviço.

No tocante ao monitoramento do trabalho e ao aumento

dos preços, verifica-se uma assimetria de informações entre o aplicativo e os motoristas. Há situações nas quais o trabalhador identifica que em determinado local a tarifa está mais elevada e se desloca para atender a região. Contudo, o motorista pode receber chamado de cliente que está em local com tarifa menor, uma vez que a precificação não leva em conta a localização do trabalhador. Ainda, o valor da tarifa é fixado pela empresa sem qualquer consulta prévia aos motoristas, o que indica um desequilíbrio entre as partes.

Outro elemento que se relaciona com essa questão é coleta e análise de informações dos motoristas que a Uber realiza a partir do envio de mensagens sobre aumento de preço e de demanda, além de estimular a disponibilidade dos trabalhadores em determinados horários em que a empresa projeta a existência de maior número de chamados por meio do aplicativo.

A fusão da análise em tempo real com a análise prévia ocorre por meio dos algoritmos utilizados pela Uber. Além de verificar instantaneamente a demanda, a empresa consegue fazer projeções da oscilação do número de chamados pelo aplicativo a partir do histórico de viagens realizadas. A empresa faz contato com os motoristas para expor o aumento da demanda, constatado prévia ou instantaneamente, de forma indistinta.

A avaliação dos motoristas é realizada pelos clientes ao término das viagens realizadas, em que é possível atribuir nota de 1 a 5 estrelas para o desempenho do trabalhador. Também, é possível enviar mensagens para a Uber sobre o serviço prestado. Esse sistema afeta diretamente o motorista, uma vez que se a média de suas avaliações ficar abaixo de 4,6, a empresa pode descredenciá-lo do aplicativo. É importante destacar que a apreciação do cliente está relacionada com o que a Uber divulga como “experiência” em ser atendido por um motorista vinculado ao aplicativo. Para garantir um padrão no atendimento dos clientes, a empresa estabelece condutas a serem observadas pelos trabalhadores e constantemente envia mensagens sobre

esse tema, além de estimular os motoristas a criarem relações com os passageiros de forma que estes se sintam sempre confortáveis, independentemente da situação daqueles - que é denominado de “emotional labor”.

O algoritmo, cujo conteúdo pode ser modificado a cada momento pela sua reprogramação (“*inputs*”), garante que os resultados finais esperados (“*outputs*”) sejam alcançados sem a necessidade de dar ordens diretas ou expressas àqueles que realizam o trabalho. A avaliação da realização dos objetivos se dissemina de forma onipresente nos dispositivos de governança pelos números. São, assim, criados diversos métodos e técnicas de avaliação dos trabalhadores, não somente em relação à quantificação dos objetivos, mas também quanto à análise qualitativa do trabalho realizado.

A delegação da vigilância quanto aos critérios de qualidade aos consumidores (terceiros), uma vez que tem como conseqüência a possibilidade do desligamento do trabalhador diante de uma avaliação negativa, apenas reforça a obrigatoriedade do cumprimento de determinados padrões de conduta previamente estabelecidos pela empresa. Esse sistema variável e com avaliação individual sobreposta planta a insegurança na mente dos trabalhadores e, assim, intensifica o controle sobre a mão de obra.

A relação entre trabalhador e empresa, nesse modelo, pretende reproduzir uma relação de “aliança”, gerando uma espécie de refeudalização das relações. A “aliança” aprofunda o engajamento do trabalhador, pois estes devem se mobilizar totalmente para a realização dos objetos que lhe são repassados e se submetem aos processos de avaliação de sua performance, inclusive porque esse modelo dispensa a capacitação e o aperfeiçoamento do trabalhador e usa como estímulo adicional ao cumprimento das ordens a inesgotável possibilidade de expansão do rol de contratados (*crowdwork*)⁷. Logo, ainda que se altere a formatação contratual mantém-se a máxima exploração dos trabalhadores pelos detentores dos meios de produção

(plataformas digitais).

A aparente liberdade concedida aos trabalhadores - “você decide a hora e quanto vai trabalhar” - é imediatamente negada pelo dever de cumprimento dos objetivos e ordens contidos na programação do algoritmo, que é realizada de forma unilateral pela empresa, bem como por mecanismos ocultos de estímulos à contínua prestação de serviços que condicionam as escolhas e atitudes do trabalhador.

Vejam os.

O algoritmo da empresa comanda todos os trabalhadores, distribuindo-os segundo a demanda e impondo unilateralmente o preço do produto. A precificação é importante por dois aspectos: i) o controle do mercado, pela imposição de preços extremamente baixos que objetivam a aniquilação da concorrência para consolidar uma posição monopolística; 8 e ii) o controle do tempo de trabalho do trabalhador pelo baixo valor da remuneração por viagem, obrigando-o a realizar mais corridas para auferir um rendimento minimamente digno. A propagada ilusão de que o trabalhador é um empreendedor apenas objetiva o afastamento da proteção trabalhista, especialmente no tocante à limitação das horas de trabalho.

Desse modo, como consequência lógica, com a baixa remuneração paga por hora trabalhada consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia, todos os dias por semana. Isso é demonstrado por depoimentos encontrados em farta jurisprudência e estudos sobre o tema: os motoristas relatam que para atingir seus objetivos financeiros ultrapassam - e às vezes em muitas horas - a jornada regular de um trabalhador empregado. O fato de o preço das viagens já ter baixado inúmeras vezes demonstra o aumento cada vez maior de poder de controle pela empresa.

Assim, a precificação, parte integrante da forma de organização do trabalho por comandos, dirige/controla o trabalho sem que os trabalhadores percebam, na

maior parte das vezes. Essa medida coloca em risco não apenas a vida e a saúde do trabalhador, como o passageiro e toda a sociedade ao estimular que pessoas cansadas sigam na condução de veículos.

O algoritmo também realiza o controle pela entrega de premiações, como nos dias festivos e de repouso, em que a empresa concede incentivos financeiros - chamadas premiações - aos seus “parceiros” para mantê-los ativos ou enviá-los a determinados lugares, conforme a demanda: é o chamado preço dinâmico.

Por fim, o condicionamento da atitude do trabalhador se faz através das avaliações em forma de notas dadas pelos usuários (faceta do porrete - “stick”). A avaliação por notas constitui controle essencial para o funcionamento do negócio de transporte de passageiros. Conforme depoimentos de inúmeros trabalhadores vinculados à UBER11, a nota de avaliação exerce irresistível poder sobre a forma de prestação dos serviços em virtude de sua capacidade de retirar o trabalhador da plataforma. O padrão de vestimenta ou de comportamento não é preordenado, mas é preponderante na obtenção da nota de corte. (...)

Parece um contrassenso que um mero fornecedor de aplicativo exerça o controle realizado pela empresa UBER. Com certeza existem outros meios de fornecer um aplicativo e cobrar por sua fruição, como o faz a própria UBER por meio da UBER Developers³⁰, que licencia a sua API para que os clientes implantem e customizem a plataforma digital para atender as suas próprias necessidades. Ora, se a UBER tradicional fosse só uma plataforma digital, por que a necessidade da UBER Developers?

Por fim, de extrema relevância mencionar decisão da Corte de Apelações de Londres³¹ que, em julgamento de recurso da Uber contra sentença que reconheceu a dois motoristas o vínculo de emprego com a empresa dona do aplicativo, entendeu que é clara a subordinação dos motoristas, considerando o fato de que a Uber determina a rota padrão, fixa a tarifa e veda ao motorista a negociação de um valor maior com o passageiro.

A Corte de Apelações de Londres também considerou a imposição, pela Uber, de inúmeras condições aos motoristas (como a escolha limitada de veículos aceitos); a instrução aos motoristas sobre como fazer o seu trabalho e o controle na execução dos seus deveres; a sujeição dos motoristas, por meio do sistema de rating, a determinados parâmetros que ensejam procedimentos disciplinares; a determinação de questões sobre descontos sem o envolvimento do motorista cuja remuneração será afetada; o recebimento diretamente das queixas dos motoristas e dos passageiros; e o fato de a Uber se reservar ao direito de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas. A análise realizada pelo Judiciário inglês se aprofundou no real funcionamento empresarial do aplicativo, suas práticas e as novas soluções tecnológicas, de forma a reconhecer as novas formas de trabalho e a subordinação estabelecidas na atualidade.

Logo, estão presentes todos os requisitos do art. 3º da CLT, sobretudo se na análise da existência da subordinação dermos ênfase não na tradicional forma de subordinação, na sua dimensão de ordens diretas ou manifestas, mas a verificação da existência de meios telemáticos e automatizados de comando, controle e supervisão, conforme o parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho.

3. CONCLUSÃO.

Isso posto, manifesta-se o Ministério Público do Trabalho pelo reconhecimento do vínculo de emprego entre o Reclamante a Reclamada, em decorrência de interpretação sistemática do artigo 7º, da CF/88 c/c com art. 2º, 3º e 6º da CLT”, nos termos da fundamentação supra. (grifos suprimidos - Trecho do Parecer do Ministério Público do Trabalho, prolatado nos autos da Ação nº 0000689-60.2019.5.06.0010 - TRT 6ª Região, da lavra do Excelentíssimo Procurador do Trabalho Gustavo Luis Teixeira das Chagas, fls. 241/254)

Postas as premissas iniciais, passemos à análise de cada um dos requisitos da relação de emprego.

REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. ANÁLISE DO CASO CONCRETO.

1. Trabalho prestado por pessoa física / personalidade

No caso em exame, o requisito da **pessoa física/personalidade** restou caracterizado pela prestação de serviços efetivada por uma pessoa física (reclamante) sem a possibilidade de substituição por outrem, conforme podemos observar da seguinte cláusula (fls. 490 e ss): *5.1. Concessão da Licença. Sujeito aos termos e condições deste Contrato, a Uber por força do presente concede ao(à) Cliente uma licença não exclusiva, isenta de royalties, não transferível, não sublicenciável e não transferível, durante a vigência do presente Contrato, para acessar e usar (e permitir que seus (suas) Motoristas acessem e usem) o Aplicativo de Motorista em relação à prestação dos Serviços da Uber exclusivamente para a finalidade de prestar Serviços de Transporte aos(às) Usuários(as) e rastreamento resultante dos Preços e Taxas. Todos os direitos não expressamente concedidos ao(à) Cliente são reservados pela Uber, suas Afiliadas e seus respectivos licenciadores. 5.2. Restrições. O(a) Cliente não deve, e não deve permitir que nenhuma outra parte: (a) licenciar, sublicenciar, vender, revender, transferir, ceder, distribuir ou de alguma fornecer ou disponibilizar os Serviços da Uber, o Aplicativo de Motorista ou qualquer Dispositivo da Uber de qualquer forma a qualquer outra parte; (...) (sic)''*

Aqui, vale frisar que não pode o reclamante mandar outrem em seu lugar, não pelo menos sem cumprir requisitos impostos pela reclamada, até mesmo para garantir uma maior segurança para os clientes/usuários dos serviços de transporte disponibilizados pela plataforma. Tanto é verdade que são exigidas dos motoristas *selfies* para confirmação da identidade do prestador dos serviços. A alegada

possibilidade de cadastramento de pessoas jurídicas não inibe, por si só, a pessoalidade, podendo, inclusive, ser caracterizado como terceirização de mão de obra.

2. Onerosidade

O requisito da **onerosidade** é mais que evidente, uma vez que há não só a intenção de recebimento de remuneração por parte dos motoristas de aplicativos, mas o próprio adimplemento de tal pagamento por parte da plataforma.

Nesse contexto, havia, em processos anteriores, a seguinte cláusula: *Você entende que os serviços ou bens que você receber de um Prestador Terceiro, contratados por meio dos Serviços, poderão ser cobrados (“Preço”). Após você ter recebido serviços ou bens obtidos por meio do uso do Serviço, a Uber facilitará o pagamento do respectivo Preço em nome do Prestador Terceiro na qualidade de agente incluirá todos os tributos exigidos por lei.*

Destaco que as condições de uso sofreram última atualização em 16 de abril de 2020, conforme fls. 505 e ss, com claro intuito de, novamente, tentar retirar a caracterização do vínculo.

Vale ressaltar que os recibos são emitidos em nome da reclamada. Ou seja, o cliente se relaciona contratualmente com a reclamada, recebendo recibo desta. O motorista é apenas o instrumento de operacionalização do negócio da parte ré, sendo remunerado por tal serviço.

3. Alteridade

O requisito da **alteridade** resta evidenciado, uma vez que a reclamada é detentora dos ônus da atividade econômica, uma vez que arca com os custos de manutenção da plataforma digital, mantém empregados para prestar apoio aos motoristas do aplicativo, aufere

os prejuízos decorrentes da baixa demanda e oferece cortesias aos seus clientes/usuários, sem custos para os motoristas.

Ainda que alguns custos sejam transferidos diretamente para o motorista e depois custeados pelos valores auferidos nas corridas, é a plataforma digital quem gerencia tais riscos, evidenciando a alteridade contratual.

4. Não eventualidade

Em relação ao requisito da **não eventualidade**, vale ressaltar que a possibilidade de inativação e escolha dos dias para laborar não afasta o requisito em análise.

Ao contrário, o contrato de trabalho intermitente (art. 443, §3º, da CLT) é prova disso. Embora mitigado por possibilidade de inativações, os motoristas da plataforma não podem ficar inativos por longos períodos, sob pena de punições, ainda que mascaradas sobre outros títulos ao alvedrio do algoritmo.

Além disso, os motoristas percebem incentivos para a ativação ao trabalho, mormente em épocas festivas, quando a demanda pelos serviços é bem maior. Aliado a tudo isso, vale salientar que a prestação de serviços de forma diária não é requisito da relação empregatícia. **É que a não eventualidade não se confunde com a continuidade**, este requisito de relação empregatícia doméstica (mais de dois dias na semana).

Percebe-se, portanto, que até mesmo na relação empregatícia doméstica não é exigido que haja uma prestação diária dos serviços, sendo suficiente que a ativação seja por 3 dias na semana, por exemplo.

No caso em análise, portanto, emerge a não eventualidade na prestação dos serviços, mormente em razão da subordinação psíquica a que está submetido o obreiro.

5. Subordinação

Quanto ao requisito da **subordinação**, é necessário tecer maiores comentários.

Vejamos, inicialmente, as seguintes cláusulas: “(...) Políticas de Desativação: Ficar *online* sem disponibilidade imediata: O Motorista Parceiro pode escolher o horário em que deseja se conectar à plataforma - mas ficar *online* no aplicativo sem estar disponível para iniciar a viagem e se locomover para buscar o usuário não é uma conduta aceitável. Taxa de aceitação. Ficar *online* na plataforma e ter uma taxa de aceitação menor do que a taxa referência da(s) cidade(s) na(s) qual(is) atua o Motorista Parceiro - lembre-se, você pode ficar online quando quiser - só se conecte quando quiser dirigir. Taxa de cancelamento. Aceitar viagens e ter uma taxa de cancelamento maior do que a taxa referência da(s) cidade(s) nas quais atua o Motorista Parceiro. Perfil falso. Criar perfil falso de usuário ou Motorista Parceiro Perfil duplicado. Criar novo perfil de usuário ou Motorista Parceiro, um vez já cadastrado ou após desativação permanente. Manipular viagens. Usar *software*, GPS ou qualquer outro método para tentar manipular ou criar viagens ou localização falsas Manipular conta. Usar *software* ou qualquer outro método para tentar manipular ou criar informações da conta. Meios inapropriados. Usar, direta ou indiretamente, meios inapropriados para obter vantagens junto à plataforma, inclusive tentar ganhar, de maneira indevida, promoções, indicações, códigos promocionais, preço de viagens, preço de ajustes de viagens, taxa de cancelamento, preço de viagens promocionais ou avaliações altas. Viagens combinadas. Realizar viagens, por meio do aplicativo, previamente combinadas com usuários. Comercializar viagens. Comercializar viagens da sua conta pessoal para terceiros (vendendo créditos, por exemplo) Propagandas de concorrentes ou de serviços de

transporte. Realizar, durante a viagem, divulgação para usuários da Uber de outros aplicativos de intermediação de serviço de transporte ou de serviços de transporte. Angariar usuários. Angariar usuários da Uber durante viagem e oferecer serviços de transportes fora do aplicativo. Utilização indevida da marca. Utilizar o nome ou a marca da Uber para angariar viagens fora da plataforma; Recusar animais de serviço. Recusar o embarque animais de serviço, como cães-guias, em viagens. Foto incompatível. Possuir foto cadastrada na plataforma incompatível com a foto apresentada na CNH Desativação de veículos. Utilizar carros de terceiros sem a posse legítima e/ou consentimento do proprietário (a Uber poderá, a seu exclusivo critério, desativar o veículo da sua conta caso tenha conhecimento de que a permissão para utilizar o veículo na plataforma foi revogada). Média de Avaliação. Manter uma média de avaliação por parte dos usuários da plataforma abaixo da média de avaliação da cidade. Informações falsas. Apresentar documentos ou dados falsos para cadastramento na plataforma. Estar com outras pessoas no veículo. Buscar usuários com não-usuários dentro do veículo. Compartilhar seu cadastro. Deixar outra pessoa utilizar seu cadastro de motorista parceiro da Uber Veículo incompatível. Realizar viagem com veículo incompatível ao veículo cadastrado no perfil do Motoristas Parceiro, para o qual tenha sido enviada a solicitação de viagem Específica. Armas de Fogo. A Política de Armas da Uber proíbe o porte de armas na plataforma e quem violá-la pode perder acesso à plataforma. Utilização da Marca. Utilizar a marca, nome e logo ou qualquer outra propriedade intelectual da Uber, em qualquer material que não tenha sido previamente autorizado pela Uber Solicitar Avaliação. Sugerir ou solicitar aos usuários uma determinada avaliação Informações dos usuários Solicitar e/ou compartilhar com terceiros informações particulares dos usuários. Gravações. De qualquer forma gravar o usuário sem aviso prévio e sem o seu consentimento/ autorização. Violência. Ofender a integridade corporal

ou a saúde do usuário Assédio Moral. Realizar elogios ou comentários sobre a aparência, roupa ou qualquer aspecto pessoal do usuário que possam ser mal interpretado. Assédio Sexual. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a praticar qualquer ato libidinoso, ou realizar ato obsceno que seja constrangedor ao usuário. Contato físico não-consensual. Tocar ou tentar tocar algum usuário sem o consentimento do usuário Discriminação Destratar, impedir acesso ou recusar atendimento de usuário com base em sexo, gênero, orientação sexual, raça, cor, etnia, religião, inclinação política, procedência nacional, idade ou deficiência. Dirigir embriagado. Dirigir sob influência de álcool ou qualquer tipo de substância ilícita; Crime. Cometer contravenção penal ou crime enquanto estiver *online* no aplicativo; Taxa de cancelamento no aeroporto. Aceitar viagens e ter uma taxa de cancelamento na região de aeroportos maior do que a taxa referência do aeroporto, abrangendo cancelamentos realizados pelo motorista parceiro ou pelo usuário. Outras Considerações: A lista acima é meramente exemplificativa. Quaisquer outros comportamentos e/ou usos da plataforma por parte dos parceiros que coloquem em risco a confiabilidade da plataforma, podem levar à rescisão contratual e fazer com que o motorista parceiro perca acesso ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber, conforme os Termos de Uso da Plataforma. Nos reservamos ao direito de deduzir/compensar/reaver qualquer valor que o Motorista Parceiro tenha a receber com eventuais danos relacionados ao mau uso da plataforma. Exemplos de valores que poderão ser deduzidos/compensados/cobrados, caso haja suspeita de comportamento impróprios, são: taxas, promoções, valores de indicações, códigos promocionais, preço de viagens, preço de ajustes de viagens, taxa de cancelamento, preço de viagens promocionais, pagamentos diversos, não se limitando a estes. (...)”(sic) - fl. 500 e ss.

As diversas cláusulas acima transcritas **caracterizam verdadeira subordinação**. Senão vejamos.

A doutrina defende que a subordinação corresponde à antítese do poder de direção da atividade econômica/empresarial. Assim sendo, é a situação jurídica em que o prestador de serviços (empregado) acolhe o poder de direção da atividade econômica/empresarial no modo de realização da prestação dos serviços.

Nesse passo, leciona o Ministro do TST Maurício Godinho Delgado, citando lição de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, que: *Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas “as amarras do vínculo empregatício”... a subordinação pode traduzir uma “relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos.* (DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, p. 360, 2020, ed. LTr).

Ademais, leciona o mesmo autor que: *Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador dos serviços.* (DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, p. 361, 2020, ed. LTr).

E arremata: *A conjugação dessas três dimensões da subordinação - que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia - permite se superarem as recorrentes dificuldades de*

enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho. Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pletera de ordens do tomador ao logo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural). (DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, p. 361, 2020, ed. LTr).

Analisando a relação entre os motoristas e as plataformas digitais, o professor Sandro Nahmias Melo, salienta que: *Apesar das plataformas defenderem a ideia de trabalho por conveniência dos “parceiros”, podendo estes trabalhar quando e quanto quiserem, esta “liberdade” conflita com o dever de cumprir objetivos definidos na programação do serviço, como fazer um número mínimo de corridas - estas sem limite máximo - , bem como não poder exceder determinado limite de cancelamento de viagens, tudo isso decidido de forma unilateral pelo algoritmo. A liberdade de decidir é a mesma para qualquer outro desempregado diante da oferta de um emprego aquém das suas expectativas: submissão, subordinação ou o mundo sem trabalho.*(O Trabalho seguro em tempos de Coronavírus: projetos e doutrina V.1/ Organizadores: Márcia Nunes da Silva Bessa, Sandro Nahmias Melo. - Manaus: Justiça do Trabalho/Tribunal

Regional do Trabalho da 11ª Região, 2021. e-book.:il. E- book, no formato PDF. ISBN: 978-65-00-20949-5, p. 68).

Nesse contexto, a subordinação psíquica é aquela em que o prestador de serviços (empregado, no caso) fica vinculado à prestação dos serviços pela necessidade de subsistência ou até mesmo para que não seja excluído daquela prestação por não ter realizado ativações suficientes para a permanência naquele vínculo ao alvedrio do algoritmo/organização.

Ademais, com a evolução tecnológica e a chamada 4ª Revolução Industrial, é necessário ressignificar o conceito de subordinação jurídica. É nesse passo que discorrem, em estudo doutrinário, Denise Pires Fincano e Guilherme Wunsch:

É a partir dessa leitura que se sugere a ressignificação do conceito de subordinação jurídica, pois na maioria das (novas) formas de trabalho tecnológico, não há mais controle de horários, ordens dirigidas diretamente ao empregado ou mesmo a cobrança de uma disciplina rígida e constante. É preciso considerar que os meios telemáticos de comando, controle e supervisão são válidos e eficazes para fins de subordinação. O conceito clássico de subordinação, então, já é insuficiente para identificar, dentre as diversas formas de prestação de serviços, qual deverá ser tutelada pelo Direito do Trabalho. (...) (SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: CAMINHO PARA O DIREITO DO TRABALHO NA ENCRUZILHADA TECNOLÓGICA?, p. 50, Rev. TST, São Paulo, vol. 86, no 3, jul/set 2020)

E sobre a subordinação algorítmica, afirmam os mesmos autores:

As formas disruptivas de trabalho possibilitam até mesmo desfazer esse conceito angular em que Supiot aponta a subordinação como o poder de uma pessoa

sobre outra, pois a subordinação na era tecnológica não é mais, necessariamente, exercida por uma pessoa sobre outra. Assim, será dita “subordinação algorítmica” aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos. (SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: CAMINHO PARA O DIREITO DO TRABALHO NA ENCRUZILHADA TECNOLÓGICA?, p. 50, Rev. TST, São Paulo, vol. 86, no 3, jul/set 2020)

Não é por outra razão que o próprio legislador modificou o artigo 6º da CLT para dispor:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)
Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

Assim sendo, vale ressaltar que os motoristas de aplicativos da reclamada não podem escolher o preço das viagens, trajetos a serem percorridos e quais clientes vão transportar (limite de cancelamentos de corridas). O percentual das viagens auferido pela reclamada é dinâmico, os recibos são emitidos pela própria plataforma, fiscalização e controle por GPS e meios telemáticos, controle da forma da condução do veículo e velocidade, etc. **Tais fatos não condizem com a autonomia defendida pela reclamada.**

Configurados, portanto, o poder diretivo, fiscalizatório e punitivo/disciplinar do empregador, o que culmina no que a doutrina

(v.g Raphael Miziara) denomina de ***fattispécie*** (doutrina italiana) ***unitária complexa*** a ensejar a **subordinação direta**.

