

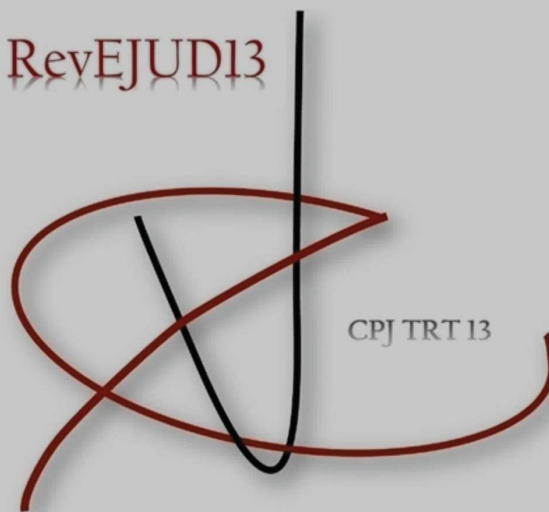
REVISTA ELETRÔNICA

da Escola Judicial
do TRT da 13ª Região

Volume 2 Nº 1



RevEJUDI3



CPJ TRT 13

REVISTA ELETRÔNICA DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 13ª Região (RevEJUD13)

Volume 2, número 1 de 2018

CRÉDITOS

Comissão Editorial

Des. José Eduardo de Resende Chaves Júnior (TRT 3)
Des. Sérgio Torres Teixeira (TRT 6)
Juiz do Trabalho Luciano Athayde Chaves (TRT 21)
Juiz do Trabalho Sérgio Cabral dos Reis (TRT 13)

Avaliadores neste número

Des. Ubiratan Moreira Delgado (Diretor da EJUD13);
Juiz do Trabalho Paulo Henrique Tavares da Silva (Vice-Diretor da EJUD13);
Juiz do Trabalho Adriano Mesquita Dantas (TRT 13)
Prof. Me. Silvio Lucas da Silva (TRT 13)

Conselho Editorial

Des. Ubiratan Moreira Delgado (Diretor da EJUD13);
Juiz do Trabalho Paulo Henrique Tavares da Silva (Vice-Diretor da EJUD13);
Juiz do Trabalho Adriano Mesquita Dantas (TRT 13)
Prof. Me. Silvio Lucas da Silva (TRT 13)

Normalização

Prof. Me. Silvio Lucas da Silva (TRT 13)

Logotipo da EJUD13

Profª. Me. Suelly Coelho T. da Silva

Suporte Técnico

Prof. Me. Silvio Lucas da Silva (TRT 13)

Capa desta edição

Ronaldo de Araújo Farias (TRT13)

Nesse momento delicado de nossa história, em que no mundo inteiro são postos em xeque os direitos humanos duramente conquistados nos últimos séculos – e solenemente proclamados na Declaração Universal de setenta anos atrás –, o que tem propiciado uma preocupante relativização não apenas dos direitos sociais, mas até mesmo das liberdades públicas mais básicas, ganha mais relevância a missão do jurista.

O Direito do Trabalho, em particular, que nasceu com pretensão de buscar um mínimo de equilíbrio em uma relação intrinsecamente conflituosa e assimétrica, tem sido alvo de ataques constantes, especialmente por parte de quem, não o conhecendo, o acusa injustamente de frear a atividade econômica.

A nós, cultores do Direito, incumbe reforçar os diques teóricos que ainda impedem o completo domínio da barbárie sobre a racionalidade, deixando claro que somente por meio de uma regulação apropriada se pode assegurar o clima de convivência harmônica imprescindível ao progresso da

humanidade. Porém, é preciso estar ciente de que, como todo produto cultural, o Direito há de evoluir e se adaptar aos novos contextos de uma realidade sempre cambiante.

Nessa quadra de inquietudes, em que as relações e os valores parecem se modificar na velocidade da luz, impõe-se reafirmar o ordenamento jurídico como elemento de coesão social e de avanço civilizatório, buscando novas possibilidades interpretativas, sem perder de vista as promessas constitucionais que ainda clamam por concretização.

É em meio a esse cenário de aflições, frustrações, mas também de esperanças renovadas, que trazemos a lume o segundo número da Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 13ª Região, que traduz o compromisso de nosso Centro de Pesquisas do Judiciário Trabalhista Paraibano (CPJ13) com o aprofundamento do debate sobre os novos caminhos do Direito e do Processo do Trabalho em busca de uma razoável efetividade, assim como o incentivo à produção local.

Os trabalhos aqui publicados refletem o esforço de pesquisadores

da comunidade jurídica paraibana em trazer novas perspectivas sobre as relações de emprego e a efetividade das normas trabalhistas, contribuindo, assim, para a evolução do pensamento jurídico.

Também neste número, publicamos o relatório da gestão da EJud13, referente ao período 2017/2018, registrando os principais eventos e cursos realizados no ciclo administrativo que finda, valendo destacar a realização pioneira de dois exitosos congressos internacionais em conjunto com as Escolas Judiciais da 6ª (PE), 19ª (AL) e 21ª (RN) Regiões. Foram dois anos que consolidaram de vez a autonomia administrativa e financeira de nossa Escola, o que possibilitou um enorme salto quantitativo e qualitativo nos cursos oferecidos tanto para as áreas-meio quanto para os atores da atividade-fim de nosso Tribunal do Trabalho.

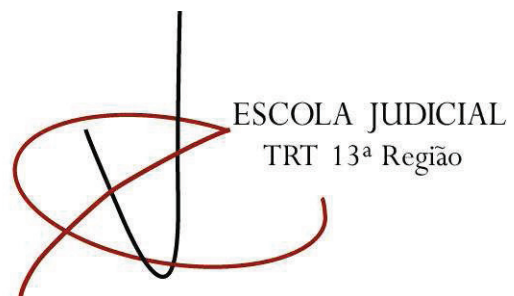
Devo registrar, por questão de justiça, que nada teria sido possível sem a atuação vibrante do Vice-Diretor, Juiz Paulo Henrique Tavares da Silva, e sem a dedicação integral do reduzido e extremamente operoso corpo de servidores do Centro do Saber e da Cultura do TRT da 13ª Região (EJud, Biblioteca e Memorial),

a quem rendo minhas maiores homenagens e meus sinceros agradecimentos.

Aos partícipes da gestão que se inicia em 2019, nossos votos de que continuem sempre aprimorando as atividades formativas e culturais em nossa Região, contribuindo mais e mais para o fortalecimento da Justiça do Trabalho em sua missão constitucional.

**DESEMBARGADOR UBIRATAN MOREIRA
DELGADO**

Diretor da Escola Judicial do TRT da 13ª Região



ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 13ª REGIÃO

RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2018

(versão emitida em 13/12/2018)

Diretor:
Desembargador UBIRATAN MOREIRA DELGADO

Vice-Diretor:
Juiz PAULO HENRIQUE TAVARES DA SILVA

CONSELHO PEDAGÓGICO:
Desembargador Wolney de Macedo Cordeiro
Juiz Adriano Mesquita Dantas
Juiz Antonio Cavalcante da Costa Neto
Juíza Roberta de Paiva Saldanha
Servidor Abilio de Sá Neto

1. EVENTOS E AÇÕES REALIZADAS

A Escola Judicial do TRT atuou, no biênio 2017-2018, em pleno alinhamento às necessidades da Administração do Tribunal. O exercício de 2018 se iniciou com eventos de alta estirpe. Dois palestrantes internacionais, o vice-presidente e corregedor do TRT da Paraíba e o procurador-chefe do Ministério Público do Trabalho da Paraíba foram os responsáveis pela aula magna, versando sobre o tema Reforma Trabalhista Comparada e o Futuro do Trabalho. Logo em seguida, foi realizado I Congresso Internacional Europeu/Brasileiro de Direito do Trabalho, no auditório do FIEP, na cidade de Campina Grande, que reuniu grandes nomes de brasileiros e portugueses das áreas do Direito, Filosofia e Psicologia para discutir as mudanças das regras e do mundo do trabalho, com ênfase na comparação entre as reformas trabalhistas ocorridas recentemente no Brasil, Portugal e Espanha, assim como numa análise da realidade presente do trabalho e do que se pode esperar do seu futuro.

A área finalística pôde contar ainda com o Programa de Direito Material e Processual, que exibiu palestras de grande profundidade, discutindo temas de jornada de trabalho, responsabilidade civil trabalhista, normas fundamentais do CPC e poderes do juiz, teoria geral do Direito Processual Eletrônico e, enfim, agrupamentos e relacionamentos empresariais na perspectiva do Direito do Trabalho.

Ademais, cursos voltados à formação de conciliadores e às ferramentas de pesquisa patrimonial trouxeram palestrantes renomados e contribuíram para a profissionalização de setores fundamentais para o Tribunal. Quanto ao Sistema Pje, foi elaborado curso em EAD para permitir capacitação necessária à implantação da versão 2.0 nas unidades judiciárias, seguido de curso para os Oficiais de Justiça.

Repetindo o sucesso do ano anterior, a EJUD13 participou ativamente da organização do “II Congresso Internacional das Escolas Judiciais da 6ª, 13ª, 19ª e 21ª Regiões, realizado na cidade de Maceió. Outro programa de grande relevância foram os Workshops de Governança e os Encontros de Gestão de Processos, que possibilitaram o compartilhamento de conhecimento crucial aos

gestores do Tribunal. A Oficina de Teletrabalho, por sua vez, foi mais um evento organizado e realizado em formato inédito.

Novamente, durante o ano, foram organizados eventos de alta relevância para a área administrativa, a exemplo de cursos para fiscais e gestores de contratos, aderência a acórdãos do TCU versus excesso de rigor jurídico, governança e gestão de riscos, legislação de pessoal avançada, eventos e curso técnicos de TIC e capacitação dos integrantes do Grupo Especial de Segurança Institucional, dentre diversos outros.

Ao final do exercício, a Escola buscou atender a demandas de transição de gestão do TRT13, dando ênfase à profissionalização da nova equipe indicada em temas específicos de unidades cruciais da administração, contribuindo assim para a continuidade administrativa e melhoria das práticas de governança.

Até o início de dezembro, a Escola já organizara 78 eventos de capacitação no ano de 2018, quantitativo nunca atingido, o que demonstra toda a motivação da equipe com a evolução das competências dos magistrados e servidores que fazem o TRT13.

Segue a lista de eventos realizados

ESTATÍSTICA DOS PARTICIPANTES DOS CURSO EM 2018			
CURSOS:	MAGISTRADOS(AS)	SERVIDORES(AS)	EXTERNOS:
01-Reforma Trabalhista Comparada e o Futuro do Trabalho – Prot. 1224.2018	234	1253	153
02-I Congresso Internacional Europeu/Brasileiro de Direito do Trabalho – CG – Prot. 1225.2018	6	81	0
03-Encarando o mundo com sorriso - Protocolo nº 702.2018	12	43	118
04-Curso World Class – Prot. 724.2018 EXTERNO	1	66	0
05-Workshop de Governança Prot. 1233.2018	0	1	0
06-Como elaborar a planilha de formação de preços de acordo com a in nº 052017 e como julgar a licitação para a contratação de Serviços contínuos prot.2074-externo	15	13	0
07-Workshop de Governança – Prot.2484.201	0	2	0
08-Gestão de Obras Públicas com Estudo de Caso - Prot. 2580.2018	26	17	0
09-Gestão da Comunicação e Mídias Sociais - Prot. 2939.2018 - externo	0	12	0
10-I Curso de Formação Inicial em Conciliação – Prot.606.005.2018	0	12	0
11-Atualização Teórica e Prática em Ferramentas de Pesquisa Patrimonial - Prot 606.6.2018	4	23	1
12-2º Simpósio Internacional de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho - Prot.3672.2018 - externo	0	33	0
13-Contratações - Aderência Jurisprudencial a Acórdãos vs Excesso de Rigor Jurídico-ADIADO	1	0	0
14-Execução Orçamentária e Financeira no SIAFI - Prot. 3882.2018-externo	0	0	0
15-Gestão de Processos - Prot. 3914.2018-externo	0	1	0
16-Desenvolvimento de Competências para Assistente de Juiz Módulo Avançado III - Prot 5812.2018	0	2	0
17-Congresso LTR – servidor premio Aluisio Rodrigues - Prot 3937.2018-externo	0	25	0
18-XIX CONAMAT - Prot. 5253.2018 EXTERNO	0	1	0
19-Temas Avançados em Licitações e Contratos- Prot.5556.2018 EXTERNO	14	0	0
20-Curso Auditoria: Teoria e Prática - Prot.5859.2018 -externo	0	2	0
21-Curso de Reciclagem dos Agentes de Segurança- Prot.3880.2018	0	2	0
22-CONBRASCOM 2018 – Prot.5765.2018 - externo	0	52	0
23-Como Implantar a Governança de TI em 10 passos - Prot. 6235.2018	0	1	0
24-Projeto Básico AUDITORIA DE OBRAS PÚBLICAS – Prot.6383.2018 -externo CANCELADO	0	2	0
25-9º Fórum Brasileiro de Controle Interno e Externo – Prot.5714.2018	0	0	0
26-I Curso Prático de Análise Financeira das Demonstrações Contábeis – Prot.6533.2018 externo	0	1	0
27-DMP – Jornada de Trabalho - Duração da Jornada, Intervalo e Pactos Concomitantes -Prot. 6694.2018	0	35	0
28-Congresso LTR Magistrados - Prot. 6765_2018	10	0	0
29-DMP- Responsabilidade Civil Trabalhista – Prot. 6762.2018	0	0	0
30-Gestão da Folha de Pagamento dos Servidores Públicos e Remunerações - Prot 7339.2018	0	21	0
31-Curso teórico e prático de capacitação do GESI Prot.7176.2018	0	1	0
32-DMP- Normas Fundamentais do CPC e Poderes do Juiz Reflexos Sobre a Reforma-Prot7978.2018	0	8	0
33-2º Encontro de Gestão de Processos Prot. 8428.2018	0	12	0
34-Congresso LTR – magistrados - Prot.6765.2018	38	32	0
35-Curso para Oficial de Justiça-prot.8691.2018	10	0	0
36-ISO 22301 Prot 8257.2018 EXTERNO – CANCELADO	0	45	0
37-Introdução à Segurança da Informação – Prot. 8823.2018	0	0	0
38-Previdência Privada-Prot_9166_2018	1	0	0
39-Contratações - Aderência Jurisprudencial a Acórdãos vs Excesso de Rigor Jurídico-Prot.9304	7	19	0
40-Seminário Nacional Prot. 9296.2018	0	74	0
41-DMP- Teoria Geral do Direito Processual Eletrônico -Prot_ 9678_ 2018	0	13	0
42-Curso Completo de Contratação de Treinamento e Desenvolvimento Prot. 9683	0	1	0
	0	18	0
	0	3	0

ESTATÍSTICA DOS PARTICIPANTES DOS CURSO EM 2018		MAGISTRADOS(AS)	SERVIDORES(AS)	EXTERNOS
CURSOS:				
43-Violências no Trabalho - Enfrentamento e Superação - Prot. 9652		8	20	32
44-Treinamento Brigadistas de Incêndio-Prot. 9999.2018		0	36	0
45-Curso Governança e Gestão de riscos no Setor Público Prot9871.2018-IN COMPANY		0	23	0
46-Como fiscalizar e Gerenciar os Cont. Administrativos. Prot 9939.2018-IN COMPANY		0	15	0
47-Como fiscalizar e Gerenciar os Cont. Administrativos. Prot 9989.2018-IN COMPANY		0	22	0
48-Capacitação no evento Fórum de Gestão de Pessoas Prot_10506.2018		3	10	0
49-PJE 2.0 EAD Prot 10242.2018		0	76	0
50-Atualização em Ferramentas de Pesquisa Patrimonial-Prot.10778.2018		36	5	0
51-Curso Governança Pública-Prot 11254.2018 IN COMPANY		0	15	0
52-XVII EBJUT - Prot. 09533.2018 – EXTERNO – CANCELADO		0	0	0
53-Curso Aspectos Teóricos e Práticos da Admissibilidade do Recurso de Revista - Prot. 10547.2018		0	14	0
54-Conferência Agile Trends Gov – Prot. 10834.2018		0	3	0
55-Licitação e Contratação de Obras e Serviços de Engenharia. Prot. 12133.2018 EXTERNO		0	2	0
56-Formação de Gestores Públicos e Ordenadores de Despesas Prot 12114.2018- IN COMPANY		0	10	0
57-Legislação de Pessoal Avançada-Prot 12203.2018 - IN COMPANY		0	0	0
58-Execução Orçamentaria e Financeira no SIAFI - Prot. 12123 In Company		1	13	0
59-Contratação de serviços de acordo com a Nova IN05 - Prot. 12283.2018 In Company		0	0	0
60-24º Congresso Internacional ABED de Educação à Distância-Prot12297.2018 EXTERNO		0	2	0
61-XV Seminário de Administração Orçamentaria Financeira. e de Contratação Pública-Prot. 11857.2018 EXTERNO		0	1	0
62-60 Acórdãos mais relevantes do TCU no tema de Licitações e Contratos - Prot1 12428.2018		0	15	0
63-Desenvolvimento Gerencial – Prot. 12860.2018 EXTERNO		0	1	0
64-Liderança e coaching para gestores Prot.12859.2018 EXTERNO		0	2	0
65 -Oficina de Teletreabalho-Prot. 12719.2018		7	105	0
66-II Congresso Internacional de Direito e Tecnologia Prot. 12399.2018 EXTERNO		0	3	0
67-Prática e manuseio do Dispositivo Elétrico Incapacitante (SPARK) e Primeiros Socorros Prot 9801.2018		0	7	0
68-XXIII Congresso Nacional do Cerimonial-Prot13860.2018 -EXTERNO		0	1	0
69-II Congresso Internacional das EJUDES-Prot13612.2018		22	44	0
70-DMP- Agrupamentos e relacionamentos empresariais perante o Direito do Trabalho - Prot. 14027.2018		0	24	0
71-3º encontro de Gestão de processos - Prot. 14234.2018		9	30	0
72-As Relações Interpessoais e a Mediação de Conflitos - Prot 14851.2018- externo		0	1	0
73-Redação de relatório de auditoria - Prot15206.2018 EXTERNO		0	2	0
74-Seminário Obras públicas: auditoria, fiscalização e responsabilização-Prot. 15573.2018 CANCELADO		0	0	0
75-Sistemas Conectados à Rede - Módulo Integrado - Prot. 15653.2018 - externo		0	2	0
76-Primeiros Socorros – Prot. 13554.2018		0	29	0
77-Curso de Libras Básico para a Justiça do Trabalho - Prot. 12416.2018 e 5560.2018		0	0	0
78-Curso Prático do PJe SAO-PJe e eGestao - Prot. 16156.2018		0	11	0
79-Gestão Integrada de Almoxarifado e Patrimônio - Prot. 16025 – externo		0	1	0
80-Inventário e Reavaliação no Setor Público-Prot 16126.2018		0	12	0
81-III Seminário Internacional - Prot. 17022.2018 Lavoro – externo (EM CURSO)		0	0	0
82-Curso de Produção de Conhecimento destinado a Agentes de Segurança - Prot. 16663.2018 (EM CURSO)		0	0	0
83-As Metamorfoses e Crises das Relações Individuais e Sindicais-Prot. 18308.2018		3	21	2

2. CUMPRIMENTO DA CARGA HORÁRIA

O art. 3º da Resolução ENAMAT nº 09/2011 estabelece que “os Magistrados do Trabalho vitalícios deverão frequentar atividades de formação continuada pelo período mínimo de 30 horas-aula por semestre, em atividades presenciais e/ou a distância, cabendo às Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho o controle e o registro da formação continuada”.

Visando a dar efetividade a essa norma, e estendendo as ações de capacitação até os limites dos objetivos institucionais da Ejud, foram oferecidas, no exercício letivo de 2018:

- Para magistrados: 250 horas-aula
- Para servidores: 1.210 horas-aula
- Para público externo: 19 horas-aula

3. QUANTITATIVO DE PARTICIPANTES EM EVENTOS

Em relação ao número de participantes nos eventos de capacitação/formação realizados diretamente pela Ejud13, registrou-se o seguinte número de emissão de certificados:

- Servidores: 1.253
- Magistrados: 234
- Público Externo: 153

4. ORÇAMENTO EXECUTADO PELA EJUD

É de se destacar que, além dos cursos oferecidos pela Ejud13 para capacitação de magistrados e servidores, houve também cursos contratados e custeio de eventos externos, bem como pagamentos de diárias e outras despesas correlatas, importando nos seguintes valores empenhados/liquidados (obtidos do Sistema Hórus):

Capacitação de servidores

- Cursos e Eventos Capacitação 2018: R\$ 569.173,76
- Diárias Capacitação: R\$ 245.795,80
- Diárias Colaborador Eventual sem Vínculo: R\$ 253,22
- Diárias Colaborador Eventual com Vínculo Federal: R\$ 2.515,85
- Indenização Transporte Capacitação Servidor: R\$ 19.922,93
- Locomoção Urbana Servidor: R\$ 12.698,99
- Recebimento de Débito 2018: R\$ 2.450,52

Total realizado com servidores em 12/12/2018: R\$ 852.811,07

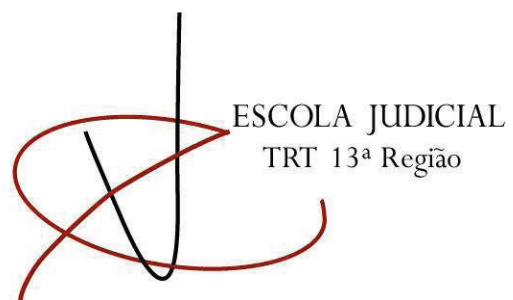
Aperfeiçoamento de Magistrados

- Cursos Aperfeiçoamento Magistrados: R\$ 84.495,86
- Diárias Aperfeiçoamento Magistrados: R\$ 221.454,02
- Diárias Colaborador Eventual com Vínculo Federal: R\$ 2.880,09
- Indenização Transporte Aperfeiçoamento Magistrados: R\$ 5.414,76

Total realizado com magistrados em 12/12/2018: R\$ 314.244,73

João Pessoa, 13 de dezembro de 2018

Aryoswaldo José Brito Espínola
Coordenador da Ejud da 13ª Região



ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 13ª REGIÃO

RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2017

Diretor:

Desembargador UBIRATAN MOREIRA DELGADO

Vice-Diretor:

Juiz PAULO HENRIQUE TAVARES DA SILVA

CONSELHO PEDAGÓGICO:

Desembargador Wolney de Macedo Cordeiro

Juiz ADRIANO MESQUITA DANTAS

Juiz ANTONIO CAVALCANTE DA COSTA NETO

Juíza ROBERTA DE PAIVA SALDANHA

Servidor Abilio de Sá Neto

1. EVENTOS REALIZADOS

A Escola Judicial promoveu diversos eventos, com destaque para os Cursos de Formação Continuada para Magistrados. Os servidores também tiveram oportunidade de participarem dos cursos e palestras oferecidos pela Escola, conforme tabela abaixo:

CURSO	PERÍODO	INSTRUTOR	HORA AULA	MODO EDUCATIVO	Nº DE PARTICIPANTES (COM DIREITO A CERTIFICADO)
1. Curso de Cálculos de Liquidação Trabalhista no Pje-Calc	6 a 9.2	Pedro Alves da Silva	25	Presencial	11 S
2. Tomada de Contas Anual Atualizado de Acordo com a Novíssima Decisão Normativa Nº 154/2016 e 156/2016-TCU	6 e 7.2	Guilherme Henrique de La Roque Almeida	16	Presencial	18 S
3. Formando Conciliadores	6.2 a 5.3	Vídeos	30	auto-instrucional	104 S