Assim, vejamos algumas decisões prolatadas no âmbito desta especializada:

Fundamentos pelos quais, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, hoje realizada, julgou o referido processo e, à unanimidade, rejeitou as preliminares arguidas pela reclamada em contrarrazões e conheceu do recurso ordinário interposto pelo reclamante; no mérito, por maioria de votos, deu-lhe parcial provimento para reconhecer o vínculo empregatício do autor com a reclamada, na função motorista, pelo que determinou o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem, a fim de que se proceda a novo julgamento quanto aos pedidos correlatos ao vínculo ora reconhecido; determinou o encaminhamento do presente caso ao Órgão Coordenador do cumprimento da Meta 09, neste Tribunal, para que, por meio do diálogo e do entendimento com a empresa reclamada e nos termos da política de administração de Justiça referida nos fundamentos do voto, seja analisada a possibilidade de instauração de Projeto de Administração de Justiça Consensual específico para a empresa UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, orientado para a concepção de instrumentos institucionais para o tratamento adequado de tais litígios, bem como a adoção de medidas de solução consensual e preventivas adequadas à situação vertente; determinou que, após a publicação do acórdão, retornem os autos conclusos para despacho e devido encaminhamento da petição de acordo (ID. a279851); dispensado o acórdão, nos termos do artigo 163, § 1º, do Regimento Interno do TRT 3ª Região; vencido o Exmo. Desembargador Marcos Penido de Oliveira, que não reconhecia o vínculo de emprego entre as partes. (TRT 3ª Região, 11ª Turma, Processo nº 0010258-59.2020.5.03.0002 -RORSum - Relator: Antônio

Gomes de Vasconcelos, data de julgamento: 09.12.2020). TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (crowd economy, gig economy, freelance economy - economia sob demanda). VÍNCULO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE. ACORDO CELEBRADO NO DIA ANTERIOR À SESSÃO DE JULGAMENTO. NÃO HOMOLOGAÇÃO. JURIMETRIA. 1. As partes juntaram petição de acordo, em 19.04.21 (um dia antes desta sessão), às 18h15, requerendo a retirada do processo de pauta de julgamento para a homologação do ajuste. O pedido foi apresentado menos de 24 horas antes do horário da presente sessão, embora o prazo para o despacho seja de cinco dias (art. 226, I, CPC c/c art. 769, CLT). 2. Não há direito líquido e certo quanto à homologação do acordo no âmbito judicial, o qual deve ser apreciado pelo magistrado, nos termos da Súmula nº 418 do C. TST. 3. De breve análise superficial e estritamente processual, sem adentrar ao mérito da questão, verifica-se que o valor do acordo (R\$ 35.000,00) não é razoável, considerando o valor de remuneração apontada (R\$ 3.000,00), o tempo do contrato de trabalho (aproximadamente um ano) e os direitos incidentes à hipótese. 4. Ademais, consta do acordo a isenção tributária plena, embora haja obrigação de recolhimento (*caput* e inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213 /1991; *caput* e inciso V do art. 9º do Decreto nº 3.048/1999; *caput* e inciso IV do art. 4º e art. 9º da IN RFB nº 971/2009, com redação dada pela IN RFB nº 1.453/2014). Logo, a pretensão das partes, tal como proposta, implica ofensa ao art. 104, II, do CC. 5. A estratégia da reclamada de celebrar acordo às vésperas da sessão de julgamento confere-lhe vantagem desproporcional porque assentada em contundente fraude trabalhista extremamente lucrativa, que envolve uma multidão de trabalhadores e é propositadamente camuflada pela aparente uniformidade jurisprudencial, que disfarça a existência de dissidência de entendimento quanto à matéria, aparentando que a jurisprudência se unifica no sentido de admitir, *a priori*, que os fatos se configuram de modo uniforme em todos os processos (jurimetria). 6. Entretanto, o art. 7º do CPC

assegura às partes “paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório”. O contraditório deve, portanto, garantir a possibilidade de influenciar o julgador no momento da decisão. Nesse contexto, verifica-se a incompatibilidade entre a observância do princípio da cooperação e o caracterizado pela adoção abuso do direito processual dessa estratégia de manipulação da jurisprudência. 7. Reitere-se que não se está a desestimular ou desmerecer os meios consensuais de resolução dos conflitos, cuja adoção é estimulada pelo CPC. Trata-se de mecanismo capaz de produzir pacificação social de forma célere e eficaz, cuja adoção é incentivada pelo Poder Judiciário, que tem investido na mediação e na conciliação. Na hipótese, entretanto, é indispensável impedir o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC). 8. Mencione-se que no primeiro grau a reclamada não apresentou nenhuma proposta conciliatória, e, às vésperas da sessão de julgamento, faz acordo em valor de R\$ 35.000,00. 9. Mencione-se que o artigo 142 do CPC preceitua que: “Convencendo-se, pelas circunstâncias, de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, o juiz proferirá decisão que impeça os objetivos das partes (...)”. No mesmo sentido o artigo 80 do mesmo código, ao considerar como litigante de má-fé aquele que usar do processo para conseguir objetivo ilegal. 10. Nesse contexto, indefere-se o pedido de retirada do processo de pauta e deixa-se de homologar o acordo apresentado pelos requerentes, por não preenchidos os requisitos formais do art. 104 do CC (objeto lícito, possível e determinado ou determinável) e verificado o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC) e com base no artigo 142 do CPC. TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (*crowd economy, gig economy, freelance economy* - economia sob demanda). VÍNCULO DE EMPREGO. 1. O

reclamante afirmou, na inicial, que foi admitido pela reclamada, como motorista, com salário mensal médio de R\$ 3.000,00. Relatou que mantiveram dois contratos de trabalho: o primeiro de 10/08/2017 a 17/07/2018 e o segundo de 26/07/2019 a 24/09/2019. Sustentou a presença dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT e postulou o reconhecimento da relação de emprego. 2. A reclamada alegou que a relação jurídica com os “motoristas parceiros” não é de emprego. 3. Ao admitir a prestação de serviços, a empresa atraiu o ônus de demonstrar fato impeditivo ao direito (artigo 818, I, da CLT), encargo do qual não se desincumbiu a contento. 4. O contrato oferecido pela plataforma ao passageiro evidencia que a natureza da atividade é de transporte. É cediço que o seu lucro não advém do aluguel pela utilização da plataforma, mas dos serviços de transporte de passageiros e cargas leves. 5. Para desenvolver o negócio que a transformou em uma das maiores empresas do mundo, a UBER precisa manter à sua disposição um grande quantitativo de trabalhadores (crowd) aptos a executar a viagem contratada imediatamente após a formalização do contrato de transporte entre o passageiro e a empresa. Portanto, necessita que os motoristas estejam vinculados à atividade econômica que desenvolve, disponibilizando-lhe seu tempo e sob a sua direção, pois não há outro modo de apresentar-se ao mercado com presteza e agilidade no atendimento dos serviços de transporte que oferece nas 24 horas do dia, incluídos domingos e feriados. 6. Nesse contexto, diante do princípio da primazia da realidade, reconhece-se que a atividade preponderante da ré é o transporte de passageiros, independentemente do que conste formalmente do seu instrumento societário e dos contratos que induzem a ideia de que o motorista, objetivando aproximação com os clientes, celebrou contrato de aluguel da plataforma. 7. A respeito dos requisitos da relação de emprego, oportuno esclarecer alguns aspectos: a) a não eventualidade diz respeito à continuidade, de modo intermitente ou contínuo, do labor prestado pelo

trabalhador em favor da empresa; b) a CLT equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados àquela empreendida por meios pessoais e diretos (parágrafo único do art. 6º); c) a liberdade quanto ao cumprimento da jornada de trabalho não é óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego; d) a exclusividade não é requisito caracterizador da relação empregatícia. 8. O preposto da reclamada admitiu a existência de restrição à autonomia do trabalhador com relação à forma de recebimento e ao veículo a ser utilizado ao afirmar que “em pagamentos em dinheiro, o motorista pode conceder descontos, mas não nos realizados via cartão de crédito; (...) o motorista tem a obrigação de indicar qual o veículo que será utilizado na plataforma; a exigência da UBER é que os veículos sejam posteriores ao ano de 2009”. 9. A primeira testemunha da reclamada confirmou a grande ingerência da empresa nas atividades desenvolvidas pelos motoristas (subordinação), bem como a adoção de sistema de avaliação dos trabalhadores (poder disciplinar /subordinação) e os estímulos como o pagamento de bônus e prêmios, inclusive para aumentar o período de disponibilidade do trabalhador à empresa, 10. A segunda testemunha da reclamada confirmou que os trabalhadores não têm autonomia sobre os valores cobrados (subordinação); recebem bônus e/ou premiações e podem ser advertidos e até dispensados (poder diretivo / subordinação) se não se adequarem à política da empresa e insistirem em condutas que possam gerar prejuízos à plataforma (alteridade). 11. Da análise da prova dos autos, percebe-se que a subordinação se revela de várias formas: a) cobranças sofridas pelos motoristas, de modo a realizar o maior número possível de viagens; b) distribuição dos trabalhadores, pelo aplicativo, nas diversas áreas da cidade, de modo a atenderem regularmente maior número de clientes; c) os motoristas conhecem o destino da viagem apenas no seu início, nunca antes, o que esvazia a sua autonomia com relação à organização da atividade, já que o poder sobre a distribuição das

viagens pertence à plataforma; d) a UBER fiscaliza a atuação dos condutores, por meio dos próprios usuários, que recebem mensagem para avaliação; e) a ré recebe reclamações dos clientes e aplica penalidades aos motoristas, exercendo poder disciplinar por meio de advertências, suspensões e desligamento da plataforma; f) as movimentações do trabalhador são monitoradas em tempo real, por meio de sistema operacional via satélite; g) o trabalhador não tem qualquer ingerência no preço final que é cobrado do cliente. 12. Frise-se, o motorista de aplicativos de transporte não possui qualquer influência na negociação do preço e na cobrança do serviço ao cliente. A definição do valor da corrida, inclusive com relação à fixação dos chamados preços dinâmicos (conforme horário e demanda do serviço), é feita exclusivamente pela empresa. O valor é cobrado, na maior parte, por meio de cartões previamente cadastrados no aplicativo. A gestão da negociação do preço do serviço, portanto, pertence ao detentor do aplicativo e não ao motorista. 13. Estando presentes todos os requisitos do art. 3º da CLT, com base na análise da prova oral e documental, sobretudo diante a verificação da existência de meios telemáticos e automatizados de comando, controle e supervisão (parágrafo único do art. 6º da CLT), deve ser reconhecida a relação de emprego. TRABALHO EM PLATAFORMAS. GIG ECONOMY. 1. O Brasil deve cumprir as normas internacionais do trabalho, que têm por objetivo orientar os esforços das nações para estabelecer patamares mínimos de direitos trabalhistas, com vistas à promoção da dignidade humana - o que é particularmente relevante no contexto da evolução tecnológica que desencadeou o fenômeno global de transformação das formas de trabalho, que devem ser analisadas à luz da valorização da pessoa humana e da sua dignidade, saúde e segurança. 2. Essa tendência de modificação no modelo tradicional do trabalho lastreado nas relações de emprego, com o crescimento da chamada Economia de Aplicativos, incrementada pela ascensão da inteligência artificial e

robótica, merece olhar atento da sociedade, como alerta a OIT nos documentos intitulados *Strengthening social protection for the future of work* e *Trabalho para um futuro mais brilhante*. 3. O desafio, alerta a OIT, reside no fato de que as políticas sociais foram pensadas para os trabalhadores que se enquadram nas relações de emprego padrão (emprego). O trabalho por aplicativo, muitas vezes, é mal remunerado, inclusive abaixo do salário-mínimo, e não existem mecanismos oficiais para lidar com o tratamento injusto. A organização recomendou o desenvolvimento de um sistema de governança que defina e exija que as plataformas respeitem certos direitos e proteções mínimos. 4. A faceta moderna da organização do trabalho é o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo). A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis (pelo programador), ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados. Existe uma suposta e conveniente autonomia do motorista, subordinada à telemática e ao controlador do aplicativo. Trata-se da direção por objetivos. 5. O algoritmo, que pode ser modificado a qualquer momento, pela reprogramação (*inputs*), garante que os resultados finais esperados (*outputs*) sejam alcançados sem a necessidade de dar ordens diretas aos trabalhadores, que, na prática, não agem livremente, mas exprimem reações esperadas. Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios, enquanto aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos são punidos ou desligados. 6. Ressalte-se que a empresa instrumentaliza o serviço durante todo o dia por meio de estímulo às jornadas extensas, com prêmios. O algoritmo procura melhorar a remuneração desses trabalhadores nos horários em que há maior necessidade dos usuários da plataforma. 7. Passa-se

da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre. JURISPRUDÊNCIA COMPARADA. 1. O trabalho em plataformas é uma questão global, que vem sendo enfrentada pelos tribunais de diversos países, em decisão proferida pela Corte de Justiça da União Europeia foi decidido que o serviço de intermediação (Uber) deve ser considerado como parte integral de um serviço geral, cujo principal componente é o serviço de transporte e, em razão disso, não deve ser classificado como “serviço de sociedade de informação” [...] mas como “serviço no campo do transporte”. 2. Mais recentemente, a Suprema Corte do Reino Unido reconheceu que os motoristas da Uber são *workers* e não trabalhadores autônomos, aplicando a teoria do Purposive Approach, desenvolvida por Guy Davidov, no sentido de que a interpretação da lei deve ser realizada a partir dos seus objetivos e o resultado interpretativo deve ser aquele que traz melhores resultados de acordo com essas finalidades. O Tribunal Inglês reconheceu que há subordinação dos motoristas do aplicativo à empresa Uber. 3. No caso da decisão da Suprema Corte do Reino Unido, deve ser esclarecido que o enquadramento dos trabalhadores na categoria de *workers*, e não de *employees*, observou, os limites do pedido; já que a subordinação foi amplamente reconhecida e que, ao analisar o grau de controle exercido pela UBER, a Corte ressaltou que a liberdade para definir sua própria jornada de trabalho não afasta o vínculo, citando os trabalhadores intermitentes como exemplo, e frisando a necessidade de centrar a análise nas condições de trabalho vivenciadas durante a jornada, qualquer que seja ela. Acrescente-se que, 4. em março de 2020, a Corte de Cassação da França reconheceu a existência de relação de emprego, passando pelo conceito de sujeição às ordens organizacionais, nos exatos termos do artigo 6º, parágrafo único, da CLT e frisa que a possibilidade de escolher o momento para se conectar não afasta o vínculo, pois, uma vez conectado, o motorista tem limitadas recusas, encontrando-se, portanto, à

disposição da estrutura UBER. O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO COMO SUPOSTO INVIABILIZADOR DO NEGÓCIO (DO AVANÇO DA “MODERNIDADE E DA TECNOLOGIA”). 1. O Procurador Regional do Trabalho Dr. Cássio Casagrande, no artigo “Com motoristas empregados, o Uber acaba? Os saltos tecnológicos do capitalismo e a regulação da economia digital”, de 1.3.2021, afirma que: “Tudo isso apenas está se repetindo agora na “quarta” revolução industrial. O trabalho com a intermediação de aplicativos gerou uma massa de trabalhadores precários, destituídos de qualquer proteção. Cedendo ou tarde, pelo legislativo ou pelo judiciário, a regulação virá. Se o Uber não conseguir manter certos direitos sociais para seus motoristas, a empresa pode, sim, desaparecer. E isso não é ruim, pelo contrário. Será substituída por outras mais eficientes. O mais provável é que ela puramente se adapte (já o está fazendo em estados como Nova Iorque e Califórnia, onde é obrigada por lei a pagar salário mínimo e limitar a jornada de motoristas). Mas as corridas e entregas vão ficar mais caras para os consumidores se direitos forem reconhecidos aos motoristas? Provavelmente sim, porque hoje elas estão artificialmente baratas, pois o “modelo de negócios” destas empresas inclui superexplorar trabalhadores e sonegar contribuições fiscais e previdenciárias (e na verdade somos nós contribuintes que estamos subsidiando a empresa). O aumento no preço dos bens de consumo e serviço em razão da criação de direitos sociais é inevitável, e é um progresso. Do contrário, vamos defender que nossas roupas sejam feitas por crianças trabalhando em regime de servidão ou que se restabeleça o transporte urbano por tração humana. Creio que não queremos voltar aos tempos do “King Cotton” no Sul dos EUA, nem ao Brasil Império do palanquim e da liteira.” O artigo do Dr. Cássio Casagrande mostra que a tecnologia sempre será bem-vinda, porém não pode ser utilizada como forma de subtrair os direitos dos trabalhadores. O baixo custo do serviço prestado por meio da plataforma não pode

ser suportado pelos motoristas, pois quem desenvolve a atividade econômica tem a obrigação de respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, sob pena de prática de concorrência desleal com os serviços até então estabelecidos, provocando uma erosão social com o aniquilamento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. 2. Diante do exposto, dou provimento ao recurso ordinário do trabalhador para reconhecer o vínculo de emprego. (grifos suprimidos, TRT 15ª Região, Processo n. 0011710-15.2019.5.15.0032, 11ª Câmara, Relator: João Batista Martins César, data de julgamento em 20.04.202, unânime).

VÍNCULO DE EMPREGO

Com base no todo exposto e nos princípios e preceitos suprarreferidos, entendo preenchidos os requisitos configuradores da relação empregatícia, razão pela qual nada a reformar, no ponto.

EXTINÇÃO CONTRATUAL

Na eventualidade, a reclamada, requer seja reconhecida a dispensa por justa causa.

Examino.

É ônus da reclamada comprovar a justa causa alegada.

Compulsando os autos, verifico que a reclamada não trouxe prova cabal de justa causa em relação ao reclamante. Aliás, sequer especifica quais fatos ensejam possível justa causa.

Desse modo, nada a reformar.

MÉDIA REMUNERATÓRIA COMO BASE DE CÁLCULO

Sustenta, a reclamada, que a média remuneratória adotada como base de cálculo, em R\$ 2.000,00, não observa a verdadeira

remuneração do reclamante, devendo, na eventualidade, ser considerado o histórico de viagens, com o desconto da taxa de 25% pela utilização da plataforma.

Examino.

Tomando por base um dia aleatório, qual seja: 01.12.2020 - fls. 448/449 (terça - Obs.: **não é feriado, nem domingo**), o reclamante fez viagens no valor total de R\$260,45 e mesmo considerando eventual desconto de 25%, ainda estamos diante de montante no valor de R\$ 195,33 em apenas um dia de trabalho. Assim, em cálculo conservador, multiplicando R\$ 195,33 x 22 dias = R\$ 4.297,42.

Assim, entendo que a média remuneratória como base de cálculo é mais que razoável.

Nada a reformar.

PERÍODO DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Alega, a reclamada, que a data de início e fim da parceria está também incorreta, uma vez que o histórico de viagens comprova que a primeira viagem do reclamante foi em 24.11.2020 e a última em 29.01.2021, conforme histórico de viagens.

Examino.

A alegação da reclamada de que o histórico de viagens comprova que a primeira viagem do reclamante foi em 24.11.2020 e a última em 29.01.2021 condiz com o próprio histórico de viagens/remuneração juntado pelo reclamante às fls. 142/143, no qual relata que o reclamante prestou serviço a partir da última semana de novembro de 2020, o que é corroborado pelo aludido histórico de viagens às fls. 447/475.

Postas tais premissas, reformo a r. Sentença *a quo* para **reduzir** o período relativo ao reconhecimento do vínculo empregatício para entre **24.11.2020 a 29.01.2021**, bem como para **reduzir** a condenação da reclamada ao pagamento das seguintes verbas rescisórias, já

considerada a projeção do aviso: a) *aviso prévio (30 dias)*; b) 13º salário proporcional (3/12); c) férias proporcionais - 3/ 12 + 1/3; d) FGTS - 8% + 40% - período contratual + 13º salário + aviso prévio.

JUROS/CORREÇÃO MONETÁRIA - *com parcial análise ex officio*

Sustenta, a reclamada, que deve ser observado quanto aos juros e a correção monetária o decidido pelo STF na ADC 58.

Ab initio, destaque-se que quanto aos juros, correção monetária e honorários advocatícios é aplicável a exceção ao princípio da inércia, nos termos do art. 322, §1º, CPC /15: *Compreendem-se no principal os juros legais, a correção monetária e as verbas de sucumbência, inclusive os honorários advocatícios.*

Assim, pode o Órgão julgador adentrar na matéria *ex officio*, sem incidir em violação ao princípio do *non reformatio in pejus* ou em decisão *ultra* ou *extra petita*, inclusive por economia processual e para evitar que a máquina judiciária seja acionada novamente para discutir questões sanáveis de ofício, com dispêndio desnecessário de recursos já há muito escassos nesta Especializada.

Pois bem.

A sentença de mérito, às fls. 647/648 dispôs: *Ressalvo, apenas, que devem ser aplicados, para todo o período objeto de apuração, juros de mora (art. 39, § 1º, da Lei 8.177/1991). Como disserta Ricardo Guastini[11], “qualquer texto, em qualquer situação, requer interpretação”. Lênio Streck[12], por sua vez, adverte que “estamos condenados a interpretar”. A decisão do Supremo Tribunal, cujo extrato transcrevi, deve ser interpretada para que dela não resultem conclusões assistemáticas e eventualmente antitéticas com o Direito Constitucional de que a Corte é guardiã. Temos, então, que as ações constitucionais referentes à constitucionalidade do art. 879, § 7º, da CLT tiveram como objeto tão somente as regras de atualização monetária. Não foram, portanto, atingidos os comandos dos arts. 395 e 404 do Código Civil quanto à mora, que deve ser restituída, inclusive em respeito à dignidade e ao patrimônio da trabalhadora, e*

para afastar a aplicação iníqua do Direito.

Quanto aos juros aplicáveis na fase pré-judicial, o TST, no AG ARR 2052- 17.2014.5.09.0029, estabeleceu:

“Assim, não prospera a pretensão autoral de limitar a aplicação do entendimento do STF proferido na ADC 58 tão somente em relação à correção monetária, não o aplicando em relação aos juros de mora, pois, ainda que os juros não tenham sido objeto de insurgência recursal, para os processos em curso, ainda na fase de conhecimento, como o caso em análise, os dois elementos (juros e correção) estão umbilicalmente ligados, conforme entendimento do próprio STF na ADC 58, o que impõe a aplicação do IPCA-e mais juros equivalentes à TR acumulada (Lei 8.177/91, art. 39) para o período pré-processual e Taxa SELIC (englobando juros e correção monetária) para o período processual, não havendo de se falar em ofensa à coisa julgada, tampouco em *reformatio in pejus*”.

Assim, na fase pré-judicial, com parcial análise *ex officio*, estabeleço a aplicação de IPCA-e mais juros equivalentes à TR acumulada e apenas a taxa SELIC a partir do ajuizamento da ação.

Desta forma, com parcial análise *ex officio*, reformo a r. sentença para **fixar** a incidência do IPCA-E mais juros equivalentes à **TR acumulada na fase pré-judicial** e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da Taxa SELIC para atualização monetária.

RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE

HORAS EXTRAS

Em recurso ordinário adesivo, às fls. 811/822, o reclamante sustenta que laborou todos os dias no período informado, sem descanso semanal remunerado, em todos os feriados e não recebia pelo tempo à disposição da empresa. Alega que o controle de jornada

era exercido por meio do GPS. Sustenta que não pode ser considerado trabalhador externo, sem controle de jornada. Alega que a empresa possui mais de 10 empregados, razão pela qual o ônus da prova é da recorrida. Alega devidos os reflexos das horas extras, inclusive em DSR, em razão da habitualidade. Afirma que o labor em feriados não era compensado, aduzindo que faz jus ao pagamento em dobro dos feriados laborados.

Examino.

Inicialmente, ressalto trecho do depoimento do reclamante em audiência (fl. 613):

INTERROGADO(A) O(A) RECLAMANTE DECLAROU: “que ninguém determinava especificamente o horário das 5 as 17h; que havia mensagens que “se você ficar num certo horário, vai ganhar as promoções”; que o aplicativo era automático; que o aplicativo dizia assim: “faça 30 corridas e ganhe o valor X”; que não era obrigado a fazer essas 30 corridas; que poderia desligar o aplicativo, mas quando ligava era como se ele estivesse começando tudo de novo;

Reconhecido o vínculo empregatício e comprovado, ainda que de forma parcial, nos autos o trabalho em sobrejornada e em domingos e feriados (fls. 447/475), destacando que as horas extrapoladas já foram remuneradas de forma simples, **devido é o pagamento apenas do adicional das horas extras**, realizadas além da 8ª hora diária e 44ª semanal, de forma não cumulativa, de 50%, de segunda a sábado, e 100%, em domingos e feriados, sobre o valor da hora normal apurada (Súmula nº 146 do C. TST), com reflexos em: aviso prévio (§5º do art. 487 da CLT), férias proporcionais acrescidas de 1/3 (§5º do art. 142 da CLT), 13º salário proporcional (Súmula nº 45 do C. TST), D.S.R (Súmula nº 172 do C. TST) e FGTS acrescido da multa de 40% (Súmula nº 63 do C. TST).

Ademais, consoante a modulação dos efeitos realizada pelo

C. TST, ao decidir sobre a aplicabilidade da OJ 394 da SDI-I - Tema 9 de Recursos Repetitivos, o entendimento nele firmado deve ser aplicado apenas para horas extras feitas (trabalhadas/prestadas) até **21.02.2018**. Não se aplica a OJ 394 da SDI 1 do C.TST às horas extras feitas a partir de **22.02.2018, tudo conforme Informativo 170 do TST**.

Assim sendo, com base no todo o exposto, **reforma** a r. sentença *a quo* condenar a reclamada ao pagamento **apenas do adicional das horas extras**, realizadas além da 8ª hora diária e 44ª semanal, de forma não cumulativa, de 50%, de segunda a sábado, e 100%, em domingos e feriados, sobre o valor da hora normal apurada (Súmula nº 146 do C. TST), com reflexos em: aviso prévio (§5º do art. 487 da CLT), férias proporcionais acrescidas de 1/3 (§5º do art. 142 da CLT), 13º salário proporcional (Súmula nº 45 do C. TST), D.S.R (Súmula nº 172 do C. TST) e FGTS acrescido da multa de 40% (Súmula nº 63 do C. TST).