4. Direção Defensiva e Evasiva	24.4	DUARTE NASCIMENTO JANUÁRIO JÚNIOR	8	Presencial	12 S
5. Curso de Segurança Aplicada para Oficiais de Justiça do Trt – 13ª Região.	28, 29 e 30.3	Duarte Nascimento Januário Júnior, Tayrone Da Silva Damasceno, Onivan Elias De Oliveira E Vinícius César De Moura Santana	72	Presencial	40 S
6. GESTÃO DE OBRAS PÚBLICAS SEM ERRO - Fiscalização de contratos de obras públicas e serviços de engenharia”.	20 e 21.02	André Pachioni Baeta	20	Presencial	5 S
7. CANCELADO					
8. Aula Magna - Reforma Trabalhista	9.3	Noemia Aparecida Garcia Porto	2	Presencial	7 M 32 S
9. PJe-JT - Módulo Intermediário-Servidores do 1º Grau	6 a 26.3	Bruno Rafael de Araújo Sales	16	EAD	35 S
10. I Encontro de Gestão Processual	22 a 24.3	Ana Claudia Braga, Agenor da Costa, Marcelo Camiato, Ricardo Oliveira, Renan Cartaxo e Wolney Macedo	15	Presencial	23 M 43 S

11. Palestra - Prog. de Suces. da Força de Trab. no TRT13	23.3	Ana Cláudia Braga Mendonça	3	Presencial	46 S
13. Reciclagem Segurança	28.8 a 1.9	Paulo César Oliveira Trigueiro, Adilson César Moreira Pereira e Antônio Dantas Cordeiro	36	Presencial	53 S
15. Processo Judicial Eletrônico na Justiça do Trabalho – PJe-JT – Funcionalidades	27.3 a 7.4	Renan Cartaxo Marques Duarte	8	Presencial	121 S
17. Efetividade na Execução-Teoria e Prática-Prot.4942.2017	27 e 28 de abril	Wolney De Macedo Cordeiro, Lindinaldo Da Silva Marinho, Anna Carolina Marques Gontijo, Ana Paula Cabral Campos, Ricardo Ramos Da Cunha	10	Presencial	7 M 59 S
18. Gestão e Fiscalização de Obras-Prot.5050.2017	29 a 31 de maio	Daniel Paglia	24	Presencial	24 S
19. Gestão do Tempo - EAD Prot 4401.20176 a 26 de março	6 a 26 de março	autoinstrucional	20	EAD	3 M 104 S

20. PEC 2872016 - Reforma Previdenciária - Prot. 5337.2017	20 de abril	Guilherme Guimarães Feliciano	2	Presencial	11 M 38 S 7 EXT.
21. (CANCELADO) Curso Auditoria de Obras Públicas Prot.5492.2017					
25. IV Sem. Geral de Formação Continuada - Prot. 6464.2017	31 de maio e 2 de junho	Roberto da Silva Fragale Filho, Marcos Vinícius Barroso, Ângela Vidal Gandra da Silva Martins, Zéu Palmeira Sobrinho ...	24	Presencial	18 M 38 S
26. Aplicação do NCPC-EAD - Prot.6559.2017	22 de maio a 16 de junho	AUTOINSTRUCIONAL	31	EAD	31 S
27. Simposio Internacional de Direito-Prot.6154.2017	30 e 31 de maio	Mario Garmendia Arigón, Ney Maranhão, Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho ...	20	Presencial	1 M
31. XIII Cong.Bras. dos Asses. de Com. da Justiça-Prot.8164	28 a 30 de junho	-	2	Presencial	1 S

35. Dominando o Mapeamento de Processos com BMPN2 - Prot.9381.2017	26 a 28 de julho	Fabiano Dias	24	Presencial	13 S
36. Solução de Gestão de Processos Judiciários no SAO-PJe - referente ao prot.9553.2017	17.7	Agenor da Costa Júnior Abílio Sá Neto	2	Presencial	4 M 48 S
38. Calculos Trabalhistas- Prot.9956.2017	7 E 8 DE AGOSTO	Marylady Medeiros da Silva	12	Presencial	24 S
39. Curso Básico de Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos-Prot. 10123.2017	17 e 18 de agosto	Paulo Sérgio de Monteiro Reis	16	Presencial	29 S
40. Ciclo de Debates sobre a Reforma Trabalhista - Prot. 10239-2017	27.7 3.8 17.8	Wolnwy Macedo, Paulo Henrique, Antônio Cavalcante, Sérgio Cabral, Paulo Américo Maia, Ubiratan Moreira Delgado	12	Presencial	41 M

43. Desenvolvimento de Competências de Gestão e Liderança-Prot.10444.2017	I Encontro: 9, 16 e 23 de outubro II Encontro: 10, 17 e 24 de novembro	Jair Rodrigo Scherer e Fábio Telles e Souza	24 por turma	Presencial	7 M 29 S
44. Congresso Int. das Ejuds 6, 13 e 19 - Prot. 11968.2017	30 e 31 de outubro	Ben-Hur Silveira Claus Cláudio Mascarenhas Brandão; Vóila Bonfim Cassar; Wolney de Macedo Cordeiro, ...	14	Presencial	14 M 26 S
45. Cálculos de Liquid. Trabalhista no PJE CALC-2ª ver. Prot. 10931.2017	21 a 24 de agosto	Pedro Alves da Silva	32	Presencial	22 S
46. SIGEP - Prot. 10872.2017	1º a 30 de agosto	autoinstrucional	30	EAD	36 S
47. SIGEP -Prot 10.805.2017	30 de agosto à 1º de setembro de 2017	Eduardo Hatada, Henrique Fernandes Monteiro e Lúcia Helena Costa.	15	Presencial	24 S
48. Gestão de Riscos e Cont. Int. na Adm. Púb.-Prot.11490.2017	Turma I: 18 a 20 de setembro Turma II: 21 e 22 de	Sandro Tomazele De Oliveira Lima	T I com 24 T II com 16	Presencial	52 S

	setembro					
49. A Inteligência Emocional para a Autogestão e a Autoconsciência - Prot.11279_2017	T I: 14/9 a 9/11 T II: 6/11 a 28/11	Verônica Tavares Cavalcanti e Renato Cavalcanti de Macêdo.	32	Presencial	51 S	
50. Workshop de Gestao de processos prot.11674.2017	18 e 22 de setembro	Agenor da Costa Júnior e Bruno Rafael de Araújo Sales.	6	Presencial	27 S	
52. Trabalho Decente e os Impactos da Ref. Trabalhista - Prot.016.00082.2017	1º de setembro	Camila Pereira Abagaro, Delaide Alves Miranda Arantes, Isa Maria de Oliveira e Paulo César Zambroni de Souza.	8	Presencial	60 E 10 M 47 S	
53. Jornadas Formativas Ibero Americanas Prot.11258.2017	2 e 3 de outubro	Vários	10	Presencial	1 M	
55. Curso Manuseio de Armas Letais-Prot.12057.2017	19 e 20 de outubro	Álvaro Cavalcante Filho e Guaracy Medeiros de Assis	16	Presencial	5 S	
56. Coloquio Regimes de Crescimento Desigualdade e Mercado de Trabalho no Brasil e da India P12226.2017;	2 de outubro	Gerald Bernard Rodgers, Janine Mireille Rodgers, Alexandre de Freitas Barbosa, Marcos Ferreira da Costa Lima, Roberto Veras de Oliveira, Roseli de Fátima Corteletti	6	Presencial	19 E 9 S	
57. Curso SCMP - Sistema de Controle de Material e Patrimônio p12281	11 a 15 de setembro	Fabiano Ricardo de Oliveira Bellezia	40	Presencial	11 S	

58. Impactos da nova Instrução Normativa 05/2017 nas contratações públicas - p12281	13 a 15 de setembro	Madeline Rocha Furtado	25	Presencial	S 12
59-Engenharia do Ar Condicionado-EXTERNO					CANCELADO
61. Reforma Trabalhista em Debate – CG Prot. 13200.2017	28 e 29 de setembro	Wolney Cordeiro, Ubiratan Moreira Francisco de Assis Barbosa Júnior, David Sérgio Coqueiro dos Santos, George Falcão Coelho Paiva, Sérgio Cabral dos Reis, Clóvis Rodrigues Barbosa, Paulo Henrique Tavares da Silva, Paulo Nunes de Oliveira, Sidney Soares de Toledo, Vânia Vilma Nunes Teixeira, João Dantas.	12	Presencial	239 E 4 M 52 S
62. Planej. e Contrat. de Serv. de TI - Integração IN4 e Res 182-Prot.12744.2017	23 a 27 de outubro	Leandro Pfeifer Macedo	40	Presencial	20 S
63. Reforma Trabalhista em Debate-JP Prot.14183.2017	26 e 27 de outubro	Wolney Cordeiro, Ubiratan Moreira, Francisco de Assis Barbosa Júnior, David Sérgio Coqueiro dos Santos, George Falcão	16	Presencial	8 M 62 S

		Coelho Paiva, Sérgio Cabral dos Reis, Clóvis Rodrigues Barbosa, Paulo Henrique Tavares da Silva, Paulo Nunes de Oliveira, Antônio Cavalcante da Costa Neto, Marcello Wanderley Maia Paiva, Marcelo Rodrigo Carniato, Lindinaldo Silva Marinho.			
65. Curso Governança e Planejamento das Contratações prot.14879.2017	20 a 22 de novembro	Luciano Elias Reis	24	Presencial	31 S
67. Minicurso “Instituições Laborais, Desigualdade de Gênero e Mercado de Trabalho em uma Perspectiva Internacional” Prot. 13624/2017	3 e 4 de outubro	Gerald Bernard Rodgers, Janine Mireille Rodgers	8	Presencial	1 M 6 S
68. Curso de Encadernação- Prot.14437.2017	27 a 29 de novembro	Jandilma Medeiros de França Pereira	12	Presencial	6 S
69. SIGEP – Turma II-Prot. 12983/2017	13.9 a 13.10	Autoinstrucional	30	EAD	39 S
70. I Congresso Internacional de Direito e Tecnologia Prot.15411.2017	23 e 24 de novembro	Palestrantes diversos em Congresso	16	Presencial	3 S
71. Curso COMO ELABORAR TERMO DE REFERÊNCIA E PROJETOS BÁSICOS - IN05	11 de dezembro a 13 de dezembro	Paulo Roberto Teixeira	25	Presencial	2S

72. Workshop de Governança - Prot. 17372	11 de dezembro	Des. Wolney de Macedo Cordeiro	1	Presencial	3M 57S
73. Palestra Desafios da Justiça do Trabalho na Atualidade	6 de dezembro	Des. James Magno Araújo Farias	1	Presencial	5M 24S

CURSOS EXTERNOS:

CURSOS	PERÍODO	INSTRUTOR	HORA AULA	MODO EDUCATIVO	Nº DE PARTICIPANTES (COM DIREITO A CERTIFICADO)
12. Exec. Orç., Financ. e Cont. de forma Integ. na Adm. Pub.-Prot. 3384.2017-EXTERNO	28 a 31.3	Marízio Martins	33	Presencial	4 S

14. Simpósio de Processo Civil- EXTERNO	16 e 17.3	Liliane Busato, Ilton Norberto Robl Filho, Clayton Maranhão, Sandro Marcelo Kozikoski ...	24	Presencial	1 M
16. Curso Administração Financeira e Orçamentária Prot.4407-EXTERNO	22 a 24.5	Marcelo Barros Marques	24	Presencial	2 S
22. Curso Contratação Direta sem Licitação Prot 6007.2017- EXTERNO	25 e 26 de maio	Jorge Ulisses Jacoby Fernandes	16	Presencial	1 S
23. Curso Casp - Análise e Interpretação de Balancetes e Balanços - externo Prot.5795.2017	5 a 8 de junho	FRANCISCO GLAUBER LIMA MOTA	32	Presencial	1 S
24. Curso _Formação de Instrutor de Armamento e Tiro_-externo Prot.5793.2017	26 de junho a 02 de julho	Marcos Aurélio, Alexandre Martins, Andre Júlio, etc	84	Presencial	1 S
28. Curso Contratação Direta sem Licitação Prot 6371.2017 – externo	25 e 26 de maio	Jorge Ulisses Jacoby Fernandes	16	Presencial	1 S

29. LTR - Prot. 5725-2017 - EXTERNO	19 a 21 de junho	Ives Gandra da Silva Mar5ns Filho, Nelson Mannrich, Marlos Augusto Melek, ...	16	Presencial	10 M
30. Curso _Formação de Instrutor de Armamento e Tiro_-externo Prot.06880.2017 -	7 a 16 de julho	-	90	Presencial	1 S
32. Gestão Tributaria de Contratos e Convenios-Prot.8807.2017 EXTERNO	12 a 14 de julho	Alexandre Marques Andrade Lemos	24	Presencial	1 S
33. 13º Semin. Prot. Brasil e Sem. E-social e seu Impacto na SST- Prot.9362.2017 - EXTERNO	16,17 e 18 de agosto	Márcia Bandini; Osny Ferreira Camargo; Antônio Pereira do Nascimento; Mário Fantazzini; Jófilo Moreira Lima Júnior	21	Presencial	1 S
34. 2º Sem. Nacion. de Pericias Trab. de Seg. e Saude no Trabalho- Prot.9404.2017 EXTERNO	17 de agosto	Edwar Abreu Gonçalves, Marcos Henrique Mendanha, João Baptista Opitz Neto, Antonio Carlos Vendrame	8	Presencial	1 S
37. XIV Semana de Adm. Orç., Financ. e de cont. Publicas- Prot.9164.2017 EXTERNO	1º a 04 de agosto	Jackson Figueiredo Junior, Renato Usier, Andrea Ache , ...	32	Presencial	1 S

41. Siafi Web - prot. 10066.2017 .2017 EXTERNO	21 a 25 de agosto	-	20	Presencial	1 S
42. 1º Sem. Paraib. de Licit. e Contra. Públicas-Prot.10269.2017-EXTERNO	14 a 16 de agosto	Benjamin Zymler, Jorge Ulisses Jacoby Fernandes; Jessé Torres Pereira Júnior; José Anacleto Abduch Santos. ...	24	Presencial	8 S
51. Curso Gestão de Competencia - Prot. 11488-EXTERNO	23 a 25 de outubro	André Luiz de Freitas	25	Presencial	1 S
54. 44º -CONIP - Congresso de Inovação no Poder Prot. 10178.2017-EXTERNO	27 e 28 setembro	vários	16	Presencial	4 S
60. Modelagem de Processos Para Automação – lpe03 - EXTERNO	19 e 10 de novembro	Carlos Eduardo Mortari Eduardo Britto Kelly Sganderla André Braun Fabiano Dias Luciano Gomes	16	Presencial	2 S

64. Tesouro Gerencial-Prot. 14631.2017 -EXTERNO	31 de outubro e 01 de novembro	Dayvison Spindola Soares Bezerra	16	Presencial	2S
66. XIV de Administração Orçamentária, Financeira e de Contratações Públicas Prot.14182.2017-EXTERNO	27 a 30 de novembro	Palestrantes diversos em Congresso	32	Presencial	1 S

2. CUMPRIMENTO DA CARGA HORÁRIA MÍNIMA - ENAMAT

Nota explicativa: A Resolução ENAMAT nº 13/2011, de 13 de dezembro de 2013, estabelece em seu Art. 1º que o Art. 3º da Resolução ENAMAT nº 09/2011 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Os Magistrados do Trabalho vitalícios deverão frequentar atividades de formação continuada pelo período mínimo de 30 horas-aula por semestre, em atividades presenciais e/ou a distância, cabendo às Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho o controle e o registro da formação continuada”.

Foram oferecidas no exercício letivo de 2017:

- Para magistrados: (233) horas-aula
- Para servidores: (1.404) horas-aula
- Para público externo (20) horas-aula

3. QUANTITATIVO DE PARTICIPANTES EM EVENTOS

Houve participações em eventos de capacitação/formação pela Ejud13 em 2017, resultando em direito à emissão de certificados, de:

- Servidores: (1.654)
- Magistrados: (138)
- Público Externo: (325).

4. ORÇAMENTO EXECUTADO PELA EJUD

É de se destacar que, além dos cursos oferecidos pela Ejud13 para capacitação de servidores, houve também cursos contratados e eventos externos, bem como a aquisição de acervo eletrônico, importando o valor empenhado/liquidado no ano de 2017 pelo TRT, o seguinte:

CAPACITAÇÃO DE SERVIDORES

- Diárias (Colaborador Eventual): R\$ 17.798,24
 - Diárias: R\$ 251.874,34
 - Obrigações Patronais ao Colaborador Eventual: R\$ 528,00
 - Cursos: R\$ 459.630,64
- Total realizado com servidores em 2017: *R\$ 729.831,22*

Quanto ao aperfeiçoamento de Magistrados foi realizado o seguinte montante:

APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS

- Diárias: R\$ 151.302,58
 - Diárias (Colaborador Eventual): R\$ 12.146,40
 - Acervo Eletrônico Editora Revista dos Tribunais: R\$ 88.300,00
 - Cursos: R\$ 41.569,84
 - Cursos (Recursos Descentralizados): R\$ 118.080,00
- Total realizado com magistrados em 2017: *R\$ 411.398,82*

João Pessoa, 26 de fevereiro de 2018

Aryoswaldo José Brito Espínola
Coordenador da Ejud da 13ª Região

As relações de emprego e o controle de convencionalidade: análise da aplicabilidade das convenções 148 e 155 da OIT

Marylad Medeiros da Silva¹

Raphael Bruno Veloni²

Francisco José Garcia Figueiredo³

RESUMO: O presente texto tem como objetivo discorrer o Controle de Convencionalidade à luz da Teoria de Valério Mazzouli, bem como a sua distinção com o entendimento, ainda não pacificado, do Supremo Tribunal Federal a respeito do tema. Abordam-se as novas modalidades de controle normativo no Brasil que se convencionou denominar Controle de Convencionalidade e Controle de Supralegalidade (STF). Igualmente, exibe as Convenções de 148 e 155 da Organização Internacional do Trabalho, das quais o Brasil é signatário e tratam do direito à cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Demonstra-se que os fatos geradores desses adicionais são distintos, pois a insalubridade visa tutelar a saúde do trabalhador, ao passo que a periculosidade tem por escopo remunerar o trabalhador que esteja exposto a situações que o coloquem em situação de risco.

PALAVRAS-CHAVE: Relações de trabalho. Controle de Convencionalidade. Adicionais de insalubridade e periculosidade. Cumulação.

The labor relations and the conventionality control: analysis of the applicability of ILO conventions 148 and 155

ABSTRACT: This text aims at discussing the Conventionality Control in light of the Theory of Valerius Mazzouli as well as its distinction with the understanding, not yet settled, of the Federal High Court in relations to this theme. It addresses the new arrangements of regulatory control in Brazil that may be called the Conventionality Control and the Superlegality Control (STF). Also, it displays the Conventions 148 and 155 of the International Labor Organization, both of which Brazil is a signatory and deals with the rights to accumulation of health and risk premiums. It is shown that the triggering events for these premiums are distinct, because the health premium seeks to protect the health of workers, while the risk premium has the goal of compensating workers who are exposed to situations that put them at risk.

KEYWORDS: Labor relations. Conventionality Control. Health and risk premiums. Rights to accumulation

¹ Bacharela em Direito pelo Instituto de Educação Superior da Paraíba (IESP); especialista em Direito Processual do Trabalho pela Faculdades Integradas de Patos (FIP); servidora do TRT 13ª Região; engenheira civil pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB); professora da pós-graduação em Direito do Trabalho e Previdenciário do IESP.

² Aluno do curso de Direito do IESP.

³ Doutorando em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra; mestre em Ciências Jurídicas (UFPB); professor da UFPB.

1 INTRODUÇÃO

A obra *Morte na enfermaria* (MUNCH, 1893) demonstra primordialmente o trágico efeito do evento morte, mas também realça o fardo, por vezes igual ou até maior, da vida acometida por determinadas moléstias. Em outros termos, questiona-se o condicionamento do risco de morte como mais relevante que a vida desprovida de dignidade.

É dessa conclusão que aparentemente partem algumas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – ao dispor sobre a cumulatividade dos adicionais de periculosidade e insalubridade. Essa opção busca compensar o risco suportado pelo empregado de perder a vida, bem como o risco de ter possivelmente uma vida sobrecarregada de limitações advindas da relação de emprego.

Dessa maneira, o presente trabalho tem por fito demonstrar a viabilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, sem descuidar de demonstrar posições divergentes, como aquela adotada pela própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde se encontra inserida no § 2º do art. 193 a determinação de escolha entre a periculosidade ou a insalubridade, isto é, a necessária opção por um dos adicionais de risco aos quais se submete, simultaneamente, o empregado.

Ponto fulcral diz respeito à força normativa dos tratados internacionais que versam sobre Direitos Humanos, dando-se enfoque, nessa oportunidade, às convenções da OIT.

O conflito entre as fontes do Direito Internacional Público e as do Direito Interno ganhou respaldo no pós Segunda Guerra, devido ao reconhecimento da força normativa das primeiras e a ampliação de seus conteúdos, principalmente nos temas afetos aos Direitos Humanos.

Sobre esse assunto surgiram diversos entendimentos. Alguns propõem existir autonomia entre os planos interno e internacional, como assim trata o Dualismo. Para essa concepção inexistente conflito entre os planos, só admitindo a aplicação de normas internacionais no plano interno após promulgação de lei formal sobre o tema. Há autores que relativizam os rigores dessa posição ao defenderem uma possível internalização por outros institutos, como o Decreto pelo Presidente da República.

Em sentido inverso, surge o Monismo com a proposta de existência de um plano jurídico, admite-se, portanto, o conflito entre as normas do Direito Interno e Internacional. Sobre a matéria, já houve quem entendesse pela supremacia da soberania dos Estados, como para o Monismo Nacionalista. A supremacia das normas do Direito Internacional, por sua vez, é proposta pelo Monismo Internacionalista, da qual se desprende uma nova corrente no plano nacional ao aplicar o diálogo das fontes em substituição aos métodos clássicos de resolução de conflitos.

Essa última posição é intitulada de Monismo Internacionalista Dialógico (MAZZUOLI, 2015). Será o objeto primordial desse trabalho conjuntamente com as demais construções doutrinárias e jurisprudenciais brasileiras, em detrimento das correntes clássicas que, apesar de sua indiscutível importância, não se adequam perfeitamente à realidade nacional. Resta analisar alguns precedentes do STF e do TST sobre a matéria, com intento de esclarecer o trato dado pelo judiciário brasileiro a respeito do assunto.

2 RITO DE INTERNALIZAÇÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS NA ORDEM BRASILEIRA

A atual Constituição Federal (CF), no artigo 84, incisos VII e VIII, antevê a competência privativa do Presidente da República para “manter relações com Estados estrangeiros e acreditar seus representantes diplomáticos”, além de “celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional” (BRASIL, 1988). Por conseguinte, ao Executivo compete negociar e assinar os Tratados Internacionais, bem como decidir o momento apropriado para submetê-los ao Congresso Nacional, objetivando referendá-los.

Uma vez aprovado o tratado pelo Poder Legislativo e publicado o correspondente Decreto Legislativo no Diário Oficial da União (DOU), dá-se início à fase denominada de ratificação, concluindo-se o processo pelo qual o tratado passa a vigor perante as entidades signatárias.

Ratificado, o Presidente da República, ainda sob sua competência privativa (inciso IV do art. 84 da CF), deve editar o Decreto promulgador da dita norma,

oportunidade em que passará a ser exigível internamente, desde que sua vigência perante a comunidade internacional também já se tenha implementada.

Importa ressaltar que ao acrescentar o § 3º ao art. 5º da Constituição Federal, a Emenda Constitucional nº 45/2004 acarretou na possibilidade de os Tratados ou Convenções Internacionais que versarem sobre Direitos Humanos, quando votados e aprovados em dois turnos, na Câmara e no Senado, por três quintos dos votos – *quorum* qualificado –, “passarem (desde que ratificados e em vigor no plano internacional) de um *status* materialmente constitucional para a condição (formal) de tratados ‘equivalentes às emendas constitucionais’”. (MAZZUOLI, 2011b, p. 73).