Para fins de cálculo, **deverão** ser considerados: o divisor 220; cálculo das horas na forma da Súmula nº 264; a média mensal da remuneração obtida no período **24.11.2020 a 29.01.2021** e a relação de ativação e viagens realizadas pelo reclamante às fls. 447/475, **desprezando-se os dias em que houve inativação, bem como, nos dias em que houve ativação, os intervalos intrajornadas diários superiores a uma hora**, sendo assegurado, pelo menos, o salário mínimo nacional, como base de cálculo, bem como deverá ser observada a modulação dos efeitos realizada pelo C. TST, ao decidir sobre a aplicabilidade da OJ 394 da SDI-I - Tema 9 de Recursos Repetitivos, o entendimento nele firmado deve ser aplicado apenas para horas extras feitas (trabalhadas/prestadas) até **21.02.2018**. Não se aplica a OJ 394 da SDI 1 do C.TST às horas extras feitas a partir de **22.02.2018, tudo conforme Informativo 170 do TST**.

Por fim, **deverão** ser considerados feriados, para fins trabalhistas (Lei n.º 10.607/2002 e 6.802/1980), **apenas os dias efetivamente trabalhados que coincidam com os seguintes:**

1º de janeiro - Confraternização Universal
21 de abril - Tiradentes
1º de maio - Dia do Trabalhador
7 de setembro - Independência
12 de outubro - Nossa Senhora Aparecida
2 de novembro - Finados
15 de novembro - Proclamação da República
25 de dezembro - Natal.

A Lei Federal nº 9.093/95, em seu art. 2º, prevê que “*São feriados religiosos os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, neste incluída a sexta-feira da Paixão*”, deve ser incluída, ainda, na con-denação **apenas os dias efetivamente trabalhados que coincidam com os seguintes feriados:**

Sexta-feira da Paixão;
Corpus Christi;
24 de outubro - Aniversário de Manaus;
20 de novembro - Consciência Negra;
08 de dezembro - Padroeira de Manaus (Nossa Senhora da Conceição).

Os dias de carnaval não deverão ser considerados como feriado por se tratarem de dias de ponto facultativo apenas para os órgãos públicos.

Entretanto, fico vencida nesse ponto, em decorrência do posicionamento divergente dos Exmos. Desembargadores Jorge Álvaro Marques Guedes e Maria de Fátima Neves Lopes, os quais entendem pela improcedência do pedido de horas extras. Logo, por maioria, fica improvido o apelo do autor nesse ponto, prevalecendo os votos divergentes.

COMPENSAÇÃO POR DANO MORAL

Alega que faz jus à compensação por danos morais, em razão de assaltos sofridos, do perigo em razão da impossibilidade de cancelamento de viagens, bem como pelo abrupto desligamento do reclamante. Requer a reforma da r. Sentença nos pontos guerreados.

Examino.

Ao exame.

A responsabilidade decorrente do dano moral tem fundamento constitucional e legal (art. 5º, incisos V e X, da CF e art. 186 do CC), emergindo da violação a direitos gerais de personalidade, encontrando-se inevitavelmente em causa em todo e qualquer contrato de trabalho.

Vale lembrar que o dano moral é qualquer sofrimento humano, abrangendo todo atentado à intimidade, à segurança, à tranquilidade, à integridade, dentre outros, que não estejam enquadrados na definição de dano material.

No dano moral contratual, sua constatação não reside na simples ocorrência do ilícito, de modo que nem todo ato desconforme ao ordenamento jurídico enseja indenização por dano moral. O importante é que o ato ilícito seja capaz de se irradiar para a esfera da dignidade da pessoa, ofendendo-a de maneira relevante.

Pois bem.

O simples fato da dispensa sem justa causa não é capaz, por si só, de gerar o dano moral (*in re ipsa*), porquanto se trata de direito potestativo do empregador. Do mesmo modo, não há que se falar em dano moral presumido por alegação de atividade de risco e por alegado assalto não comprovado nos autos.

É que, em regra, para configuração do dever de indenizar por dano moral, há de ser comprovado um fato gerador de abalo moral ou a efetiva violação aos direitos da personalidade (honra, imagem, etc), ônus do qual não se desincumbiu o reclamante (art. 818, I, da CLT).

Nessa esteira, agiu, com acerto, o juízo *a quo* tanto na apreciação das provas quanto na aplicação do direito ao caso concreto.

Postas tais premissas, não há que se falar em reforma, neste ponto.

INTIMAÇÕES EXCLUSIVAS

DEFIRO o requerimento de exclusividade quanto ao direcionamento da notificação, citação e/ou intimação dos atos processuais ao reclamante ao advogado Dr. Dr. Rafael Alfredi de Matos, inscrito na OAB/BA 23.739 / OAB /SP 296.620 (fl. 753).

PREQUESTIONAMENTO

Restam, desde já, prequestionados todos os preceitos, princípios e matérias invocados pelas partes.

DISPOSITIVO

EM CONCLUSÃO, conheço do recurso ordinário da reclamada e do reclamante, rejeito a preliminar de incompetência material da Justiça do Trabalho e, no mérito, dou, parcial, provimento ao recurso daquela para reformar a r. Sentença *a quo* para **reduzir** o período relativo ao reconhecimento do vínculo empregatício para entre **24.11.2020 a 29.01.2021**, bem como para **reduzir** a condenação da reclamada ao pagamento das seguintes verbas rescisórias, já considerada a projeção do aviso: a) aviso prévio (30 dias); b) 13º salário proporcional (3/12); c) férias proporcionais - 3/12 + 1/3; d) FGTS - 8% + 40% - período contratual + 13º salário + aviso prévio; dou, parcial, provimento ao recurso do reclamante para reformar a r. sentença *a quo* para **condenar** a reclamada ao pagamento **apenas do adicional das horas extras**, realizadas além da 8ª hora diária e 44ª

semanal, de forma não cumulativa, de 50%, de segunda a sábado, e 100%, em domingos e feriados, sobre o valor da hora normal apurada (Súmula nº 146 do C. TST), com reflexos em: aviso prévio (§5º do art. 487 da CLT), férias proporcionais acrescidas de 1/3 (§5º do art. 142 da CLT), 13º salário proporcional (Súmula nº 45 do C. TST), D.S.R (Súmula nº 172 do C. TST) e FGTS acrescido da multa de 40% (Súmula nº 63 do C. TST). **Entretanto, fico vencida nesse ponto, em decorrência do posicionamento divergente dos Exmos. Desembargadores Jorge Álvaro Marques Guedes e Maria de Fátima Neves Lopes, os quais entendem pela improcedência do pedido de horas extras. Logo, por maioria, fica improvido o apelo do autor nesse ponto, prevalecendo os votos divergentes. Ex officio, reformo a r. sentença para fixar a incidência do IPCA-E mais juros equivalentes à TR acumulada na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da Taxa SELIC para atualização monetária. DEFIRO o requerimento de exclusividade quanto ao direcionamento da notificação, citação e/ou intimação dos atos processuais ao reclamante ao advogado Dr. Rafael Alfredi de Matos, inscrito na OAB/BA 23.739 / OAB /SP 296.620 (fl. 753). Mantida inalterada a r. Sentença a quo em todos os seus demais termos na forma da fundamentação. Tudo na forma da fundamentação.**

ACÓRDÃO

(Sessão Ordinária Telepresencial do dia 18 de agosto de 2022)

Trabalho, Participaram do julgamento o Excelentíssimo Desembargador do Presidente, JORGE ALVARO MARQUES GUEDES; a Excelentíssima Desembargadora do Trabalho, Relatora - RUTH BARBOSA SAMPAIO; e a Excelentíssima Desembargadora do Trabalho MARIA DE FÁTIMA NEVES LOPES. Presente, ainda, a Excelentíssima Procuradora do Trabalho da 11ª Região, GABRIELA MENEZES ZACARELI.

Obs.: Sustentação oral realizada pela advogada Dra. Ticianara Araújo da Silva.

POSTO ISSO,

ACORDAM os Membros integrantes da **TERCEIRA TURMA** do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade de votos, em conhecer do recurso ordinário da reclamada e do reclamante, rejeitar a preliminar de incompetência material da Justiça do Trabalho e, no mérito, ainda por unanimidade, dar parcial provimento ao recurso daquela, para reformar a r. Sentença *a quo* para reduzir o período relativo ao reconhecimento do vínculo empregatício para entre 24.11.2020 a 29.01.2021, bem como para reduzir a condenação da reclamada ao pagamento das seguintes verbas rescisórias, já considerada a projeção do aviso: a) aviso prévio (30 dias); b) 13º salário proporcional (3/12); c) férias proporcionais - 3/12 + 1/3; d) FGTS - 8% + 40% - período contratual + 13º salário + aviso prévio. Por maioria, negar provimento ao recurso do autor. *Ex officio*, reformar a r. sentença para fixar a incidência do IPCA-E mais juros equivalentes à TR acumulada na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da Taxa SELIC para atualização monetária. DEFERIR o requerimento de exclusividade quanto ao direcionamento da notificação, citação e/ou intimação dos atos processuais ao reclamante ao advogado Dr. Rafael Alfredi de Matos, inscrito na OAB/BA 23.739 / OAB /SP 296.620 (fl. 753). Mantida inalterada a r. Sentença *a quo* em todos os seus demais termos na forma da fundamentação. Tudo conforme fundamentação supra e as razões consignadas nos votos divergentes. Voto parcialmente vencido da Exma. Desdora. Ruth Barbosa Sampaio, Relatora, que dava parcial provimento ao recurso do reclamante para condenar a reclamada ao pagamento apenas do adicional das horas extras, realizadas além da 8ª hora diária e 44ª semanal, de forma não cumulativa, de 50%, de segunda a sábado, e

100%, em domingos e feriados, sobre o valor da hora normal apurada (Súmula nº 146 do C. TST), com reflexos em: aviso prévio (§5º do art. 487 da CLT), férias proporcionais acrescidas de 1/3 (§5º do art. 142 da CLT), 13º salário proporcional (Súmula nº 45 do C. TST), D.S.R (Súmula nº 172 do C. TST) e FGTS acrescido da multa de 40% (Súmula nº 63 do C. TST). Desembargadora RUTH BARBOSA SAMPAIO - Relatora.





JUSTIÇA DO TRABALHO

TRT da 11ª Região (AM/RR)

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Sentença





SENTENÇA EM RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

Processo n. 0000112-57.2022.5.11.0004

O Exmo. Sr. Juiz Gerfran Carneiro Moreira proferiu a seguinte decisão:

RELATÓRIO

Dispensado conforme art. 852-I da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO

I - Da justa causa/Da rescisão contratual

O reclamante busca a anulação de sua dispensa por justa causa, alegando não ter cometido falta grave.

A reclamada é empresa que, segundo se demonstrou nos autos, presta o serviço de descarte de produtos vencidos ou considerado impróprios para o mercado. No caso, a discussão é sobre descarte de cerveja, refrigerante e água tônica.

Alega a reclamada, em defesa contra o dito pelo reclamante na inicial, que, em 14/1/2022, recebeu uma denúncia anônima de furto cometido por um de seus “colaboradores”. A *res furtiva*, segundo a reclamada: um *pack* com uma dúzia de latas de cerveja Brahma Puro Malte, um *pack* de água tônica e um *pack* com uma dúzia de bebida Mike’s, segundo dá para ver na foto que está contestação. Segundo a preposta da empresa, a água tônica estava vencida, a Mike’s (segundo o site da AMBEV, uma “hard lemonade”, com 5% de álcool, com sabor de vodka e suco de limão) e a brahma só venceriam em 20/6/2022.

A reclamada despediu o reclamante por justa causa, por ato de improbidade. Não dá para colher dos autos, contudo, qual foi o ato ímprobo do reclamante. Os “packs” de bebidas chegaram intactos à empresa, sem violação alguma. Deu até para botar a foto na contestação. Ficou uma dúvida, é verdade, sobre o porquê de os *packs* estarem na cabine. É humano que o dono na empresa, ao abordar o reclamante no meio do caminho (não foi *na AMBEV*, como dito na contestação), desconfiasse de alguma coisa. Se a idéia era fazer um flagrante, porém, ela fracassou, porque o acusado – “colaborador” da empresa – estava com os produtos no veículo da empresa, a caminho da empresa, pelo menos é aquilo no que a preposta disse acreditar. Essa mesma preposta, aliás, quase que para confirmar minha convicção de que chamar empregado de “colaborador” é uma das mais modernas expressões da hipocrisia neoliberal, admitiu que ao reclamante foi dada a “opção” de pedir demissão.

“Furto é furto” – diz incorretamente a reclamada. Haveria fundada dúvida sobre se apropriar-se de produtos vencidos ou descartados para o comércio seria fato típico do art. 155 do Código Penal. A propósito:

EMENTA: APELAÇÃO CRIMINAL. FURTO. ALIMENTOS VENCIDOS. PRINCÍPIO DA INSIGNIFICÂNCIA. MANTIDA SENTENÇA ABSOLUTÓRIA. RECURSO NÃO PROVIDO. 1. A aplicação do princípio da insignificância ou bagatela é excepcional, devendo ser levado em consideração, ainda, o grau de reprovabilidade da conduta, periculosidade social da ação e a lesão sofrida pelo ofendido. Logo, verificado que a conduta do agente, malgrado seja típica, não é suficiente para ocasionar qualquer perturbação social, a interferência do Direito Penal mostra-se excessiva e desarrazoada, haja vista a irrelevância da ação praticada. 2. A *res furtiva* tratava-se de produtos alimentícios vencidos e impróprios ao consumo, destinadas ao descartes, sendo assim, ínfima

a lesão sofrida pelo ofendido. Outrossim, ainda que estivessem dentro do prazo de validade, somariam pouco mais de 10% (dez) por cento do salário-mínimo vigente, sendo, de igual modo, inexpressiva a lesão jurídica. 3. Presente também a reduzida reprovabilidade da conduta diante da vulnerabilidade social do agente que, desempregado, adentrou no estabelecimento para pegar alimentos que sabia estarem vencidos para saciar sua fome e de sua esposa grávida. Ademais, o *modus operandi* da ação não se mostra intolerável a ponto de afastar a bagatela, haja vista que o apelado adentrou no galpão durante o período noturno, não ofereceu resistência quando surpreendido e, embora haja indícios de que teria pulado o muro, não há laudo pericial neste sentido, sendo, de certo modo, reduzida a periculosidade da ação. 4. Malgrado o apelado responda a outro processo criminal por furto, diante das demais peculiaridades do delito, não se mostra recomendável a sua condenação, em razão da inexpressividade da lesão jurídica provocada. 5. Sentença absolutória mantida. 5. Recurso não provido. (Processo n. 0000724-25.2015.8.08.12. TJ-ES. Rel. Des. Willian Silva. Jugl. 6/6/2018¹).

Situação similar à do julgado acima transcrito foi objeto de decisão do Juiz André Atalla, da 1ª Vara Criminal de Uruguaiana-RS, em 26/2/2021²:

Vistos. O Ministério Público ofereceu denúncia contra os acusados SANDRO SILVEIRA RODRIGUES e FÁBIO SOARES DE OLIVEIRA imputando-lhes a prática dos delitos previstos no artigo 155, *caput*, do Código Penal e no artigo 244-B, *caput*, da Lei nº 8.069/90. Decido. Trata-se de ação penal ajuizada por furto e por corrupção ou facilitação à corrupção de menor de 18

¹ Consulta pública no site do TJ-ES, 8/7/2022.

² Consulta pública no site do TJ-RS, 8/7/2022.

anos. Entendo, contudo, que no presente caso não há justa causa para a presente ação penal em face do Princípio da Insignificância. É cediço que, consoante o referido princípio, a ação delituosa se torna atípica se apresentar mínima ofensividade, inexistência de periculosidade social do ato, reduzido grau de reprovabilidade do comportamento e inexpressividade da suposta lesão provocada. No caso em tela, os acusados teriam furtado bens (gêneros alimentícios com os prazos de validade vencidos) avaliados em R\$ 50,00, os quais foram devidamente restituídos ao proprietário. É inegável que tal conduta, acaso praticada, preenche todos os requisitos acima elencados, faltando, portanto, justa causa para a manutenção da presente ação penal. Ainda que os acusados apresentem antecedentes, o Princípio da Insignificância está relacionado com a envergadura da lesão ao bem jurídico tutelado pela norma, não se podendo considerar fatos alheios a conduta, tal como, a habitualidade criminosa, para afastar a aplicação do princípio ao fato concreto. Não é, pois, possível se conceber a existência de uma conduta típica que não afete bem jurídico protegido. Com efeito, na esteira do reiterado entendimento do Egrégio Supremo Tribunal Federal (HC nº 94502, 1ª Turma, Relator Min. Menezes Direito) é inadequado se apreciar os antecedentes do acusado para tipificar ou não a conduta. Da mesma forma, não havendo crime de furto, visto ser o fato atípico, não há falar-se no reconhecimento do delito tipificado no artigo 244-B, *caput*, da Lei nº 8.069/90. Ante o exposto, com fundamento no art. 397, III, do Código de Processo Penal, absolvo sumariamente os réus. Custas pelo Estado. Intime-se. Registre-se. Arquive-se.

A matéria dá azo a aprofundamentos doutrinários também³.
De todo modo, nem é necessário, no caso, enveredar pela questão

³ V. <https://www.conjur.com.br/2021-out-29/limite-penal-furto-comida-vencida-colocada-lixo>, texto de Aury Lopes Jr., Jacinto Nelson de Miranda Coutinho, Janaina Matida, Alexandre Morais da Rosa e Marcella Mascarenhas Nardelli.

criminal, já que o reclamante, para sermos objetivos, não se apropriou de nada. A dispensa “por justa causa”, aqui, é um abuso do direito disciplinar e de um pretensão direito potestativo do empregador. Nestes termos, decreto a invalidade da dispensa pela “justa causa” e provejo ao autor as seguintes parcelas: a) aviso prévio (36 dias); b) 13º salário proporcional (2/12); c) férias proporcionais – 5/12 mais terço constitucional; d) FGTS – 8% - meses sem depósito conforme extrato de id 7784e55 - dezembro de 2019 a março de 2021; e) FGTS – 8% sobre aviso prévio e 13º salário proporcional; f) multa de 40% sobre FGTS depositado + rescisório + diferenças providas.

O valor adotado para cálculo é a remuneração de R\$ 2.711,00, observada no TRCT.

As parcelas pagas no TRCT (saldo de salário e férias vencidas) não foram incluídas, logo não se aplica nenhuma dedução.

Observe, no extrato que há levantamento de depósitos no código 60, que se refere à modalidade “saque-aniversário”, que é decorrente de contrato com a Caixa Econômica Federal, o qual impede o levantamento do saldo principal. Sobre isso, transcrevo trecho da ementa acórdão da minha relatoria na 3ª Turma do Tribunal Regional:

A dispensa sem justa causa não se configura, para aqueles que aderiram ao saque-aniversário, como hipótese que autoriza a movimentação da conta de FGTS. O empregado, dispensado nessas condições, **poderá movimentar apenas a multa rescisória depositada pela empregadora** (art. 20-A, §§ 2º, II, e § 7º da Lei 8.036/90). Recurso conhecido e provido para julgar improcedente a ação. (Processo n. 0000484-10.2021.5.11.0014. Rel. Juiz convocado Gerfran Carneiro Moreira. Publ. 16/2/2022)

Os valores de FGTS - 8% deferidos deverão ser depositados, em até 30 dias após o trânsito em julgado, sob pena de, em caso de descumprimento, aplicar-se multa diária de R\$ 500,00 à reclamada, até o limite de 30 dias. Por razões operacionais da liquidação da

sentença, a multa de 40% será também depositada, mas deverá ser liberada ao reclamante, por alvará judicial.

Diante da controvérsia sobre a própria razão para a extinção do contrato, indefiro o pleito de aplicação da penalidade do art. 467 da CLT. Como houve quitação rescisória parcial, segundo a compreensão da reclamada de que havia justa causa, não reconheço a mora e indefiro o pleito de multa prevista pelo art. 477 da CLT.

Determino que a secretaria da vara, tão logo ocorra o trânsito em julgado, expeça alvará a fim de possibilitar ao reclamante o acesso ao seguro- desemprego.

Sublinho que foi irrelevante, para a solução da lide, saber se havia festa com a cerveja descartada, reunião de família com água tônica vencida, *happy hour* com Mike's. No máximo restaria ao juiz, que, pelo estresse e pela quase fadiga, está sentenciando com atraso, pensar se certos processos não acontecem porque alguns estão mesmo consumindo bebida vencida.

Mas, já que lembraram a Brahma, me ocorre a genialidade conjunta de Caetano Veloso e Chico Buarque:

Vai levando

Mesmo com toda a fama, com toda a brahma
Com toda a cama, com toda a lama
A gente vai levando, a gente vai levando, a gente vai levando
A gente vai levando essa chama

Mesmo com todo o emblema, todo o problema
Todo o sistema, toda Ipanema
A gente vai levando, a gente vai levando, a gente vai levando
A gente vai levando essa gema

Mesmo com o nada feito, com a casa escura
Com um nó no peito, com a cara dura

Não tem mais jeito, a gente não tem cura
Mesmo com o todavia, com todo dia
Com todo ia, todo não ia

A gente vai levando, a gente vai levando, a gente vai levando
A gente vai levando essa guia
Mesmo com todo rock, com todo pop
Com todo estoque, com todo Ibope

A gente vai levando, a gente vai levando, a gente vai levando
A gente vai levando esse toque
Mesmo com toda sanha, toda façanha
Toda picanha, toda campanha

A gente vai levando, a gente vai levando, a gente vai levando
A gente vai levando essa manha
Mesmo com toda estima, com toda esgrima
Com todo clima, com tudo em cima

A gente vai levando, a gente vai levando, a gente vai levando
A gente vai levando essa rima
Mesmo com toda cédula, com toda célula
Com toda súmula, com toda sílaba

A gente vai levando, a gente vai tocando
A gente vai tomando, a gente vai dourando essa pílula

O que ainda falta decidir, antes da cerveja ou da Mike's de sexta-feira... Vamos lá. O reclamante pugna por receber compensação de dano moral. Alega ter sido lesado tanto pela justa causa irregularmente aplicada quanto pela abordagem constrangedora.

Do constrangimento não há prova. O relato da preposta da empresa até sugere que o reclamante tenha sido abordado pelo dono da empresa de um modo incomum, possivelmente por provocação de um colega “x-9”. Mas a situação de ofensa específica desse momento não se tem como evidente no caso.

Por outro lado, tenho a convicção de que o evento “dispensa por justa causa”, quando se dá à míngua de elementos defensáveis, quando se funda em acusação de improbidade e quando acaba expondo o empregado, por exemplo, a ir à Polícia, causa dano extrapatrimonial *in re ipsa*. E vale a curiosidade: quanto estão valendo os “fardinhos” dessas bebidas hoje? Vejamos:

a) Brahma Puro Malte: R\$ 29,00, no Mercado Livre⁴;

b) Água Tônica Antártica: R\$ 3,29 a unidade no Mercado Livre⁵. A dúzia sairia por R\$ 39,48;

c) Mike’s: R\$ 12,50 a unidade no Mercado Livre⁶. A dúzia sairia por R\$ 150,00.

O prejuízo – que não houve – da reclamada somaria, hoje, no Mercado Livre, R\$ 218,48. O valor de um vinho razoável que só os patrões bebem.

⁴ https://produto.mercadolivre.com.br/MLB-2039212459-brahma-duplo-malte-lata-350ml-12-unidades-_JM?matt_tool=98168513&matt_word=&matt_source=google&matt_campaign_id=14302215720&matt_ad_group_id=125382896545&matt_match_type=&matt_network=g&matt_device=c&matt_creative=539491050128&matt_keyword=&matt_ad_position=&matt_ad_type=pla&matt_merchant_id=475646456&matt_product_id=MLB2039212459&matt_product_partition_id=1403166379562&matt_target_id=pla-1403166379562&gclid=CjwKCAjwq5-WBhB7EiwAl-HEkiYxxDLz90neNGnCd-is_xRyt75bf5ysXdEAZolJ0-pcW9kTmcf5ehoCv2AQAvD_BwE Acesso em 8/7/2022 às 19h16.

⁵ https://www.mercadolivre.com.br/agua-tonica-antartica-lata-350ml/p/MLB18498377?matt_tool=98168513&matt_word=&matt_source=google&matt_campaign_id=14302215720&matt_ad_group_id=125382896825&matt_match_type=&matt_network=g&matt_device=c&matt_creative=539491050140&matt_keyword=&matt_ad_position=&matt_ad_type=pla&matt_merchant_id=364021222&matt_product_id=MLB18498377-product&matt_product_partition_id=1404399700259&matt_target_id=pla-1404399700259&gclid=CjwKCAjwq5-WBhB7EiwAl-HEkifyaqJ_T420Lgts76T_K7izZ2Y1fRLI3Dwf8Rbb589Ry8vsxBqSxBoc9ulQAvD_BwE Acesso em 8/7/2022 às 19h18.

⁶ <https://lista.mercadolivre.com.br/bebida-mikes> Acesso em 8/7/2022 às 19h36.