O advento dessa Emenda Constitucional representa a primeira vez que a Constituição passou a explicitar o *status* do tratado internacional de Direitos Humanos, aprovado pelo quórum qualificado. Porém, remanesceu a celeuma em relação a qual *status* deve possuir os tratados de Direitos Humanos quando aprovados pelo quórum simples ou qualificado. Resta, ainda, a dúvida sobre os tratados que, apesar de versarem sobre os Direitos Humanos, foram aprovados em data anterior à referida Emenda.

Esse acréscimo Constitucional representa o marco inicial de um novo controle aplicado às normas internas: o Controle de Convencionalidade concentrado, cujo tema foi abordado pela primeira vez por Valério Mazzuoli, e exige que a norma legal possua compatibilidade com os tratados de Direitos Humanos, que tenha sido devidamente ratificado e esteja em pleno vigor no país.

Assim, o Controle de Convencionalidade representa a obrigatoriedade de as normas internas observarem a compatibilização com os tratados que versem sobre proteção aos Direitos Humanos, em vigor no ordenamento nacional. E aquelas que forem contrárias aos tratados, apesar de continuarem vigentes, no plano formal não possuem validade.

3 CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE NA EXPERIÊNCIA JURÍDICA BRASILEIRA

A temática referente ao Controle de Convencionalidade passou a ter relevância no continente Americano com o julgamento do caso “Almonacid Arellano e Outros contra o Governo do Chile”, no ano de 2006, pela Corte Interamericana de

Direitos Humanos, onde ficou estabelecida a obrigatoriedade de o Poder Judiciário exercer o controle entre as normas internas e os tratados sobre Direitos Humanos (I/A COURT H.R., 2006).

Mazzuoli (2015) enfatiza que desde o julgamento do caso em comento que a Corte Internacional entende ser dever dos juízes e tribunais locais a aplicação do Controle de Convencionalidade, por constituir ordem pública internacional. Assim, a responsabilidade internacional do Estado ter-se-á concretizada, caso seja afastado o controle, sob qualquer pretexto.

Veja-se, *in verbis*, esse momento antes descrito:

[...] el Poder Judicial debe ejercer una especie de “control de convencionalidad” entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En esta tarea, el Poder Judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana. (I/A COURT H.R., 2006).

No Brasil, a celeuma a respeito do Controle de Convencionalidade teve início com a publicação da Emenda Constitucional nº 45/2004, que alterou dispositivos do art. 5º da atual Constituição Federal, o que trouxe, diante do novo texto do seu §3º, a possibilidade de os tratados internacionais que versarem sobre Direitos Humanos, se aprovados por *quorum* qualificado, passarem a ter equivalência às Emendas Constitucionais.

Assim, a redação do parágrafo em comento, longe de dirimir um entendimento, trouxe graves divergências quanto à relação ao grau de hierarquia que a Carta Magna conferiu aos tratados de proteção dos Direitos Humanos.

A temática admite divergências doutrinárias e jurisprudenciais, à exceção de quando o tratado internacional que verse sobre Direitos Humanos, venha a ser aprovado com o quórum de três quintos em cada casa (quórum qualificado), e devidamente ratificado e promulgado pelo Presidente da República, possuindo, então, equivalência de Emenda, nos termos do mencionado dispositivo constitucional, *in verbis*:

Art. 5º [...] § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (BRASIL, 1988).

O primeiro posicionamento a se discutir é o do Supremo Tribunal Federal (STF), favorável à corrente que entende que os tratados internacionais que versem sobre Direitos Humanos possuem o *status* de supralegalidade, ou seja, encontram-se em um nível hierárquico intermediário: abaixo da Constituição, mas acima de toda a legislação infraconstitucional.

Nesse sentido, posicionou-se o Pleno do Supremo Tribunal Federal, ao decidir nos processos HC 87.585-TO e RE 466.343-SP, no dia 03.12.2008, quando foi vencedora a tese do Ministro Gilmar Mendes que defendia que os tratados internacionais que versavam sobre Direitos Humanos, com vigência no País, tinham valor superior à lei ordinária, com força para estagná-la, apesar de se situarem abaixo da Constituição Federal.

Tal entendimento, nas palavras do professor doutor Luis Flávio Gomes, “possui o significado de uma verdadeira revolução na pirâmide jurídica de Kelsen, que era composta (apenas) pelas leis ordinárias (na base) e a Constituição formal (no topo)” (GOMES, 2009).

A outra corrente defende que tais tratados têm índole e nível de norma constitucional. Adiante-se, desde já, que é a esse último entendimento que este trabalho se filia, o qual tem como defensor o doutor em Direito Internacional e Pós-Doutor pela Universidade de Lisboa, Valério Mazzuoli, bem como Luiz Guilherme Marinoni, Pós-Doutor pela Universidade Estatal de Milão.

Em sua tese, Mazzuoli entende que não importa qual o *quorum* que aprove os tratados internacionais que versem sobre Direitos Humanos; o certo é que eles, após a aprovação, passam a vigorar desde que devidamente ratificados.

[...] ratificados pelo Estado brasileiro e em vigor entre nós têm índole e nível de normas constitucionais, quer seja uma hierarquia somente material (o que ele chama de ‘*status* de norma constitucional’) quer seja tal hierarquia material e formal (que ele nomina de ‘equivalência de emenda constitucional’). Não importa o quórum de aprovação do tratado. (GOMES, 2011 apud MAZZUOLI, 2011b, p.12).

A hierarquia material a que se refere diz respeito ao tratado possuir *status* de norma constitucional, que independe do quórum qualificado de aprovação, de acordo com o que preceitua o art. 5º, § 2º, da atual Carta Magna.

Nesse caso, não sendo os tratados aprovados como emenda à Constituição, a norma decorrente do controle da Convencionalidade em relação à proteção dos Direitos Humanos não integra formalmente a Carta Magna, estabelecendo apenas paradigma de controle difuso de Convencionalidade.

A hierarquia material e formal de um tratado internacional de Direitos Humanos, denominada por Mazzuoli de equivalente à Emenda Constitucional, decorre de comando expresso, inserto no § 3º do art. 5º da Constituição, apresentando-se, dessarte, de modo muito mais amplo do que a hierarquia material acima aventada.

Esse entendimento implica no fato de que todos os tratados internacionais de Direitos Humanos que forem devidamente ratificados pelo Brasil, passam, imediatamente, a acumular o *status* de, no mínimo, norma materialmente constitucional, segundo previsão contida no § 2º do artigo retrocitado. Terá, todavia, *status* material e formal constitucionalmente falando se a aprovação congressional se der segundo o *iter* procedimental localizado no § 3º desse mesmo art. 5º. Nesse último caso, passará a ter, como antes aludido, equivalência de Emenda Constitucional, consistindo paradigma do controle concentrado de Convencionalidade.

À vista disso, aos tratados com equivalência de emenda são atribuídos três principais efeitos, além daqueles conferidos às normas contidas na Carta Magna.

O primeiro diz respeito à possibilidade de os tratados poderem reformar a Constituição logo após a sua aprovação pelo quórum previsto no § 3º acima citado, naquilo em que houver conflito, com base no princípio da primazia da norma mais favorável (princípio internacional *pro homine*), que visa à proteção da pessoa, em especial os menos favorecidos.

Frise-se que tal efeito é justificado porque, nesse caso, os tratados de Direitos Humanos ratificados passam a integrar formalmente a Constituição, já que equivalem às Emendas Constitucionais, possuindo, pois, a sua mesma potencialidade jurídica.

Mazzuoli (2015, p. 932) vai mais adiante ao afirmar categoricamente que o referido efeito independe de a ratificação ter ocorrido em data anterior ou posterior à Emenda 45/2004, bastando apenas que o tratado em vigor tenha sido aprovado de

acordo com o quórum qualificado previsto no § 3º do art. 5º da CF, para que possuam *status* material e formalmente constitucional.

Maior problema poderia se deparar nas situações em que a norma constitucional se apresentar de forma mais benéfica do que o tratado ratificado. Entretanto, o doutrinador em questão chama a atenção quanto ao fato de que o *status* de norma constitucional atribuído aos tratados de Direitos Humanos ratificados pelo Estado não implica que eles possam reformar a Constituição vigente, “[...] mas sim aplicar, em caso de conflito entre o tratado e o texto constitucional, a norma que, no caso, mais proteja os direitos da pessoa humana [...]” (MAZZUOLI, 2015, p. 934), tendo-se em vista o princípio *pro homine*.

Ademais, os tratados que versam sobre Direitos Humanos possuem cláusulas que preveem a compatibilização entre as suas normas e as existentes no ordenamento jurídico interno – são as chamadas, por Valério Mazzuoli (2015, p. 934), de cláusulas diálogo –, permitindo a comunicação entre as referidas fontes e evitando que uma tenha prevalência sobre a outra, mas que se encontre a melhor alternativa em prol da proteção do ser humano e, em especial, dos menos favorecidos.

Existe ainda uma preocupação do autor em deixar claro que os tratados que versam sobre Direitos Humanos possuem em seu corpo cláusulas de compatibilização entre as normas internacionais e as de direito interno. Assim, torna-se impossível que um ordenamento tenha prevalência sobre o outro e admite-se que em situação em que existam contradições, os ordenamentos – internacional e interno – dialoguem e resolvam qual a melhor norma para se aplicar ao caso concreto.

Esse mesmo raciocínio seria aplicado a qualquer seara do Direito, não se diferenciando, dessa maneira, em relação às normas trabalhistas, já que elas têm por propósito maior garantir a saúde do trabalhador, que representa um direito humano com alicerce no princípio da dignidade da pessoa humana e nos direitos sociais (art. 6º, CF).

E ainda, sendo a universalização das regras do Direito do Trabalho, um dos objetivos da OIT, que busca sempre o respeito e aplicação dos princípios e direitos fundamentais ao trabalhador, não poderia essa Organização permitir que “eventuais normas das convenções adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho

fossem menos favoráveis à proteção dos seus direitos em relação às normas do Direito interno de seu país.” (MAZZUOLI, 2013, p. 85).

Com esse propósito, de proteção ao trabalhador, é que o art. 19, § 8º, da Constituição da OIT (Decreto nº 25.696/48) assim estabelece:

Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação. (BRASIL, 1948).

O segundo efeito diz respeito à impossibilidade da denúncia dos tratados que versem sobre Direitos Humanos, pois está pautado no fato de possuírem força equivalente à Emenda Constitucional e, dessa forma, serem cláusulas pétreas do texto constitucional, independentemente do modo de assimilação interna. Noutras palavras, quer tenham sido internalizados nos termos do § 2º, quer nos do § 3º do art. 5º da Carta Magna, esse efeito subsistirá.

De acordo com Mazzuoli (2015, p. 939), por serem cláusulas pétreas, os tratados que versem sobre Direitos Humanos não são denunciáveis, quer nos termos do § 2º ou 3º do art 5º. Para ele, “o que difere é que, uma vez aprovado o tratado pelo *quorum* do § 3º, sua denúncia acarreta a responsabilidade do Presidente da República, o que não ocorre na sistemática do § 2º do art. 5º”.

A terceira e última consequência em se atribuir aos tratados de Direitos Humanos, em vigor no país, equivalência de Emenda Constitucional implica que serão paradigmas do controle concentrado de Convencionalidade, autorizando os legitimados do art. 103 da Constituição da República a propor no STF “as ações do controle abstrato (v.g., ADIn, ADECON, ADPF etc.), a fim de invalidar *erga omnes* as normas infraconstitucionais com eles incompatíveis.” (MAZZUOLI, 2011b, p. 53).

Assim, a problemática do Controle de Convencionalidade no Brasil teve início com a Emenda 45/2004, e representa a compatibilidade das normas internas com os conteúdos dos tratados internacionais que versem sobre Direitos Humanos e que, obviamente, tenham sido ratificados pelo Governo, estando em pleno vigor no País.

3.1 Traços distintivos entre a teoria de Mazzuoli e o entendimento do STF

Entre as teorias de Mazzuoli e o entendimento do STF – considerando a tese majoritária conduzida pelo Ministro Gilmar Mendes –, percebe-se a existência de posicionamentos diferentes. Os pontos mais importantes dessa distinção foram traçados pelo renomado jurista, professor Luiz Flávio Gomes (GOMES, 2009).

O quadro a seguir representa uma visão mais aprimorada dessas diferenças:

Quadro 1 – Diferenças apuradas nas visões do STF e Valério Mazzuoli sobre o Tratado Internacional dos Direitos Humanos

TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS, RATIFICADOS E VIGENTES NO BRASIL	
POSIÇÃO DO STF (CONFORME posição do Min. Gilmar Mendes, no RE 466.343-SP e HC 87.585-TO)	TESE DEFENDIDA POR VALÉRIO MAZZUOLI
Valor supralegal, salvo se aprovado por quórum qualificado	Todos possuem valor constitucional
Servem de paradigma (apenas) para o controle difuso de Convencionalidade (ou de supralegalidade)	Há distinção entre Controle de Convencionalidade e controle de supralegalidade
Reconhece o controle difuso de Convencionalidade (ou de supralegalidade), controle de legalidade, e o controle de constitucionalidade	Existem quatro controles: de legalidade, de supralegalidade, de Convencionalidade e de constitucionalidade
O controle difuso de Convencionalidade pode ser invocado perante qualquer juízo e deve ser feito por qualquer juiz	O controle tanto pode ser difuso como concentrado, independentemente do <i>quorum</i> de aprovação desse tratado
Controle de Convencionalidade concentrado tem o mesmo significado do controle de constitucionalidade concentrado	Todos os tratados de Direitos Humanos são materialmente constitucionais e, quando aprovados por <i>quorum</i> qualificado, são formal e materialmente constitucionais

Fonte: Dados da pesquisa

Enquanto Mazzuoli entende que todos os tratados internacionais de Direitos Humanos ratificados e vigentes no País possuem valor constitucional, o STF reconhece, salvo se aprovado por quórum qualificado, que a esses tratados deve ser

conferido apenas valor supralegal, encontrando-se abaixo da Constituição, mas acima das normas infraconstitucionais.

Repise-se quanto ao fato de que os tratados em estudo, para o STF, só terão nível de Emenda Constitucional quando aprovados com quórum qualificado. Diferentemente da doutrina de Valério Mazzuoli, que entende ser o Controle de Convencionalidade inerente aos tratados que versem sobre Direitos Humanos, enquanto que a supralegalidade diz respeito a todos os demais tratados.

Segundo o seu entendimento,

[...] os tratados internacionais comuns ratificados pelo Estado brasileiro é que se situam num nível hierárquico intermediário, estando abaixo da Constituição, mas acima da legislação infraconstitucional, não podendo ser revogados por lei posterior (posto não se encontrarem em situação de paridade normativa com as demais leis nacionais). Quanto aos tratados de direitos humanos, entendemos que os mesmos ostentam o *status* de norma constitucional, independentemente do seu eventual *quorum* qualificado de aprovação.

[...] A um resultado similar se pode chegar aplicando o princípio [...] da supremacia do direito internacional e da prevalência de suas normas em relação a toda normatividade interna, seja ela anterior seja posterior.” (MAZZUOLI, 2011a, p. 399).

Esse posicionamento leva à conclusão, segundo Mazzuoli (2011a, p. 400), que as normas internas devem observar, quando da sua formação, os limites formais (ou procedimentais) aliados a dois limites verticais materiais: “a) a Constituição e os tratados de Direitos Humanos (pois alçados ao nível constitucional); e b) os tratados internacionais comuns de estatuto supralegal” (MAZZUOLI, 2011a, p. 400).

Portanto, a partir do momento em que não houver a compatibilização da lei interna com os tratados internacionais – ratificados e vigentes no País – que versam sobre Direitos Humanos, a lei poderá continuar a existir, pelo fato de a sua elaboração ter observado todas as normas processuais legislativas previstas na Carta Magna. Entretanto, não terá qualquer validade se estiver em desacordo com os tratados de Direitos Humanos, pois eles possuem *status* constitucional ou, como já visto, supralegal.

A vigência e a validade da lei, segundo Mazzuoli (2011a, p. 400), somente serão possíveis quando respeitada a dupla compatibilidade vertical/material, ou seja, a compatibilidade da lei com a Constituição e com os tratados de Direitos Humanos

em vigor no país e com os demais instrumentos internacionais ratificados pelo Estado brasileiro.

Assim, enquanto que perante o STF “Controle de Convencionalidade tem o mesmo significado do controle de constitucionalidade concentrado (porque os tratados com aprovação qualificada equivalem a uma Emenda Constitucional)”, para “Valério Mazzuoli todos os tratados de Direitos Humanos são materialmente constitucionais e, quando aprovados por *quorem* (sic) qualificado, são formal e materialmente constitucionais.” (GOMES, 2009).

O professor Luiz Flávio Gomes bem define essa divergência de entendimento ao afirmar que

Valério Mazzuoli e Celso de Mello estão no tom maior. Gilmar Mendes (e a maioria votante do STF) está no tom menor. A diferença é de tom. De qualquer modo, todos fazem parte de uma orquestra jurídica espetacular: porque finalmente tornou-se realidade no Brasil a terceira onda (internacionalista) do Direito, do Estado e da Justiça. (GOMES, 2009).

A principal distinção entre o entendimento do STF e a tese de Valério Mazzuoli, é que para aquele os tratados de Direitos Humanos serão supralegais se não aprovados pelo quórum qualificado, enquanto que este discorda e os eleva ao patamar de norma materialmente constitucional. Para Mazzuoli, os tratados que não versarem sobre Direitos Humanos são supralegais, para o STF, contudo, têm força de lei.

4 RELAÇÃO DE EMPREGO E A APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES 148 e 155 DA OIT, SEGUNDO A TEORIA DE MAZZUOLI

A OIT tem como atividade principal, no âmbito internacional, a elaboração de convenções e tratados com objetivo principal de “promover justiça social entre os Estados, de maneira equitativa e de modo que não exista concorrência desleal entre eles.” (MAZZUOLI, 2015, p. 1127).

O Brasil ratificou, após aprovação do Congresso Nacional, as Convenções 148 e 155 da OIT promulgadas pelos decretos presidenciais nº 93.413/86, e nº 1254/94, respectivamente.

Quanto a sua atuação, utilizando uma linguagem simples, deve-se dizer que a OIT atua no âmbito internacional, criando normas que tem o principal objetivo de regulamentar as relações de trabalho, tais como convenções, resoluções e regulamentos

Nesse cenário, passa-se, a partir de agora, a discutir acerca dessas convenções, levando-se em conta a teoria antes discorrida sobre o Controle de Convencionalidade e seus efeitos, em especial quanto à possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade.

4.1 A Convenção 148 da OIT

A Convenção 148 da OIT visa à proteção dos trabalhadores em relação aos riscos capazes de acometer a sua saúde, contidos na esfera do ambiente de trabalho. Para atingir o seu objetivo, estabeleceu regras universais que necessitam ser observadas e aplicadas efetivamente por todos os que se encontrem envolvidos nesse processo: empregados e empregadores.

Sendo assim, para a efetivação de um ambiente de trabalho digno e saudável, devem ser estabelecidos critérios que sejam constantemente atualizados e revisados, permitindo fixar limites para a exposição dos trabalhadores à contaminação do ar, ruídos exacerbados e vibrações nos locais de trabalho, por meio de uma legislação específica e moderna sobre as condições de trabalho, considerando-se, sempre na medida do possível, conforme dispõe o art. 8º, 3, do Decreto nº 93.413/86: “qualquer aumento dos riscos profissionais resultante da exposição simultânea a vários fatores nocivos no local do trabalho” (BRASIL, 1986).

Essas medidas não de ser tomadas sempre após consulta e/ou contratação de profissionais especializados, designados pelos empregados e/ou empregadores, por meio das organizações que os representam.

De acordo com o art. 9º da supracitada Convenção, deve-se, na ocorrência de riscos profissionais, buscar a utilização da melhor tecnologia para se eliminar todos os efeitos nocivos ao trabalhador, seja devido à contaminação do ar, seja decorrente de ruídos e/ou vibrações, mesmo que tenha que se valer da utilização de medidas complementares de organização do trabalho. (BRASIL, 1986).

A fim de se evitar maiores abstrações, a Convenção define de forma objetiva, em seu art. 3º, o que seja contaminação do ar, ruído e vibrações, *in verbis*:

- a) a expressão "contaminação do ar", compreende o ar contaminado por substâncias que, qualquer que seja seu estado físico, sejam nocivas à saúde ou contenham qualquer outro tipo de perigo;
- b) o termo "ruído" compreende qualquer som que possa provocar uma perda de audição ou ser nocivo à saúde ou contenha qualquer outro tipo de perigo;
- c) o termo "vibrações" compreende toda vibração transmitida ao organismo humano por estruturas sólidas e que seja nociva à saúde ou contenha qualquer outro tipo de perigo. (BRASIL, 1986).

A Convenção ultrapassou, assim, a barreira da então legislação brasileira, que exigia apenas que os empregadores atenuassem ou neutralizassem esses males, com o fornecimento e a conservação dos equipamentos de proteção individual pessoal (EPIs). Essa medida ainda remanesce, mas passa a ser exigível apenas nas situações em que não seja possível a adoção de outras técnicas, caracterizando os casos de excepcionalidade, na forma do seu art. 10.

Necessário que empregadores e Estado, em conjunto, busquem a efetividade e eficácia no ambiente de trabalho, seja por medidas eficientes de higiene e segurança, seja por meio de uma legislação eficaz e, conforme determinação na referida Convenção, em havendo descumprimento sejam impostas sanções proporcionais.

Assim, a Convenção 148 da OIT possui como foco principal a proteção do trabalhador, buscando melhorias nas condições do meio ambiente do trabalho de forma a alcançar a dignidade do ser humano, direito fundamental da Constituição Federal brasileira, insculpido no inciso III de seu artigo 1º.

4.2 A Convenção 155 da OIT

Já a Convenção 155 da OIT trata, expressamente, da segurança e saúde do trabalhador, bem como do meio ambiente de trabalho, trazendo o operário como seu objeto precípuo e primordial ao buscar, em sua defesa, o estabelecimento de normas capazes de lhe proporcionar condições mínimas à sua existência, suprindo as suas necessidades básicas e oportunizando o direito ao trabalho com saúde ou, porque não dizer, ao trabalho e à saúde.

Essa relação trabalho/saúde foi bem esclarecida na Convenção, mais precisamente na alínea “e” do seu art. 3º, que trata o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, de uma forma bastante ampla, abrangendo “não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.” (BRASIL, 1994).

Observe-se que a atual Constituição brasileira, ainda em data anterior à Convenção 155, já demonstrava preocupação com a saúde do trabalhador, tratando da matéria dentro do capítulo referente à Ordem Social, colocando-a como um direito social (art. 6º), cuja responsabilidade pertence a todos, inclusive ao Estado, de acordo com o disposto no seu art. 196.

De forma a minorar os riscos do trabalho, buscando sempre um ambiente “hígido e seguro” ao trabalhador, o legislador constituinte enumera no art. 7º da atual Carta Republicana os direitos dos trabalhadores, sejam urbanos, sejam rurais.

Dentre tais direitos apontam-se os adicionais de penosidade – ainda não regulamentado –, de insalubridade e de periculosidade, tal como se infere dos incisos XXII e XXIII do mencionado artigo.

Ainda dispõe no art. 193 que “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (BRASIL, 1988).

Preocupada em ver protegida a saúde do trabalhador, a Convenção 155 repete – o que já estava previsto na Convenção 148 –, no art. 11, “b”, a necessidade de serem “levados em consideração os riscos para a saúde, decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes”. (BRASIL, 1994).

Dessume-se, pois, que as convenções evidenciam a possibilidade (obrigatoriedade) de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, quando existir diferentes agentes nocivos no ambiente de trabalho, como forma de compensação pelo desgaste à saúde e/ou pela possibilidade de morte do trabalhador que esteja exposto a cada um dos fatores de risco simultaneamente.

4.3 Os adicionais e a CLT

As agressões que o ambiente de trabalho pode acarretar à saúde, principalmente diante das constantes evoluções tecnológicas e modificações que

permeiam a forma do trabalho, trazem junto uma preocupação no sentido de se fazer essencial uma constante fiscalização por parte das autoridades e/ou órgãos competentes, bem assim pelas partes que assinam o contrato – empregado e empregador.

Ora, ao pactuar entre si um contrato, é certo que poderá haver nessa relação certas obrigações impostas pelo empregador. Mas, essas obrigações devem ser regidas por critérios necessários ao seu correto cumprimento, sob pena de, assim não sendo, extrapolar os limites de um meio ambiente de trabalho saudável, hígido, implicando diretamente na saúde e segurança do trabalhador.

Entretanto, há de se observar que muitas das vezes essas tarefas estão intrinsecamente ligadas a riscos que, se conhecidos pelos empregados e empregadores, devem ser combatidos por meio de medidas e equipamentos de proteção.

Porém, nem todas as atividades possuem os seus riscos eliminados, motivo que leva o trabalhador à percepção de adicionais de periculosidade ou insalubridade, estabelecidos em conformidade com a legislação brasileira.

Na Constituição Federal esses adicionais, como aludido antes, estão previstos no tópico referente aos direitos dos trabalhadores – art. 7º, XXIII –, incluindo-se a remuneração a maior, também, para atividades penosas. Estas, até o presente, ainda não foram regulamentadas, sequer foi definida a sua conceituação legal.

Ademais, a percepção do adicional de penosidade está prevista apenas para os servidores públicos federais, regidos pela Lei 8.112/90, desde que prestem serviço em zonas fronteiriças ou “em localidade cujas condições de vida o justifiquem”, nos exatos termos do art. 71 (BRASIL, 1990).

Na CLT os adicionais de insalubridade e periculosidade estão na Seção XIII, arts. 189 e 193, respectivamente, *in verbis*:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

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 [...]. (BRASIL, 1943).

Em relação ao adicional de insalubridade, o seu conceito está imbuído dos princípios que norteiam o campo da saúde ocupacional, que conceitua a higiene do trabalho como

[...] uma ciência que trata do reconhecimento, da avaliação e do controle dos agentes agressivos passíveis de levar o empregado a adquirir doença profissional, quais sejam: Agentes físicos – ruído, calor, radiações, frio, vibrações e umidade. Agentes químicos – poeira, gases e vapores, névoas e fumos. Agentes biológico – micro-organismos, vírus e bactérias. (SALIBA; CORRÊA, 2015, p. 11).

Assim, impõe a CLT que se deve buscar a eliminação ou neutralização dos riscos insalubres. Mas, quando não mais for possível tais medidas ou as condições insalubres de trabalho estiverem além dos limites estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, é devido ao empregado o recebimento de adicional no percentual de 20% (vinte por cento), 30% (trinta por cento) ou 40% (quarenta por cento), correspondendo respectivamente aos graus mínimo, médio e máximo, calculados com base no salário mínimo nacional.

De acordo como o art. 193 supratranscrito, o direito ao adicional de periculosidade estará configurado quando estiverem presentes, de forma permanente, o contato com inflamáveis e explosivos. Além desses, também são agentes geradores do direito ao referido adicional: o contato com a energia elétrica, nos termos da Lei 7.369/85; bem como nas operações que envolvam radiação ionizante e substâncias radioativas, nos limites estabelecidos na Orientação Jurisprudencial 345 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Portanto, o adicional de periculosidade é devido ao trabalhador que estiver exposto às condições de perigo discriminadas na Norma Regulamentadora nº 16 do Ministério do Trabalho, assegurando-lhe um acréscimo de 30% sobre o salário base, nos termos do art.193, § 1º, da CLT.

Todavia, adicionais de insalubridade e periculosidade possuem caráter transitório, devendo permanecer o direito a sua percepção apenas enquanto perdurar os riscos à saúde ou à integridade física.

Quanto à possibilidade de cumulação, dispõe o art. 193, §2º, da CLT que “O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido”. (BRASIL, 1943).

Nessa linha de entendimento tem decidido o Tribunal Superior do Trabalho, conforme as decisões dos RR 624-74.2013.5.030.10 e RR 2250-81.2011.5.1.20.027:

RECURSO DE REVISTA. ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Nos termos do artigo 193, § 2º, da CLT, não é possível acumular a percepção dos adicionais de insalubridade e periculosidade, devendo o trabalhador optar pelo que lhe é mais benéfico. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (BRASIL, TST, 2015).

RECURSO DE REVISTA. ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. CUMULAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. A lei trabalhista que rege a matéria é o art. 193, § 2º, da CLT, que estabelece expressamente a não acumulação dos adicionais de periculosidade e de insalubridade, prevendo, assim, a opção pelo empregado entre os dois adicionais, de modo que o reclamante deverá optar pela parcela que lhe for mais favorável. A opção pode ser exercida na execução, assegurada a dedução do título anteriormente recebido, a fim de evitar-se o enriquecimento sem causa. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. [...]. (BRASIL, TST, 2015).

Tal determinação consolidada implica na conclusão de que, em consonância com a legislação brasileira, não é possível o empregado perceber os dois adicionais ao mesmo tempo, independente de o ambiente de trabalho estar exposto a agentes insalubres e perigosos concomitantemente. Assim, deve o trabalhador optar pelo recebimento de um deles, sendo o mais coerente optar pelo que lhe for mais vantajoso.

4.4 Precedentes do TST e TRT da 13ª Região

Existem, portanto, duas correntes distintas em relação à possibilidade de cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

A primeira se acosta na letra de lei pura, constante no art. 193, § 2º, da CLT, que permite ao empregado, quando exposto a agentes nocivos à sua saúde e atividades que coloquem em risco a sua vida, optar pelo adicional que entender ser mais benéfico. Ou seja, ao empregado é dado o direito de optar pelo que seja mais vantajoso entre uma indenização por estar com a sua saúde numa situação de fragilidade ou por estar constantemente expondo em risco a sua vida.

A segunda, defendida por Mazzuoli e, em certa medida, acolhida pelo STF, embora com entendimentos divergentes, que prevê a possibilidade de cumulação dos adicionais quando o empregado estiver exposto às duas situações, conforme explanado no tópico anterior.

Nesse sentido é que o TST ao adotar o “entendimento sobre o controle difuso de convencionalidade” (MAZZUOLI, 2015, p. 429), decidiu, por unanimidade, pela possibilidade de acumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, nos termos da decisão constante no RR 1072-72.2011.5.02.038:

RECURSO DE REVISTA. CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE. PREVALÊNCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS E SUPRALEGAIS SOBRE A CLT. JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA DO STF QUANTO AO EFEITO PARALISANTE DAS NORMAS INTERNAS EM DESCOMPASSO COM OS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS. INCOMPATIBILIDADE MATERIAL. CONVENÇÕES NOS 148 E 155 DA OIT. NORMAS DE DIREITO SOCIAL. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. NOVA FORMA DE VERIFICAÇÃO DE COMPATIBILIDADE DAS NORMAS INTEGRANTES DO ORDENAMENTO JURÍDICO. A previsão contida no artigo 193, § 2º, da CLT não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, que, em seu artigo 7º, XXIII, garantiu de forma plena o direito ao recebimento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, sem qualquer ressalva no que tange à cumulação, ainda que tenha remetido sua regulação à lei ordinária. **A possibilidade da aludida cumulação se justifica em virtude de os fatos geradores dos direitos serem diversos.** Não se há de falar em bis in idem. No caso da insalubridade, o bem tutelado é a saúde do obreiro, haja vista as condições nocivas presentes no meio ambiente de trabalho; já a periculosidade traduz situação de perigo iminente que, uma vez ocorrida, pode ceifar a vida do trabalhador, sendo este o bem a que se visa proteger. A regulamentação complementar prevista no citado preceito da Lei Maior deve se pautar pelos princípios e valores insculpidos no texto constitucional, como forma de alcançar, efetivamente, a finalidade da norma. Outro fator que sustenta a inaplicabilidade do preceito celetista é a introdução no sistema jurídico interno das Convenções Internacionais nos 148 e 155, com *status* de norma materialmente constitucional ou, pelo menos, supralegal, como decidido pelo STF. A primeira consagra a necessidade de atualização constante da legislação sobre as condições nocivas de trabalho e a segunda determina que sejam levados em conta os “riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes”. Nesse contexto, não há mais espaço para a aplicação do artigo 193, § 2º, da CLT. Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento. (BRASIL, TST, 2014, grifo nosso).

A decisão está pautada na Constituição Federal que, no art. 7º, XXIII, garante o recebimento dos adicionais de insalubridade, penosidade e periculosidade, não fazendo qualquer ressalva quanto à possibilidade de cumulação.

Negar a cumulatividade, ademais, seria descumprir o Texto Maior que prevê a saúde como direito social em seu art. 6º e, em seu art. 7º, onde são postados pelo constituinte os direitos que visam à garantia de uma melhor condição social do trabalhador, os adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, pagos em forma de remuneração, quando houver exposição aos agentes causadores dos consequentes danos, tal como estabelecido em seu inciso XXIII.

Vê-se, ainda, que as decisões vão sendo pacificadas e começam a fazer valer a Convenção 155 da OIT, em seu artigo 11, b, que prevê ser necessário levar em “consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes”, norma essa supralegal, conforme entendimento do STF ou com força de norma materialmente constitucional, no entendimento de Mazzuoli.

Quer um ou outro posicionamento, o mais importante é que a Convenção, apesar de não revogar a lei – CLT –, possui “eficácia paralisante”, conforme afirmado pelo Ministro Cláudio Brandão.

Na CLT consta expressamente a previsão de se optar pelo adicional que for mais favorável ao trabalhador, nos termos do art. 193, § 2º, tal como antes já expresso. Todavia, o ministro Cláudio Brandão entendeu, naquela decisão, que a referida norma, acrescentada à CLT em 22.12.1977 (Lei nº 6.541), não fora recepcionado pela atual Constituição.

Ao adotar o entendimento sobre o controle difuso de Convencionalidade, o TST declarou que o referido artigo da CLT

[...] além de incompatível com a Constituição de 1988 (que garante de forma plena o direito ao recebimento dos adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade, sem qualquer ressalva no que tange à cumulação é também inconvenção, por violar dois tratados de direitos humanos (Convenções 148 e 155 da OIT) que admitem critérios e limites dos riscos profissionais em face da exposição simultânea a vários fatores nocivos. (MAZZUOLI, 2015, p. 429)

Ademais, não se pode negar juridicamente os efeitos causados pela ratificação, pelo Brasil, das Convenções 148 e 155, ambas da OIT. Quer se entenda que possuam o *status* de supralegalidade ou que possuam força de Emenda Constitucional (corrente defendida por Valério Mazzuoli) ou, ainda, que têm natureza

de norma materialmente constitucional, a lei doméstica deve obediência às referidas Convenções, em face do Controle de Convencionalidade.

Como asseverado antes, o artigo 11, “b”, da Convenção nº 155 da OIT prevê que “deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea (grifei) a diversas substâncias ou agentes”, o que implica na possibilidade de se cumular os adicionais de insalubridade e periculosidade, como forma de proteção à saúde do trabalhador.

Também não se pode olvidar a possibilidade de pagamento em duplicidade quando se tratar de cumulação de insalubridade e periculosidade, pois possuem fatos geradores completamente diferentes.

Enquanto o adicional de insalubridade existe para compensar a precariedade concernente à saúde do trabalhador em relação a tudo o que for nocivo no meio em que trabalha, tendo sua base de cálculo no salário-mínimo, em percentuais de 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) ou 40% (quarenta por cento); a periculosidade é devida quando houver exposição, no ambiente de trabalho, a riscos que ponham em perigo a vida do empregado, sendo devido no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário base.

É nesse sentido que os Tribunais Regionais do Trabalho vêm acompanhando a tese que ganha força no TST, conforme se depreende da leitura da Súmula 40 do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 13ª Região:

ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE.
PERCEPÇÃO CUMULATIVA. POSSIBILIDADE. AGENTES NOCIVOS
DISTINTOS.

A percepção de forma cumulada dos adicionais de insalubridade e de periculosidade é possível quando decorrerem de agentes nocivos distintos.
(BRASIL, 2016)

Esse entendimento, que representa um grande avanço em relação à matéria, foi sumulado em decorrência de dois precedentes, o RO-0016300-46.2014.5.13.0006 (DEJT 15.12.2014); RO-0131478-03.2015.5.13.0008 (DEJT 16.05.2016), cuja decisão foi pela não procedência do pedido, mas por pautar-se no fato de que os agentes causadores dos referidos adicionais eram os mesmos.

De acordo com Valério Mazzuoli (2016), não seria razoável entender que o Colendo TST permaneça a desprezar “por completo o princípio basilar da Justiça do Trabalho da primazia da norma mais favorável ao trabalhador”.

Nesse passo, os tratados internacionais da OIT, em especial aqueles que dizem respeito à cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, por constituírem Direitos Humanos, devem observar o Controle de Convencionalidade. Entretanto, entende Mazzuoli (2015, p. 1138) que “em havendo conflito entre uma convenção internacional do trabalho ratificada e as leis internas nacionais, deverá prevalecer a norma mais favorável”.

É nesse norte que caminham, paulatinamente, as decisões do judiciário trabalhista, como forma de minorar e/ou compensar economicamente os efeitos nocivos dos ambientes de trabalho à saúde do empregado.

5 CONCLUSÃO

Todo e qualquer risco inerente à relação de emprego deve ser eliminado ou ao menos minorado pelo empregador, mediante utilização de medidas e equipamentos de proteção. A problemática surge no momento em que esses riscos, inerentes à atividade, não podem ser eliminados completamente.

A solução encontrada pelo legislador foi buscando a compensação por meio de adicionais, que não têm o intuito de afastar eventual indenização em caso de dano, mas retribuir ao empregado o risco de uma possível violação à saúde ou integridade física. Para tanto surgem, respectivamente, os adicionais de insalubridade e periculosidade, previstos no art. 7º, XXIII da CF/88 e na CLT. Interessante ressaltar que a disposição constitucional prescreve o cabimento do adicional também para atividades penosas, que até o momento anseia por regulamentação.

Os suportes fáticos que atraem a aplicação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, dos art. 189 e 193 da CLT, por vezes podem ser observados simultaneamente em uma mesma relação jurídica. Dessa constatação, mais adequado seria sua cumulação, por constituírem riscos autônomos.

Os tribunais, ao interpretar o art. 193, §2º, da CLT entenderam pela impossibilidade dessa cumulação, restando ao empregado a faculdade de escolher

o mais vantajoso economicamente. Essa posição encontra-se em desacordo com as Convenções 148 e 155 da OIT, que foram devidamente internalizadas por meio de decretos presidenciais.

As convenções, sensíveis à realidade fática de que uma possível morte ou vida acometida por determinadas moléstias são condições autonomamente desagradáveis, determinaram em primeiro momento obrigações ao empregador e ao Estado. Essas se resumem na tutela de um adequado ambiente de trabalho, que exige a eliminação de todos os efeitos nocivos ao trabalhador, sejam na contaminação do ar, de ruídos e/ou vibrações.

A ampliação do objeto da tutela da saúde do empregador é outra conquista advinda dessas convenções, ao prescrever não só o resguardo à incolumidade física, como também a integridade psíquica do empregado. Talvez a maior conquista das convenções encontre-se na disposição que cria a faculdade do empregado e o dever do empregador de cumular os adicionais de periculosidade e insalubridade, caso haja presença do duplo risco. (BRASIL, 1994).

Compreende-se que o tema sobre a força normativa e hierarquia de um tratado internacional são temas polêmicos, sendo digna de nota a oscilação do posicionamento do STF, onde ainda não há consenso sobre o assunto. Em decisão histórica, proferida em 03 de dezembro de 2008 (HC 87.585/TO e RE 466.343/SP), o STF mudou seu posicionamento, passando a admitir que os tratados internacionais sobre Direitos Humanos tenham valor hierárquico prevalente sobre a legislação nacional, quando aprovados por quórum qualificado.

Em contrapartida, há quem defenda a tese de que independentemente do quórum de aprovação dos tratados internacionais que versem sobre Direitos Humanos, estes possuem força de norma Constitucional.

É através do Controle de Convencionalidade que é analisada a validade de uma norma perante os tratados internacionais que o Brasil seja signatário. O Controle é uma realidade na esfera da Convenção Interamericana de Direitos Humanos, tratando-se de teoria inteiramente compatível com o ordenamento constitucional brasileiro, em especial por aplicação dos §§ 2º e 3º do artigo 5º da atual Constituição Federal.

Refere-se à espécie de controle cujo embasamento é o respeito aos Direitos Humanos e à soberania do Estado de Direito, admitindo que ao se tornar signatário

de uma convenção sobre Direitos Humanos, não se pode aceitar transgressões de um Estado a justificar promoção ou concessão de prática ou conservação de implicações de graves violações de Direitos Humanos em seu território, à revelia dos compromissos internacionais assumidos. Tal retrocesso implicaria em insulto à ordem constitucional, donde deriva a proteção da dignidade humana como fundamento da República.

Dessa forma, a lei interna deve compatibilizar-se com tratados internacionais – ratificados e vigentes no País – que versem sobre Direitos Humanos, sob pena de apesar de continuar a vigor no mundo jurídico, não possuir mais validade, pois esses tratados possuem *status* constitucional. A vigência e a validade das leis, segundo MAZZUOLI, somente serão possíveis quando respeitada a dupla compatibilidade vertical e material, ou seja, a compatibilidade da lei com a Constituição e com os tratados que versem sobre Direitos Humanos em vigor no país e com os demais instrumentos internacionais devidamente ratificados pelo Estado brasileiro.

Independente da teoria adotada para o conflito entre as normas de Direito Internacional Público e o Direito Interno, as Convenções afastam a aplicação do art. 193, §2º, da CLT que ainda encontram-se formalmente vigentes, todavia são materialmente invalidas. Se adotada a concepção que confere *status* de Emenda à Constituição aos tratados internacionais que versem sobre Direitos Humanos, assim como aquela que considera uma norma supra legal, será admitida a cumulação dos adicionais nessas especiais condições.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, em 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 19 nov. 2016.

_____. Decreto nº 25.696, de 20 de outubro de 1948. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 08 dez. 2015.

_____. Decreto nº 93.413, de 15 de outubro de 1986. Promulga a Convenção nº 148 sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho. **Diário Oficial da república Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 15 de outubro de 1986. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D93413.htm>. Acesso em: 11 dez. 2016.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 28 nov. 2016.

_____. Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. **Diário Oficial da república Federativa do Brasil**. Brasília, DF, em 29 de setembro de 1994; Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm>. Acesso em: 11 dez. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho, RR - 1072-72.2011.5.02.0384, da 7ª Turma. Relator: Min. Cláudio Mascarenhas Brandão. DEJT 03/10/2014. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 8 jun. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 624.74.2013.5.03.0102, da 5ª Turma. Relator: Min. Emmanoel Pereira. DEJT 21/08/2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso em: 12 nov. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho, Sexta Turma, RR – 2250-81.2011.5.12.0027, da 6ª Turma. Relatora: Min. Kátia Magalhães Arruda, DEJT 13/11/2015). Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada> >. Acesso em: 20 nov. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Súmula Nº 40**. 2016. A percepção de forma cumulada dos adicionais de insalubridade e de periculosidade é possível quando decorrerem de agentes nocivos distinto. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/portal-servicos/jurisprudencia/sumulas/sumula-n-o-40>>. Acesso em: 08 dez. 2016.

GOMES, Luiz Flávio. **Controle de convencionalidade**: Valério Mazzuoli "versus" STF. 2009. Disponível em: <http://ww3.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20090615165108665>. Acesso em: 11 dez. 2016.

I/A COURT H.R., Case of Almonacid Arellano et al. v. Chile. Preliminary Objections, Merits, Reparations and Costs. Judgment of September 26, 2006. Series C No. 154. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_ing.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2016.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Direito dos tratados**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011a.

_____. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 2. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011b.

_____. **Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine***. Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 3, jul/set 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/50181/013_mazzuoli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 11 dez. 2016.

_____. **Curso de direito internacional público**. 9. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

_____. **TST desrespeita tratados internacionais ao julgar o epagamento de adicionais**. Conjur, 2016. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-mai-13/valerio-mazzuoli-tst-desrespeita-tratados-adicionais>>. Acesso em: 05 dez. 2016.

MUNCH, Edvar. Museu Nacional de Arte, Arquitetura e Desenho, Oslo. 1893. (INV.: NG.M. 00940). Disponível em: <<http://samling.nasjonalmuseet.no/no/object/NG.M.00940>>. Acesso em: 12 dez. 2016.

SALIBA, Tuffi Messias. CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. **Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

A execução provisória no processo do trabalho e a (in)eficácia dos direitos do trabalhador: uma releitura em face do novo sistema processual

Marcelle Moura Costa¹
Jailton Macena de Araújo²

RESUMO: O presente texto estuda a resistência ideológica para se colocar em prática os direitos do trabalhador, mesmo diante do caráter normativo dos princípios constitucionais. A essa evidência, questiona-se: a manutenção da estrutura atual da execução provisória no direito processual do trabalho fere a sistemática processual trabalhista, assentada nos princípios da proteção e da efetividade da execução trabalhista à custa do sacrifício do acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho, bem como o célere recebimento de seu crédito alimentar? Em tempos de crise econômica se evidencia a consciência social que está por trás de muitos manejos processuais. Destarte, o presente artigo tem por objetivo avaliar a hermenêutica da efetividade do arcabouço normativo da execução trabalhista perante os instrumentos legais disponíveis ao executado (condenado pelo Judiciário no primeiro grau), que acabam por protelar ou até mesmo impedir a satisfação imediata do crédito reconhecido na sentença, durante a fase de conhecimento. Por fim, será discutida a aplicabilidade do sistema processual vigente ao processo do trabalho como forma de atribuir maior eficácia às decisões no âmbito trabalhista e, por conseguinte, viabilizar o acesso material do obreiro à justiça.

PALAVRAS-CHAVE: Execução provisória. Processo do trabalho. Eficácia.

The provisional execution in the labor process and the (in) effectiveness of the workers' rights: a re-reading in the face of the new procedural system

ABSTRACT: The present text studies the ideological resistance to put into practice the rights of the worker, even in face of the normative character of the constitutional principles. To this evidence, it is questioned: the maintenance of the current structure of provisional execution in procedural labor law violates the labor procedural system, based on the principles of protection and effectiveness of labor execution at the expense of the worker's access to Labor Justice, as well as the speedy receipt of your

¹ Graduada em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Estagiária do Escritório de Advocacia Simões Ferreira.

² Doutor e Mestre em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Professor do Curso de Direito, vinculado ao Departamento de Direito Processual e Prática Jurídica (DDPPJ) do Centro de Ciências Jurídicas da UFPB. Advogado. Orientador da pesquisa "A execução provisória no processo do trabalho e a (in)eficácia dos direitos do trabalhador: uma releitura em face do novo sistema processual" realizada no CPJ do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

food credit? In times of economic crisis the social conscience that is behind many procedural maneuvers is evident. Thereby, the purpose of this article is to evaluate the hermeneutics of the effectiveness of the normative framework of labor execution towards the legal instruments available to the executor (condemned by the Judiciary in the first degree), which end up delaying or even preventing the immediate satisfaction of the credit recognized in the sentence, during the investigation phase. Ultimately, the applicability of the current procedural system to the labor process will be discussed as a way of giving greater efficiency to decisions in the labor scope and, therefore, to enable the worker's material access to justice.

KEYWORDS: Provisional execution. Employment procedure. Efficacy.

1 INTRODUÇÃO

Em tempos de profundas mudanças legislativas, é clara a necessidade de adequação dos institutos jurídicos que tocam ao direito processual, em especial da execução provisória ocorrida no âmbito do Processo do Trabalho, em face das vicissitudes trazidas pelo Novo Código de Processo Civil, (Lei n. 13.105, de 16-03-2016).

Importa ressaltar de antemão, que a Instrução Normativa do Tribunal Superior do Trabalho, nº 39³, dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho, de forma não exaustiva. É cristalina a posição do TST nos considerandos da referida Instrução Normativa, quanto à obstaculização da aplicação dos arts. 520 a 522 e § 1º do art. 523 do CPC de 2015. No entanto, esta Corte quedou-se silente na fundamentação da sua manifestação, a qual está na contramão da jurisprudência pátria.