A acusação de improbidade feita ao reclamante foi, sob todos os parâmetros, um excesso. Por isso, acolho parcialmente seu pedido e lhe concedo compensação por dano moral no montante que arbitro em R\$ 2.711,00.

II - Da anotação na CTPS

Considerando a rescisão contratual sem justa causa, ordeno à reclamada que, em 5 dias após notificada para tal, proceda a nova anotação de baixa na CTPS do reclamante, fazendo constar como data de saída o dia **19/2/2022 (considerando o aviso prévio)**. Para tanto, deverá o reclamante proceder à juntada de sua CTPS na secretaria da vara em 48 horas após o trânsito em julgado.

III - Da justiça gratuita

O reclamante pleiteia a concessão da justiça gratuita, por não ter condições de arcar com as despesas processuais.

Impõe-se axiologicamente, aqui, a aplicação objetiva do art. 99, § 3º, do Código de Processo Civil. Esse dispositivo é, diversamente das regras exóticas veiculadas na citada lei, mais adequado aos ditames da Constituição Federal ao prever a presunção de veracidade da declaração de insuficiência de recursos da pessoa natural e a inversão do ônus da prova, ou seja, a necessidade de a parte ex-adversa provar que o autor não é hipossuficiente. Cuida-se, de igual modo, de dar efetividade aos Direitos Humanos, notadamente ao art. 8º do Pacto de San José da Costa Rica.

Na linha do que exponho, reputo presumida a insuficiência de recursos do autor e defiro o benefício da gratuidade.

IV - Dos honorários advocatícios

Já é pública a interpretação do Supremo Tribunal Federal quanto à inconstitucionalidade do parágrafo 4º do art. 791-A da CLT (ADI 5766):

Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, *caput* e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, julgou improcedente a ação no tocante ao art. 844, § 2º, da CLT, declarando-o constitucional, vencidos os Ministros Edson Fachin, Ricardo Lewandowski e Rosa Weber. Redigirá o acórdão o Ministro Alexandre de Moraes. Plenário, 20.10.2021 (Sessão realizada por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).

A sensatez que veio da Corte Suprema ultrapassou meu direcionamento que era o de interpretar o dispositivo – oriundo da mui infame reforma de 2017 – *conforme a Constituição*, restringindo os montantes estratosféricos dos honorários de sucumbência que se pretendiam impor aos trabalhadores. Agora, já não preciso mais desse esforço hermenêutico.

Considerando, então, que ao reclamante foi concedida a justiça gratuita, defiro os honorários apenas em seu favor, em 5% sobre o valor da condenação.

V - Índice de Correção monetária

A decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, em 18/12/2020, nas ações diretas de inconstitucionalidade 5867 e 6021 e nas

ações declaratórias de constitucionalidade 58 e 59. Na ocasião, foi definida a inconstitucionalidade da aplicação da *taxa referencial* (art. 879, § 7º, da CLT), com a fixação de correção monetária com incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e da taxa SELIC a partir da citação. Em outubro de 2021, apreciando embargos de declaração, o STF emendou a decisão para determinar a aplicação da SELIC **a partir do ajuizamento**:

Decisão: (ED-terceiros) O Tribunal, por unanimidade, não conheceu dos embargos de declaração opostos pelos *amici curiae*, rejeitou os embargos de declaração opostos pela ANAMATRA, mas acolheu, parcialmente, os embargos de declaração opostos pela AGU, tão somente para sanar o erro material constante da decisão de julgamento e do resumo do acórdão, de modo a estabelecer “a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)”, sem conferir efeitos infringentes, nos termos do voto do Relator. Impedido o Ministro Luiz Fux (Presidente). Plenário, Sessão Virtual de 15.10.2021 a 22.10.2021.

Ressalvo, apenas, que devem ser aplicados, para todo o período objeto de apuração, **juros de mora (art. 39, § 1º, da Lei 8.177/1991)**. Como disserta Ricardo Guastini⁷, “qualquer texto, em qualquer situação, requer interpretação”. Lênio Streck⁸, por sua vez, adverte que “estamos condenados a interpretar”. A decisão do Supremo Tribunal, cujo extrato transcrevi, deve ser **interpretada** para que dela não resultem conclusões assistemáticas e eventualmente antitéticas com o Direito Constitucional de que a Corte é guardiã. Temos, então,

⁷ GUASTINI, Ricardo. *Das Fontes às Normas*. São Paulo, Quartier Latin, 2005, p. 133.

⁸ STRECK, Lênio. *Dicionário de Hermenêutica: quarenta temas fundamentais da Teoria do Direito à luz da crítica hermenêutica do Direito*. Belo Horizonte, Letramento/Casa do Direito, 2017, pp. 99-100.

que as ações constitucionais referentes à constitucionalidade do art. 879, § 7º, da CLT tiveram como objeto tão somente as regras de *atualização monetária*. Não foram, portanto, atingidos os comandos dos arts. 395 e 404 do Código Civil quanto à mora, que deve ser restituída, inclusive em respeito à dignidade e ao patrimônio da trabalhadora, e para afastar a aplicação iníqua do Direito.

Espero, por fim, estar sendo bastante claro sobre a autonomia do provimento de juros de mora: uma coisa é uma coisa; outra coisa é outra coisa. Não há *bis in idem*, como têm insistido alguns litigantes em embargos de declaração, nos quais eu tenho assim decidido:

Tem sido incomodamente frequente esse questionamento em embargos de declaração. Há a impressão de que o juiz – eu – me tenha enganado ou sido contraditório ou omissivo ou obscuro. Posso incorrer nesses deslizes – e é muito normal – mas certamente não nesta matéria. Pra começar, eu não creio ter sido “obscuro”: deferi os juros de mora com consciência e, sobretudo, **com fundamentação**.

As reclamadas, como pessoas jurídicas, podem, por seus representantes legais, verbalizar democraticamente suas interpretações do direito e mesmo citar decisões judiciais outras que dêem guarida a suas teses. Devo reiterar, contudo, que não considero haver *bis in idem* nenhum no provimento dos juros de mora. Em todo lugar do universo jurídico brasileiro os juros de mora são devidos à parte da correção monetária. Só para o credor trabalhista eles agora seriam negados, como se o crédito trabalhista fosse uma dimensão – agora – extraterrestre. Isso, definitivamente, deve ser alguma outra coisa, mas não o DIREITO desse mundo. Nesse sentido, ratifico o que disse na sentença de mérito – sem nenhuma contradição e sem engano (foi “de propósito”) – e nego à reclamada a pretensão da “autorreforma” da sentença. Para seus objetivos é que existe o recurso ordinário.

Doravante, tento poupar as partes desse trabalho extra dos embargos – para elas e para mim – pois o mérito está julgado.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTE a reclamação ajuizada por DANIEL DE OLIVEIRA NERY contra ECOMIX – MOAGEM E TRATAMENTO DE RESÍDUOS LTDA., para:

- a) RECONHECER a modalidade sem justa causa da dispensa.
- b) CONDENAR a reclamada a pagar ao reclamante a quantia a líquida de R\$ 8.645,30, referente a: a) aviso prévio (36 dias); b) 13º salário proporcional (2/12); c) férias proporcionais – 5/12 mais terço constitucional; d) compensação por dano moral.
- c) CONDENAR a reclamada a proceder aos depósitos de: a) FGTS – 8% — dezembro de 2019 a março de 2021; b) FGTS – 8% sobre aviso prévio e 13º salário proporcional; c) multa de 40% sobre FGTS depositado + rescisório + diferenças providas.
- d) DETERMINAR à reclamada que proceda à anotação da CTPS do reclamante, fazendo constar como data de saída o dia 19/2/2022, no prazo de 5 dias após a devida notificação.
- e) DETERMINAR à secretaria da vara que, tão logo ocorra o trânsito em julgado desta decisão, expeça alvará a fim de possibilitar ao reclamante o acesso ao seguro-desemprego.
- f) DETERMINAR à secretaria da vara que, tão logo efetuado o depósito, seja expedido alvará para saque da multa de 40% sobre o FGTS.

Providos ao reclamante os benefícios da justiça gratuita e honorários sucumbenciais.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 345,41, calculadas sobre o valor da condenação (R\$ 17.270,53).

NOTIFIQUEM-SE AS PARTES, haja vista a publicação com atraso, pelo que peço desculpas.

GERFRAN CARNEIRO MOREIRA

Juiz do Trabalho





JUSTIÇA DO TRABALHO

TRT da 11ª Região (AM/RR)

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Discurso





DISCURSO DE DESPEDIDA¹

Ormy da Conceição Dias Bentes²

Exmo. Desembargador Audaliphal Hildebrando da Silva, Presidente do TRT da 11ª Região, em nome do qual estendo meus cumprimentos aos demais componentes desta Corte, além de integrantes de outros Tribunais que, muito honradamente, participam desta solenidade.

A todos e todas,

Chega o fim de um ciclo e outro se recomeça. Assim é o curso da vida. Entrego a Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região ao Desembargador Audaliphal Hildebrando da Silva com o sentimento do dever cumprido, de realização da missão a mim outrora confiada.

Desafiei-me em minha carreira na magistratura para assumir tal mister, com muito orgulho, honra e determinação, sempre visando o melhor para a instituição, buscando seu aperfeiçoamento e crescimento dentro das possibilidades que se descortinavam em meu mandato.

Tendo como pilares as diretrizes da modernização, criatividade, inovação, sustentabilidade, saúde, economia e transparência sobre as quais construí meu plano de gestão, perfeitamente alinhado ao Planejamento Estratégico do Tribunal, as quais me orientaram na atividade **presidencial** das quais destaco:

¹ Proferido na sessão solene de posse dos novos dirigentes do TRT da 11ª Região, para o biênio 2022/2024, realizada no Teatro Amazonas. Manaus (Am), 15 de dezembro de 2022.

² Desembargadora do TRT da 11ª Região.

1. Área administrativa:

1. Valorização do corpo funcional com o incentivo e adoção de medidas de combate ao assédio e a discriminação, bem como a construção de espaço de convivência;

2. Passivos – viabilizando o pagamento dos valores de dívidas antigas que remontavam há mais de 20 anos, superando o valor de 16 milhões de reais e beneficiando mais de 300 pessoas;

3. Restabelecimento da normalidade pós-pandemia com a expedição de atos normativos e a adoção de todas as medidas necessárias ao restabelecimento seguro das atividades presenciais em todos os prédios da jurisdição;

4. Inauguração da sede do CEMEJ e da Galeria dos Presidentes com a entrega de espaços mais adequados às atividades desenvolvidas nessas unidades e destaque especial ao registro das biografias daqueles que administraram o Tribunal;

5. Aquisição de 14 carros híbridos de serviços para atender aos desembargadores, de modo a proporcionar maior economia na gestão da frota de veículos do Tribunal;

6. Aprovação e implantação da nova estrutura organizacional do Tribunal, compatibilizando-a às novas demandas de cada unidade do TRT, assim como ajustando os percentuais de distribuição da despesa com cargos e funções comissionadas às normas dos Conselhos Superiores.

2. Área de Sustentabilidade:

Projeto TRT11 Sustentável: EX. INSTITUTO SOKA

- Implantação da atualização do Plano de Logística Sustentável:
 - Aquisição de copos plásticos produzidos com materiais que minimizem os impactos ambientais de seu descarte (biodegradáveis)

ou oxibiodegradáveis), em substituição aos copos de plástico comum (Projeto canecas);

- Implantação da política de impressão, regulamentando o uso das impressoras no âmbito do Tribunal;

- Capacitação Socioambiental para servidores, visando criar valor para sustentabilidade, racionalização de gastos e de processos;

- Capacitação para agentes multiplicadores, visando criar conscientização socioambiental;

- Termos de cooperação com as cooperativas de catadores de lixo.

- Ampliação do Projeto Valente:

- Formalização dos contratos de coleta pelas cooperativas;

- Elaboração de uma metodologia para a coleta seletiva (separação de resíduos) para todas as unidades do Fórum Trabalhista de Manaus, Sede e Prédio Administrativo, destinando os recicláveis para instituições sem fins lucrativos e os não recicláveis ou orgânicos para o aterro sanitário;

- Campanhas de sensibilização.

Iniciativas 2022:

- Implantação da atualização do Plano de Logística Sustentável:

- Substituição do uso de copos descartáveis por dispositivos retornáveis duráveis (copos e xícaras de vidro, porcelana, etc.);

- Substituição do uso de galões de água mineral por bebedouros para o público externo e filtros de água para o público interno.

- Ampliação do Projeto Valente:

- Criação do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, com incentivo à coleta seletiva.

3. Área de inovação:

- Projeto de energia solar fotovoltaica, que se encontra em fase de implantação.

- Implantação de laboratórios de Inovação;

- Implantação do Centro de Inteligência;

Na área de Comunicação Social foram implantadas as seguintes inovações:

- Uso das redes sociais para divulgação de ações desenvolvidas no âmbito do TRT11;

- Uso do Youtube para transmissão das sessões de julgamento;

- Criação do Onzecast, o primeiro podcast deste Regional;

- Criação do jornal Minuto Onze, o primeiro jornal digital acessado pelas plataformas sociais para divulgação de notícias;

- E no quesito rede social, além do Facebook e Instagram o Regional inovou aderindo à plataforma Tik Tok com assuntos sendo abordados numa dinâmica leve e atual;

4. Área da Saúde:

- Projeto Atualização do Plano de Gerenciamento de Resíduos de Saúde

Finalidade: Adequação do plano vigente de acordo com as normas técnicas da ANVISA e no interesse do projeto TRT11 sustentável.

- Reestruturação da Coordenadoria de Saúde

Adequar a Coordenadoria de Saúde às novas demandas do corpo funcional, abrangendo a estrutura física, organizacional e de pessoal com o reforço técnico de novas especialidades: médico do trabalho, assistente social, cardiologista, psicólogo e gineco-mastologista;

- Projeto Boletim de Saúde

Houve a ampliação da divulgação dos Boletins Informativos de Saúde para atingir o maior número de leitores, tornando a campanha de saúde mais abrangente e efetiva.

- Projeto Saúde Física e Mental: ioga, pilates etc.

Houve o Incentivo a participação de magistrados e servidores do TRT11 nos exames periódicos de saúde e nos eventos da Semana de Saúde. (em andamento)

5. Área da Transparência:

- Dar visibilidade pública dos atos internos do TRT11 via portal da transparência, onde pode ser amplamente consultado o gerenciamento financeiro e administrativo do TRT11 no biênio 2020/2022;

6. Área da Economia:

- Primeiras tratativas para desoneração de pagamento de aluguel, mediante permuta do prédio em construção para o Fórum de Manaus com o prédio onde atualmente funciona o Fórum Trabalhista de Manaus, gerando uma vultosa economia de gastos;

- Transferência da Coordenadoria de Logística para o Fórum Trabalhista, o que resultou na economia efetiva com despesas em mais de um milhão de reais (alugueis e outros).

7. Área de obras e reformas:

- Retomada da obra do projeto de construção do Fórum Trabalhista de Manaus, com o término da fase de alvenaria;

- Modernização da infraestrutura predial das Varas do Trabalho no interior do Amazonas (Tefé, Eirunepé e Humaitá);

- Projetos de adequações de acessibilidade dos prédios do TRT11;

- Reforma e adequação de sala para o Núcleo de Protocolo e Distribuição dos Feitos no Fórum Trabalhista de Boa Vista – RR.

Estas são algumas ações desenvolvidas que podem ser conferidas no relatório de gestão, prestando contas de toda a atuação administrativa nesse biênio 2020/2022.

Doravante, é hora de agradecer.

Agradeço inicialmente a Deus, pela graça do dever cumprido e que me permitiu chegar até o fim da jornada.

Agradeço, ainda, minha família, pela compreensão das ausências no seio familiar, nos momentos em que se foi necessário para o cumprimento do dever, com a dedicação e comprometimento com a instituição.

Agradeço às demais membros da administração, a Vice-Presidente Desembargadora Solange Maria Santiago Morais, e a Corregedora Regional, Desembargadora Márcia Nunes da Silva Bessa, as quais agiram sempre com o espírito colaborativo, altruísta e de parceria em prol de nosso estimado regional, colocando o interesse público acima dos demais, motivo pelo qual agradeço o auxílio mútuo e fraternal durante nossa condução administrativa.

Meus agradecimentos derradeiros ao corpo funcional administrativo, aos membros da magistratura de 1º e 2º grau, bem como a todos os servidores da área meio e fim, por todo o espírito de cooperação para com minha administração, em atuação conjunta para o fortalecimento de nosso Tribunal do Trabalho, nossa casa.

Despeço-me aqui com a completude do trabalho, e desejo ao Desembargador Audaliphil, Presidente empossado, e demais membros da cúpula administrativa uma profícua e exitosa administração, com muitos frutos, sob as bênçãos de Deus!

Muito obrigada!

DISCURSO DE SAUDAÇÃO¹

Ruth Barbosa Sampaio²

Como poetisa, inicio minha fala citando o Poeta maior, Fernando Pessoa:

“Para ser grande, sê inteiro: nada Teu exagera ou exclui. Sê todo em cada coisa, Põe quanto és No mínimo que fazes. Assim em cada lago a lua toda Brilha, porque alta vive”.

Essa consagrada posse, certamente entrará para o rol dos dias mais importantes na história do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região e, assim como nos grandes eventos históricos, nossa respeitável Corte tem a honra de vivenciar esse dia no imponente Teatro Amazonas, uma jóia cravada no coração da nossa floresta, do nosso povo e da nossa cultura. Uma estrela que, assim como nosso Tribunal, brilha e faz diferença.

É nesse palco mágico que, com muita alegria, faço o discurso de recepção do Desembargador Audaliphal Hildebrando da Silva, o qual, honrosa e merecidamente, assumirá o cargo de presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, no biênio 2022/2024.

A noite de hoje é abrilhantada ainda mais com a presença ilustre de uma estrela especial: Sra. Audalice Natércia Silva, hoje com 98 anos, mãe do Desembargador Audaliphal. Que honra tê-la entre nós Senhora Audalice; que alegria poder compartilhar com a Senhora esse momento tão sublime, no qual um dos seus bem criados 05 filhos assume a Presidência do nosso Tribunal.

¹ Proferida na sessão solene de posse dos novos dirigentes do TRT da 11ª Região, para o biênio 2022/2024, realizada no Teatro Amazonas. Manaus (Am), 15 de dezembro de 2022.

² Desembargadora do TRT da 11ª Região.

A senhora representa hoje aqui, nesse dia tão especial, todas as mães do Brasil; as mães trabalhadoras, que acordam cedo e lutam, incessantemente, por um futuro melhor para seus filhos.

A Senhora representa hoje o amor de mãe, o dever cumprido, a alegria de ver um filho brilhar e a certeza de que todo esforço e renúncia valeram à pena.

A Senhora representa hoje a força da mulher brasileira, a garra da mãe batalhadora, o amor inabalável da mãe que não mede esforços para ver o triunfo dos seus filhos.

O festivo dia de hoje encerra também um ciclo de um legado fundamental para a história do Tribunal. Não se pode pensar no futuro, sem antes lançar um olhar no passado, sempre um grande professor.

No biênio 2020/2022, nosso Tribunal, majoritariamente, feminino, foi liderado por três ilustres mulheres que bem representaram a nossa justiça social, Desembargadoras: Ormy da Conceição Dias Bentes; Solange Maria Santiago Morais e Márcia Nunes da Silva Bessa.

A coragem, o comprometimento, a capacidade marcante de enfrentar e superar as adversidades, mantendo a nossa Justiça hígida, atuante, combativa e presente são renovados pela administração que hoje assume o comando de nosso Regional, Desembargadores Audaliphal Hildebrando da Silva, na presidência; Desembargadora Joicilene Jerônimo Portela, na Corregedoria Regional do Trabalho, e Desembargador Lairto José Veloso, na vice-presidência.

Na presidência desta casa de Justiça Social, estará um brasileiro exemplar que já atuou em diversas áreas públicas.

Falar sobre o Desembargador Audaliphal Hildebrando da Silva não é tarefa muito fácil.

O Desembargador Audaliphal é, assim como nosso teatro Amazonas, uma estrela multifacetada que projeta seu brilho em vários espectros, construindo, ao longo de sua vida, uma riquíssima história.

Seu currículo é vasto, primoroso, ostentando cargos, funções, patentes e trabalhos incansáveis em várias áreas de atuação, demonstrando preparo, habilidade, pragmatismo e muita competência, principalmente, na carreira militar e, nos últimos 22 anos, no âmbito da Justiça do Trabalho, quer como destacado membro do Ministério Público do Trabalho, quer como Desembargador da nossa corte Regional.

Com imensa alegria, aceitei o desafio de discursar em sua posse, não porque me sinta com o mesmo grau de excelência do Desembargador Audaliphthal, mas porque creio que “tudo posso naquele que me fortalece” (Filipenses, 4:13).

Ao longo destes vários anos de convivência, tenho aprendido muito com este grande homem, não somente através da magistratura, mas e, principalmente, como amigo leal e honesto, como pai de família exemplar, como cidadão brasileiro patriota e preocupado com as mazelas de nosso país, sobretudo com a triste realidade que envolve o trabalho infantil, o trabalho em condições análogas as de escravo e a exploração sexual infantil.

O currículo do Desembargador Audaliphthal é muito rico, demonstrando uma estrada pavimentada com solidez, honra, honestidade, coragem e notável saber jurídico.

General Omar Zending, o Desembargador Audaliphthal, respeitado filho da senhora Audalice Natércia Silva e do Senhor Eliphthal Hildebrando da Silva, obteve formação na carreira militar como Oficial do Exército, pela Academia Militar das Agulhas Negras, foi tenente do Exército no 4º Batalhão de Engenharia e Combate em Itajubá-MG, foi Capitão do Exército Brasileiro, no 1º Batalhão de Engenharia de Construção do Município de São Gabriel da Cachoeira – Amazonas, exerceu a carreira de Major do Exército, no 7º Batalhão de Engenharia de Combate, em Natal-Rio Grande do Norte, foi Major do Exército na Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais, no Rio de Janeiro – RJ e tenente-coronel no Colégio Militar de Brasília – Distrito Federal.

Possui Mestrado em Aplicações Militares, Graduação em Direito pela Associação de Ensino Unificado de Brasília e Graduação em Letras na mesma instituição.

Doutora Alzira, a empolgante história de vida do Desembargador Audaliphal ganha novos rumos a partir de 24 de abril de 2001, momento em que este ilustre brasileiro tomou posse como Procurador do Trabalho, passando a batalhar, com a mesma bravura e competência, nas trincheiras da Justiça do Trabalho, combatendo com destemor novos inimigos, como a desigualdade social, o trabalho em condições análogas às de escravo e as piores formas de trabalho humano, a exemplo do trabalho infantil.

Com raízes firmadas no Amazonas, exerceu o cargo de Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho eleito quatro vezes consecutivas, por unanimidade, e com voto de todos os procuradores presentes na Regional.

Atuou como Delegado da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho na Procuradoria Regional do Trabalho da 11ª Região e foi eleito Presidente do Fórum de Combate ao Trabalho Infantil no Estado do Amazonas.

Em 22 de junho de 2012, Desembargadora Regina Glaucia, Audaliphal tomou posse no cargo de Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região – Amazonas e Roraima, tendo figurado, após votação unânime dos membros da Egrégia corte, na primeira colocação da lista tríplice encaminhada ao Poder Executivo.

Como se nota, esta Pátria Amada tem um filho que não foge à luta e que orgulha sua família, sua mãe que assiste emocionada a coroação do zelo e esforço em sua criação; um brasileiro que orgulha a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, o exército brasileiro e todas as instituições que tiveram ou vêm tendo o privilégio de contar com seu conhecimento, sua atuação firme e pragmática e, sobretudo, com sua vontade marcante de fazer diferença.

Suas conquistas não param por aí e possuem um destaque importante. Durante sua trajetória, o Desembargador Audaliphal formou uma família linda, unida e respeitada ao lado de sua esposa, Advogada trabalhista, Maria Miriã Chacon Hildebrando da Silva, e dos seus três filhos, Natália Chacon Hildebrando da Silva, Lívia Chacon Hildebrando da Silva e Henzo Chacon Hildebrando da Silva.

Esse brasileiro polivalente orgulha sua esposa e seus filhos, os quais enxergam no pai um exemplo a ser seguido, uma referência de decoro, honestidade e preparo.

O desembargador Audaliphal Hildebrando da Silva foi eleito, por unanimidade, Corregedor Regional do TRT da 11ª Região – Amazonas e Roraima para o biênio de 2016/2018.

Em 2018, foi eleito, também por unanimidade, Diretor da Escola Judicial – EJUD 11, para o biênio 2018/2020, sendo reeleito por unanimidade para o biênio de 2020/2022. Os resultados e impactos positivos de sua recente gestão na escola são espelho de um homem por vezes incansável, que não hesita em entregar o melhor de si.

O Desembargador Audaliphal foi agraciado com o Título de Cidadão Amazonense pela Assembléia Legislativa do Estado do Amazonas, recebeu a medalha de ouro Rodolpho Vale, pela Câmara Municipal de Manaus e recebeu o título de Cidadão do Município de São Gabriel da Cachoeira, no Estado do Amazonas.

Ministro Breno, grandes foram as lutas enfrentadas pelo judiciário trabalhista, porém, sabemos que sem luta não há vitória. Para conquistar é preciso lutar por um bem maior. Como escreveu Luiz Vaz de Camões em seu famoso poema “Os Lusíadas”: “Cesse tudo que a Musa antiga canta/Que outro valor mais alto se alevanta”.