Pretende-se, a essa evidência, apontar o descompasso real entre a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, o qual no julgamento do HC 126292 permitiu a prisão após decisão de segundo grau, correlacionando o *argumentum* jurídico dessa decisão, e à jurisprudência do TST acerca da execução provisória.

³ A Instrução Normativa em questão está sendo objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade com pedido de liminar (ADI 5516), pois a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) sustenta haver vício formal e material de inconstitucionalidade da norma, que dispõe sobre a aplicação de dispositivos do novo Código de Processo Civil (CPC) ao processo do trabalho. Em suma, a Anamatra defende que cabe a cada magistrado de primeiro e segundo graus decidir, em cada processo, qual norma do CPC de 2015 seria ou não aplicada. De pronto a Associação pede, liminarmente, a suspensão da eficácia da Instrução Normativa 39 do TST e, no mérito, a decretação de sua nulidade. O atual relator da ADI 5516 é o ministro Ricardo Lewandowski, com o qual seguem conclusos os autos desde o dia 14-09-2016.

Isso porque, na lógica prescrita pelo STF, a execução sobre a pessoa (liberdade de ir e vir) pode ocorrer quando reafirmada em sede de recurso no segundo grau da jurisdição, contudo, na execução trabalhista, a qual recai sobre o patrimônio do devedor, é obstado o seu prosseguimento, não sendo possível permitir, de maneira efetiva, a restrição da propriedade nem a liberação de valores em favor do reclamante. Mencionado entendimento, evidencia o caráter patrimonial da execução trabalhista, em face do papel protetivo à dignidade do trabalhador, parte vulnerável na relação de trabalho.

Partindo-se da decisão do STF em que houve a relativização do direito à liberdade, a construção argumentativa será conduzida para o âmbito trabalhista, tendo em vista a natureza alimentar das verbas trabalhistas e a necessidade de satisfazer, em tempo hábil, o interesse do credor, aquele detentor de um título executivo. Deste modo, busca-se a efetivação no Processo do Trabalho dos princípios e garantias fundamentais presentes na Carta Magna, assim como demonstrar o modo como este ramo do direito pode ser forte aliado nesse propósito.

Em face da necessidade de se preservar o princípio da proteção ao trabalhador, a efetividade do processo, bem como a utilidade da execução, é mister que se aponte a necessidade da aplicação dos artigos 520 e seguintes do Novo CPC, no intuito de assegurar ao trabalhador, além da razoável duração do processo, o bem da vida objeto do litígio e garantido na tutela judicial, proferida na sentença e, eventualmente, reafirmada em acórdão, conforme prevê o princípio da celeridade e da efetividade processual, sem abandonar a segurança jurídica.

2 (IN)EFETIVIDADE DOS DIREITOS DO TRABALHADOR: PRINCÍPIO DA MENOR ONEROSIDADE AO DEVEDOR EM DETRIMENTO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR

Conforme é sabido, o processo de execução é posterior à fase de conhecimento, também denominada de processo de cognição, pois é o momento em que o magistrado tem um maior contato com as partes envolvidas no processo, tendo conhecimento dos percalços da lide, formará o seu convencimento e proferirá a sentença.

Caso o *decisum* de primeiro grau não seja cumprido voluntariamente, inicia-se o processo de execução. Sobreleve-se que a fase de execução no processo do trabalho pode ser determinada *ex officio* pelo juiz, sendo prescindível que a parte detentora do título executivo peça ao juízo de primeiro grau a sua execução, por já se subentender a sua pretensão. Importa registrar o conceito de execução elencado por Pereira (2013, p. 716):

O processo de execução objetiva a realização prática de atos concretos e satisfativos do direito do credor. É a realização da vontade concreta da lei. De nada adiantaria o Estado-Juiz apenas aplicar o direito subjetivo ao caso concreto no comando sentencial, se não houvesse uma forma de entrega forçada do bem da vida ao jurisdicionado na hipótese de inadimplemento do devedor.

O conceito traz a lume a finalidade da fase de execução, que é conceder o título executivo do credor, seja ele judicial ou extrajudicial. Esse momento processual visa justamente romper com a crise de satisfação do crédito, o qual morosamente se alastra pelo tempo. Isso porque a sociedade anseia pela efetividade do processo, posto que seja uma necessidade do Estado Democrático de Direito a entrega célere da prestação jurisdicional.

O princípio da duração razoável do processo é um direito fundamental, está previsto no Pacto de São José da Costa Rica (Convenção Americana sobre Direitos Humanos), e encontra-se ratificado no art. 5º, LXXVIII, da CRFB/88⁴.

A execução é um dos impasses a razoável duração do processo, é um contrário *sensu*, pois é nessa fase que a parte reclamada busca obstar a entrega do bem da vida ao credor, havendo a utilização de todos os meios processuais previstos no ordenamento jurídico capaz de postergar a quitação da dívida, mesmo que tenha condições para adimpli-la.

Na *praxis*, é comum o credor ter o seu crédito judicialmente reconhecido, mas não conseguir obtê-lo, muitas vezes o credor trabalhista é o empregado hipossuficiente que não tem acesso às informações necessárias ao deslinde do processo. Deste modo, a execução tem por fim precípua, nas palavras de Pereira

⁴ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

(2013, p.718): “a realização prática de atos concretos e satisfativos do direito do credor”.

Busca-se a humanização da execução, fase já ideologicamente recheada de protecionismo ao patrimônio, haja vista que tendo-se reconhecida a existência de um título executivo, de maneira provisória, se limita a execução à penhora, mesmo quando o crédito possui natureza alimentar.

Nesse sentido, houve a preocupação com a dignidade da pessoa humana do executado, com fulcro no art. 1º, III, da CRFB/88⁵, que procurou equilibrar a satisfação do direito do credor com a manutenção da dignidade do devedor, salvaguardando bens indispensáveis à subsistência mínima do devedor e de sua família. Assim, o art.

⁵ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

649⁶ do CPC de 1973 e o art. 833⁷, do CPC de 2015 elencam, de forma extensiva, os bens impenhoráveis. Isso porque no Estado contemporâneo, a execução incide sobre

⁶ Art. 649. São absolutamente impenhoráveis:

- I - os bens inalienáveis e os declarados, por ato voluntário, não sujeitos à execução;
 - II - as provisões de alimento e de combustível, necessárias à manutenção do devedor e de sua família durante 1 (um) mês;
 - III - o anel nupcial e os retratos de família;
 - IV - os vencimentos dos magistrados, dos professores e dos funcionários públicos, o soldo e os salários, salvo para pagamento de prestação alimentícia;
 - V - os equipamentos dos militares;
 - VI - os livros, as máquinas, os utensílios e os instrumentos, necessários ou úteis ao exercício de qualquer profissão;
 - VII - as pensões, as tenças ou os montepios, percebidos dos cofres públicos, ou de institutos de previdência, bem como os provenientes de liberalidade de terceiro, quando destinados ao sustento do devedor ou da sua família;
 - VIII - os materiais necessários para obras em andamento, salvo se estas forem penhoradas;
 - IX - o seguro de vida;
 - X - o imóvel rural, até um módulo, desde que este seja o único de que disponha o devedor, ressalvada a hipoteca para fins de financiamento agropecuário. (Incluído pela Lei nº 7.513, de 9.7.1986)
 - II - os móveis, pertences e utilidades domésticas que guarnecem a residência do executado, salvo os de elevado valor ou que ultrapassem as necessidades comuns correspondentes a um médio padrão de vida; (Redação dada pela Lei nº 11.382, de 2006).
 - III - os vestuários, bem como os pertences de uso pessoal do executado, salvo se de elevado valor; (Redação dada pela Lei nº 11.382, de 2006).
 - IV - os vencimentos, subsídios, soldos, salários, remunerações, proventos de aposentadoria, pensões, pecúlios e montepios; as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, observado o disposto no § 3º deste artigo; (Redação dada pela Lei nº 11.382, de 2006).
 - V - os livros, as máquinas, as ferramentas, os utensílios, os instrumentos ou outros bens móveis necessários ou úteis ao exercício de qualquer profissão; (Redação dada pela Lei nº 11.382, de 2006).
 - VI - o seguro de vida; (Redação dada pela Lei nº 11.382, de 2006).
 - VII - os materiais necessários para obras em andamento, salvo se essas forem penhoradas; (Redação dada pela Lei nº 11.382, de 2006).
 - VIII - a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família; (Redação dada pela Lei nº 11.382, de 2006).
 - IX - os recursos públicos recebidos por instituições privadas para aplicação compulsória em educação, saúde ou assistência social; (Redação dada pela Lei nº 11.382, de 2006).
 - X - até o limite de 40 (quarenta) salários mínimos, a quantia depositada em caderneta de poupança. (Redação dada pela Lei nº 11.382, de 2006).
 - XI - os recursos públicos do fundo partidário recebidos, nos termos da lei, por partido político. (Incluído pela Lei nº 11.694, de 2008)
- § 1º A impenhorabilidade não é oponível à cobrança do crédito concedido para a aquisição do próprio bem. (Incluído pela Lei nº 11.382, de 2006).
- § 2º O disposto no inciso IV do caput deste artigo não se aplica no caso de penhora para pagamento de prestação alimentícia. (Incluído pela Lei nº 11.382, de 2006).
- § 3º (VETADO).

⁷ Art. 833. São impenhoráveis:

- I - os bens inalienáveis e os declarados, por ato voluntário, não sujeitos à execução;
- II - os móveis, os pertences e as utilidades domésticas que guarnecem a residência do executado, salvo os de elevado valor ou os que ultrapassem as necessidades comuns correspondentes a um médio padrão de vida;
- III - os vestuários, bem como os pertences de uso pessoal do executado, salvo se de elevado valor;
- IV - os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º;

o patrimônio presente e futuro do devedor inadimplente, possuindo, por conseguinte, caráter patrimonial.

O STF editou com efeito vinculante a súmula 25 afirmando ser ilícita a prisão civil de depositário infiel, sendo indiferente a modalidade de depósito. O STJ também possui a súmula 419, cristalizando o entendimento: “Descabe a prisão civil de depositário judicial infiel”.

Tais atos normativos foram editados em consonância com os tratados internacionais de direitos humanos, especificamente, com o Pacto de São José da Costa Rica, que veda a mencionada modalidade de prisão civil. Ademais, importa destacar o caráter supralegal atribuído aos tratados internacionais sobre direitos humanos, na forma do art. 5º, §3º, da CRFB/88, o que influenciou diretamente os princípios do direito processual.

Deste modo, percebe-se que os princípios da execução trabalhista são os mesmos da execução no processo civil, no entanto, dada a natureza do crédito trabalhista e a hipossuficiência do credor, alguns princípios ganham maior relevância na execução trabalhista, tais como o da celeridade, simplicidade e efetividade do procedimento.

Nesse sentido, destaca-se o princípio da menor onerosidade ao devedor, previsto no artigo 805 do CPC de 2015, o qual dispõe que quando a execução puder

V - os livros, as máquinas, as ferramentas, os utensílios, os instrumentos ou outros bens móveis necessários ou úteis ao exercício da profissão do executado;

VI - o seguro de vida;

VII - os materiais necessários para obras em andamento, salvo se essas forem penhoradas;

VIII - a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família;

IX - os recursos públicos recebidos por instituições privadas para aplicação compulsória em educação, saúde ou assistência social;

X - a quantia depositada em caderneta de poupança, até o limite de 40 (quarenta) salários-mínimos;

XI - os recursos públicos do fundo partidário recebidos por partido político, nos termos da lei;

XII - os créditos oriundos de alienação de unidades imobiliárias, sob regime de incorporação imobiliária, vinculados à execução da obra.

§ 1º A impenhorabilidade não é oponível à execução de dívida relativa ao próprio bem, inclusive àquela contraída para sua aquisição.

§ 2º O disposto nos incisos IV e X do caput não se aplica à hipótese de penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, bem como às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais, devendo a constrição observar o disposto no art. 528, § 8º, e no art. 529, § 3º.

§ 3º Incluem-se na impenhorabilidade prevista no inciso V do caput os equipamentos, os implementos e as máquinas agrícolas pertencentes a pessoa física ou a empresa individual produtora rural, exceto quando tais bens tenham sido objeto de financiamento e estejam vinculados em garantia a negócio jurídico ou quando respondam por dívida de natureza alimentar, trabalhista ou previdenciária.

ser realizada por mais de uma modalidade, com a mesma efetividade para o credor, será realizada pelo meio menos gravoso para o devedor.

No entanto, resta incólume a aplicabilidade do dispositivo mencionado ao direito processual do trabalho, nos termos da Instrução Normativa nº 39, do TST (2016), que se preocupou em apresentar um panorama jurídico acerca da aplicabilidade do CPC de 2015 ao processo do trabalho, tendo em vista as nuances trazidas pela entrada em vigor da Lei n. 13.105, de 16-03-2016.

Na realidade esse princípio tem se tornado obstáculo à eficácia da execução, pois se tem percorrido o caminho menos gravoso ao executado em detrimento da efetividade da justiça do trabalho. Ocorre que o art. 805 do sistema processual vigente não pode ser interpretado de forma isolada e muito menos ser obstáculo à execução.

A opção em relação ao menor prejuízo ao executado apenas deve ser vislumbrada quando esta traga a mesma efetividade para o credor do débito trabalhista, isto é, para a efetivação da tutela executiva, sob pena de afrontar o princípio fundamental da máxima efetividade. Diante desta situação Cordeiro (2016, p. 60) afirma que: “É relevante observar que o princípio da menor restrição possível não pode ser concebido como uma alforria do executado, destinada a assegurar-lhe o descumprimento das obrigações executada [sic]”.

Exemplo desta incongruência era a redação da Súmula 417, III, do TST cujo conteúdo não observava os demais princípios norteadores da aplicação da legislação trabalhista, *in verbis*:

Em se tratando de execução provisória, fere direito líquido e certo do impetrante a determinação de penhora em dinheiro, quando nomeados outros bens à penhora, pois o executado tem direito a que a execução se processe da forma que lhe seja menos gravosa, nos termos do art. 620 do CPC. (ex-OJ nº 62 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

Como ratifica Cordeiro (2016, p. 60), o pretense direito do executado é realçado, impedindo ou mesmo vedando a aplicação dos instrumentos processuais da execução provisória, sem ao menos se observar de antemão a existência de alternativas para a prática do ato executório. Nesse mesmo viés, cumpre colacionar abaixo a jurisprudência:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO PROVISÓRIA. CONSTRIÇÃO DE PECÚNIA. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA Nº 417, III, DO TST. Nos termos do art. 899 da CLT, a execução provisória,

no processo do trabalho, somente é permitida até a penhora. Por outra face, a jurisprudência desta Corte está orientada no sentido de que, em se tratando de execução provisória, a determinação de penhora em dinheiro, quando nomeados outros bens, fere direito líquido e certo do executado a que a execução se processe da forma que lhe seja menos gravosa (CPC, art. 620). Esta é a diretriz da Súmula 417, III, do TST. Recurso ordinário conhecido e provido.

(TST - RO: 203011020155040000, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 18/08/2015, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 21/08/2015).

No mesmo sentido decisão em MS, do TRT 15:

MANDADO DE SEGURANÇA - EXECUÇÃO PROVISÓRIA - PENHORA EM DINHEIRO - VIOLAÇÃO A DIREITO LÍQUIDO E CERTO - SEGURANÇA CONCEDIDA. Na execução provisória prevalece a norma insculpida no artigo 620 do CPC, no sentido de que a execução deve se processar de forma menos gravosa à executada, de tal sorte que configura ofensa a direito líquido e certo da impetrante a determinação de penhora em dinheiro, quando nomeados outros bens à penhora. Inteligência da Súmula nº 417, III, do C. TST. Segurança concedida

(TRT-15 - MS: 11505720125150000 SP 000342/2012-PDI1, Relator: ANA PAULA PELLEGRINA LOCKMANN, Data de Publicação: 14/12/2012).

Mais uma vez o remédio constitucional foi utilizado como instrumento para reduzir o poder do Estado, e em consequência, ampliar as garantias individuais do executado:

MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO PROVISÓRIA. BLOQUEIOS DE VALORES EM CONTAS-CORRENTES. NOMEAÇÃO DE BEM MÓVEL. DIREITO LÍQUIDO E CERTO DA IMPETRANTE. Constitui direito líquido e certo da impetrante a liberação de valores bloqueados em suas contas-correntes, quando já indicado bem para garantia da execução, uma vez que se trata de execução provisória e como tal há a incerteza do título executivo judicial. Entendimento uniformizado instituído pela Súmula n. 417, III, do C. TST. Segurança concedida.

(TRT-14 - MS: 1607 RO 0001607, Relator: DESEMBARGADOR CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO, Data de Julgamento: 22/11/2011, TRIBUNAL PLENO, Data de Publicação: DETRT14 n.217, de 24/11/2011).

A jurisprudência pátria caminhava em descompasso com os preceitos Constitucionais, com a Consolidação das Leis Trabalhistas e com o próprio direito processual, visto que o Código de Processo Civil elencou a possibilidade de haver outras espécies de execução, unicamente quando respeitado o direito do credor, de maneira efetiva.

Porém, o que se depreende através da jurisprudência, é que já se pacificara o entendimento de que há o direito líquido e certo do executado de dispor do modo executório que lhe apraz, sendo cabível, inclusive, a impetração do mandado de segurança para resguardar o seu patrimônio.

Contudo, tendo em vista a natureza instrumental do processo, ele precisa se adequar aos anseios sociais para que, de fato, reverbere a justiça na concretude. Assim, há que se ressaltar a mudança trazida pela Resolução nº 212 de 19 de Setembro de 2016, a qual alterou a redação de algumas súmulas, dentre elas está a Súmula 417, do TST, cujo conteúdo passou a ser:

MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA EM DINHEIRO (alterado o item I, atualizado o item II e cancelado o item III, modulando-se os efeitos da presente redação de forma a atingir unicamente as penhoras em dinheiro em execução provisória efetivadas a partir de 18.03.2016, data de vigência do CPC de 2015) - Res. 212/2016, DEJT divulgado em 20, 21 e 22.09.2016

I - Não fere direito líquido e certo do impetrante o ato judicial que determina penhora em dinheiro do executado para garantir crédito exequendo, pois é prioritária e obedece à gradação prevista no art. 835 do CPC de 2015 (art. 655 do CPC de 1973).
II - Havendo discordância do credor, em execução definitiva, não tem o executado direito líquido e certo a que os valores penhorados em dinheiro fiquem depositados no próprio banco, ainda que atenda aos requisitos do art. 840, I, do CPC de 2015 (art. 666, I, do CPC de 1973). (ex-OJ nº 61 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000).

Deste modo, percebe-se que o inciso I abre a possibilidade da penhora em dinheiro ser aplicada no cumprimento provisório da sentença, diferente da antiga redação, que se tratava apenas da execução definitiva. E no que referia a execução provisória, apenas realçava o direito do devedor de ser executado da maneira que lhe fosse menos onerosa, conforme já exposto.

A atual redação da Súmula está em consonância com os princípios da efetividade e da celeridade que norteiam o trâmite processual da justiça do trabalho, uma vez que busca primordialmente satisfazer o interesse do credor, atentando para a asseguaração de sua dignidade.

Ratificando essa concepção, Zavascki (2000, p. 422 apud Cordeiro, 2016, p. 60) afirmou que:

O direito de ser executado pelo modo menos oneroso nada tem a ver com as espécies de execução. Acentuamos, a propósito do disposto no inciso I, do art. 615, que no domínio procedimental vige o princípio da indisponibilidade,

de modo que, ressalvadas raras exceções em que se permite ao credor optar por uma ou outra espécie de execução, não se abre qualquer margem de discricão para a escolha do rito executivo. O art. 620 não tem, igualmente, nenhuma relação com o conteúdo da obrigação. Por isso mesmo, não se pode invocá-lo para reduzir o valor da dívida, nem para tirar do credor o direito de escolha que lhe cabe em obrigação alternativa.

A necessidade da alteração da Súmula 417, do TST, paulatinamente vinha sendo rechaçada, isso porque a questão centra-se na dificuldade ideológica de se efetivar os direitos do trabalhador. Um dos obstáculos reside, precipuamente, no modo como o processo de execução é compreendido, como dotado de um viés punitivo em face do devedor, assemelhando-se a algum tipo de sanção e não como um meio de efetivar os direitos do obreiro.

3 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO FUNDAMENTO À EXECUÇÃO PROVISÓRIA EFETIVA NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

Conforme visto alhures, o princípio da não prejudicialidade para o devedor no âmbito do direito do trabalho, na prática, tem se tornado um empecilho a consecução dos direitos do trabalhador, com a justificativa de se obtemperar a dignidade do executado.

É com base nesse mesmo fundamento, a saber, a dignidade da pessoa humana que se faz necessário haver a execução provisória efetiva na seara trabalhista. Por isso, o princípio da execução menos onerosa para o executado tem a sua aplicação mitigada no Processo do Trabalho.

Isso significa que o princípio em comento deve ser utilizado em consonância com o princípio da primazia do credor trabalhista, o qual mantém o foco na satisfação do direito do credor. Deste modo, a atuação do juiz do trabalho assume importante relevância na execução, pois havendo um conflito entre normas que norteiam a execução, o jurisconsulto deverá utilizar a mais favorável ao exequente.

Assim, os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade implícitos na Constituição Cidadã de 1988, no art.5º, LIV⁸, servirão de parâmetro para a satisfação

⁸ Art. 5º, LIV, da CRFB/88: ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal.

efetiva do crédito trabalhista, a consequente proteção do trabalhador hipossuficiente e o processamento da execução da forma menos gravosa ao executado.

Sobreleve-se que, diferentemente da jurisprudência apontada no subtópico anterior, a qual dificulta o acesso do trabalhador a uma jurisdição justa, a execução no âmbito trabalhista, nos moldes do art. 878⁹, da CLT, pode ser promovida *ex officio* pelo próprio juiz ou presidente ou tribunal competente, por ser necessária a célere promoção da efetividade do processo e acesso à ordem jurídica justa. Devendo em tudo ser observada a natureza alimentar do crédito trabalhista; a hipossuficiência do trabalhador e o *jus postulandi*, como aduz Pereira (2013, p. 722).

Afinal, de nada adiantaria promover a execução *ex officio* sem ter garantida a eficácia da mesma. Percebe-se que o legislador outrora listou os bens indispensáveis a sobrevivência digna do devedor e de sua família, tornando-os impenhoráveis. Logo, faz-se mister refletir sobre a necessidade de se, convictamente, ter, na execução provisória, a penhora como limite a persecução dos direitos do trabalhador, sendo esta apenas uma garantia àquele que espera pelo que lhe é líquido e certo, isto é, os seus direitos trabalhistas.

Insta registrar que a doutrina divide-se quanto à possibilidade de execução provisória *ex officio*, segundo Leite (2014, p. 336) e Saraiva (2016, p. 386) a execução provisória é de iniciativa do exequente, já que corre por seu risco a responsabilidade em face de alguma mudança no título executivo, uma vez que a decisão não transitou em julgado. A doutrina justrabalhista tradicional não entende cabíveis atos de expropriação na execução provisória.

O receio de atos de expropriação no cumprimento provisório de sentença se dar porque o exequente, na maioria dos casos, é pessoa humilde que não tem como arcar com os eventuais prejuízos advindos do resultado final desfavorável.

Em contrapartida, Cordeiro (2016, p. 109) sustenta que a postura inquisitorial do juiz do trabalho não só diz respeito à atuação de ofício para iniciar o procedimento de liquidação, na forma do art. 879¹⁰, da CLT, mas também inclui a prática dos atos executivos, como dispõe o art. 878, da CLT.

⁹ Art. 878 - A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou *ex officio*, pelo próprio juiz ou presidente ou tribunal competente, nos termos do artigo anterior.

§ único - Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho.

¹⁰ Art. 879, *caput* - Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos.

A questão emblemática da responsabilidade do exequente pela execução provisória é enfrentada por Cordeiro (2016, p. 112) da seguinte forma:

Caso o credor trabalhista, diante da reversão do conteúdo do julgado que desencadeou a execução provisória, não disponha de patrimônio para responder pelo ressarcimento dos danos, teremos mais uma execução paralisada diante da inexistência de bens passíveis de penhora. São milhares as execuções trabalhistas movidas contra empresas que restam infrutíferas todos os anos, tendo em vista a inexistência de patrimônio a ser penhorado, ou mesmo por conta de atitudes ardilosas de alguns inescrupulosos devedores trabalhistas.

Ou seja, Cordeiro aponta a situação inversa, com a qual o judiciário brasileiro não está acostumado, pois é comum a parte empregadora valer-se de situações duvidosas para se eximir do débito trabalhista. Contudo, a simples possibilidade de modificação do título executivo, bem como, a hipossuficiência do exequente são suficientes para, com o manto da legalidade, fundamentar os limites impostos ao cumprimento provisório da sentença.

Pelo exposto, a interpretação do direito processual do trabalho deve ser através do CPC de 2015, pois o paradigma processual vigente traz maior eficácia à execução provisória, atendendo melhor aos anseios atuais da sociedade. A aplicação subsidiária e supletiva do CPC de 2015 deve, necessariamente, passar pelo art. 769¹¹, da CLT, de forma a não ferir a autonomia do direito processual do trabalho.

Por sua vez, seguindo a mesma lógica traçada no presente trabalho, o art. 521 do CPC de 2015 traz como uma das hipóteses de dispensa da caução para a execução provisória, a existência do crédito de natureza alimentar, independente de sua origem e da comprovação do estado de necessidade.

Ressalte-se que o novo paradigma processual trouxe importante inovação ao expurgar qualquer limitação do valor do crédito alimentar pleiteado. No código anterior havia a limitação no se referia à dispensa do caucionamento às execuções de até 60 (sessenta) salários mínimos, como dispunha o art. 475-O, §2º, I¹², do CPC.

¹¹ Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

¹² Art. 475-O. A execução provisória da sentença far-se-á, no que couber, do mesmo modo que a definitiva, observadas as seguintes normas:

§ 2º A caução a que se refere o inciso III do caput deste artigo poderá ser dispensada:

I – quando, nos casos de crédito de natureza alimentar ou decorrente de ato ilícito, até o limite de sessenta vezes o valor do salário-mínimo, o exequente demonstrar situação de necessidade;

Ademais, outra alteração progressista do dispositivo supracitado está no inciso IV que prevê a dispensa da caução, no caso de sentença que está em consonância com Súmula ou jurisprudência do Supremo Tribunal Federal ou Superior Tribunal de Justiça ou com acórdão proferido no julgamento de casos repetitivos. Inclusive, destaque-se que não mais se exige a cumulação de condições para tal dispensa.

A eliminação da caução em face de crédito de natureza alimentar é um avanço para a seara trabalhista, tendo em vista que, na maioria dos casos, o exequente encontra-se sonegado pelo executado, não possuindo, desta forma, os recursos necessários para tanto. Nesse viés, importa destacar o posicionamento de Leite (2014, p. 341):

Afinal, o nosso ordenamento constitucional consagra como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Ademais, se a empresa tem de cumprir função social, uma delas é, seguramente, o correto pagamento pelo trabalho humano que usufruiu.

Destarte, o valor social do trabalho precisa ser resgatado, principalmente em tempos de crise econômica em que o discurso que pesa é sobre a inadequação da legislação trabalhista. Pois, como afirma Roesler (2014, p. 95) somente através do trabalho digno se terá a diminuição das desigualdades regionais e sociais pela inclusão dos menos favorecidos. Nesse mesmo sentir corrobora Villela (2008, p. 66):

O fundamento da valorização social do trabalho encontra-se intimamente vinculado ao da dignidade da pessoa humana, posto que, conforme já visto, o valor do trabalho decorre do fato de constituir importante mecanismo de consolidação da dignidade do cidadão.

Importa destacar, também, que o paradigma processual vigente aperfeiçoou a redação do art. 620 do CPC/73, acrescentando o parágrafo único, o qual determina que ao executado que alegar o benefício da execução menos lesiva, cabe o dever de indicar outros meios executivos mais eficazes que os atuais, sob pena de manutenção dos atos executivos já determinados.

Por tudo isso, tem-se a dignidade da pessoa humana como fundamento à execução provisória efetiva no âmbito do direito do trabalho, desta feita, um dos caminhos a ser percorrido em busca da efetividade da execução provisória trabalhista

já está indicado, restando aos interpretadores da Lei, relê-la de forma a tornar concretas as conquistas obtidas através do Código Processual Civil de 2015, as quais são consequências do caráter normativo dos princípios e garantias fundamentais consagrados na Constituição Federal.

4 DIFICULDADE DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL EFETIVA NA EXECUÇÃO PROVISÓRIA NO PROCESSO DO TRABALHO

A ineficácia da fase de execução trabalhista é uma realidade, pois a demora processual faz com que o exequente renuncie os seus direitos, aceitando um acordo pago em prestações suaves pelo empregador. Isso porque diante da conjuntura socioeconômica vivenciada pelo reclamante, este sequer cogita continuar a passos largos na marcha processual.

São inúmeros processos parados diante da falta de patrimônio do devedor para ser penhorado. Assim, o exequente precisa exercer o papel de investigador para obter informações quanto aos recursos dos sócios constituintes da pessoa jurídica, para, através do instituto da desconsideração da personalidade jurídica, tentar ter acesso aos créditos trabalhistas, mas mesmo assim, não há a garantia dos empregadores terem patrimônio físico sob a sua titularidade.

Diante dessas dificuldades próprias da fase de execução, a doutrina majoritária e a jurisprudência firmaram o entendimento de que no cumprimento provisório da sentença, a penhora de dinheiro, quando existem outros bens passíveis de penhora, fere direito líquido e certo do devedor de ser executado da maneira menos onerosa. No entanto, com a atual redação da Súmula 417, do TST, este posicionamento precisa ser repensado, por não mais possuir guarida.

Sobejamente há a compreensão limitada acerca da execução provisória, haja vista que é concluída quando estiver garantida com a penhora de bens suficientes à execução, devendo correr sob o exequente a responsabilidade objetiva, caso haja reforma ou seja anulada a sentença através de acórdão proferido em instância superior. Sendo assim, a execução provisória estaria limitada a penhora de bens do executado.

Nesse viés tradicional de limitar a execução provisória à penhora, obtemperam Leite (2014, p.336), Borges (2013, p.127), Pereira (2013, p. 741), Almeida (2015, p. 387), dentre outros doutrinadores. Inclusive, Nascimento (2013, p. 470) aduz:

Mas, nessa execução, os bens penhorados não poderão ser vendidos pela Justiça enquanto a execução não se tornar definitiva. Se a sentença vier a ser reformada em favor do executado, a execução provisória tornar-se-á ineficaz, a penhora será levantada, e as responsabilidades por essa execução frustrada recairão sobre o exequente que a requereu, que terá de pagar as despesas processuais a que tiver dado causa.

Realçando também as despesas processuais que sob a fundamentação de Nascimento (2013, p. 470) deverão recair sobre o exequente que manejou indevidamente o Poder Judiciário. Para o autor supracitado, é o polo vulnerável da relação de trabalho que deve arcar com os ônus processuais.

Em contrapartida há o posicionamento de Paes (2011) que aponta a execução provisória como um instrumento de efetividade da execução trabalhista uma vez que:

A aplicação no processo do trabalho do disposto no art. 475-O do CPC não apenas é possível, como se impõe como meio de fortalecimento da efetividade da execução trabalhista. O dispositivo aprofundou ainda mais a execução de sentença provisória, permitindo atos alienatórios e levantamento de dinheiro até mesmo sem caução. Esse microsistema mais se justifica no processo do trabalho, pois representa importante instrumento para minimizar o efeito da interposição de recursos meramente protelatórios e assim dá exequibilidade [sic] imediata à decisão, permitindo ao trabalhador o acesso ao crédito alimentar.

Paes pauta a execução provisória visando o acesso real do trabalhador à justiça, uma vez que busca diminuir os percalços que postergam o seu direito ao crédito alimentar. Ademais, ratifica a possibilidade de levantamento de dinheiro até mesmo sem caução, antes da vigência no CPC de 2015, cujo atual conteúdo já contempla essa possibilidade.

Saraiva (2016, p. 387) entende que a exigência da caução como pré-requisito para a execução provisória inviabilizaria a mesma, tendo em vista que o requerente, na maioria das situações, é um trabalhador hipossuficiente, que não tem condições de prestar a caução. Todavia, o referido autor (ibidem) conclui o assunto de modo

temerário, evidenciando os riscos da execução provisória para o empregador, *in verbis*:

No entanto, este expediente deve ser adotado com muita cautela pelo magistrado trabalhista, uma vez que o trabalhador exequente, em regra, não terá condições de arcar com eventuais prejuízos decorrentes do resultado final desfavorável do processo.

Como se observa, a preocupação paira não sobre a parte vulnerável da relação jurídica, mas sobre a possibilidade de reforma do *decisum*, e conseqüentemente a perda de bens. Nada se comenta sobre a demora do processo de execução para o exequente, sobre a necessidade de ter acesso as verbas de caráter alimentar, o assunto sobre a execução provisória é encarado como algo ardiloso, e, portanto, não carecedor de maiores explicações.

Nesse viés, tem-se a Orientação Jurisprudencial 153, da SDI 2, tratando do tema da impenhorabilidade absoluta, afirmando que o Código de Processo Civil lida com espécies particulares de alimentos e não com todo gênero, assim, convém colacioná-la abaixo:

153. MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. ORDEM DE PENHORA SOBRE VALORES EXISTENTES EM CONTA SALÁRIO. art. 649, IV, do CPC. ILEGALIDADE. (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008) Ofende direito líquido e certo decisão que determina o bloqueio de numerário existente em conta salário, para satisfação de crédito trabalhista, ainda que seja limitado a determinado percentual dos valores recebidos ou a valor revertido para fundo de aplicação ou poupança, visto que o art. 649, IV, do CPC contém norma imperativa que não admite interpretação ampliativa, sendo a exceção prevista no art. 649, § 2º, do CPC espécie e não gênero de crédito de natureza alimentícia, não englobando o crédito trabalhista.

Sob a mesma linha de raciocínio, Silva (2015, p. 96-97) aponta a dificuldade da aplicação do art. 475-O do CPC de 1973, e hoje, do art. 521 do CPC de 2015 à realidade trabalhista, uma vez que:

Normalmente são credores sem lastro, sem patrimônio e em muitas vezes sem endereço conhecido. Por conseguinte, como há divergência quanto à natureza alimentar e há riscos gravíssimos de não se recuperar o dinheiro cedido provisoriamente para o credor, a aplicação do art. 475-O do CPC de 1973 – e, por conseguinte, do art. 521 do CPC de 2015 – segue dificultosa no processo do trabalho e, assim, a penhora de dinheiro na fase de execução provisória segue igualmente com pouco proveito prático. Tentar inibir o uso

do recurso ordinário, privando o devedor de seu capital de giro, não é um argumento científico nem se coaduna com o processo contemporâneo.

É interessante notar que são observadas as condições do exequente no âmbito trabalhista, contudo, estas servem apenas para apontar para o pretense risco que o devedor poderá passar caso haja a execução provisória. Ademais, Silva admite a ineficácia do cumprimento provisório da sentença na seara trabalhista, mas a compreende como normal e ainda afirma que não é ciência privar o devedor de seu capital de giro.

Ora, é necessário refletir sobre em que consiste a ciência do direito do trabalho, bem como o seu sentido deontológico e teleológico na concretude social. O discurso vago sobre o que venha a ser a ciência do direito, longe de todo o ordenamento jurídico e, sobretudo da Magna Carta, trata-se apenas de um instrumento de alienação.

Por isso, é necessário compreender a execução provisória a luz da Constituição Federal, mais precisamente, segundo as garantias fundamentais do obreiro e dos princípios norteadores da aplicação do direito, inclusive a eficiência é um dos princípios do setor público, na forma do art. 37, *caput*, da CRFB/88.

Nesse sentir, Schiavi (2014, p. 938) aponta a função social da execução trabalhista, que através da atuação do juiz, a execução será direcionada de maneira célere, garantindo a dignidade do exequente e do executado:

Deste modo, deve o Juiz do Trabalho direcionar a execução no sentido de que o exequente, efetivamente, receba o bem da vida pretendido de forma célere e justa, e que as atividades executivas sejam razoáveis no sentido de que somente o patrimônio do próprio devedor seja atingido, preservando-se sempre a dignidade tanto da pessoa humana do exequente como do executado.

Assim, o referencial em comento destaca a atuação do juiz no manejo da execução, de formar a buscar a efetividade por meio da razoabilidade. Schiavi (2016, p. 1037) também comenta acerca da crise de eficiência das decisões de primeiro grau, principalmente para aqueles que têm maior poder econômico, pois a sentença tornou-se apenas um rito de passagem. Deste modo, o autor ressalta a importância das mudanças trazidas pelo CPC de 2015 à fase de execução:

Atualmente, o Código de Processo Civil passa por reformas significativas, eliminando a burocracia da execução, visando atender aos princípios da simplicidade, da celeridade e da efetividade do procedimento. Em razão disso, pensamos que são medidas de justiça, razoabilidade, efetividade e preocupação com o cumprimento da legislação material trabalhista, reconhecer a importância das recentes alterações do Código de Processo Civil, rumo ao aperfeiçoamento da execução, visando aniquilar o estigma do processo de execução *do ganha mas não leva* a transportá-las a execução trabalhista. (itálico do original).

De fato, há o incômodo por parte do autor supracitado acerca da efetividade dos direitos sociais, haja vista que não apenas aponta o problema vivenciado pelo Poder Judiciário brasileiro, como também indica o melhor caminho e a postura mais acertada para assegurar um dos alicerces da República Federativa, a saber, a dignidade da pessoa humana.

Importa destacar que já é assentado na Suprema Corte o entendimento de que a execução de sentença trabalhista, pendente de julgamento de recurso extraordinário, é definitiva, na forma da Súmula 228, do STF. Inclusive tal súmula está em consonância com o art. 893, §2º, da CLT. Nesse diapasão é oportuno o entendimento de Schiavi (2016, p. 1016) ao afirmar que:

De nossa parte, a finalidade da lei foi no sentido de agilizar o recebimento das condenações trabalhistas quando houve confirmação da decisão perante o Tribunal Superior do Trabalho, sendo a probabilidade de alteração da decisão reduzida. O critério adotado é, pois, o de efetividade, em detrimento da segurança jurídica.

Schiavi destaca a importância do juízo de ponderação acerca dos princípios da segurança jurídica e da efetividade nessa fase processual, tendo em vista que até a possibilidade de alteração da decisão de terceiro grau é bastante reduzida. Assim, o autor utiliza-se, também, da probabilidade para ratificar o seu posicionamento quanto à busca pela eficácia da execução trabalhista.

Todavia, há o descompasso da jurisprudência pátria nesse sentido, uma vez que vem se utilizando a Orientação Jurisprudencial nº 56 da SDI-II do TST, *in verbis*:

56. MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. PENDÊNCIA DE RECURSO EXTRAORDINÁRIO (inserida em 20.09.2000).

Não há direito líquido e certo à execução definitiva na pendência de recurso extraordinário, ou de agravo de instrumento visando a destrancá-lo.

Hodiernamente, nos moldes da OJ acima, a jurisprudência do processo civil e a do processo do trabalho, vêm se posicionando no sentido de ser provisória a execução trabalhista na pendência de recurso extraordinário, o que é um retrocesso, já que o cumprimento provisório de sentença é reiteradamente vilipendiado.

Todavia, Cordeiro (2016, p. 106) acrescenta que a natureza do recurso não é fator decisivo para impedir o início da execução provisória, haja vista que qualquer modalidade recursal não sujeita a efeito suspensivo, mostra-se plenamente possível a aplicação do instituto, sendo em face de recurso ordinário, recurso de revista, agravo de instrumento, recurso extraordinário, e dentre outros meios recursais.

Outra discussão bastante em voga diz respeito à conceituação da penhora como limite à execução provisória, é assente que a CLT põe a penhora como última medida possível de ser tomada em face do cumprimento provisório da sentença, na forma do art. 899. Há que se observar que a CLT foi idealizada em meados dos anos 1940, momento totalmente diferente do vivenciado hoje, o que causa as lacunas no âmbito trabalhista, pois nem sempre as soluções das lides trabalhistas encontram guarida em sua própria legislação.

Destarte, na CLT não há regulamentação da execução provisória, há apenas o tímido dispositivo supracitado, esse laconismo é compreensível uma vez que o direito processual civil, no momento da aprovação da Consolidação, não dava relevância à execução provisória. Cordeiro (2016, p. 110) obtempera:

Pelo menos na vigência do CPC de 1939, a execução provisória trabalhista encontrava-se circunscrita aos atos de apreensão do patrimônio do devedor, sendo remotas as possibilidades de transferência patrimonial. Essa situação perdurou com o advento do Código de Processo Civil anterior que, em sua redação original, manteve praticamente a mesma sistemática adotada pela legislação precedente.

O Código Processual Civil de 2015 manteve a estrutura da execução provisória deixada pelo CPC de 1973, porém mudou o nome do instituto em comento para o cumprimento provisório da sentença e realizou alguns ajustes no procedimento, conforme prevê o art. 520 e seguintes.

O que facilmente se depreende é que a sistemática atual da execução provisória em muito difere daquela criada quando do momento da criação da Consolidação das Leis trabalhistas. Não sendo admissível, portanto, ser a legislação

trabalhista autônoma no que diz respeito à regulamentação do cumprimento provisório da sentença.

Deste modo, Cordeiro afirma que a penhora presente na legislação trabalhista como limite oponível a execução provisória é anacrônica, pois foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro em um contexto sócio-político diferenciado, não devendo ser aplicado de maneira cega e repetitiva ao âmbito do trabalho. Assim, Cordeiro (2016, p. 102) reverbera que:

Ao se reportar à locução “até a penhora”, não se estabelece um limite intransponível para a continuidade do procedimento executório. O texto restringiu-se a adotar a sistemática vigente quando de sua edição, não sendo possível visualizar, no nosso entender, a fixação de qualquer elemento normativo definidor ou limitador da prática dos atos relativos à execução provisória.

Não obstante, como demonstrado alhures, a matéria não é pacífica entre os doutrinadores e a jurisprudência, que insistem em afirmar que o art. 899, da CLT, trouxe uma limitação para a execução provisória trabalhista, mesmo diante das alterações promovidas na legislação processual civil. Sobreleve-se que, a CLT não apresenta nenhum regramento próprio no que se refere ao cumprimento provisório da sentença, reportando-se diretamente à legislação processual comum.

No entanto, após a vigência do novo paradigma processual, o TST editou a Instrução Normativa nº 39 (2016), obstando a aplicação dos artigos relativos a execução provisória do CPC de 2015, ao processo do trabalho, vedando a utilização dos arts. 520 a 522 e §1º do art. 523 do CPC de 2015 ao processo do trabalho.

Tal postura do Superior Tribunal do Trabalho evidencia o desconforto dos operadores do direito em face do que se apresenta de modo diferente, pois a mudança os tira do marasmo, às vezes até da apatia no estudo do caso concreto, pois mostra que é preciso aprender mais e de maneira diferente.

O novo paradigma processual visou se adequar as exigências sociais quanto à existência de novos conflitos, maior efetividade na prestação jurisdicional através de uma nova interpretação dos caminhos já postulados. O que, *per si*, não é capaz de analisar os valores envolvidos na lide, se as lacunas ontológicas e axiológicas, por exemplo, hão de ser supridas, isto é, se a legislação está sendo aplicada de modo a gerar resultados justos, pois isto apenas é possível a partir da postura inquisitorial do magistrado trabalhista.

Nesse processo de interpretação, faz-se necessário que a jurisprudência efetivamente confira mais valor aos princípios, já que são realmente dotados de normatividade e frutos de mais de sessenta anos na história do Direito e na cultura jurídica ocidental. Desta forma é o pensamento de Delgado (2012, p. 167):

Cabe ao Judiciário produzir interpretações que assegurem real efetividade à ordem constitucional, sob pena de graves problemas não serem jamais solucionados, sob pena, em suma, de os avanços institucionais, sociais e culturais previstos pela Constituição serem desenganadamente frustrados.

Assim, para que haja o compasso entre o ordenamento jurídico pátrio e às necessidades sociais, é preciso que a legislações infraconstitucionais não sejam compreendidas isoladamente, mas em conformidade com os princípios e regras da Constituição Cidadã. Logo, sendo o papel do Judiciário fundamental para a concretização da Democracia, já que as leis devem ser compreendidas a luz do Texto Máximo e não o inverso.

Em tempos de desemprego em massa, como dito outrora, o juízo tem se tornado palco de simples quitação de verbas rescisórias, isso porque corriqueiramente o empregador manda o empregado pleitear os seus direitos na justiça.

Deste modo, o Poder Judiciário tem se tornado sinônimo de injustiça, uma vez que ao empregador é preferível figurar no polo passivo de um processo, a pagar o que é devido ao trabalhador, é diante desta realidade que se propôs discutir a eficácia da execução provisória no processo do trabalho¹³.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Torna-se cada dia mais imperiosa a análise da eficácia da Justiça do Trabalho, mais especificamente, no que concerne à fase de execução e, dentro desta, à execução provisória, uma vez que é na fase de execução que são disponibilizados

¹³ Importa acrescentar que no dia 05-10-2016 o Supremo Tribunal Federal decidiu manter a possibilidade de execução de penas, como a prisão após a condenação de segundo grau e, portanto, antes do esgotamento de todos os recursos. Assim, a guardiã da constituição confirmou o entendimento que deverá ter efeito vinculante para todos os magistrados do país, de modo a dar maior efetividade às decisões prolatadas.

para o trabalhador os bens jurídicos tutelados pelo direito do trabalho, mas negados durante a prestação laboral.

A proteção e a promoção dos direitos fundamentais, em tempos de bonança ou em meio a crises econômicas, devem nortear a atitude do Estado brasileiro, pois possui como alicerce, na forma do artigo 1º da CRFB/88, a cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa.

Isso significa que a República Federativa do Brasil somente será, verdadeiramente, um Estado Democrático de Direito quando observar os seus fundamentos, ou seja, a sua própria essência, a qual está elencada na Magna Carta. É a partir desta perspectiva que se propôs discutir a (in)eficácia dos direitos do trabalhador na execução provisória do processo do trabalho.

Ademais, o Brasil se comprometeu a assegurar os direitos humanos ao se tornar signatário de tratados internacionais que versem sobre a proteção dos tais, inclusive, a prevalência dos direitos humanos constitui um dos princípios que regem as relações internacionais, como prevê o artigo 4º da CRFB/88.

Nesse cenário de comprometimento assumido pelos Poderes da União com a dignidade da pessoa humana, que se estudou os posicionamentos do Poder Legislativo e do Poder Judiciário diante da necessidade da proteção do obreiro, parte vulnerável na relação de trabalho. Nesse viés, vislumbrou-se a necessidade de reforma na execução provisória no processo do trabalho quanto ao cabimento dos artigos 520 e seguintes do Código de Processo Civil de 2015.

Desta maneira, urge salientar que a regulamentação da execução provisória deve se dar no sentido de melhor atender os direitos fundamentais, equilibrando a relação entre as partes processuais. Para tanto, a criação de qualquer norma deve atender o caráter dirigente da constituição, tendo a mesma como parâmetro para elaboração das demais legislações esparsas.

Pode se perceber que cotidianamente tem-se utilizado as normas infraconstitucionais, ou mesmo Convenções ou Acordos Coletivos como forma de afastar a aplicação dos preceitos constitucionais, comprometendo a normatividade dos princípios e regras estampados. A normatividade dos princípios é de sobremodo importante, uma vez que é o modo de integralizar todo o ordenamento jurídico pátrio através de uma visão holística sobre a proteção dos direitos humanos.