A nossa Justiça Laboral, precisa de combatentes da envergadura de mulheres e homens como o Desembargador Audaliphal. Pessoas engajadas nas lutas pela sua indispensável atuação na solução dos conflitos sociais e na sua permanência como justiça especializada. Só deseja a extinção da justiça do trabalho quem não conhece o seu

real valor, cujo princípio basilar está insculpido em nossa Carta Magna: A valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

Nosso valor não precisa ser provado e aprovado, temos brilho próprio. Nossa luz vem do amor que temos pelo ser humano, pela sua dignidade, pela sua vida e pelos seus direitos mais básicos, a exemplo do direito a um trabalho digno e seguro. Afinal, sem trabalho não se cria, não se constrói, não se edifica, não se progride, não se chega a lugar algum.

Sabemos que cada tijolo é importante na construção de um mundo melhor. Em Salmos 127, aprendemos: “Se o Senhor não edificar a casa em vão trabalham os que a edificam”.

Temos o dever de edificar a Justiça Social com honestidade, denodo, imparcialidade, consciência de que a justiça não nos pertence, mas pertence a quem tem o real direito de recebê-la.

Nós, magistradas e magistrados, somos apenas entregadores do justo, na medida certa, conforme determina o nosso ordenamento jurídico em cujo topo esta a nossa Constituição Federal.

Trabalhamos como julgadores e administradores e, por isso, devemos ser céleres sem ignorarmos, contudo, os princípios da legalidade, da moralidade, da impessoalidade, publicidade e eficiência.

A justiça Social não deve ser vista apenas pela sua capacidade produtiva, isto é, através dos números e das estatísticas, mormente em relação ao Amazonas e Roraima, região vasta, onde as estradas que conduzem os magistrados e magistradas para entregar a justiça a quem dela reclama são de rios perigosos e estradas de lama, nos quais esses impávidos guerreiros e guerreiras enfrentam riscos incontáveis, a exemplo da navegação em regiões que sabidamente possuem tráfico de armas e drogas e atividades de pirataria nos rios, onde barcos são assaltados e seus ocupantes atirados para a morte.

Em 2020 e 2021, fomos aterrorizados por um dos mais alarmantes capítulos da história humana: a crise de saúde mundial

relacionada ao Coronavírus, muitos morreram nos hospitais públicos e particulares por falta de oxigênio.

Entretanto, mesmo quando tudo parecia ruir, com a terra se abrindo, recebendo centenas de corpos enterrados em valas comuns, mesmo diante da dor diária da partida de valorosos amigos, servidores e parentes, a Justiça do Trabalho não parou sua marcha, contando com as mãos firmes e resilientes de todos e todas integrantes da Justiça, inclusive dos terceirizados e terceirizadas, para continuar fazendo sessões e audiências virtuais.

Mesmo diante da grande calamidade que assolou o planeta, com a Covid-19, ceifadora de milhares de vidas, continuamos trabalhando por aqueles que precisavam de decisões não apenas justas, mas rápidas, pois estavam desempregados e, muitas vezes, sem ter o que comer em meio a um cenário de caos mundial.

Essa tragédia de escala global também nos mostrou que temos mulheres e homens fortes e estrategistas, capazes de se adaptar às piores adversidades, trazendo inovações importantes, quebrando paradigmas e preconceitos e entregando uma prestação jurisdicional criativa e qualitativa em momento tão delicado da nossa existência.

Sem dúvidas, Ministro Breno, passamos por momentos aterrorizantes aqui em Manaus e nos 61 municípios cravados no meio da floresta, com a COVID-19, mas não desistimos de entregar a justiça, inovamos e passamos a fazer nossas sessões e audiências virtualmente e de forma telepresencial, rompendo as tradições, demonstrando que somos capazes de concretizar nossos objetivos com criatividade e efetividade, em busca de um trabalho de excelência para os jurisdicionado.

O livro de Eclesiastes citado pela, minha querida amiga, Desembargadora Márcia Nunes da Silva Bessa em seu magistral discurso de despedida da Corregedoria Regional diz: “Há tempo de chorar e tempo de sorrir”.

Nossa cerimônia de posse, certamente, é tempo de sorrir, pois os que deixam a administração, a deixam de forma honrada, com a certeza do dever cumprido e os que chegam, indubitavelmente, contribuirão para o engrandecimento de nosso tribunal, como já tiveram oportunidade de demonstrar através dos vários cargos que ocuparam nesta Egrégia Corte.

Tenho certeza que a nova administração desempenhará de forma exitosa os cargos, encargos e as responsabilidades deles advindas, pois já demonstraram o amor à Justiça do Trabalho nesses anos de celebrada atuação junto à nossa Corte Regional.

Os Desembargadores que hoje assumem a direção do Tribunal já possuem vasta experiência. O desembargador Audalipal Hildebrando da Silva, dentre as muitas funções e cargos exercidos, desempenhou o cargo de Corregedor Regional do Trabalho e Diretor da EJUD 11; o Desembargador Lairto José Veloso, ocupou a presidência do TRT 11 e a presidência da 2ª Turma; a desembargadora Joicilene Jerônimo Portela, ocupou a presidência da 2ª Turma, recebendo especial destaque como integrante no comitê de combate ao Trabalho infantil e de estímulo a aprendizagem, bem como do comitê de atenção integral à saúde de magistrados e servidores.

Encerro minha fala com as reflexões do consagrado Poeta Português Fernando Pessoa:

Valeu a pena? Tudo vale a pena
Se a alma não é pequena.
Quem quer passar além do Bojador
Tem que passar além da dor.
Deus ao mar o perigo e o abismo deu,
Mas nele é que espelhou o céu.

Como disse o ilustre poeta, “navegar é preciso” e o barco do nosso Regional recebe hoje valorosos, respeitados e competentes comandantes.

Ao meu querido amigo Desembargador Audaliphal, volto ao ano de 1979 e deixo uma mensagem extra, uma frase que resume a filosofia ensinada na Academia Militar das Agulhas Negras: “Cadete! Ides comandar...”

Sejam bem vindos, desembargadores Audaliphal Hildebrando da Silva, à presidência de nosso Egrégio Tribunal Regional; Lairto José Veloso, à Vice-Presidência e Joicilene Jerônimo Portela, à Corregedora Regional do Trabalho.

Que Deus lhes conceda sabedoria e discernimento na condução do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Contem conosco.

Obrigada.

DISCURSO DE POSSE¹

Audaliphal Hildebrando da Silva²

Há momentos em que não se faz necessário falar e o silêncio é autoexplicativo.

Como quando Moisés viu a sarça ardente ou quando o Mestre Jesus passou 40 dias no monte em total isolamento.

Há momentos também em que a comunicação visual e a sinergia entre as pessoas traduzem as entranhas do discurso e as palavras parecem inúteis.

No entanto, gostaria de tecer alguns comentários ou fazer uma espécie de prestação de contas ao Criador e a todos que me prestigiam; porque, no dizer do poeta Mário Quintana: “Não falarei nada além de uma confissão”.

Nosso Regional está com mais de 40 anos, congrega dois estados – Amazonas e Roraima –, abrangendo uma área de quase 2 milhões de km², falando cerca de 67 línguas indígenas.

Portanto, se constitui no maior e mais plural Tribunal do País.

E, indubitavelmente, presta um serviço à comunidade amazônica e roraimense, pacificando os conflitos sociais.

Nosso maior desafio está sendo disseminar a Justiça numa era altamente tecnológica, em que as relações sociais são líquidas, segundo o renomado Professor Baumam.

Sendo assim, faz-se mister bom senso, razoabilidade e proporcionalidade; porque o arcabouço legal não transmuda na mesma velocidade das transformações tecnológicas e sociais.

Minha história com o estado do Amazonas começou a tempos;

¹ Proferido na sessão solene de sua posse no cargo de Presidente, para o biênio 2022/2024, realizada no Teatro Amazonas. Manaus (Am), 15 de dezembro de 2022.

² Presidente do TRT da 11ª Região.

quando fui servir, como Tenente, em São Gabriel da Cachoeira; local em que nasceu meu filho primogênito.

E, após perambular pelo nosso País, novamente aportamos aqui já na condição de Procurador do Ministério Público do Trabalho, sendo eleito Chefe do MPT por 4 mandatos consecutivos.

Em seguida, em 2012, tive a honra de integrar o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região já como Desembargador.

Período no qual desempenhamos as funções de Corregedor Regional, Ouvidor e Diretor da Escola Judicial.

Portanto, cá estamos há mais de 20 anos.

Há uma eterna discussão se nossa vida se pauta por escolhas ou se somos predestinados.

Martinho Lutero aponta para a predestinação.

Erasmus, por sua vez, verbaliza que fazemos nossas próprias escolhas.

Livre-arbítrio e Servo-arbítrio, minha história com essa região começou 5 minutos antes do Nada.

Tamanha a minha identificação com esse povo, essa gente.

Há coisas que não nos são reveladas, segundo a Bíblia, pertencendo unicamente ao Criador; cabendo a nós apenas sentir.

Daí porque nosso amor por esse povo é inesquecível, inexplicável e incomparável, parodiando o poeta Fernando Pessoa.

Nossa Justiça, como já disse, exerce um papel social relevante, dirimindo conflitos entre empregados e empregadores há quase 90 anos.

E a despeito de todos os incentivos para a solução autônoma de conflitos, ainda remanesce a confiança no magistrado para decidir as questões jurídicas e no dizer de Ulpiano “dar a cada um o que é seu”.

Tal tarefa está a cada dia mais complexa, pois permeada de princípios e valores voláteis e imutáveis.

Se todo homem que tem Poder tende a abusar dele, o Magistrado precisa se manter atento, corajoso, imparcial, humilde e sereno.

Fizemos questão de convidar para essa cerimônia diversos segmentos que compõem a sociedade, para ratificar que somos um Tribunal plural e eclético e que respeita cada idiosincrasia, coadunando com um dos lemas da nossa Administração: “Inclusão Sim!”.

Ao lado desse tema, pretendemos envidar todos os esforços para expandir a Justiça Presente, firmando convênios para que as reclamações no interior dos estados do Amazonas e Roraima, nos locais onde não houver Vara do Trabalho, sejam efetuadas de maneira célere; subsidiando, com isso, a nossa já vitoriosa itinerância.

Objetivamos imergir de vez nas redes sociais, aumentando nosso alcance e comunicação com a sociedade, de modo a tornar a Justiça do Trabalho cada vez mais visível e inteligível.

Além do mais, pretendemos catalisar nossos índices de produção, produtividade, eficiência e eficácia; conforme orientação dos órgãos superiores, outorgando assim uma prestação jurisdicional cada vez melhor.

E para a consecução de tais objetivos vamos nos abeberar das orientações do maior apóstolo da Igreja Católica, João Crisóstomo:

“No mundo físico, a ferrugem prejudica o ferro; a traça, a lã; os lobos dizimam os rebanhos. O vinho corrompe-se e converte-se em vinagre, e o mel perde a sua natural doçura mudando-se em licor amargo. Ao trigo, prejudica-o o gorgulho; ao trival, a seca; ao fruto, a lagarta; às plantações, as nuvens de gafanhotos [...] Em tudo isso, há uma virtude que é danificada.”

“Vejam agora como poderá ser prejudicada a virtude do homem. [...] Julga-se vulgarmente que são a pobreza, a perda da fortuna, a calúnia, a morte que prejudicam o homem. E, porque assim se pensa, não se cansam os

homens de lamentar e deplorar essas misérias e aqueles que por elas foram atingidos. [...]"

"Ora, o que é a virtude do homem? Se temos a pobreza, fica sabendo que a virtude não consiste no dinheiro; Se é a doença, olha que a virtude não é saúde; nem consiste tampouco na boa fama [...] Também não reside na liberdade, embora assim julguem aqueles que fogem da escravidão como do único mal.

A virtude é o amor à verdade e a retidão de vida."

Queremos finalizar com alguns agradecimentos:

1. A Deus, arquiteto do Universo e Senhor da História, que nos trouxe até aqui.

2. Minha esposa Miriã, que me acompanha há 35 anos.

Aliás, a história da minha vida se divide em dois períodos: A.M e D.M – Antes de Miriã e Depois de Miriã

3. À minha Mãe, que me incentivou a estudar e me repassou os princípios basilares do meu caráter.

No alto dos seus 98 anos, uma guerreira, uma sobrevivente.

4. À minha família aqui presente: irmão, irmã, cunhada e cunhado, presentes em cada decisão minha, em cada gesto meu e em cada pensamento; apesar da distância geográfica;

5. Aos meus cinco filhos, razão maior da minha existência. Inclusive, eu costumo dizer que minha filha Natália saiu da barriga da minha perna.

6. Aos meus amigos queridos de ontem, de hoje, que compõem minha história e me capacitam a ser mais perfectível.

7. Ao Exmo. Desembargador Vice-Presidente, Dr. Lairto José Veloso, e à Exma. Desembargadora Corregedora Regional, Dra. Joicilene Jerônimo Portela, com quem terei a honra de compartilhar a árdua tarefa de dirigir este Regional no biênio 2022-2024. Certeza

de que, unidos sob o mesmo propósito, completaremos a missão que nos foi confiada.

8. Aos Desembargadores, Juízes, servidores, terceirizados e estagiários da nossa justiça do trabalho, eles fundamentais para o êxito das missões institucionais praticadas até aqui

9. Aos advogados, políticos e todas as autoridades presentes, ratificando nosso objetivo de estreitar laços com todos os órgãos e segmentos sociais

10. Aos estudantes, conclamando a vocês a praticar o que nos ensina o poeta Olavo Bilac: “Ama com fé e orgulho a Terra em que nasceste criança, não haverá nenhum País como esse, olha que céu, que mar, que rio, que floresta; a natureza aqui perpetuamente em festa”

11. Ao povo amazonense e roraimense, que me recebeu e recebe todos com afeto. Que o calor da Região Norte não é apenas físico, mas também emocional

12. E ao Governo do Estado do Amazonas pelo apoio para a realização do evento, mormente pela cessão do Teatro Amazonas, por onde já passaram artistas nacionais e internacionais de renome

Ad Summus

Muito Obrigado!



JUSTIÇA DO TRABALHO

TRT da 11ª Região (AM/RR)

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

Noticiário





Abertura do Ano Judiciário de 2022

Na manhã de sexta-feira, dia 4 de fevereiro, a presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região – Amazonas e Roraima (TRT-11), desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes, fez o pronunciamento de abertura do Ano Judiciário de 2022. A transmissão aconteceu ao vivo pelo YouTube e Facebook do TRT-11. O evento foi totalmente em formato virtual devido ao aumento exponencial de casos de covid-19 nos estados de jurisdição por conta da variante Ômicron.

Em discurso, a presidente do Regional destacou que, mesmo ainda vivenciando períodos de pandemia, o TRT-11 continuou a buscar soluções para os antigos e para os novos desafios impostos pela nova conjuntura social. “A prestação jurisdicional, direito fundamental, mesmo com dificuldades, não pode parar, e medidas de execução da atividade, observados os juízos de ponderação e razoabilidade, foram executadas para a continuidade de tal missão”, declarou.

Durante o pronunciamento, a desembargadora-presidente do TRT-11 citou as principais ações da Justiça do Trabalho do Amazonas e de Roraima durante 2021: a retomada das obras do novo Fórum Trabalhista de Manaus, tido como projeto prioritário pela presidência, pois representará uma economia de custo com aluguéis; a Campanha SOS Amazonas: ajude a salvar vidas, promovida em janeiro de 2021 com o objetivo de arrecadar fundos para o enfrentamento da covid-19, em razão do colapso no sistema de saúde em Manaus (AM); a posse de novos juízes e novos servidores, aumentando o quadro para o aperfeiçoamento da jurisdição; a criação do Núcleo de Assistência à Saúde, com a posse de novos profissionais nas áreas de assistência social, psicologia e medicina do trabalho.

Também foram evidenciados os pagamentos de passivos aos servidores do TRT-11 que aguardavam por mais de 20 anos para receber seus créditos; e o pagamento da Gratificação por Exercício Cumulativo

de Jurisdição (GECJ), referente ao ano de 2019, aos desembargadores do Regional. Outro destaque foi a solenidade comemorativa de 40 anos do TRT-11, com a inauguração da linha do tempo, e a realização da campanha “TRT-11 40 anos: faço parte desta história”, com a divulgação nas redes sociais de vídeos de magistrados e servidores, ativos e inativos, relatando momentos marcantes de suas trajetórias individuais e profissionais no Tribunal.

Ainda como parte do pronunciamento, a desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes, falou sobre as ações em planejamento ou já planejadas para 2022, de caráter patrimonial, estrutural e socioambiental. Foram citados: o prosseguimento das obras do novo Fórum Trabalhista de Manaus; a instalação de placas fotovoltaicas nos prédios da sede judiciária e administrativa do TRT-11; o acordo de cooperação técnica com o Instituto Soka da Amazônia, visando ao desenvolvimento de projetos de conscientização ambiental de magistrados e servidores por meio de atividades educacionais, de capacitação de recursos humanos e plantio de mudas; a assinatura de convênio com cooperativas de catadores de materiais recicláveis para Coleta Seletiva, em cumprimento à Política Nacional de Resíduos Sólidos; a implantação de sala para descanso e refeição aos terceirizados; e a instalação de um ambulatório com serviço médico e de enfermagem no Fórum Trabalhista de Boa Vista (RR).

TRT-11 realiza doação de bens

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região – Amazonas e Roraima (TRT-11), realizou a entrega de 274 bens inservíveis, às instituições habilitadas conforme o Edital de chamamento público nº 001/2021. Avaliados em mais de R\$ 190 mil, os equipamentos de informática e mobiliários em geral encontram-se nos municípios de Tefé e Eirunepé, no interior do Amazonas; e na capital de Roraima: Boa vista.

Os Termos de Doação e Entrega de Bens foram assinados pela presidente do TRT-11, desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes. A doação faz parte de um esforço integrado do Tribunal, por meio da Coordenadoria de Material e Logística (CML), para o desfazimento de bens considerados ociosos, recuperáveis, antieconômicos ou irrecuperáveis.

As instituições beneficiadas foram: Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Tefé – APAE; Obra Social Nossa Senhora da Glória - Fazenda da Esperança, em Boa Vista (RR). Em Eirunepé, a doação foi feita à Colônia de Pescadores e Pescadoras Artesanais.

Ejud11 abre ano letivo de 2022

A Escola Judicial do TRT da 11ª Região (Ejud11) abriu o ano letivo de 2022 com palestras virtuais ministradas pelo historiador Leandro Karnal e pelo ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Breno Medeiros. O evento foi transmitido pelo canal da Escola Judicial no YouTube, no dia 11 de fevereiro.

A presidente do TRT da 11ª Região, desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes, fez as saudações iniciais do evento e elogiou os palestrantes convidados.

O diretor da Ejud11, desembargador Audaliphal Hildebrando da Silva, fez o pronunciamento oficial de abertura do ano letivo e agradeceu à presidência do TRT-11 pelo apoio incondicional dado à Escola Judicial. Ele também divulgou o planejamento das atividades da Ejud11 para 2022.

Seguindo a programação, o historiador, professor e escritor Leandro Karnal apresentou palestra de tema “Planejamento e estratégica: o guia para atitudes transformadoras”. Karnal falou sobre os desafios trazidos pela pandemia, sobre a sociedade 5.0 que tem a informação ao alcance da mão, e discorreu sobre os sete pilares da

sabedoria: protagonismo, tempo, metas e valores, ética, habilidade de aprender, tolerância e equilíbrio emocional.

Com a palestra de título “O futuro do mundo do trabalho: trabalho 5.0”, o ministro do TST Breno Medeiros foi o segundo palestrante do evento virtual. Ele apresentou um panorama das revoluções industriais e explicou o conceito de ‘trabalho 5.0’, fruto da quarta revolução industrial, a qual vivemos atualmente. Ele concluiu afirmando que todas as revoluções anteriores à quarta, “implicaram importantes avanços e desenvolvimentos perceptíveis de forma paulatina, com tempo para as adaptações necessárias.

TST concede à presidente do TRT-11 medalha comemorativa de 80 anos da Justiça do Trabalho

A presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região - Amazonas e Roraima (TRT-11), desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes, foi agraciada com a medalha comemorativa de 80 anos da Justiça do Trabalho. A condecoração faz parte das ações desenvolvidas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em parceria com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) para celebrar oito décadas de existência da Justiça do Trabalho, completadas em maio de 2021.

Com 35 anos de carreira na magistratura trabalhista, a desembargadora-presidente do TRT-11 agradeceu a honraria concedida em reconhecimento aos relevantes serviços prestados à Justiça Laboral. Desde 1987, ano em que ingressou por concurso público como juíza substituta, foi titular de Varas do Trabalho no interior do Amazonas e, posteriormente, de Manaus, até ser promovida a desembargadora em 2012. Presidiu a 3ª Turma no biênio 2012/2014, foi corregedora regional e ouvidora no biênio 2014/2016, e tomou posse como presidente do TRT-11 no biênio 2020/2022 em 15 de dezembro de 2020.

Acordo de cooperação para o meio ambiente aproxima TRT-11 do Instituto Soka da Amazônia

No Dia Mundial da Água, 22/03, o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região – Amazonas e Roraima (TRT-11) recebeu convite para juntar-se ao movimento Hub ODS Amazonas, vinculado ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU). O convite foi aceito pela desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes. Dessa forma, o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região – Amazonas e Roraima (TRT11) e o Instituto Soka da Amazônia são oficialmente parceiros. O acordo foi assinado na manhã de terça-feira, 22/03/22, Dia Mundial da Água, pela presidente do Tribunal, desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes e o diretor presidente do Instituto Soka Amazônia (Cepeam), Edison Akira Sato, e tem por objetivo promover o desenvolvimento de projetos visando a conscientização ambiental de magistrados e servidores por meio de atividades educacionais, de capacitação de recursos humanos e o plantio de mudas de árvores. O acordo não tem prazo determinado, não apresenta nenhum custo financeiro para o TRT-11 e está alinhado à Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, que incorporou os objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) com a Política Nacional do Poder Judiciário para o meio ambiente e com o Plano de Logística Sustentável deste Tribunal.

O diretor presidente do Instituto Soka destacou a importância da formalização do ato dizendo que os olhos do mundo se voltam para a Amazônia e certamente as futuras gerações lembrarão desse momento.

Imediatamente após a assinatura do Acordo de Cooperação Técnica com o Instituto Soka Amazônia, o Regional aderiu formalmente ao Pacto Global das Nações Unidas.

O Pacto Global mobiliza entidades públicas e privadas a promoverem o crescimento sustentável e a cidadania, estimulando

seus integrantes a enfrentar os principais desafios da humanidade, atualmente representados pelos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

16ª edição da Jornada dos magistrados do TRT-11

A 16ª edição da Jornada Institucional dos Magistrados do Trabalho do TRT da 11ª Região (Jomatra) teve início na manhã de segunda-feira (4/4). Durante os cinco dias de evento, que se estenderam até sexta-feira (8/4), os desembargadores e juízes do TRT-11 participaram de palestras, minicursos, oficinas e rodas de conversa realizada por videoconferência na plataforma Zoom.

Na abertura da Jomatra, a presidente do Regional, desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes, fez as saudações iniciais e salientou o objetivo de melhoria contínua dos serviços jurisdicionais por meio da capacitação dos magistrados.

O diretor da Escola Judicial do TRT da 11ª Região (Ejud11), desembargador Audaliphal Hildebrando da Silva, explicou que a programação foi elaborada após consulta aos magistrados, que sugeriram temas com ênfase na execução trabalhista.

Coube ao ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Claudio Mascarenhas Brandão, proferir a palestra inicial sob o tema “Efetividade da Execução na Atualidade”. Na sequência do primeiro dia de evento, a juíza do trabalho do Tribunal Regional da 12ª Região - SC (TRT-12), Danielle Bertachini, ministrou o minicurso “Provas judiciais” com foco na prática.

Justiça itinerante

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR) deu início aos trabalhos da Justiça Itinerante no mês de março, após quase dois anos sem a realização de itinerâncias por conta da pandemia do

coronavírus. O município de Rorainópolis, no interior de Roraima, e Codajás, no interior do Amazonas, foram os primeiros a receber os trabalhos da Justiça Itinerante em 2022.

A 1ª Vara do Trabalho de Boa Vista realizou, no período de 7 a 18 de março, ações da Justiça Itinerante no município de Rorainópolis, distante 360 km de Boa Vista, capital de Roraima. Os trabalhos foram conduzidos pelo titular da 1ª VT de Boa Vista, juiz Gleydson Ney Silva da Rocha, e equipe. O deslocamento foi feito por vias terrestres, levando em média 4,5 horas de viagem em veículo automotor.

O município de Codajás, distante 125 km de Coari e 240 km de Manaus, recebeu as ações da Justiça Itinerante entre os dias 21 e 25 de março. Realizada pela Vara do Trabalho de Coari, as ações foram conduzidas pela juíza do Trabalho Sâmara Christina Souza Nogueira, titular da VT de Coari. O deslocamento da equipe itinerante foi realizado pela via fluvial, levando, em média, três horas de viagem.

Estudantes são premiados no 1º Concurso Cultural do Comitê de Combate ao Trabalho Infantil do TRT-11

Estudantes que se destacaram mostrando os malefícios do trabalho infantil e a importância de ações afirmativas para estimular a aprendizagem foram premiados na manhã de terça-feira (12/4) em cerimônia no Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT-11). Realizada no miniauditório da sede administrativa do órgão, no bairro Praça 14 de Janeiro, a premiação reuniu magistrados, gestores das escolas participantes, alunos e familiares. Todos os vencedores nas categorias desenho, redação e vídeo são de escolas públicas de Manaus (AM).

Idealizado pelo Comitê de Combate ao Trabalho Infantil e Estimulo à Aprendizagem do TRT-11, o 1º Concurso Cultural foi realizado em 2021 e contou com o apoio das Secretarias de Educação dos Estados de Roraima e do Amazonas. A iniciativa faz parte das

ações para cumprimento da Meta 9 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para o ano de 2021, sob o enfoque de atender ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) n. 8, que trata do trabalho decente e crescimento econômico. Todos os trabalhos premiados ficarão disponíveis no acervo do Centro de Memória da Justiça do Trabalho da 11ª Região (Cemej-11).

Desembargadores do TRT-11 são homenageados com “Medalha 185 anos da PMM”

A presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região – Amazonas e Roraima – (TRT-11), desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes, e o desembargador Audaliphal Hildebrando da Silva, diretor da Escola Judicial do TRT-11 (Ejud-11), foram agraciados com medalhas na comemoração de 185 anos da Polícia Militar do Amazonas. Devido a compromissos assumidos anteriormente, a presidente do TRT-11 foi representada na solenidade pelo juiz titular da 5ª Vara do Trabalho de Manaus e auxiliar da presidência, Mauro Augusto Ponce de Leão Braga.

A cerimônia programada para acontecer no Largo São Sebastião, na noite de quinta-feira, 21/04/2022, foi transferida para o Teatro Amazonas, em virtude de intensa chuva que caiu sobre Manaus no Dia de Tiradentes, o patrono da Polícia Militar. Em nome da desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes, o juiz Mauro Augusto Ponce de Leão Braga recebeu a “Medalha 185 anos da PMM” das mãos da primeira dama do Amazonas Taiana Lima. O desembargador Audaliphal Hildebrando da Silva recebeu a “Medalha Tiradentes” das mãos do governador Wilson Lima.

Projeto Bartimeu

Com o objetivo de incentivar ações voltadas ao diálogo e ao estímulo à empregabilidade de pessoas com deficiência (PCD), o diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional da 11ª Região (Ejud11), desembargador Audaliphil Hildebrando da Silva, assinou o ato n. 001/2022, que institui e regulamenta o Projeto Bartimeu. O nome faz referência ao cego de Jericó citado em passagem bíblica, representando todas as pessoas que convivem com algum tipo de deficiência.

Publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT) do dia 18/4, o ato regulamenta o projeto, cujas atividades foram iniciadas em março de 2019 e suspensas em decorrência da pandemia. No ano em que teve início, o Projeto Bartimeu promoveu audiências públicas e reuniões com entidades visando traçar estratégias para inclusão de PCDs no mercado de trabalho nos estados do Amazonas e Roraima.

Criada para assegurar inclusão no mercado de trabalho por meio de cotas, a Lei nº 8.213/91 já completou 30 anos, enquanto a Lei nº.13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) está em vigor há quase sete anos, mas os trabalhadores com deficiência ainda têm muitos obstáculos a superar. Ciente dos desafios, o desembargador Audaliphil Hildebrando idealizou o Projeto Bartimeu, que visa atuar em escolas e empresas, como forma de combater o capacitismo (que consiste na desvalorização e desqualificação das pessoas com deficiência com base no preconceito em relação à sua capacidade) e estimular a inclusão plena no mercado de trabalho nos dois estados de jurisdição do TRT-11.

O desembargador explica que a ideia é fomentar a responsabilidade social, o aumento da empregabilidade, a acessibilidade e a inclusão. No desenvolvimento do Projeto Bartimeu, a Ejud11 atuará em parceria com a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do TRT da 11ª Região e com o Ministério Público do Trabalho (MPT).

Mediante convênio, a Ejud11 poderá atuar em conjunto com instituições e entidades associativas nacionais e internacionais para alcançar os objetivos propostos.

Ministro do TST e servidores do TRT-11 vítimas da covid-19 são homenageados

Num recanto harmonioso, às margens do Encontro das Águas dos rios Negro e Solimões, cartão postal de Manaus, o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região Amazonas e Roraima (TRT-11), fez uma emocionante homenagem ao ministro Walmir Oliveira da Costa, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que faleceu vítima de complicações pela covid-19. Foi plantada uma muda de “Chuva-de-ouro-amazônica”, para reconhecer a importância dessa autoridade oriunda de nossa Região.

Os 31 servidores e terceirizados do TRT-11, também falecidos em decorrência da covid-19, receberam homenagem póstuma com o plantio de mudas de árvores nativas da Amazônia, na sexta-feira, 29/04/2022. As espécies selecionadas pelo Instituto Soka Amazônia, incluem Sorvinha, Abiu, Andiroba-lisa, Ingá-açu, Pau-rosa, Lucuma e Seringueira. O Instituto Soka Amazônia é uma entidade que nasceu em 2014 com a missão de gerenciar a Reserva Particular do Patrimônio Natural Dr. Daisaku Ikeda e que já é parceira do TRT-11.

Na homenagem prestada ao ministro, a presidente do TRT-11, desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes, lembrou que Walmir Oliveira da Costa integrava o TST desde novembro de 2007. Na ocasião de seu falecimento presidia a 1ª Turma do Tribunal e fazia parte da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) e do órgão Especial. Além disso, o magistrado paraense era conselheiro do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Pela plataforma Zoom os ministros Lélío Bentes Corrêa e Delaíde Alves Miranda Arantes, do TST, assim como familiares do

ministro Walmir Costa puderam assistir ao ato diretamente de Brasília. O ministro Lélío Bentes Corrêa elogiou a homenagem do TRT-11 ao homem “firme e humilde que foi Walmir Oliveira da Costa, que gostava de contar uma boa piada”. A ministra Delaíde Alves Miranda Arantes disse que o plantio da muda fará com o que o ministro Walmir Costa esteja “vivo em nossos corações”.

Muito emocionado, o advogado Elthon Costa, filho do ministro Walmir Costa, leu uma mensagem enviada pela mãe dele, Maria dos Reis Gusmão da Costa, à presidente do TRT-11, desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes, pela homenagem póstuma ao marido. A presidente do TRT-8 (PA/AP), desembargadora Graziela Leite Colares, foi representada no evento pela vice-presidente, a desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho. No decorrer de suas atividades, o ministro Walmir Costa foi desembargador nesse regional. A vice-presidente do TRT-11, desembargadora Solange Maria Santiago de Moraes, e o diretor da Escola Judicial (Ejud-11), desembargador Audaliphil Hildebrando da Silva também compareceram ao evento.

Projeto do Barco Hospital São João XXIII

O projeto do Barco Hospital São João XXIII, coordenado pela “Fraternidade São Francisco de Assis na Providência de Deus”, recebeu mais um recurso do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região - Amazonas e Roraima. Desta vez foram destinados R\$ 633 mil para a referida associação, valor referente ao acordo homologado na Ação Civil Pública nº 0000766-17.2017.5.11.0005, em trâmite na 5ª Vara do Trabalho de Manaus. O valor será revertido para o custeio do projeto do Barco Hospital Papa João XXIII e de ambulancias, que levarão atendimento médico e odontológico à população ribeirinha no interior do Amazonas.

O TRT-11 acolheu o pedido do Ministério Público do Trabalho (MPT), em Ação Civil Pública ajuizada em 2017 na Justiça do Trabalho,

envolvendo descumprimentos de normas e a ocorrência de inúmeros acidentes de trabalho graves, sendo cinco deles com vítimas fatais no estado do Amazonas, determinando que o valor da indenização fosse revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Na ação trabalhista, o MPT juntou os 63 autos de infração lavrados contra a empresa Control Construções LTDA., prestadora de serviços da Amazonas Distribuidora de Energia S/A.

Em 9 de março de 2022, em audiência realizada na 5ª Vara do Trabalho de Manaus, presidida pelo juiz do trabalho André Luiz Marques Cunha Junior, firmou-se acordo entre as partes permitindo o direcionamento do recurso ao atendimento da comunidade local. A transferência do valor foi realizada pelo TRT-11 em 29 de abril de 2022, através de alvará assinado pelo magistrado. Escolhida pelo MPT, a entidade beneficente “Fraternidade São Francisco de Assis na Providência de Deus” tem sede em São Paulo, e atuação em seis Estados, e em mais de 25 cidades brasileiras.

A Fraternidade já atua na Amazônia com outros dois Barcos Hospitais: Papa Francisco e Papa João Paulo II, que operam no interior do Pará há quase três anos. Mais de 140 mil procedimentos já foram realizados pelos barcos.

Este é o terceiro recurso doado pelo TRT-11 para a aquisição, implantação e custeio do Barco Hospital São João XXIII. Em dezembro de 2020 o Regional doou R\$ 7,8 milhões, e em maio de 2021 foram doados R\$ 608 mil para o projeto. É de responsabilidade do MPT fiscalizar todas as etapas do projeto junto à instituição beneficente.

Corregedor-geral da JT, ministro Caputo Bastos, encerra correição ordinária no TRT-11

O corregedor-geral da Justiça do Trabalho, ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, encerrou a correição ordinária no Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR), em sessão plenária

realizada na manhã do dia 13, no prédio-sede do Tribunal, em Manaus. Com transmissão ao vivo pelo canal do TRT-11 no YouTube, o ministro apresentou os resultados da atividade correicional realizada no Tribunal desde o início da semana.

O ministro iniciou a sessão agradecendo a boa acolhida e afirmou estar impressionado com os lugares que conheceu, com a beleza da capital Amazonense e pela gentileza com que ele e sua equipe foram tratados por todos. “Foi uma semana espetacular. De muito trabalho, mas também de muito carinho”, declarou. Como pontos altos da visita à Manaus, ele citou a plantação de uma muda no Instituto Soka Amazônia, e a emoção de fazer a entrega de alimentos à Casa da Criança.

Em discurso, o ministro destacou como pontos positivos o desempenho da Escola Judicial (Ejud11), a taxa de congestionamento líquida de processos; a taxa de produtividade do 1º grau; o prazo da duração processual; a reduzida quantidade de recursos de revista pendentes; a eficiência nas audiências de conciliação em precatórios; dentre outros.

A presidente do TRT-11, desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes, agradeceu a visita institucional por conta da correição ordinária, frisando que as supervisões da Corregedoria-Geral nos TRT’s não têm finalidade repressiva ou punitiva, mas sim de aperfeiçoamento da Justiça do Trabalho em todo o país. Ela também declarou empenho para atender as recomendações feitas na ata: “Nosso tribunal amazônida envidará todos os esforços, com consciência e responsabilidade, para que sejam cumpridas todas as recomendações anotadas na ata correicional, assumindo um compromisso organizacional, sempre com o desiderato de prestar um serviço público de excelência, buscando um maior nível de excelência na entrega da prestação jurisdicional a quem nos procura, com celeridade e qualidade”.

O Jardim de Infância Casa da Criança foi a entidade filantrópica beneficiada pela campanha “Corregedoria Solidária” de iniciativa do ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, titular da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Como sempre acontece durante as correições, ele incentiva os TRTs a aderirem à campanha, e aqui não foi diferente. Apesar de um tempo curto, o Tribunal arrecadou mais de 750 quilos de alimentos não perecíveis.

Aposentadoria

Em sessão ordinária realizada no último dia 4 de maio, o Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região - Amazonas e Roraima (TRT-11) declarou instruído o processo de aposentadoria voluntária da desembargadora Valdenyra Farias Thomé, conforme Resolução Administrativa n. 109/2022. A sessão foi presidida pela desembargadora Solange Maria Santiago Moraes, vice-presidente do TRT-11 e contou com a presença de nove desembargadores, além da procuradora-chefe do Ministério Público do Trabalho (MPT) na 11ª Região, Alzira Melo Costa.

Por meio do Decreto do Presidente da República do dia 19 de agosto de 2022, publicado no Diário Oficial da União de 19.08.2022, que concedeu aposentadoria a partir de 24 de maio de 2022, a desembargadora Valdenyra Farias Thomé, no cargo de Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, com sede em Manaus.

Presidente e corregedora do TRT-11 participam da 4ª reunião ordinária do Colepccor

A presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região - Amazonas e Roraima (TRT-11), desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes, e a corregedora regional, desembargadora Márcia Nunes da Silva Bessa, participaram, em Brasília (DF), da 4ª Reunião do Colégio

de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho (Coleprecor). O encontro teve início na quarta-feira (18/5) e se estendeu até a quinta-feira (19/5).

No primeiro dia de reunião (18/5), a secretária-geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), Carolina da Silva Ferreira, e a secretária de gestão de pessoas, Janaína Luciana de Lima Gomes, apresentaram um sistema que, pode vir a auxiliar os órgãos da Justiça do Trabalho na gestão de cargos em comissão (CJs). A iniciativa, criada pela Secretaria de Gestão de Pessoas do CSJT, visa ao atendimento da Resolução 296/2021.

Carolina Ferreira abordou também a gestão de precatórios na Justiça do Trabalho, que, a partir da elaboração de uma lista única pelo CSJT e TST, priorizou o pagamento de créditos preferenciais para superidosos (acima de 80 anos), idosos e portadores de doenças graves. Por fim, falou sobre dotação orçamentária e os impactos da Resolução 331/2022 do CSJT na área de Tecnologia de Informação e Comunicações (TIC). A norma dispõe sobre as diretrizes para concepção, manutenção e gestão dos sistemas nacionais adotados pelos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau.

Semana Nacional do Meio Ambiente

A Semana Nacional do Meio Ambiente começou na segunda-feira, 30/05/2022, no auditório da sede do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região - Amazonas e Roraima (TRT-11), em Manaus, com o tema: Uma só Terra. O evento, que teve a parceria do Instituto Soka Amazônia, foi aberto pela desembargadora presidente do Tribunal, Ormy da Conceição Dias Bentes, com mensagem destacando os laços que unem o TRT-11 ao Instituto Soka desde março passado, quando foi assinado um acordo de cooperação técnica, seguindo-se a adesão ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), bem como ao Hub ODS Amazonas. Tudo isso visando a utilização de

ferramentas de contribuição para a sustentabilidade e proteção da Região Amazônica.

A programação incluiu palestra – de forma presencial - sobre a “Carta da Terra” pelo gestor do Instituto Soka, responsável pela “Reserva Particular do Patrimônio Natural Dr. Daisaku Ikeda”, engenheiro Jean Leão, e de forma virtual por Tamy Kobashikawa e Oscar Motomura.

No encerramento foram distribuídas mudas de árvores amazônicas doadas pela Secretaria Municipal do Meio Ambiente (Semmas) e Instituto Soka Amazônia, assim como a doação de canecas reutilizáveis com a finalidade de reduzir a utilização de descartáveis no TRT-11. A programação prosseguiu com cursos de observação de aves, plantas e animais silvestres e oficina de produção de mudas nativas, no Instituto Soka.

Semana Nacional da Conciliação Trabalhista

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR) alcançou o valor de mais de R\$ 5 milhões em acordos homologados durante a 6ª Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, realizada no período de 23 a 27 de maio. O evento é promovido anualmente pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), em parceria com os Tribunais Regionais do Trabalho de todo o Brasil, com o objetivo de proporcionar, por meio de solução amigável, maior celeridade ao encerramento de conflitos trabalhistas.

Os números da Semana Nacional de Conciliação deste ano superaram os do último evento, realizado em 2019, quando o TRT-11 movimentou R\$ 4,8 milhões em acordos, com a realização de 1.612 audiências. Na edição de 2022, o TRT-11 homologou mais de R\$ 5 milhões em acordos, totalizando 6.603 pessoas atendidas durante o mutirão de conciliações.

A Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, na jurisdição do TRT-11, foi coordenada, no 2º grau, pela desembargadora Ruth Barbosa Sampaio, e em âmbito do 1º grau pelas juízas Selma Thury Vieira Sá Hauache e Samira Márcia Zamagna Akel, coordenadoras do Nupemec/Cejusc em Manaus e em Boa Vista, respectivamente.

Ministra ouvidora do TST planta muda no Instituto Soka Amazônia

A ministra ouvidora do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Maria Helena Mallmann, plantou uma muda de Ipê-branco no Instituto Soka Amazônia, na sexta-feira, 10/06/2022, a convite da desembargadora presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região - Amazonas e Roraima (TRT-11), Ormy da Conceição Dias Bentes. Em maio passado, o ministro corregedor do TST, Guilherme Augusto Caputto Bastos também plantou uma muda no Soka, um parceiro do TRT-11 desde março deste ano em projetos ambientais.

A ministra que veio a Manaus para a 31ª Reunião do Colégio de Ouvidores da Justiça do Trabalho (Coleouv) realizada de 8 a 10/06/2022, foi recebida no Instituto Soka pela desembargadora Ormy Bentes, pelo presidente do Coleouv, desembargador ouvidor do TRT-11, David Alves de Mello Júnior, e pelo diretor presidente do Instituto Soka, Edison Akira Sato.

Depois de ouvirem uma palestra sobre o Soka, proferida pelo gestor da “Reserva Particular do Patrimônio Natural Dr. Daisaku Ikeda”, Jean Leão, foi feito o plantio. A ministra escolheu uma muda de Ipê-branco significando o real estabelecimento de um vínculo com a Amazônia, “uma relação com essa terra”, enfatizou. Ela é oriunda do TRT-4 (RS) e já tinha visitado o Amazonas anteriormente, mas desta vez teve um significado especial.

A presidente do TRT-11, Ormy Bentes e o desembargador David Alves de Mello Júnior plantaram mudas de Chuva-de-ouro-amazônica. O desembargador ouvidor do TRT-23 (MT), Tarcísio Régis Valente, que veio a Manaus participar do Coleouv, plantou uma muda de Ipê-branco.

Sistema que simplifica a linguagem jurídica na consulta processual no TRT-11

Já está disponível no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região - Amazonas e Roraima (TRT-11) o sistema que apresenta a conversão de leitura sobre a tramitação dos processos trabalhistas para uma linguagem mais acessível aos cidadãos, por meio da tradução de termos técnicos e jurídicos de difícil compreensão. Trata-se do Consulta Cidadão, mecanismo que busca traduzir o “juridiquês” do painel de tramitação processual, sanando rapidamente dúvidas durante a consulta ao Processo Judicial Eletrônico (PJe).

Registrado no portfólio do PJe no Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), o projeto tem parceria estabelecida entre os Tribunais Regionais do Trabalho da 8ª (PA/AP), 12ª (SC) e 23ª (MT) Regiões para o desenvolvimento da solução. Como é parte integrante da consulta processual do sistema PJe, o CSJT é responsável tanto pela gestão quanto pela distribuição aos TRTs.

A iniciativa nasceu com o objetivo de estimular uma nova forma de pensar a consulta processual do PJe, com identificação intuitiva da fase do processo trabalhista e apresentação de informações relevantes em linguagem fácil, que evitem telefonemas ou comparecimentos à Vara do Trabalho pelas partes do processo para tirar dúvidas que podem ser facilmente sanadas com o Consulta Cidadão. A solução visa à melhoria da transparência das informações

processuais como forma de aproximar a Justiça do cidadão.

Conforme informação da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações (Setic), o sistema foi implementado no início do mês e está acessível no portal do TRT-11, no menu lateral direito PJe -> Consulta Processual -> botão Consulta Cidadão.

Justiça do Trabalho da 11ª Região em eventos contra o trabalho infantil

Na sexta-feira (10/6), sob a coordenação do FEPETI/AM – Fórum Estadual de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil do Amazonas ocorreu o lançamento da Campanha de Combate ao Trabalho Infantil. O evento aconteceu no Centro de Mídias de Educação do Amazonas, e teve a participação de representantes do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT11), do Ministério Público do Trabalho (MPT/PRT11), da Secretaria de Assistência Social (SEAS) e do Conselho Estadual dos Direitos da criança e do Adolescente.

O juiz do trabalho André Luiz Marques Cunha Júnior fez um breve esclarecimento sobre a atuação do TRT-11 frente à temática. “Enquanto poder judiciário, temos a função de receber algumas demandas em que o poder público, empresas ou sociedade, de forma geral, estão violando as normas de proteção à criança e adolescente. O poder judiciário não vai, sem ser provocado, agir diretamente na situação. Além dessa maneira de atuar, sendo provocado para assegurar que a proteção da criança e adolescente ao trabalho seja cumprida, o judiciário vem atuando na formação de pessoas, na conscientização. Temos o Projeto TJC – Trabalho, Justiça e Cidadania, coordenado pela Associação Nacional de Juízes do Trabalho, e aqui no Amazonas pela Associação dos Magistrados do Trabalho da 11ª Região (Amatra XI), em que nós vamos às escolas criando nas crianças e jovens a necessidade de conhecer seus direitos, de que devem buscar naquela fase de

desenvolvimento o conhecimento, criando, também, expectativa, de que é possível, através da educação, alcançar um futuro seguro para si, para a família e a sociedade”, explicou.

Também como parte das ações contra o trabalho infantil realizadas pelo FEPETI/AM, no domingo, 12 de junho, Dia Mundial contra o Trabalho Infantil, aconteceu a II Marcha de Manaus contra o Trabalho Infantil. O evento, que ocorreu na Ponta Negra, teve como objetivo reafirmar o compromisso coletivo dos parceiros, apoiadores e voluntários em lutar por um Brasil sem Trabalho Infantil.

O símbolo da campanha e da luta contra o trabalho infantil no Brasil e no mundo é o cata-vento de cinco pontas coloridas (azul, vermelha, verde, amarela e laranja). Ele tem um sentido lúdico e expressa a alegria que deve estar presente na vida das crianças e adolescentes. O ícone representa ainda movimento, sinergia e a realização de ações permanentes e articuladas para a prevenção e a erradicação do trabalho infantil.

Panfletação contra o trabalho infantil é realizado no Largo de São Sebastião

O Largo de São Sebastião foi palco de uma ação do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR) contra o trabalho infantil. O panfletação aconteceu na quarta-feira (15/6) e chamou atenção da população para esta prática ainda muito presente em nossa sociedade.

O evento foi conduzido pelos gestores regionais do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT-11, desembargadora Joicilene Jeronimo Portela e juiz Igo Zany Nunes Correa. A ação contou com a presença da rede de apoio de enfrentamento ao trabalho infantil: Fórum Estadual de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Trabalho do Ado-

lescente no Amazonas (Fepeti/AM), Conselho Tutelar da Zona Sul, Delegacia Regional do Trabalho, Secretaria de Assistência Social (SEAS), Ministério Público do Estado (MPE), Secretaria Municipal da Mulher, Assistência Social e Cidadania (Semasc) entre outros parceiros. Também estiveram presentes a Amatra XI, a Escola Judicial do TRT-11 (Ejud11), magistrados e servidores do Regional.

A desembargadora Joicilene Portela abriu o evento, dando boas vindas a todos e citando que o evento faz parte das ações em alusão ao 12 de junho, Dia Mundial e Nacional de Combate ao Trabalho infantil.

O diretor da Ejud11, desdor. Audaliphil da Silva, também participou do evento. Em breves palavras, evocou a professora Creuza Barbosa, referência no combate ao trabalho infantil no Amazonas e quem iniciou toda a luta pela erradicação desta prática muito comum em nosso Estado.

O juiz do trabalho Igo Zany conclamou a todos a seguirem na luta pela erradicação do trabalho infantil.

Para o diretor do Fepeti/AM, Tommaso Lombardi, a meta para erradicar o trabalho infantil parece impossível, mas não se deve perder as esperanças, e sim seguir com as ações de enfrentamento.

Encerrando os discursos, o jovem Jhoseph Duarte da Silva, do Projeto Embaixadores Jovens, da associação O Pequeno Nazareno, deu um breve testemunho. Antes de iniciar o panfletação no Largo e arredores, a ação recebeu a benção do Frei Paulo Xavier, da congregação dos Franciscanos.

Presidente do TRT-11 parabeniza atletas pela conquista de 17 medalhas em olimpíada nacional

A presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região – Amazonas e Roraima (TRT-11), desembargadora Ormy da Conceição

Dias Bentes, recebeu na quarta-feira, 15/06/2022, membros da delegação de atletas que participou da XIX edição da Olimpíada Nacional da Justiça do Trabalho (ONJT), realizada pela Associação Nacional dos Servidores do Judiciário Trabalhista (Anastra), em Blumenau, Santa Catarina. A olimpíada foi realizada de 21 a 27 de maio e marcou o retorno das atividades esportivas suspensas desde a pandemia da covid-19.

A delegação do TRT-11 formada por 25 atletas conquistou 17 medalhas, sendo seis de ouro, cinco de prata e seis de bronze. A presidente elogiou o empenho, parabenizou pela conquista e desejou “sucesso sempre”. Os servidores estavam acompanhados pelo presidente do Sindicato dos Servidores da Justiça do Trabalho da 11ª Região (SitraAM/RR), Luiz Claudio Correa.