Por conseguinte, este trabalho propôs a aplicação do sistema processual vigente, no que se refere a execução provisória, ao processo do trabalho, para que em tempo hábil o credor tenha acesso ao bem da vida pleiteado. Tudo em observância aos princípios do devido processo legal, da duração razoável do processo e da eficiência. Nesse sentir, corrobora a jurisprudência da Suprema Corte ao permitir a prisão do executado a partir da decisão de segundo grau no Habeas Corpus nº 126292, pois atribuiu maior eficácia às decisões.

Em que pese, pôde-se depreender que a aplicação do CPC de 2015, *per si*, não resolve todos os problemas da execução provisória no processo do trabalho, pois a maior dificuldade para a efetivação dos direitos do obreiro reside na resistência ideológica dos operadores do direito e na consequente negligência estatal.

Longe de finalizar essa discussão, este trabalho partiu da inquietude causada pela instabilidade das relações de trabalho e da vulnerabilidade em que se encontra o trabalhador brasileiro, que diante da má gestão pública padece com a realidade do desemprego.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **Curso prático de processo do trabalho** 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2015.

BORGES, Michelle. **Processo do trabalho**. Coleção saberes do direito 41, São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5516**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=5516&classe=ADI&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso: 06 Out. 2016.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 14ª REGIÃO. **Mandado de segurança nº 1607**, de Rondônia RO 0001607, Data de Publicação: 24/11/2011. Disponível em: <<http://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21351032/mandado-de-seguranca-ms-1607-ro-0001607-trt-14>>. Acesso: 20 set. 2016.

_____. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 15ª REGIÃO. **Mandado de segurança nº 11505720125150000**, de São Paulo SP 000342/2012-PDI1, Data de Publicação: 14/12/2012. Disponível em: <<http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24593549/mandado-de-seguranca-ms-11505720125150000-sp-000342-2012-pdi1-trt-15>>. Acesso: 20 set. 2016.

_____. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso Ordinário nº 203011020155040000**, da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 21/08/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/222714698/recurso-ordinario-trabalhista-ro-203011020155040000>>. Acesso: 20 set. 2016.

_____. **Caderno Judiciário do Supremo Tribunal Federal**, Brasília, DF. 2016. Relator Teori Zavascki. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=310153>>. Acesso em: 20 abril 2016.

_____. **Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, n. 1939, p. 1-4 2016. Instrução Normativa nº 39. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe>>. Acesso em: 24 maio 2016.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. **Execução no processo do trabalho**. 2. ed. ver. e atual. - Salvador: Ed. JusPodivm, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de processo de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho** - 28. ed. - São Paulo: Saraiva, 2013.

PAES, Arnaldo Boson. **Execução de sentença provisória: instrumento de efetividade da execução trabalhista**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2868, 9 maio 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/19070>>. Acesso em: 22 set. 2016.

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. 2. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2013.

ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna. **Processo do Trabalho** 12 ed. ver., atual. e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2016.

SCHIAVI, Mauro. **Coleção preparatória para concursos jurídicos: Processo do trabalho**, v.16,2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 10. ed. de acordo com Novo CPC. – São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: execução trabalhista** 1. ed. - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

VILLELA, Fábio Goulart. **Introdução do Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

Análise econômica da desconsideração da personalidade jurídica no direito material do trabalho

Winicius Faray da Silva¹
Jailton Macena de Araújo²

RESUMO: A desconsideração da personalidade jurídica é instrumento de grande valia não só para o trabalhador, mas também para o sócio ou gerente que terá seu patrimônio penetrado aliado à necessária segurança jurídica. Por tratar-se de novidade jurídica na ordem trabalhista, debates surgem sobre as hipóteses de sua utilização, sendo o Código Civil e o Código de Defesa do Consumidor os destaques no âmbito material da *disregard doctrine*. O estatuto consumerista é proeminente na tarefa judicial trabalhista, pois se coaduna com os princípios trabalhistas de proteção ao hipossuficiente, além de contar com uma esfera subjetiva do magistrado para enquadrar a desconsideração em hipóteses maiores do que no *codex civi*. Desse modo, observa-se a análise econômica do direito como um alicerce para o estudo do tema, pois a vagueza e imprecisão da norma consumerista desagua em uma dicotomia de regras (*rules*) e padrões (*standards*), onde o modelo levemente descentralizado, baseado em *standard*, revela uma prioridade do juiz em detrimento do legislador. Prioridade esta que se revela oportuna diante das especialidades da Justiça do Trabalho, entretanto, deve haver o cuidado com o ônus que tal relevo jurisdicional possa ter, pois poderá acarretar em uma possível banalização das Cláusulas Gerais que são chamadas para justificar toda sorte de decisões. O trabalho desenvolvido revela-se eminentemente dogmático-instrumental e filosófico-constitucional, sendo essencialmente bibliográfico e será realizado utilizando-se o método de abordagem dedutivo, bem como os métodos de procedimento histórico, comparativo e interpretativo. A presente pesquisa mostra-se de extrema relevância científica não somente para comunidade jurídica, mas também para a sociedade como um todo, uma vez que se defende a utilização da desconsideração da personalidade jurídica e seu manejo de forma cogente aos objetivos axiológicos do direito laboral. Destarte, busca-se apresentar a necessidade do contraditório pleno, mas também o respeito ao crédito trabalhista de natureza alimentar, devendo haver uma ponderação para a plena coexistência de ambos, evitando-se o esvaziamento de algum direito fundamental das partes.

PALAVRAS-CHAVE: Desconsideração da Personalidade Jurídica. Teoria Maior. Teoria Menor. Análise Econômica.

Economic analysis of corporate veil piercing under the labor law

ABSTRACT: The corporate veil piercing is an instrument of great value not only for the worker, but also for the partner or manager who will have his / her property penetrated together with the necessary legal security. Because it is a legal novelty in the labor order, debates arise on the hypotheses of its use, the Civil Code and the Consumer Defense Code being the material highlights of *disregard doctrine*. The

¹ Pesquisador do Centro de Pesquisas sobre o Judiciário Trabalhista Paraibano (CPJ-TRT13). Graduando no curso de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

² Professor e Doutor pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

consumerist status is prominent in the judicial labor task, since it is in line with the labor principles of protection to the hyposufficient, besides having a subjective sphere of the magistrate to frame the reconsideration in hypotheses larger than in the *codex civi*. In this way, the economic analysis of the law is observed as a foundation for the study of the subject, since the vagueness and imprecision of the consumerist norm flows into a dichotomy of rules and standards, where the slightly decentralized model, based in standard, reveals a priority of the judge to the detriment of the legislator. This priority is timely in view of the specialties of the Labor Court, however, there must be care with the burden that such jurisdictional relief may have, since it may lead to a possible banalization of the General Clauses that are called to justify all kinds of decisions. The work developed reveals eminently dogmatic-instrumental and philosophical-constitutional, being essentially bibliographic and will be realized using the method of deductive approach, as well as the methods of historical, comparative and interpretative procedure. The present research is of extreme scientific relevance not only for the legal community, but also for society as a whole, since it defends the use of the disregard of legal entity and its management cogently to the axiological objectives of labor law. The aim is to present the need for full contradiction, but also to respect the labor credit of a food nature, and there should be a consideration for the full coexistence of both, avoiding the emptying of some fundamental right of the parties.

KEYWORDS: Corporate Veil Piercing. Major Theory. Theory Lesser. Economic analysis.

1 INTRODUÇÃO

A desconsideração da personalidade jurídica (*disregard doctrine* ou *disregard of legal entity*) é utilizada para se adentrar no patrimônio do sócio que compõe a pessoa jurídica a ele vinculada. Sua existência ontológica está em se evitar abusos da personalidade jurídica, ou seja, resguardar o credor das ilicitudes do sócio.

A personalidade jurídica é uma ficção criada pela lei, onde pessoas se juntam para praticarem atividades econômicas. A pessoa jurídica corresponde, assim, à abstração da lei no qual pessoas se juntam para interesses comuns, formando uma personalidade jurídica. Nesse sentido, a pessoa jurídica tem existência jurídica distinta da de seus membros.

Tendo em vista a autonomia patrimonial, a separação patrimonial entre a sociedade e seus sócios, em que os mesmos não respondem pelas dívidas da sociedade, atividades ilícitas de abuso da personalidade jurídica da empresa foram objeto de manuseio por certos sócios, como o célebre caso *Salomon vs. Salomon*, em 1897, na Inglaterra.

Neste caso, Aaron Salomon constituiu a empresa Salomon Co., e ficou com vinte mil ações do capital social. A sociedade ficou insolvente e Aaron emitiu títulos privilegiados, no qual tinha preferência em relação a todos os demais credores quirografários. Assim, recebeu o patrimônio da empresa, isentando-se de pagar as dívidas e prejudicando os credores quirografários. A decisão de primeiro grau constatou abuso de personalidade e ato fraudulento, decretando a desconsideração da personalidade jurídica. O eminente caso gerou impulso no estudo da *disregard doctrine*.

No Brasil, o primeiro a tratar do tema foi Rubens Requião em 1960, tendo algumas legislações seguintes a ansiedade em incorporar tal instituto e sua aplicabilidade em âmbito material, como o Código de Defesa do Consumidor de 1990 e o Código Civil de 2002.

Ocorre que a legislação trabalhista não prevê de forma expressa a desconsideração da personalidade jurídica, seja no aspecto material ou processual. Diante da ausência normativa trabalhista sobre o tema, os arts. 8º e 769 da CLT autorizam o manejo material deste instituto, sobretudo, através do art. 50 do estatuto civilista, bem como o art. 28 do Código de Defesa do Consumidor, este último, conhecido como teoria menor, sendo a majoritariamente utilizada pela jurisprudência.

Logo, o objetivo geral do trabalho é analisar o instituto da desconsideração da personalidade jurídica e sua aplicação no Direito do Trabalho, a fim de demonstrar a validade do procedimento e sua consonância com o princípio protetivo do trabalhador.

Especificamente, busca-se examinar as teorias que envolvem a aplicação material do instituto, bem como uma dicotomia de regras (*rules*) e padrões (*standards*) na aplicação material da desconsideração, onde o modelo levemente descentralizado, basilar do CDC, baseado em *standard*, revela uma prioridade do juiz em detrimento do legislador.

Nesse importe, a pesquisa possui natureza eminentemente dogmática, tendo em vista que para realização do estudo foi necessária a análise do instrumento de desconsideração da personalidade jurídica adotado pelo ordenamento pátrio através de diversas legislações, bem como através da reflexão sobre os princípios extraídos do texto constitucional e laboral.

O método de abordagem utilizado foi o dedutivo, uma vez que o trabalho se pautou pelo reconhecimento da compatibilidade material do instituto da desconsideração da personalidade jurídica, como meio de garantir efetividade ao processo do trabalho, partindo-se da análise específica da compatibilidade das regras processuais vigentes com o CPC/2015, de modo a verificar verdadeira adequação ao sistema processual do trabalho e suas especificidades.

Quanto ao procedimento, é possível destacar os métodos histórico, comparativo e o interpretativo, haja vista que foram utilizados ao longo do trabalho elementos históricos referentes à evolução da *disregard doctrine*, bem como a comparação entre os diferentes diplomas legais sobre o instituto – seja em diferentes diplomas legais pátrios e também em ordenamentos alienígenas-, fazendo-se a interpretação das diversas legislações abordadas.

Destarte, devido ao tipo de pesquisa e ao método de abordagem, pretendeu-se adotar como técnica de pesquisa a documentação indireta através da pesquisa bibliográfica, baseada em livros e artigos, e da pesquisa legal, referente a leis e acórdãos que tratam da disciplina da desconsideração da personalidade jurídica do direito material e processual do trabalho.

Desse modo, pretende-se fazer uma análise do instituto da desconsideração da personalidade jurídica no processo sob seu aspecto material, com a discussão sobre os benefícios e empecilhos encontrados pelos magistrados trabalhistas nacionais, o que se aparenta da aplicação no âmbito laboral, de imediato, do CDC no §5º do art. 28, onde aduz uma interpretação um tanto quanto subjetiva, podendo gerar uma aplicação errônea e precipitada do instituto. Em seguida, buscar-se-á um estudo a respeito dos preceitos da economia na discussão da vagueza para a retirada do véu societário, tendo em vista a vagueza e imprecisão do conceito de “obstáculo para ressarcimento de prejuízos” trazido no dispositivo supra, o que abre condão para uma discussão sobre a análise econômica da desconsideração, o que remete a uma dicotomia de regras (*rules*) e padrões (*standards*), onde o modelo levemente descentralizado, baseado em *standard*, revela uma prioridade do juiz em detrimento do legislador.

2 ASPECTOS MATERIAIS DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA NO ORDENAMENTO PÁTRIO

Antes de qualquer explanação sobre o tema, é importante entender o que seria a chamada personalidade civil e sua importância para o direito. Nesse sentido, mister se faz o vocabulário jurídico de De Plácito e Silva, onde aduz que a personalidade civil é “a qualidade de pessoa, já legalmente protegida, para que lhe sejam atribuídos os direitos e as obrigações, assinalados na própria lei. É a que decorre da existência natural ou jurídica.”(2012,p.1035).

Portanto, a personalidade civil é a suscetibilidade de direitos e de obrigações ou, por conseguinte, aptidão para ser sujeito de direitos.

Conforme definição supra, a personalidade civil decorrente da existência natural é aquela da pessoa humana, que a adquire em seu nascimento com vida³, gerando, assim, os seus direitos personalíssimos, consistentes em proteger a pessoa em si mesma e seus bens.

Já a decorrente de existência jurídica diz respeito à criação das pessoas jurídicas, “adquirindo ou tomando feição legal de pessoa, nas mesmas condições da pessoa natural, [...] que se investe na aptidão para adquirir direitos, fundada na existência jurídica própria, que a lei lhe assegura e protege.” (SILVA, 2012, p.1035). Aqui, tem-se que a pessoa jurídica passará a existir legalmente no momento da inscrição do ato constitutivo (contrato social ou estatuto) no respectivo registro. ⁴Outrossim, algumas sociedades, em virtude das peculiaridades de seu objeto ou do risco que a sua atividade representa à economia ou ao sistema financeiro nacional, demandam, além do registro, autorização governamental para o seu funcionamento - tal qual ocorre com as companhias de seguro. (FILHO;GAGLIANO, 2012, p.145)

Logo, a pessoa jurídica é dotada de personalidade jurídica – entendida esta como sujeito de direitos, ou seja, aptidão para ter direitos e contrair obrigações, portanto, com nítida separação patrimonial em relação aos seus sócios.

Entretanto, como forma de evitar abusos de seus sócios, admite-se uma relativização do princípio da separação patrimonial ou da autonomia patrimonial,

³ Código Civil de 2002, art. 2º: A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro.

⁴ Código Civil de 2002, art. 45: Começa a existência legal das pessoas jurídicas de direito privado com a inscrição do ato constitutivo no respectivo registro, precedida, quando necessário, de autorização ou aprovação do Poder Executivo, averbando-se no registro todas as alterações por que passar o ato constitutivo.

onde a teoria da desconsideração da personalidade jurídica afastaria a personalidade da pessoa jurídica.

Em regra, observa-se a autonomia patrimonial, a separação patrimonial entre a sociedade e seus sócios, em que os mesmos não respondem pelas dívidas da sociedade.

Assim sendo, embora não se confundam o patrimônio de ambas as pessoas em estudo – física e jurídica – tal instituto, agora trazido como incidente processual, estará autorizado em situações previstas na legislação, mesmo que em certas hipóteses de forma abstrata e perigosa pelo magistrado.

Logo, a desconsideração da personalidade jurídica (*disregard of legal entity* ou *disregard doctrine*) representa a retirada do véu societário para atingir os bens dos sócios que as compõe ou quiçá ex-sócios. Mostra-se como um instrumento para se evitarem excessos da personalidade jurídica, entendida esta como desvinculada da personalidade física dos sócios que a ela pertencente. Tratam-se, assim, de pessoas distintas que, pela utilização do instituto em estudo, terão sua separação patrimonial suspensa para serem responsabilizados pelos seus atos abusivos.

Nesse sentido, como forma de catalisar o auferimento dos créditos trabalhistas devidos pelo empregador ao obreiro, a jurisprudência nacional e a doutrina têm amplamente reconhecido a desconsideração da personalidade jurídica no direito do trabalho.

Ocorre que a legislação trabalhista não prevê, de forma expressa, tal hipótese.

Mesmo que parte da doutrina encare o art.2º, § 2º da CLT como uma espécie de desconsideração da personalidade jurídica, tal não deve prosperar, pois, conforme melhor será explanado em momento oportuno, restará demonstrado que se trata de uma despersonalização, e não desconsideração, no qual se estabelece uma responsabilidade solidária do grupo econômico, e não uma desconsideração *stricto sensu*.

Assim, o legislador trabalhista, se for possível tal especificação, se limitou a traçar a possibilidade de aplicação do direito comum como fonte subsidiária do

direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.⁵

Destarte, diversos diplomas legais em nosso ordenamento pátrio buscam apontar materialmente as hipóteses de incidência da desconconsideração, tais quais: art. 50 do Cód. Civil; art. 28 do Cód. de Defesa do Consumidor; art.135 do Cód. Tributário Nacional; art. 18 da Lei nº 8.884 (Lei Antitruste); art. 4º da Lei nº 9.605/98 (Lei de Crimes Ambientais); art.18, §3º, da Lei 9.847/99 (Lei que dispõe sobre o abastecimento de combustíveis); art.34 da Lei 12.529/2011 (Lei da Concorrência); arts. 117,158,245 e 246 da Lei 6.404/76 (Lei das Sociedades por Ações).

Observa-se que em relação aos créditos trabalhistas, os arts. 8º e 769 da CLT autorizam a Justiça do Trabalho recorrer ao Código de Defesa do Consumidor, ao Código Civil, à Lei Antitruste e à Lei de Crimes Ambientais, pois seriam os que se adequariam aos pressupostos que orbitam sua atuação teleológica em defesa do trabalhador.

Como aponta Maurício Godinho Delgado acerca das funções do direito do trabalho, o ramo justrabalhista tem a direção teleológica consistente “na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. [...] Tal função decisiva [...] tem o intento de *desmercantilização* da força de trabalho”. (DELGADO, 2012, p.58). Logo, as três legislações trazidas alhures se adequariam, entre outros, ao conceito protetivo que a Justiça laboral busca equalizar, justificando sua utilização.

Nesse liame, duas teorias despontam como pilares da aplicação material da desconconsideração: a teoria maior ou subjetiva (sacramentada no art. 50 do estatuto civilista) e a teoria menor ou objetiva (apresentada no art. 28 do *codex* consumerista e art. 4º da Lei de Crimes Ambientais). Essa última sendo a preterida entre as Cortes pátrias.

Assim, buscar-se-á, neste capítulo, apresentar a concepção material do instituto da desconconsideração da personalidade jurídica no ordenamento jurídico nacional, fazendo uma breve distinção entre desconconsideração e despersonalização, seguindo-se com uma explanação das duas teorias abraçadas pelos juristas trabalhistas, tecendo os problemas apresentados pela teoria menor e, por fim, fazendo uma análise com os princípios da economia na aplicação das mesmas.

⁵ Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Art.8º, parágrafo único: O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

3. A DISTINÇÃO ENTRE DESCONSIDERAÇÃO E DESPERSONALIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO GRUPO ECONÔMICO

Antes de se abordar as teorias acerca da desconconsideração, faz-se importante trazer à baila a discussão no que tange a responsabilidade solidária das empresas⁶ pertencentes ao grupo econômico, conforme se destoa do art.2º, §2º, da CLT, bem como do §2º, do art. 3º, da Lei nº 5.889/73.⁷

Conforme se depreende dos dispositivos supra, que possuem a mesma ontologia e finalidade, tem-se que quando uma ou mais empresas, tendo cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo econômico, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.⁸

Aqui se nota a chamada despersonalização das obrigações decorrentes da relação de emprego, onde as responsabilidades pelos créditos dos obreiros são “de todos aqueles que forem beneficiados pelos seus serviços, o que resulta na consagração [...] do princípio da despersonalização das obrigações decorrentes da relação de emprego”. (ALMEIDA, 2015, p.285).

Desta feita é fácil concluir que a teoria da despersonalização diz respeito à adequação da obrigação jurídica por aqueles que obtiveram vantagens. Fica nítida tal noção quando se tem em mente a responsabilidade solidária do grupo econômico. Houve benefícios por parte não só de uma pessoa jurídica empresária, mas de um grupo todo, consequentemente, todos que receberam um acréscimo em seu patrimônio – este entendido em seu sentido jurídico, não só econômico,

⁶ O termo empresa empregado pela CLT deve ser entendido em *lato sensu*, pois, conforme melhor técnica jurídica estampada no art. 966 do Código Civil pátrio, inspirado no estatuto civilista italiano, a atividade profissional do empresário não se confunde com a de empregador. Tal diferenciação se vislumbra no parágrafo único do referido dispositivo, o qual exclui da condição de empresário aquele que exerce atividade intelectual, salvo se constituir elemento de empresa. Contudo, para o Direito do Trabalho, a sociedade simples, como seria o caso do parág. único, mesmo não sendo empresária, poderá ser empregadora à luz do §1º do art. 2º, da CLT.

⁷ Lei nº 5.889/73, art.3º, §2º: Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

⁸ Consolidação das Leis do Trabalho, art. 2º, §2º: Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

devendo arcar com os ônus de uma legitimidade passiva em uma eventual demanda judicial.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado, adverte que tal teoria da despersonalização seria um “fundamento jurídico basilar para a desconsideração do manto da pessoa jurídica.” (DELGADO, 2005, p.474). Até se parece plausível em pensar a despersonalização como fundamento para a desconsideração, tendo em vista a retirada de um manto societário para se atacar outro(s), contudo, ambos não devem ser confundidos e devem ser distinguidos.

Enquanto a despersonalização, tal qual proposta pelo legislador trabalhista, se atenta a uma responsabilidade solidária, a desconsideração retira o véu societário apenas de forma subsidiária, ou seja, quando seu devedor principal não pode arcar com o ônus – aqui entendida de forma ampla.

Observa-se, portanto, que “[...] a teoria da desconsideração não se cuida de extinção ou dissolução da pessoa jurídica, nem se confunde com a anulação ou declaração de nulidade da personalidade jurídica.” (LOPES, 2003, p.38)

Assim, a despersonalização do empregador, de acordo com a definição da CLT, não se confunde com a chamada teoria da desconsideração da personalidade jurídica. (GARCIA, 2011, p.316).

Adverte-se, ainda, que alguns doutrinadores, como Amador Paes de Almeida(2004, p.190.) e Flávia Guimarães (1998, p.35), abordam o §2º do art.2º da CLT como uma mera vertente da desconsideração da personalidade jurídica, sob a rubrica de suspensão de uma personalidade jurídica, quando na verdade demonstra a existência de um empregador único. (RAMALHETE, 1984, p.12). Esse redirecionamento da execução é consequência natural do princípio da despersonalização das obrigações trabalhistas, princípio segundo o qual os beneficiários do trabalho prestado pelo empregado respondem pelos créditos trabalhistas respectivos.

Logo, não se devem confundir ambos os conceitos, pois, por mais que se admita a despersonalização como uma forma basilar da desconsideração, com esta não se confunde, pois aquela não possui os objetivos teleológicos de uma responsabilização secundária, mas tão somente em uma transferência ou prerrogativa de incumbência de uma obrigação à terceiro, assim sendo, de forma solidária.

4. APLICAÇÃO MATERIAL DA DESCONSIDERAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: TEORIA MAIOR VS MENOR

Como já delineado alhures, a pessoa jurídica não se confunde com a do sócio, contudo, a lei põe a salvo a responsabilidade patrimonial do mesmo⁹, quando a pessoa jurídica for utilizada com o viés de se tornar um óbice de suas obrigações. Nesse sentido, o direito do trabalho abraça a teoria da desconsideração da personalidade jurídica como um alicerce ao trabalhador em sua execução do julgado.