31ª Reunião do Coleouv em Manaus

De 8 a 10 de junho, ouvidores, vice-ouvidores e gestores de ouvidorias participaram da 31ª Reunião Ordinária do Colégio de Ouvidores da Justiça do Trabalho (Coleouv), realizado no auditório do Fórum Trabalhista Ministro Mozart Victor Russomano e com transmissão ao vivo pelo canal oficial do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região – Amazonas e Roraima (TRT-11) no YouTube. Os trabalhos foram coordenados pelo ouvidor do TRT-11 e presidente do Coleouv, desembargador David Alves de Mello Junior.

Dois palestras na tarde de quarta-feira (8/6) – uma sobre a política de tratamento de dados pelas Ouvidorias de Justiça e outra sobre a Rede de Ouvidorias Públicas do Amazonas – marcaram o primeiro dia de programação.

Ronaldo Araújo Pedron proferiu a primeira palestra sob o tema “Competência das Ouvidorias de Justiça e a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)” com apresentação de conceitos, princípios e hipóteses de tratamentos legais, conforme a LGPD.

Na palestra que encerrou a programação do primeiro dia, a coordenadora da Rede de Ouvidorias Públicas do Amazonas e vice-ouvidora geral da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Amazonas (OAB/AM), Fabiana Prestes Seabra, falou sobre a experiência bem-sucedida da Rede de Ouvidorias que reúne 36 instituições no Estado.

Na tarde da quinta-feira (9/6), o desembargador Fábio André de Farias, ouvidor do TRT-6 (PE), e o servidor Jorge Luiz Fernandes, gestor da Ouvidoria do TRT-1 (RJ) atuaram como facilitadores do tema “Profissionalização das Ouvidorias da Justiça do Trabalho”. Após abordagem histórica, eles apresentaram o resultado da pesquisa que traça o perfil das ouvidorias da Justiça do Trabalho, com análise crítica e perspectivas para a implementação da Resolução n. 432/2022 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

A 31ª Reunião Ordinária do Colégio de Ouvidores da Justiça do Trabalho (Coleouv), em Manaus (AM), encerrou na manhã da sexta-feira (10/6) com a criação de um grupo de trabalho para estudo técnico sobre a uniformização dos dados estatísticos das ouvidorias e o sistema de consolidação que viabilizará o portal unificado, previsto para implementação ainda este ano.

Encerrando a programação, o protótipo do Portal Unificado de Ouvidorias da Justiça do Trabalho foi apresentado na manhã da sexta-feira (10/6) pelo diretor da Secretaria de Gestão Estratégica do TRT-12 (SC). Gustavo Bestetti Ibarra. Conforme o cronograma estabelecido, o grupo de trabalho criado pelo Coleouv vai definir as regras negociais do projeto. Também houve apresentação cultural dos bois Garantido e Caprichoso, do Festival Folclórico de Parintins.

Além das palestras, os três dias de programação incluíram oficina de aplicação e dúvidas sobre o sistema Proad-Ouv e visita à Samsung do Brasil.

Coleprecior reúne em Porto Alegre presidentes e corregedores de todos os tribunais trabalhistas

A 5ª Reunião Ordinária do Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho (Coleprecior) reuniu, em Porto Alegre (RS), presidentes e corregedores dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho do país nos dias 21 e 22/06/2022. Na abertura, o presidente do TRT-4, desembargador Francisco Rossal de Araújo, disse que “ser um bom anfitrião não é só abrir a porta da casa, mas abrir a porta do coração”. A desembargadora presidente do TRT-11 – Amazonas e Roraima, Ormy da Conceição Dias Bentes, participou do evento, que teve entre seus temas: o hibridismo nas relações de trabalho e o Programa Justiça 4.0, que torna o sistema judiciário brasileiro mais próximo da sociedade ao disponibilizar novas tecnologias e inteligência artificial para garantir serviços mais rápidos, eficazes e acessíveis.

No primeiro dia do encontro, o economista e CEO da Regus & Spaces do Brasil, Tiago Alves, autor do livro “Nem Home Nem Office”, palestrou sobre o hibridismo e o futuro do trabalho. Nesta mesma data, o programa Justiça 4.0 foi abordado pelo juiz auxiliar da Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), Firmo Ferreira Leal Neto. Na quarta-feira, 22/6, os presidentes e corregedores participaram de uma dinâmica envolvendo desafios e oportunidades para a Justiça do Trabalho. Cada tribunal colocou três desafios e três oportunidades, para uma troca de experiência com seus pares.

Encerrando o evento, a presidente do TRT da 14ª Região (RO/AC) e conselheira do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), desembargadora Maria Cesarineide de Souza Lima, abordou o tema: “Justiça do Trabalho Presente: Uma política pública de ampliação do acesso à justiça”. A magistrada falou sobre as iniciativas do TRT-14 para ampliar o acesso aos serviços da Justiça do Trabalho nos estados

de Rondônia e Acre, que têm como uma das características as longas distâncias entre localidades e o difícil acesso.

Magistrados do TRT-11 e TRT-12 visitam complexo agroindustrial no interior do Amazonas

Na manhã de quinta (23/6), uma comitiva de magistrados do trabalho visitou a Agropecuária Jayoro, maior complexo agroindustrial do Amazonas, localizado em Presidente Figueiredo, distante 126 km da capital Manaus. A atividade fez parte do intercâmbio profissional realizado pela Escola Judicial do TRT da 11ª Região - AM/RR (Ejud11), que recebeu três magistrados da Justiça do Trabalho de Santa Catarina: o vice-presidente do TRT- 12 e diretor da Ejud12, desembargador Wanderley Godoy Júnior; o juiz vice-diretor da Ejud12, Rodrigo Goldschmidt; e o juiz do trabalho e coordenador pedagógico, Luis Fernando Silva de Carvalho.

Maior complexo agroindustrial do Amazonas, a Jayoro produz açúcar, álcool e extrato de guaraná. A usina ocupa uma área de 59 mil hectares, dos quais 4 mil hectares são voltados para o plantio de cana-de-açúcar, e 400 hectares para o cultivo de guaraná. E a maior empregadora privada do município de Presidente Figueiredo, ficando atrás apenas da prefeitura em número total de empregados. Atualmente, na entressafra, a Jayoro emprega 763 funcionários. No período de colheita esse número chega a 1.150 empregados, mão-de-obra da própria região.

TRT-11 promove palestra sobre Combate à Homofobia e a Transfobia e Direitos Fundamentais

A abertura do evento, na tarde de terça-feira, 28/06/2022, foi feita pela desembargadora presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região Amazonas e Roraima (TRT-11), Ormy da

Conceição Dias Bentes, que, em sua fala, enfatizou a aprovação por este Tribunal da Resolução Administrativa nº 117/2022, que trata da política institucional de equidade de gênero, raça e diversidade.

Prosseguindo a cerimônia de abertura, a vice-diretora da Escola Judicial (Ejud11), juíza Carolina de Souza Lacerda Aires França, representando o diretor, desembargador Audaliphil Hildebrando da Silva, deu as boas vindas a todos dizendo que a Escola apóia iniciativas que abordam temas importantes como esse.

A desembargadora corregedora-regional do TRT-11, Márcia Nunes da Silva Bessa, presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, e da Comissão de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT-11, começou a fala lembrando que a comemoração do 28 de junho como o “Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+ marca a revolta desta comunidade contra a ação violenta das autoridades policiais, que invadem bares frequentados por eles, em Nova York. A partir desses acontecimentos foram organizados vários protestos, por várias cidades americanas, em favor do pleno exercício dos direitos por membros da comunidade LGBTQIA+.

A mediação do evento coube ao juiz titular da 1ª Vara do Trabalho de Campina Grande/PB André Machado Cavalcanti, que também é membro do Comitê Gestor Nacional do Programa do Trabalho Seguro (PTS) do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e membro do Comitê da Equidade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT-13.

André Cavalcanti anunciou a palestrante, Maria Eduarda Aguiar, advogada, militante na luta contra a LGBTfobia. Ela é fundadora do projeto de combate à violência e promoção da empregabilidade LGBT Gisele Meireles. Entre outras causas, a advogada defendeu no Supremo Tribunal Federal, em 2019, a Criminalização da LGBTfobia.

Na palestra, a advogada abordou o combate à homofobia e à transfobia, conceitos, lutas, vitórias, conquistas e respectiva

criminalização. Tudo perpassado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, conforme constitucionalmente assegurados. Apesar dos avanços ainda há muito a percorrer em busca do respeito à orientação sexual, a inclusão no mercado de trabalho, principalmente das pessoas “trans”, a luta pelo reconhecimento do nome social e do uso de banheiros públicos de acordo com sua identidade de gênero.

Presidente do TRT-11 assina a adesão à Carta da Terra da Organização das Nações Unidas (ONU)

Em cerimônia realizada na manhã da segunda-feira, 18/07/2022, em Boa Vista (RR), a desembargadora-presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, Amazonas e Roraima (TRT-11), Ormy da Conceição Dias Bentes, assinou o documento oficial de Adesão à Carta da Terra, uma declaração de princípios elaborada pela Organização das Nações Unidas (ONU) visando a construção de uma sociedade global justa, sustentável e pacífica.

Em seu discurso, a presidente do TRT-11 destacou que “a Carta da Terra é uma inspiração, a guiar-nos na busca de uma sociedade em que todos sejam responsáveis por ações de paz, respeito e igualdade, prezando pelo bem-estar mundial ao tratar de temas éticos de suma importância para todos os cidadãos do século XXI. Nesse espírito, com muita honra e ciente da importância crescente da conscientização e educação ambiental e do papel que os órgãos públicos e sociedades civis devem ter no âmbito de ações de responsabilidade ambiental, adotamos a Carta da Terra como um guia ético e moral a ser considerado em nossas ações administrativas e normativas internos, passando agora o nosso Tribunal a fazer parte deste movimento global para construir um mundo melhor”.

O diretor do Fórum Trabalhista de Boa Vista, Gleydson Ney da Rocha, em breves palavras, destacou a importância da assinatura

do documento. O engenheiro ambiental Jean Leão, gestor do Instituto Soka Amazônia, parceiro do TRT-11 na questão ambiental, apresentou o conteúdo total da Carta da Terra, detalhando os princípios que falam de respeito e cuidado com a vida, a integridade ecológica, justiça social e econômica, democracia, não violência e paz. Jean Leão destacou também os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) da ONU. Encerrando a cerimônia foram entregues a magistrados e servidores do Fórum de Boa Vista canecas duráveis de cerâmica que fazem parte do projeto “Adote uma caneca”.

VI Seminário Roraimense de Direito e Processo do Trabalho

A Escola Judicial da Justiça do Trabalho da 11ª Região (Ejud11) realizou o VI Seminário Roraimense de Direito e Processo do Trabalho, no dia 2 de setembro. O evento ocorreu de forma presencial no auditório do Fórum Advogado Sobral Pinto do Tribunal de Justiça do Estado de Roraima (TJRR), em Boa Vista, e foi transmitido pelo canal da Ejud11 no YouTube.

Na abertura do Seminário Roraimense, a presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região AM/RR (TRT-11), desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes, destacou a relevância do tema centrado na “não discriminação no âmbito laboral”, uma questão delicada e que é preciso ser enfrentada.

O diretor da Ejud11, desembargador Audaliphil Hildebrando da Silva, destacou a importância em promover eventos que tratem sobre o assédio moral e a discriminação no ambiente de trabalho. “O assédio moral tem um impacto enorme na saúde física e mental do trabalhador. Isto não deve mais ser tolerado em nenhum ambiente de trabalho, seja ele público ou privado. Não tem ninguém melhor que ninguém, um é semelhante ao outro. Então devemos tratar a todos com a dignidade”, defendeu.

A primeira palestra do seminário foi ministrada pelo general Marcelo Lorenzini Zucco, comandante da Primeira Brigada de Infantaria de Selva, com o tema “A Idiossincrasia da Amazônia”, pontuando algumas particularidades da Amazônia brasileira. Logo após, a procuradora do trabalho Alzira Melo Costa, procuradora-chefe do Ministério Público do Trabalho (MPT AM/RR) falou sobre o projeto “Mujeres Fuertes”, que fomenta o empreendedorismo de mulheres venezuelanas que migram para o Brasil e que são chefes de família.

Dando seguimento à programação, o juiz do trabalho Gleydson Ney Silva da Rocha, titular da 1ª Vara do Trabalho de Boa Vista, falou sobre a experiência à frente da Justiça do Trabalho Itinerante nos municípios do interior de Roraima, destacando os desafios enfrentados e as conquistas alcançadas no trabalho de levar a Justiça Social aos lugares onde não existem unidades do TRT-11.

O ministro Breno Medeiros, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), finalizou as palestras com a temática “Trabalho 5.0”, apresentando um panorama das revoluções industriais. Ele explicou o conceito de ‘trabalho 5.0’ – o trabalho do futuro, e alertou para o fato de que as relações trabalhistas, como conhecemos hoje, ganharão contornos diferentes e até inesperados.

Também fez parte da programação do evento a entrega do Prêmio Mulheres Formadoras e Informadoras da Justiça do Trabalho da 11ª Região (edição 2021). Foram agraciadas a servidora Elen Regina Barreto Cesar, da Seção do Fórum Trabalhista de Boa Vista; e a procuradora do trabalho Gleyce Amarante Araújo.

A Ejud11 também entregou de medalhas de honra ao mérito da Escola Judicial – edição 2022, para os indicados do estado de Roraima. Confira os homenageados:

Eliney Bezerra Veloso – desembargadora do trabalho do TRT23 e diretora da Ejud23;

Maria de Nazaré Medeiros Rocha – desembargadora do trabalho do TRT8 e vice-diretora da EJUD8;

Walter Roberto Paro – desembargador do trabalho do TRT8 e diretor da EJUD8;

Francisco Sérgio Silva Rocha – desembargador do trabalho do TRT8 e membro do Conselho Consultivo da EJUD8;

James Magno Araújo Farias - desembargador do Trabalho e Vice-Diretor da EJUD16;

Paulo Sérgio Pimenta - desembargador do Trabalho do TRT18, membro do Conselho Consultivo da EJUD18;

Francisco das Chagas Lima Filho – desembargador do trabalho e ex diretor da EJUD24;

General Marcelo Lorenzini Zucco – comandante da Primeira Brigada de Infantaria de Selva;

Luiz Fernandes Machado Mendes – Prof. Dr. e coordenador do Curso de Direito da Faculdade Cathedral em Boa Vista.

Direito Portuário na esfera trabalhista foi discutido em Manaus

O I Seminário de Direito Portuário reuniu ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e desembargadores da Justiça do Trabalho em Manaus, na sexta-feira, 09/09/2022. O evento, organizado pela empresa Super Terminais, com apoio da Federação Nacional das Operações Portuárias (Fenop) e da Associação Brasileira de Terminais Portuários (ABTP), teve por objetivo difundir o estudo e debate do direito do trabalho portuário, que é um ramo muito específico do direito.

Na mesa de honra da abertura do evento, a presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região AM/RR (TRT-11), desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes, destacou a relevância do tema para a Justiça do Trabalho, que lida no dia a dia com as questões das relações portuárias, notadamente na Região Amazônica, seus portos e o trabalhador avulso, buscando as soluções

para as lides decorrentes, trazendo segurança jurídica e proteção às práticas de trabalho.

Participaram do evento os ministros do TST Douglas Alencar Rodrigues, abordando o tema “Exclusividade x Prioridade na contratação de trabalhador portuário avulso”; Alexandre Luiz Ramos, com o tema “Adicional de risco portuário”; Breno Medeiros, com o tema “Desafios contemporâneos do mundo do trabalho/Portuários”; e Guilherme Augusto Caputo Bastos, corregedor geral da Justiça do Trabalho, que participou virtualmente com o tema “Aspectos gerais do Direito Portuário”. Outro palestrante foi o desembargador do TRT 2ª Região, Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira, com o tema “Prevalência do acordado sobre o legislado – Tema 1046 do STF”.

Corrida das Escolas Judiciais do AM e Marcha Contra o Trabalho Infantil

Cerca de 2 mil pessoas compareceram à Av. das Torres, em Manaus (AM), para prestigiar a 1ª Corrida das Escolas Judiciais do Estado do Amazonas e a Marcha Contra o Trabalho Infantil na manhã ensolarada do domingo (11/9). Além da participação dos inscritos nas atividades esportivas, o público assistiu ao show da Banda Oficial 80, teve acesso aos serviços de terapia manual como quiropraxia e ao ponto de atendimento com vacinas contra poliomielite, hepatite A e teste rápido de covid-19.

A iniciativa da Escola Judicial do TRT da 11ª Região (Ejud11) em parceria com o Comitê do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à aprendizagem do TRT-11 teve como co-organizadores vários órgãos e instituições estaduais, através de suas respectivas Escolas. A programação começou às 6h30 sob o lema “Viva, Seja, Sinta”. Foram disponibilizadas 1.500 vagas na corrida e 450 vagas na marcha.

De acordo com o diretor da Ejud11, desembargador Audaiphil Hildebrando da Silva, a participação expressiva do público mostrou o alcance do objetivo de aliar os benefícios da prática esportiva a temas como inclusão social, defesa dos mais vulneráveis e combate ao trabalho infantil. “Todos que correram e marcharam conosco querem uma sociedade mais inclusiva”, salientou. Ele expressou gratidão ao apoio recebido, às parcerias e a todos que garantiram o êxito do evento.

A gestora nacional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem da Justiça do Trabalho, desembargadora do TRT-8 Maria Zuila Dutra, falou sobre a simbologia da marcha realizada em Manaus. “Marchar, caminhar é o que precisamos fazer permanentemente até chegar o dia em que teremos um Brasil sem trabalho infantil”, declarou. A magistrada acrescentou que 92% dos trabalhadores resgatados no país em situação análoga à escravidão tiveram a infância marcada pelo trabalho precoce, o que comprova o comprometimento não somente da vida e do futuro da pessoa explorada, mas de toda a sociedade.

Na avaliação da gestora regional no TRT-11, desembargadora Joicilene Portela, a adesão do público foi maciça, o que demonstra que a sociedade diz não ao trabalho infantil. “Somos responsáveis por nossas crianças e adolescentes que são o futuro deste país. Temos de continuar na luta e jamais permitir atitudes que naturalizem o trabalho infantil. Lugar de criança é na escola!”, frisou.

Justiça Social aos povos da Amazônia é destaque em evento realizado pelo TRT-11

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR), através da Corregedoria Regional, realizou, em 21 de setembro, um seminário no município de São Gabriel da Cachoeira, no interior do Amazonas, distante 852 km de Manaus. Com o tema ‘Acesso à Justiça

na Amazônia: a exploração do trabalho e dos povos indígenas', o evento ocorreu no Auditório do Centro Juvenil Salesiano, e teve mais de 330 visualizações no YouTube do TRT-11.

Abrindo o seminário, a desembargadora Márcia Nunes da Silva Bessa, corregedora regional, falou sobre a jurisdição do TRT da 11ª Região, que possui 32 Varas do Trabalho, sendo 3 em Boa Vista (RR), 19 em Manaus, e 10 no interior do Amazonas. Ela destacou os serviços da Justiça do Trabalho Itinerante, que atende 62 municípios que compõem o Amazonas e 15 de Roraima.

Logo após a abertura do evento houve a assinatura do Acordo de Cooperação Técnica entre o TRT- 11, e a Fundação Estadual do Índio (FEI), cujo objetivo é a cooperação técnica-científica, administrativa e operacional entre as instituições, visando à adoção de políticas e ações de proteção contra a exploração do trabalho infantil, da mulher e do indígena no Estado do Amazonas. O acordo visa também a atender às demandas e necessidades específicas de melhoria do acesso à justiça do trabalho da população indígena. Assinaram o acordo a corregedora regional do TRT-11, desembargadora Márcia Bessa, e o presidente da FEI, Vandelei Alvino.

Nos dias de hoje, utilizando um aplicativo, é possível ter acesso aos processos trabalhistas pelo celular, uma vez que 99,9% dos processos trabalhistas são informatizados no Brasil. Mas essa modernidade não atinge todo o País, reconheceu o ministro do TST Cláudio Mascarenhas Brandão, em palestra de abertura do seminário.

O ministro do TST Breno Medeiros abordou o tema "Direito ao trabalho de grupos minoritários e a jurisprudência do TST".

A educadora e ativista social Amanda Cristina Ferreira, coordenadora do Instituto de Assistência à criança e ao adolescente Santo Antônio (Iacas) não mediu palavras ao abordar o tema "A exploração sexual, infantil e do Trabalho indígena da Amazônia".

A realidade de um juiz da 11ª Região que faz itinerância em um Estado de dimensões continentais como o Amazonas, foi

apresentada pelos juízes Sandro Nahmias Melo, titular da Vara do Trabalho de Presidente Figueiredo, e Yone Silva Gurgel Cardoso, titular da Vara do Trabalho de Manacapuru. Para atender a 62 municípios do interior há apenas 10 varas, e os trabalhos da itinerância são indispensáveis.

Doutor em Direito Socioambiental Edson Damas da Silveira iniciou a palestra informando que deixaria o ‘juridiquês’ de lado pois falaria especialmente ao público indígena presente no auditório. Ele explicou o conceito de dignidade e o que ela representa para os indígenas, falou sobre a importância em se respeitar as diferenças entre os povos, e abordou os direitos e as condições de trabalho dos povos indígenas, reconhecidos pela Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Seguindo a programação do seminário, o painel de manifestações com representantes indígenas tiveram as etnias: Baré representados por Marivelton Barroso; Baniwa por Adilson Joanico; Yanomami pelo senhor José Mario; Tariana por Lorena Araújo; e Dessana pelo senhor Ercolino Alvez. Todos líderes e ativistas da causa indígena.

Com a participação no formato de vídeo, o ministro do TST Lélío Bentes Corrêa contribuiu para o seminário com palestra de tema “Trabalho decente na Amazônia”.

Desembargador do TRT-11 recebe título de cidadão de São Gabriel da Cachoeira

O desembargador do trabalho Audaliphal Hildebrando da Silva, diretor da Escola Judicial do TRT da 11ª Região (Ejud11), recebeu o título de cidadão honorário de São Gabriel da Cachoeira (distante 852 km de Manaus). O título foi entregue durante Sessão Solene, na manhã da terça-feira (20/9), na Câmara Municipal de São Gabriel da Cachoeira.

A entrega do título foi proposta pela ex-vereadora Sulamita Barroso Cardoso, em 2011, e aprovada por unanimidade pela Câmara. Na ocasião, a ex-vereadora destacou que o título é uma forma de prestar reconhecimento pelos relevantes serviços prestados pelo homenageado à população indígena de São Gabriel da Cachoeira. “Ele é considerado o precursor da Justiça do Trabalho aqui no município. Foi quem primeiro falou de justiça trabalhista para os índios. Sempre foi um amigo do povo de São Gabriel”, declarou.

A vereadora Suely Ambrosio explicou que, entre 2007 a 2009 haviam muitas irregularidades no pagamento de trabalhadores em São Gabriel da Cachoeira, principalmente pelas terceirizadas da prefeitura. Na época, o desembargador Audaliphil Hildebrando era procurador-chefe do Ministério Público do Trabalho da 11ª Região. “Ele se propôs a vir aqui, *in loco*, fez audiência pública com os trabalhadores, ouviu as reclamações, o que gerou um termo de ajustamento de conduta e uma ação civil pública. A partir deste movimento que as pessoas começaram a despertar para os direitos trabalhistas, que antes não existia aqui”, disse.

O novo cidadão honorário de São Gabriel da Cachoeira também foi capitão do Exército Brasileiro no 1º Batalhão de Engenharia de Construção no Município, de 1983 a 1986. Em 2007 e 2008 ele esteve no município, pelo MPT, realizando audiências públicas e despertando a consciência dos direitos trabalhistas na população de São Gabriel. Além dos já citados, também participaram da Sessão Solene o presidente da Câmara, vereador Eder Lopes e os vereadores do município; o ministro do TST Breno Medeiros; a desembargadora Ruth Barbosa Sampaio (TRT-11); o desembargador Wanderley Godoy Júnior (TRT-12); e demais autoridades.

A Ejud11 realizou a entrega da medalha de honra ao mérito da Escola Judicial ao ministro Cláudio Mascarenhas Brandão do Tribunal Superior do Trabalho. A entrega aconteceu no dia 21 de setembro, encerrando as atividades do seminário ‘Acesso à Justiça

na Amazônia: a exploração do trabalho e dos povos indígenas', promovido pelo TRT da 11ª Região em São Gabriel da Cachoeira.

Vice-presidente do TRT-11 é agraciada com a Medalha Ordem do Mérito *Jus et Labor* do TRT- 8

Em solenidade realizada na sexta-feira (23/9), em Belém (PA), a vice-presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região - Amazonas e Roraima (TRT-11), desembargadora Solange Maria Santiago Morais, foi agraciada com a Medalha Ordem do Mérito *Jus et Labor*, no grau Comendador. A honraria foi concedida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região - Pará e Amapá (TRT-8).

Natural de Belém (PA) e graduada em Direito pela Universidade Federal do Pará (UFPA), a desembargadora do TRT-11 falou sobre a emoção ao ser homenageada pela Justiça do Trabalho da 8ª Região. "Sou do TRT da 11ª Região, em Manaus, mas sou paraense. Por isso é uma homenagem muito importante, ainda mais vindo de um grande amigo, o desembargador Georgenor de Sousa Franco Filho. É uma honra imensurável receber essa medalha do TRT-8", declarou emocionada.

Dia Regional da Conciliação no TRT-11

Promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR) em 26 de agosto de 2022, o Dia Regional da Conciliação resultou em 538 audiências realizadas, 177 acordos homologados, totalizando R\$ 1,7 milhão em créditos trabalhistas liberados.

O evento é uma iniciativa da Corregedoria Regional, implementado por meio da Resolução Administrativa nº 025/2019. Tem como proposta somar esforços para ampliar o número de acordos entre empregadores e trabalhadores, solucionando de forma mais célere os conflitos trabalhistas.

Participaram do Dia Regional da Conciliação as 19 Varas do Trabalho de Manaus, as três VTs de Boa Vista/RR, sete varas interior do Amazonas, além do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas do Regional – Cejusc Manaus/AM e Cejusc Boa Vista/RR. A iniciativa também buscou somar esforços para o cumprimento das metas de conciliação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

A corregedora regional do TRT-11, desembargadora Márcia Nunes da Silva Bessa, avaliou como positivo os números finais do evento. “Tais resultados refletem claramente o esforço e o comprometimento das unidades judiciais do TRT da 11ª Região na entrega da prestação jurisdicional”, declarou.

Semana Nacional da Execução Trabalhista

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região – Amazonas e Roraima (TRT-11) encerrou a 12ª Semana Nacional da Execução Trabalhista, realizada no período de 19 a 23 de setembro, com mais de R\$ 14,7 milhões em movimentação financeira em prol da efetividade da execução trabalhista. O evento contou com 767 audiências realizadas, 5.968 pessoas atendidas e mais de R\$ 7,5 milhões arrecadados em leilões.

Os acordos homologados totalizaram mais de R\$ 1,6 milhão para o pagamento de débitos trabalhistas. O valor é resultado de conciliações em processos que estavam em fase de execução.

A Semana da Execução Trabalhista é promovida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) em parceria com os TRT's.

O valor movimentado durante a Semana de Execução de 2022 na Justiça do Trabalho do Amazonas e Roraima também inclui o resultado do leilão público de bens móveis e imóveis, realizados nos dias 19 e 20 de setembro. Os leilões arrecadaram mais de R\$ 7,5 milhões, com a arrematação de 10 bens móveis e 10 bens imóveis.

Foi realizada também a 5ª Maratona de Investigação Patrimonial da Justiça do Trabalho, com a finalidade de solucionar os casos mais complexos de devedoras contumazes nas Varas do Trabalho, visando reduzir a taxa de congestionamento e aumentar a efetividade da execução.

Palestras e outorga de medalhas da Ejud11 encerram XVII Jomatra e II Semana dos Servidores Públicos do TRT-11

Os temas violência, assédio moral e ansiedade no trabalho conduziram as duas palestras de encerramento da XVII Jornada dos Magistrados da 11ª Região (Jomatra) e da II Semana dos Servidores Públicos do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT-11) na sexta-feira (21/10), no auditório do Fórum Trabalhista de Manaus. Além da conclusão dos dois eventos promovidos de 17 a 21 de outubro, a Escola Judicial (Ejud11) também realizou a outorga da medalha de honra ao mérito a 11 personalidades.

Em sua saudação inicial na mesa de honra, a desembargadora-presidente Ormy da Conceição Dias Bentes salientou o sucesso dos dois eventos institucionais. “Momentos como este, de parada para reflexões, estudo e confraternização, são importantes para o nosso crescimento institucional, ético e moral, capacitando e melhorando nosso trabalho, dentro da competência de cada um, para servirmos como integrantes de uma Justiça melhor, mais célere, dinâmica e justa”, declarou.

O diretor da Ejud11, desembargador Audaliphil Hildebrando da Silva, agradeceu o apoio da Presidência em todos os projetos idealizados ao longo deste biênio, assim como também registrou sua gratidão aos magistrados e servidores nos quatro anos em que esteve à frente da Ejud11.

A corregedora regional, desembargadora Márcia Nunes da Silva Bessa, a vice-diretora da Ejud11, juíza do trabalho Carolina de

Souza Lacerda Aires França, e o presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 11ª Região (Amatra-XI), juiz do trabalho Adelson Silva dos Santos, também compuseram a mesa de honra.

O juiz do trabalho Otávio Torres Calvet proferiu a palestra “Violência e assédio no mundo do trabalho: um recorde no contexto da organização judiciária”. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade de São Paulo (PUC), professor e titular da 11ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (TRT da 1ª Região), o magistrado abordou o conceito de assédio moral organizacional, diferenças entre os setores públicos e privados e salientou a importância de um ambiente de trabalho acolhedor.

Na sequência, a *personal coach* Gisele Oshiro abordou o tema “Ansiedade no trabalho”. Colunista de Inteligência Emocional na rádio CBN Amazônia, ela iniciou a palestra falando sobre os transtornos de ansiedade desencadeados pela pandemia de covid-19. Falou, ainda, sobre os sintomas físicos e psicológicos, além das causas internas e externas que desencadeiam a ansiedade no trabalho.

Instituída em 2018, a medalha de honra da Ejud11 é outorgada a personalidades que, por meio de boas práticas criadas e implementadas, contribuem com as atividades da Justiça Brasileira, em sintonia com os objetivos da Escola Judicial. A cerimônia de outorga de medalha foi relativa às edições dos anos de 2019 a 2022. Confira os agraciados:

Edição 2019

Conselheiro Ari Jorge Moutinho da Costa Júnior (corregedor do TCE/AM)

Edição 2020

Juiz do trabalho Túlio Macedo Rosa e Silva (TRT-18)

Edição 2021

Juiz do trabalho Otávio Torres Calvet (TRT-1)

Juiz do trabalho Rildo Cordeiro Rodrigues (titular da 15ª Vara do Trabalho de Manaus)

Juiz do trabalho Adelson Silva dos Santos (titular da 17ª Vara do Trabalho de Manaus)

Juiz do trabalho Humberto Folz de Oliveira (Titular da 2ª Vara do Trabalho de Manaus)

Edição 2022

Desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes (presidente do TRT-11)

Desembargadora Márcia Nunes da Silva Bessa (corregedora do TRT-11)

Desembargadora Joicilene Jerônimo Portela (presidente da 2ª Turma do TRT-11)

Desembargador Wanderley Godoy Júnior (diretor da Ejud12)

Juiz do trabalho Rodrigo Goldschmidt (TRT-12)

Magistradas do TRT 11 integram Comissão Nacional de Promoção à Conciliação

A Comissão Nacional de Promoção à Conciliação (Conaproc) passou a ter duas representantes do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região - Amazonas e Roraima (TRT-11), desde o dia 21 de outubro, conforme Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.GCGJT nº 71/2022. Além da desembargadora Ruth Barbosa Sampaio, que já participava como coordenadora do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Nupemec) do TRT-11, a juíza do trabalho Selma Thury Vieira Sá Hauache também passou a integrar a comissão como magistrada coordenadora de Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT), representando a Região Norte.

Instituída pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) em 2016, a Conaproc visa sistematizar e conferir maior eficiência às ações de promoção da conciliação como política pública judiciária, bem como promover a valorização das soluções conciliatórias na prestação jurisdicional. A comissão é formada por um ministro indicado pela presidência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por 24 magistrados coordenadores de Nupemec-JT dos Tribunais Regionais do Trabalho e cinco magistrados coordenadores de Cejusc-JT representantes das regiões geoeconômicas do país.

Como representante da Região Norte, a juíza do trabalho Selma Thury Vieira Sá Hauache, que é titular da 18ª Vara do Trabalho de Manaus, contribuirá com as ações e planejamentos voltados à necessidade de uniformizar e consolidar a política pública permanente de incentivo e aperfeiçoamento dos mecanismos consensuais de solução de litígios no âmbito da Justiça do Trabalho, respeitando-se as especificidades da Região Amazônica e tratando dos desafios ligados à mediação e conciliação no Norte do país.

Centro de Memória do TRT-11 é reinaugurado

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR) inaugurou as novas instalações do Centro de Memória da Justiça do Trabalho da 11ª Região (Cemej11), na Rua Barroso, nº 111, Centro de Manaus. A presidente do TRT-11, desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes, e o diretor do Cemej11, desembargador Jorge Alvaro Marques Guedes descerraram a placa do novo prédio.

Em discurso, a presidente do Regional citou o resgate, a preservação e o restauro como principais ferramentas para despertar a memória e guardar a história. Ela destacou também o objetivo do Centro de Memória do TRT-11. “Além de reconstituir e consolidar a memória institucional do Tribunal, o Cemej presta um tributo a todos que atuaram e atuam em nossa instituição, evocando em nós

lembranças do que hoje está ausente: pessoas, suas histórias, seus dramas e alegrias, seu trabalho, e é justamente isso que torna este espaço tão especial e caro a todos que fazem parte do Tribunal e a sociedade em geral”, declarou.

O diretor do Cemej11 explicou que o espaço irá abrigar o Museu da Justiça do Trabalho da 11ª Região, com peças que fazem parte da memória do TRT-11. Além da área da exposição, o prédio também receberá todo o acervo processual permanente do Regional, disponibilizado para o público interessado.

O Centro de Memória do TRT11 foi criado em março de 2008, através da Resolução Administrativa nº 067/2008. Entre outubro e dezembro daquele ano efetivou-se a primeira ação voltada à sua futura instalação: a seleção e transferência de documentos que comporiam seu acervo permanente, que passou a ser armazenado no prédio anexo da rua Barroso-Centro. A primeira inauguração ocorreu em 1º de dezembro de 2010 pela presidente do TRT11 na época, desembargadora Luíza Maria de Pompei Falabella Veiga.

Desde a sua criação, objetivo do Cemej11 é preservar o acervo documental e fotográfico permitindo a pesquisa e o conhecimento da trajetória da Justiça do Trabalho na Região Amazônica. O Centro de Memória possibilita, ainda, permanente atividade de pesquisa e guarda da história institucional e a divulgação do seu acervo, através de medidas que estimulem a pesquisa, o estudo e a visita de todos os seus componentes.

Magistrados do TRT-11 recebem medalha do Corpo de Bombeiros

O desembargador do trabalho Audaliphil Hildebrando da Silva, diretor da Escola Judicial do TRT da 11ª Região (Ejud11), e a juíza do trabalho Edna Maria Fernandes Barbosa, auxiliar da Corregedoria do TRT-11, receberam a Medalha Ordem do Mérito

Imperador Dom Pedro II, concedida pelo Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas (CBMAM). A entrega foi realizada na sede do Comando Geral do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas, na noite da sexta-feira (25/11).

Cerca de 144 autoridades civis e militares do Brasil foram condecorados com as medalhas. A honraria reconhece e valoriza o esforço de personalidades que são fundamentais no processo de estruturação e ampliação da missão do Corpo de Bombeiros em todo o estado do Amazonas, além de reforçar os laços e as parcerias que colaboram para o fortalecimento da instituição.

TRT-11 condecora personalidades com medalhas da Ordem do Mérito Judiciário

Vinte e nove personalidades foram homenageadas com a insígnia da Ordem do Mérito Judiciário concedida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR) na sexta-feira, 18/11. A cerimônia foi precedida pela desembargadora presidente, Ormy da Conceição Dias Bentes, no auditório do Tribunal de Contas do Estado do Amazonas (TCE/AM).

Os condecorados são cidadãos que se destacaram por suas atividades ou prestado relevantes serviços à cultura jurídica e à Justiça do Trabalho, em especial ao Regional do Amazonas e de Roraima. A lista das personalidades homenageadas foi aprovada em sessão ordinária do Tribunal Pleno do TRT-11 no mês de outubro, a partir de indicações realizadas pelos desembargadores. Na cerimônia foram entregues medalhas de cinco graus hierárquicos: grã-cruz, grande oficial, comendador, oficial e cavaleiro.

O ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Breno Medeiros, recebeu a medalha do grau Grã-Cruz das mãos da desembargadora Ormy Bentes.

No grau Grande Oficial o homenageado foi o deputado federal pelo Amazonas Marcelo Ramos Rodrigues, que recebeu a insígnia das mãos da corregedora do TRT-11, desembargadora Márcia Nunes da Silva Bessa.

O grau Comendador homenageou desembargadores de vários regionais e secretários de Estado. O grau Oficial teve o maior número de homenageados, entre eles juízes trabalhistas da ativa, aposentados e advogados. A servidora do TRT-11, Nereira Martins Lacerda, recebeu a medalha no grau Cavaleiro. Ela completou 20 anos de serviços prestados no TRT-11 em 2022.

Corregedoria do TRT-11 premia boas práticas e entrega selo às varas do trabalho

A Corregedoria do Tribunal do Trabalho da 11ª Região (AM-RR) realizou, na manhã de sexta-feira (2/12), a premiação do Concurso de Boas Práticas e a entrega do Selo 11 Mérito Corregedoria – edição 2022. O evento aconteceu no auditório do Fórum Trabalhista de Manaus reunindo magistrados e servidores do Regional.

Compuseram a mesa solene do evento a presidente do TRT-11, desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes; a corregedora regional, desembargadora Márcia Nunes da Silva Bessa; a desembargadora Francisca Rita Alencar Albuquerque; o presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do trabalho da 11ª Região (Amatra XI), juiz do trabalho Adelson Silva dos Santos; e o presidente do sindicato dos Trabalhadores da Justiça do Trabalho da 11ª Região, Luiz Cláudio dos Santos Correa.

O evento foi aberto pela presidente do TRT-11, desembargadora Ormy Bentes, que elogiou a iniciativa da Corregedoria Regional na estimulação de boas práticas pelas unidades judiciárias.

A corregedora regional, desembargadora Márcia Bessa, falou sobre a sua gestão à frente da Corregedoria Regional no biênio 2020

- 2022, tendo como objetivo a tutela de dois direitos fundamentais: o acesso à justiça e o direito à razoável duração do processo. Ela destacou as 84 correições ordinárias, que objetivaram o exame da atividade judicial em si, com ênfase também no meio ambiente de trabalho; e os trabalhos da Justiça Itinerante, paralisados em razão da pandemia do coronavírus, e retomado em 2022.

As varas que realizam as itinerâncias receberam notebooks e, os magistrados, certificados de elogio. Durante o evento, os magistrados das varas do trabalho do interior do Amazonas e das varas do trabalho de Boa Vista receberam, da Corregedoria, um notebook para os trabalhos da justiça itinerante, além de certificado de elogio. Receberam, presencialmente, os notebooks e as portarias de elogio os magistrados: Alexandre Silva Alves, titular da VT de Lábrea; Gleydson Ney Silva da Rocha, titular da 1ª VT de Boa Vista; Sandro Nahmias Melo, titular da VT de Presidente Figueiredo; Silvio Nazaré Ramos da Silva Neto, titular da VT de Itacoatiara; Yone Silva Gurgel Cardoso, titular da VT de Manacapuru; e Igo Zany Nunes Correa, no exercício da titularidade da VT de Parintins.

Os militares envolvidos com os trabalhos da Justiça Itinerante também receberam certificados de elogio. Ainda durante o evento, foi destacado o empenho realizado pelo grupo de trabalho do Projeto Garimpo, que visa a movimentação de processos que se encontram no arquivo definitivo com contas ativas até 14 de fevereiro de 2019. Nesta gestão, foram movimentados 10.325 processos e R\$ 37 milhões foram destinados aos legítimos beneficiários através deste Projeto. A Corregedoria Regional expedirá portarias de elogio aos 33 servidores membros do grupo de trabalho do Projeto Garimpo.

Os vencedores do Concurso de Boas Práticas - edição 2022. Em sua quinta edição, o Concurso de Boas Práticas do TRT11 visa identificar, disseminar e premiar as práticas positivas existentes no Tribunal, fruto da inovação e da criatividade de seus magistrados e servidores. Foram premiados os três projetos mais votados em

votação popular ocorrida no período de 10 a 24 de novembro.

Confira os premiados:

1º lugar: CARIMBO ELETRÔNICO DE IDENTIFICAÇÃO DAS VARAS - 60,8% DOS VOTOS

- Responsáveis: servidores Willyan Mozart Delmond e Francisco Fernandes

- Unidade: Coordenadoria de Distribuição de Feitos de Manaus - 1ª Instância

2º lugar: MANUAL DE SERVIÇOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO ITINERANTE - 27,5% DOS VOTOS

- Responsável: servidora Patrícia Lima Rubim Kuwahara

- Unidade: Corregedoria Regional

3º lugar: MANUAL DE PRECATÓRIOS E REQUISIÇÕES DE PEQUENO VALOR (RPV) - 13,0% DOS VOTOS

- Responsável: servidora Jucimara de Melo Silva

- Unidade: Corregedoria Regional

Selo 11 Mérito Corregedoria

Durante o evento também foi realizada a outorga do Selo 11 Mérito Corregedoria às Varas do Trabalho do Regional que se destacaram no desempenho de suas atividades. De acordo com as faixas de pontuação, foram concedidos os Selos Diamante, Ouro ou Prata. Para a premiação foram analisados aspectos relacionados à produção, gestão, organização e disseminação das informações administrativas e processuais. Conheça os premiados:

Selo Diamante

2ª Vara do Trabalho de Boa Vista; 7ª e 18ª Varas do Trabalho de Manaus

Selo Ouro

Varas do Trabalho de Coari/AM, Humaitá/AM, Lábrea/AM, Presidente Figueiredo/AM, Tabatinga/AM e Tefé/AM; 1ª e 3ª Varas do Trabalho de Boa Vista; 1ª; 2ª; 3ª; 4ª; 6ª; 8ª; 10ª; 11ª; 12ª; 13ª; 15ª; 17ª e 19ª Varas do Trabalho de Manaus

Selo Prata

Varas do Trabalho de Manacapuru/AM, Itacoatiara/AM, Parintins/AM;
5ª e 9ª Varas do Trabalho de Manaus

Mérito Individual – Magistrado(a)

Eulaide Maria Vilela Lins, juíza titular da 19ª VT de Manaus;

Selma Thury Vieira Sá Hauache, juíza titular da 18ª Vara do Trabalho de Manaus;

Igo Zany Nunes Correa, juiz do trabalho substituto no exercício da titularidade da VT de Parintins;

Amanda Midori Ogo Alcantara Pinho, juíza do trabalho substituta;

Larissa de Souza Carril, juíza do trabalho substituta.

Mérito Individual – Servidor(a)

Adilcea da Silva Maciel, diretora de secretaria da 2ª VT de Boa Vista;

Francisco Julio Sousa Sarath, diretor de secretaria da VT de Tabatinga;

Regina Helena Lima Barros, diretora de secretaria da VT de Presidente Figueiredo;

Valdecimar Brito Maciel, diretora de secretaria da 7ª VT de Manaus;

Eusa Braga Fernandes, oficiala de Justiça e coordenadora da Seção de Distribuição de Mandados Judiciais;

Marcelo Augusto Alves Krichanã, diretor de secretaria da 18ª VT de Manaus.

Desembargador do TRT-11 é agraciado com a Medalha da Ordem do Mérito Judiciário do TRT-21

O desembargador Audaliphal Hildebrando da Silva, atual diretor da Escola Judicial (Ejud11) e presidente eleito do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT-11) para o biênio 2022/2024, foi agraciado com a Medalha da Ordem do Mérito Judiciário “Djalma Aranha Marinho”, do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (RN). O magistrado recebeu a comenda no grau Grã Cruz no dia 8/12.

Os agraciados têm atuações de destaque no Judiciário, na política, na medicina e no serviço público. “São pessoas que

desenvolvem um trabalho especial em favor do estado, da sociedade e da Justiça do Trabalho”, disse a presidente do TRT-21, desembargadora Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro.

Novos dirigentes do TRT-11 tomam posse em sessão solene no Teatro Amazonas

Na tarde de quinta-feira (15/12), o Teatro Amazonas foi palco da sessão solene de posse dos novos dirigentes do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região - Amazonas e Roraima (TRT-11) para o biênio 2022/2024. Diante dos membros da Corte Trabalhista e de autoridades que compuseram a mesa de honra, prestaram juramento e foram empossados o desembargador Audaliphil Hildebrando da Silva no cargo de presidente e a desembargadora Joicilene Jerônimo Portela como corregedora regional.

A posse do vice-presidente eleito, desembargador Lairto José Veloso, foi marcada para o dia 1º de fevereiro de 2023, data da primeira sessão ordinária do Tribunal Pleno, conforme autorizado pela Resolução Administrativa 353/2022. Na mesma sessão, ele também foi empossado na presidência da Seção Especializada I, a qual é exercida pelo vice-presidente na forma regimental.

Ao se despedir da presidência do TRT-11, a desembargadora Ormy da Conceição Dias Bentes apresentou um balanço de sua gestão no biênio 2020/2022. Após, desejou sucesso ao novo presidente do TRT-11, assim como aos demais dirigentes.

O desembargador David Alves de Mello Júnior tomou posse na presidência da Seção Especializada II. As desembargadoras Solange Maria Santiago Morais e Ormy da Conceição Dias Bentes foram empossadas como presidentes da 1ª e 2ª Turmas, respectivamente, enquanto o desembargador Jorge Alvaro Marques Guedes tomou posse como presidente da 3ª Turma.

Em prosseguimento à solenidade, os desembargadores David Alves de Mello Júnior e José Dantas de Góes tomaram posse nos cargos de ouvidor e suplente pelo segundo biênio consecutivo. Por fim, as desembargadoras Ruth Barbosa Sampaio e Solange Maria Santiago Morais tomaram posse como diretoras da Escola Judicial e do Centro de Memória, respectivamente.

Coube à desembargadora Ruth Barbosa Sampaio fazer a saudação aos novos dirigentes em nome dos demais membros da Corte.

A procuradora-chefe do Ministério Público do Trabalho (MPT), Alzira Melo Costa, também se manifestou, salientando a alegria de ter como presidente do TRT-11 um desembargador oriundo do MPT, órgão que ele chefiou por quatro mandatos consecutivos.

Em seu primeiro discurso como presidente do TRT-11, o 17º na história da Corte, o desembargador Audaliphal Hildebrando da Silva saudou a todos que participaram da sessão e reafirmou seu compromisso com a justiça social e a inclusão (a qual será um dos lemas deste biênio), assim como destacou o objetivo de estreitar laços com todos os órgãos e segmentos sociais nos estados do Amazonas e de Roraima. Com a experiência de quem já exerceu os cargos de corregedor regional, ouvidor e diretor da Escola Judicial, o magistrado falou sobre o desafio de presidir um TRT que definiu como “o maior e mais plural tribunal do país”. Ele salientou as singularidades de congregar dois estados, abrangendo área de quase 2 milhões de km² e reunindo etnias que falam cerca de 67 línguas indígenas.

Magistrados, servidores, advogados, profissionais dos diversos ramos jurídicos, autoridades civis e militares, amigos e familiares dos empossados, além de integrantes da imprensa, compareceram ao prédio tombado como patrimônio histórico nacional, localizado no Centro de Manaus (AM) e considerado um dos mais belos cartões postais da região. Como apresentação musical,

a servidora Laís Reis interpretou o Hino Nacional, acompanhada do Quarteto Sonata. Ao final da cerimônia, cantou a música “Amazonas”, de autoria do compositor parintinense Chico da Silva.

Entre as autoridades, compareceram à sessão solene: o ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Breno Medeiros representando a presidência do Tribunal Superior do Trabalho (TST); o secretário estadual Sergio Litaiff Filho, representando o governo do Amazonas; o deputado estadual Péricles Rodrigues do Nascimento representando a Assembleia Legislativa do Amazonas (Aleam); o presidente do Tribunal de Justiça do Amazonas (TJAM), desembargador Flavio Pascarelli; a promotora de justiça Renilce Helen Queiroz de Souza representando a Procuradoria-Geral de Justiça do Amazonas; o comandante da 12ª Região Militar, general de divisão Omar Zending, representando o Comando Militar da Amazônia (CMA); o comandante do Cindacta IV, brigadeiro do ar Raul Carlos Câmara Borges; o desembargador eleitoral e ouvidor Kon Tsih Wang, representando a presidência do Tribunal Regional Eleitoral (TRE/AM); o defensor público Antônio Cavalcante Junior representando a Defensoria Pública do Amazonas (DPE/AM); o procurador-chefe da Procuradoria da União no Amazonas, André Petzhold Dias; Associação dos Magistrados da Justiça do trabalho da 11ª Região (Amatra XI), juiz do trabalho Adelson Silva dos Santos; e o presidente da Ordem dos Advogados do Brasil - Seccional Amazonas (OAB/AM). Jean Cleuter Mendonça.

Presidente do TRT-11 recebe Medalha Cândido Mariano, da Polícia Militar do Amazonas

O presidente do TRT da 11ª Região, desembargador Audaliphil Hildebrando da Silva, recebeu a Medalha Cândido Mariano, comenda concedida pelo Comando-Geral da Polícia Militar do Amazonas (PMAM). O ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Breno Medeiros também recebeu a honraria. A cerimônia aconteceu na sexta-feira (16/12), no Palacete Provincial, localizado na praça Heliodoro Balbi, Centro.

A medalha foi entregue às autoridades que contribuíram para o engrandecimento da Polícia Militar nas ações em prol da sociedade amazonense. Na ocasião, a PMAM também fez a entrega de condecorações e honrarias aos policiais militares que se destacaram em suas atividades funcionais, serviços operacionais e administrativos no decorrer do ano. Ao fim das homenagens, foi realizado um desfile militar, com destaque para a “Tropa de Canudos”, que desfilou acompanhada pela banda de música da Polícia Militar e tropa motorizada.