Desse modo, o princípio da proteção é um forte condutor da aplicação da desconsideração no direito do trabalho, pois destoa como “uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia- o obreiro-, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.” (DELGADO, 2012, p.193).

Assim, a desconsideração da personalidade jurídica atende aos objetivos axiológicos do direito trabalhista e, ainda, se mostra autorizada materialmente pelo parágrafo único do artigo 8º¹⁰ da consolidação de leis do trabalho.

Diante disso, duas teorias surgem para sua aplicação: teoria maior ou subjetiva, “dada a necessidade de se comprovar a prática de ilícitos caducificantes¹¹ para a sua incidência”; (JORGE; JUNQUEIRA, 2016, p.25) e teoria menor ou objetiva, “já que não se perscruta identificar e comprovar o elemento subjetivo bastando o estado de insolvência para se redirecionar as medidas executivas em face do patrimônio pessoal dos sócios”. (JORGE; JUNQUEIRA, 2016, p.25)

A primeira traduz a ideia de aplicação da desconsideração como “medida excepcional e somente estará autorizada na hipótese de fraude, abuso de direito ou confusão patrimonial”, (ALMEIDA, 2015, p.284) *ex vi* art. 50 do Código Civil:

Art. 50. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de

⁹ Novo Código de Processo Civil (NCPC), Art.790: São sujeitos à execução os bens: [...] II – do sócio, nos termos da lei.

¹⁰ Art.8º, parágrafo único: O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

¹¹ Segundo a teoria dos ilícitos civis, consistem os ilícitos caducificantes na perda do exercício de um direito para seu autor(por exemplo, a perda do direito do sócio de ter sua responsabilidade limitada).

obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica.

Aqui, nota-se um caráter mais excepcional para aplicação da desconsideração, onde o abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou confusão patrimonial, bem como a insuficiência de patrimônio da pessoa jurídica, poderá ensejar a decretação pelo magistrado.

Logo, os direitos devem observar os “limites da ordem jurídica, ou seja, observando os fins sociais e econômicos e os preceitos de boa-fé e costumes”. (BITTAR, 1994, p.184). Portanto, o art.188, inciso I, do Código Civil, aponta que o exercício regular de um direito reconhecido não constitui ato ilícito. Por outro lado, o art.187 do mesmo diploma legal considera ato ilícito o exercício de um direito excedendo, manifestadamente, os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou bons costumes.

Sobre o tema, assim adverte Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2011, p.322):

[...] a utilização da pessoa jurídica é um direito, sem caráter absoluto, que deve ser exercido de forma regular e legítima, ou seja, sem exceder os limites de suas finalidades voltadas ao desenvolvimento econômico e social, e observando as regras de boa-fé e de bons costumes, que regem as relações jurídicas. O uso da personalidade jurídica para fins ilegítimos e abusivos não é, assim, tolerado pelo direito, que possibilita a sua desconsideração quanto a certos aspectos em específico, tendo em vista o desvio de finalidade.

Desse modo, por mais que se admita a desconsideração da personalidade jurídica para coibir atos aparentemente lícitos, onde a mera promiscuidade patrimonial poderia ensejar a penhora dos bens dos sócios¹², para a Justiça do Trabalho tal ônus seria deveras acentuado ao obreiro.

Assim, para a doutrina majoritária e a jurisprudência dominante, tal teoria não representa a proteção jurídica ideal equalizada pela justiça laboral, onde a hipossuficiência, o caráter alimentar dos créditos e a alteridade seriam maquiados por situações específicas e de difícil representação pelos trabalhadores.

Diante de tal conjectura, os operadores jurídicos trabalhistas se voltam para o manejo da teoria menor, conforme se observa do julgado do regional da 15ª Região:

¹² O que se mostra cristalino em diversos julgados nacionais, entre eles: TACSP, AgI 835.768-2-São José do Rio Preto, 9ª Câmara, rel. Juiz João Carlos Garcia; TJRS, Ap. 597.013.036, 3ª Câmara, rel. Des. José Carlos Teixeira Giorgis, j. 27-11-1997; STJ, REsp 767.021-RJ, 1ª Turma, rel. Min. José Delgado, DJU, 12-9-2005.

EXECUÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. DESNECESSIDADE DE PROVA DE DESVIO DE FINALIDADE, CONFUSÃO PATRIMONIAL OU ABUSO DE DIREITO. **Diante da proteção da pessoa humana, do valor social do trabalho, da hipossuficiência do trabalhador, do caráter alimentar do crédito e da dificuldade probatória de demonstrar a má-fé do administrador, no âmbito do Processo do Trabalho deve prevalecer a teoria objetiva da desconsideração da personalidade jurídica.** Assim, para aplicação de tal instituto basta a falta de bens suficientes da empresa para quitação do débito trabalho (o que faz presumir a insolvência), independentemente de atos fraudulentos. TRT 15ª Região – Campinas – SP, Ac. 57729/12 –PART, Proc, 01470-60.2009.5.15.0086 AP, Relator: EDER SIVERS, Data de Publicação: 27/07/2012. (Grifos do autor)

Assim sendo, temos que a teoria menor considera o mero prejuízo do credor como motivo suficiente para a desconsideração. Portanto, não há a preocupação em verificar se houve ou não utilização fraudulenta do princípio da autonomia patrimonial, nem se houve ou não abuso da personalidade. Se a sociedade não possui patrimônio, mas o sócio é solvente, isso basta para responsabilizá-lo por obrigações daquela.

Conforme ensina Alice Monteiro de Barros, “se esse raciocínio se aplica em relação ao consumidor, deverá ser aplicado, subsidiariamente, ao empregado, cujos créditos têm natureza alimentar e, por isso mesmo, são privilegiados.” (BARROS, 2013, p.241).

A vislumbrada teoria encontra lastro jurídico no art.28 do Cód. de Defesa do Consumidor, *in verbis*:

Art. 28. O juiz poderá desconsiderar a personalidade jurídica da sociedade quando, em detrimento do consumidor, houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. A desconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração.

§ 1º (Vetado).

§ 2º As sociedades integrantes dos grupos societários e as sociedades controladas, são subsidiariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes deste código.

§ 3º As sociedades consorciadas são solidariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes deste código.

§ 4º As sociedades coligadas só responderão por culpa.

§ 5º Também poderá ser desconsiderada a pessoa jurídica sempre que sua personalidade for, de alguma forma, obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados aos consumidores.

O dispositivo já perpassa várias aplicabilidades para a teoria menor, com um uso acentuado de conceitos abertos, tais quais: abuso de direito, excesso de poder, obstáculo ao ressarcimento de prejuízos e etc., que serão tratados de forma aprofundada nos próximos capítulos.

Aqui, salienta-se que a menção no *caput* de infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social tem o intuito de deixar bem claro o efetivo alcance da norma, onde significam descumprimentos de obrigações ali previstas.

No que tange a segunda parte do mencionado *caput*, temos, também, uma elasticidade do uso da desconsideração, pois permitirá sua utilização nas hipóteses de falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração.

Nesse sentido, Gustavo Filipe Barbosa adverte que: “a correta interpretação é no sentido de exigir a inadequada gestão dos administradores para todas as hipóteses arroladas nessa segunda parte do dispositivo, ou seja, alcançando a falência e o estado de insolvência, até porque a desconsideração é medida excepcional.” (GARCIA, 2011, p.234).

Já os §§ 2º a 4º do art. 28 são uma extensão da responsabilidade para outras sociedades, o que, conforme entendimento doutrinário, não se trata de desconsideração da personalidade propriamente dita, mas apenas alargamento da responsabilidade para outras sociedades. (COELHO, 1991, p.144) Tais conceitos nos remontam à discussão sobre o §2º, art.2º, da CLT – discutido em tópico anterior, pois aqui também se observa a responsabilização de sociedade distinta, alcançando pessoa jurídica diversa daquela que praticou o dano. (FREITAS, 2002, p.87).

Já o §5º, preferido das cortes trabalhistas, apresenta uma redação bastante aberta, pois autoriza a desconsideração quando esta for, de alguma forma, obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados aos consumidores.

Tais críticas ao referido dispositivo serão tratadas em tópico próprio, contudo, em primeira linha, observa-se que o legislador não se preocupou em trazer um conceito para o termo “obstáculo ao ressarcimento”, cabendo ao intérprete a missão perigosa de apontar uma definição, quando diante do caso concreto.

Portanto, conforme explanado, o pressuposto básico desta teoria é a inexistência de patrimônio da empresa, capaz de suportar os débitos trabalhistas, ex vi vasta jurisprudência, entre elas a do TRT paulista, *in verbis*:

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DA EMPRESA EXECUTADA. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO AOS SÓCIOS. POSSIBILIDADE. Demonstrado no executivo trabalhista que a empresa executada não apresenta força financeira capaz de suportar a execução, é admissível a desconsideração da sua personalidade jurídica (corrente

objetiva – aqui adotada) com o consequente redirecionamento da execução contra os bens pessoais dos sócios e ex-sócios, de forma a garantir-se a satisfação do crédito trabalhista, verba de natureza alimentar, com fulcro no art.28, da Lei 8.078/90, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho (art.769 da CLT). (TRT 2º Região – São Paulo – SP, Agravo de Petição, data de julgamento: 21/08/2012, Rel. Maria Isabel Cueva Moraes, acórdão nº: 20120978584, Processo nº 02015008920015020006, ano 2012, turma 4º, data de publicação: 31/08/2012).

Assim, resta demonstrado o caráter social da teoria menor, conforme explica Fábio Ulhoa Coelho:

[...] se trata de uma teoria menos elaborada, que se refere em uma desconsideração em todo e qualquer hipótese de execução do patrimônio de sócio por obrigação social, cuja tendência é condicionar o afastamento do princípio da autonomia à simples insatisfação de crédito perante a sociedade. Trata-se da teoria menor, que se contenta com a demonstração pelo credor da inexistência de bens sociais e da solvência de qualquer sócio, para atribuir a este a obrigação da pessoa jurídica. (COELHO, 1991,p.147)

Ademais, adverte-se, ainda, que o princípio da norma mais favorável – delineador da hermenêutica do operador do Direito do Trabalho, não exclui a teoria maior¹³, mesmo que a menor seja a pretendida nos tribunais trabalhistas.

Na aplicação e interpretação do Direito, “o operador jurídico, situado perante um quadro de conflito de regras ou de interpretações consistentes a seu respeito, deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho.” (DELGADO, 2012, p.195).

Assim, deve-se entender que, quando o magistrado observar os caracteres de qualquer das duas teorias, seja a maior ou subjetiva, seja a menor ou objetiva, poderá decretar a desconsideração da personalidade jurídica para atingir os objetivos da decisão transitada em julgado.

5. PROBLEMÁTICA DA TEORIA MENOR E SUA APLICAÇÃO PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Conforme se observou, a teoria menor ou objetiva é aplicada em razão do direito tutelado merecer tratamento especial, conforme explicam os articulistas e

¹³ TERCEIRO EMBARGANTE – SÓCIO E EMPREGADO DA EMPRESA. RESPONSABILIDADE NA EXECUÇÃO. Pela aplicação da teoria da desconsideração da personalidade jurídica, possui o agravante legitimidade para responder pela execução que se processa, ressaltando-se que a fraude de que trata o art.50 do Código Civil restou caracterizada pelo desvio da função social da empresa, quanto às obrigações trabalhistas. (TRT/SP – 00084200704002004 –AP – Ac. 4º T. – 20080254130 – Rel. Odette Silveira Moraes – DOE 11.4.2008)

juízes do TRT da 14ª Região Fernanda Junqueira e Leonardo Landulfo Jorge, onde a aferição do elemento subjetivo independe de análise, ou seja, o único óbice para a decretação da desconsideração seria a inexistência de bens livres e desembaraçados da sociedade empresária, conforme Código de Defesa do Consumidor. Ademais, “essa última tem sido a tônica no âmbito da processualística do trabalho, despicienda a análise da prática de ilícitos caducificantes.” (2016, p.25).

Nesse sentido, por ter sua aplicação material calcada em um vasto rol de hipóteses, o uso da teoria menor deve ser precedido de uma análise criteriosa pelo magistrado, pois, até mesmo por ser uma sanção aplicável quando do mau uso da responsabilidade limitada, poderia se incorrer em uma banalização da *disregard doctrine*, conduzindo à desestruturação do próprio instituto da pessoa jurídica.

Senão, observe-se.

O eloquente §5º do art.28 do CDC abarca uma redação extremamente aberta e extensiva de seu uso, pois o mesmo fala em “obstáculo para ressarcimento de prejuízos”. Contudo, não aponta o que seria um obstáculo ou, ainda, o limite que o mesmo teria.

A aplicação e interpretação da regra em destaque se relacionam às vertentes substancialistas da Escola do Direito Livre – onde o aplicador da norma é chamado para se libertar do jugo das amarras legislativas, decidindo em conformidade com os reclamos sociais. Na mesma linha percebemos os métodos interpretativos da Jurisprudência de Interesses que, dando obediência ao direito legislado, ainda assim instiga seus julgadores a não assumir uma postura meramente cognoscitiva da normatividade posta – a contrario sensu da Dogmática Jurídica -, mas crítica e criativa, diante da concretude dos interesses opostos.

Ao tratar da coerência dos postulados da Escola de Direito Livre e da Jurisprudência de Interesses, Zelmo Denari dissertou sobre a responsabilidade do julgador ao arbitrar sobre a utilização da desconsideração, *ipsi litteris*:

Em linha de coerência com os postulados da Escola Livre de Direito e da Jurisprudência de Interesses (*Interessenjurisprudenz*) – ao proclamar que a tarefa do juiz não é puramente cognoscitiva, muito menos mecânica, mas valorativa dos interesses em conflito, além de criativa de novas normas -, o dispositivo teve o cuidado de autorizar a aplicação da desconsideração como faculdade do juiz, a cujo prudente arbítrio confiou exame preliminar e a aferição dos pressupostos, para concessão da medida extrema. (2007, p.247).

Tal imprecisão normativa do legislador poderá incorrer o magistrado em um equívoco em sua aplicação, pois será que poderia ele decretar a desconsideração da personalidade jurídica por conta de um não pagamento da condenação, quando regularmente intimado para tal?

Pela mera dicção legal se poderia afirmar que sim, pois o operador jurídico iria perceber que, de fato, seria um obstáculo ou impedimento para o obreiro ter acesso aos seus créditos alimentares de direito. Todavia, o dispositivo trazido à baila não deve ser interpretado isoladamente, mas sim aliado a uma hermenêutica sistemática e teleológica, pois tal preceito isolado “deve ser interpretado em harmonia com os princípios gerais do sistema, para que se preserve coerência do todo.” (FERRAZ JUNIOR, 2011, p.257).

Tecnicamente, em termos de redação legislativa trata-se de uma daquelas regras de decisão, cabendo ao juiz decidir perante o caso concreto e, por assim ser, o mesmo deve observar que o pressuposto básico da desconsideração é a inexistência de patrimônio da empresa, capaz de suportar os débitos trabalhistas. Ou seja, apenas após a ausência de bens da pessoa jurídica que se poderia ensejar a desconsideração.

Nesse sentido decidiu o TRT da 2ª Região, onde retificou decisão *a quo*, em que sequer havia sido citada a pessoa jurídica demandada para pagar ou garantir a execução, *in verbis*:

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DO DEVEDOR. PRESSUPOSTOS NÃO OBSERVADOS. NÃO COMPROVAÇÃO DE AUSÊNCIA DE BENS QUE GARANTAM AS DÍVIDAS. No processo do trabalho a desconsideração da personalidade jurídica do devedor tem lugar quando a pessoa jurídica não possui bens para pagamento da dívida, a chamada teoria objetiva, que se justifica em razão da hipossuficiência do trabalhador, do caráter alimentar do crédito trabalhista e da dificuldade que apresenta o reclamante em demonstrar a má-fé do administrador. No entanto, é necessária a persecução dos bens da executada afim de averiguar sua real condição patrimonial, antes de adentrar no patrimônio dos sócios, que não se confunde com o patrimônio da pessoa jurídica. **No caso em apreço, vê-se que foi realizada uma única tentativa de penhora on-line contra a executada, tendo essa restado negativa, antes do prosseguimento contra os sócios, o que não é suficiente para a desconsideração da personalidade jurídica. Sequer houve citação da executada para pagar ou garantir espontaneamente a execução, ou diligência na sede da executada para averiguação de seus bens, ou mesmo a pesquisa acerca da existência de veículos e imóveis.** Nesse contexto, tem-se que a desconsideração da personalidade jurídica da executada é providência descabida no atual momento processual. (TRT 2ª Região – São Paulo – SP. Agravo de petição. Data de julgamento: 14/03/2013. Relator: Álvaro Alves Nôga, acórdão nº 20130248350,

Assim, a desconsideração da personalidade jurídica é medida que só deve ser utilizada em último caso, quando não houver nenhum outro meio de se garantir os direitos dos empregados, não devendo, portanto, ser utilizado de forma indiscriminada.

Nessa esteira, ao assumir os riscos dessa atividade econômica, vide princípio da alteridade, a empregadora, deve-se atentar que o crédito trabalhista enquadra-se, desde a sua origem, na espécie de atos de natureza não negocial, pelo que não se pode imputar ao empregado, credor alimentício, o sacrifício da limitação da responsabilidade, separando-se os bens da empresa e dos respectivos sócios, desde que haja contemporaneidade entre o labor e a titularidade societária.

Sob essa ótica, o art. 50, do Código Civil, assim como o art. 28, do Código de Defesa do Consumidor, são aplicáveis, subsidiariamente, ao Direito e ao Processo do Trabalho, com adaptações importantes, pois a incidência dos mencionados dispositivos não se restringe, em matéria trabalhista, aos casos de abuso da personalidade jurídica, ou aos de existência de abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou do contrato social.

O que importa é o substrato do instituto da desconsideração. O crédito trabalhista não nasce de uma relação de consumo, nem muito menos ainda de uma obrigação disciplinada pelo código Civil. Antes: é fruto do trabalho do homem, que é regulado por uma legislação especial.

Nessa perspectiva, a Corte regional trabalhista mineira aponta a objetivação e afetação creditícia sobre o patrimônio do devedor, em detrimento à subjetivação interpretativa das normas, para a decretação da desconsideração, conforme seguinte aresto:

EXECUÇÃO TRABALHISTA - DESFUNÇÃO DA PESSOA JURÍDICA - CRÉDITO DE NATUREZA ALIMENTAR - DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE - RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS. [...]se a empresa é, ao mesmo tempo, uma universalidade de bens e de pessoas, frente a ambos, em ordem preferencial e sucessiva, o empregado-exequente tem o direito de satisfazer o seu crédito sobre os bens da empresa e, em caso de frustração total ou parcial, sobre os bens dos sócios, que, posteriormente, se acertarão internamente, tudo em respeito ao que há de mais sagrado no rol dos direitos fundamentais: recebimento do resultado da força de trabalho colocada à disposição de outrem. Objetivação e afetação creditícia sobre o patrimônio devedor e não

subjetivação para fins de separação patrimonial e exclusão de responsabilidade é a regra a ser observada. (TRT-3 - AP: 00324200515103005 0032400-23.2005.5.03.0151, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Quarta Turma, Data de Publicação: 24/06/2006 DJMG.)

Seguindo tal norte julgador, o TRT da 15ª Região aduz para a necessidade de esgotamento das vias de localização de patrimônio da executada para poder decretar a *disregard doctrine*:

PENHORA SOBRE BENS DE SÓCIO – DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. Esgotadas as possibilidades de localização de bens em nome da pessoa jurídica, a penhora recai sobre os bens dos sócios, porquanto o direito do trabalho, regido pela filosofia de proteção ao hipossuficiente, não permite que os riscos da atividade econômica sejam transferidos para o empregado. Justifica-se esse procedimento pelo fenômeno da desconsideração da pessoa jurídica, nos casos em que a empresa não oferece condições de solvabilidade de seus compromissos, permitindo que o sócio seja responsabilizado pela satisfação dos débitos, tendo em vista as obrigações pessoalmente assumidas em nome da sociedade, posto ter sido este quem auferiu real proveito. (Acórdão 0044087-2004, TRT 15ª Região, Agravo de Petição, Juiz Relator Nildemar da Silva Ramos, publicado em 19/11/2004.)

O §5º do mencionado art.28 é o que mais se adequa aos objetivos angariados pela Justiça do Trabalho e pela posição econômico-processual do obreiro, contudo, a amplitude e atecnia de tal dispositivo não podem ferir de morte preceitos ontológicos do instituto da desconsideração, bem como suas consequências.

É bem verdade que o crédito alimentar daquele que utilizou seu suor e foi explorado deve ser de prontidão atendido, ao mesmo plano que aquele que se utilizou da respectiva mão-de-obra deve arcar com tal ônus, entretanto, sempre calcado na proporcionalidade, razoabilidade e legalidade, para serem evitados arbítrios que poderiam gerar desvantagens.

Um revés não só para o empregador, mas também ao obreiro, que teria ainda o ônus de esperar toda a instauração do incidente de desconsideração trazido pelo vigente Código de Processo Civil (Lei nº13.105/15), aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho.

6. ANÁLISE ECONÔMICA DA APLICAÇÃO DA DESCONSIDERAÇÃO: RULES VS STANDARDS

Neste tópico busca-se fazer uma breve reflexão acerca do problema da vagueza e precisão das normas jurídicas, dando enfoque para suas cláusulas abertas na aplicação da desconsideração da personalidade jurídica e a atuação do Judiciário trabalhista. Para tanto, far-se-á uma abordagem sobre as consequências da escolha entre normas mais precisas ou normas mais abertas.

Nesse diapasão, anseia-se refletir a norma jurídica desde a sua elaboração até aplicação, discorrendo sobre a dicotomia *rules* e *standards*, valendo-se, para tal, da análise econômica do direito que “é apresentada como um caminho para a ponderação dos custos e benefícios, inerente a toda atividade de tomada de decisão.” (NÓBREGA, 2012, p.170-188).

O diálogo entre Direito e Economia não é nada de inovador. Desde o século XVIII, Adam Smith e Jeremy Bentham já retratavam os efeitos econômicos decorrentes da formulação das normas jurídicas, “demonstrando a importância de análise interdisciplinar ou multidisciplinar de fatos sociais.” (SZTAJN, 2005, p.74).

Entretanto, somente a partir dos anos 60 do século passado que se inicia o desenvolvimento da denominada área de *Law and Economics*, tendo como um dos grandes precursores o professor da Universidade de Chicago Richard Posner com a obra intitulada *Economic Analysis of Law*.

Conforme explica Flavianne Bitencourt Nóbrega, foi com Richard Posner e Isaac Ehrlich que o estudo acerca da relação entre o grau de especificidade e eficiência da norma se iniciou. Em suas palavras:

Os autores exploram o *continuum* da especificidade à generalidade a partir de uma abordagem neopragmatista, que faz uso do método da análise econômica do direito. Naquele trabalho, trouxeram a discussão sobre as condições em que a escolha por um comando normativo mais preciso ou geral é mais eficiente em termos de custo e benefício para a sociedade. (NÓBREGA, 2012, p.171).

Desse modo a proposta de Posner se desenvolve no ramo do conhecimento que, traduzido para a língua vernácula, se denomina Análise Econômica do Direito. Aqui se tem o Direito como objeto de estudo, enquanto “a Economia é tomada um dos métodos de análise possível, emprestando sua sofisticada metodologia para investigação das consequências (efeitos) da criação e aplicação da norma jurídica.” (NÓBREGA, 2012, p.171).

Comum aos estudos da Análise Econômica do Direito de Posner e Ehrlich (TIMM, 2008, p.261) é a presença inaugural das chamadas *rules* (regras) e

standards (padrão) em suas pesquisas sobre a vagueza e precisão das normas jurídicas. Para os autores, a distinção entre ambas se remonta ao grau de precisão, *in verbis*:

é uma distinção de grau de precisão, que traz implicações complexas quando analisada a gama de custos e benefícios associados como o movimento no eixo especificidade-generalidade. Imagina-se uma linha (eixo) e as consequências das escolhas num *continuum* que vai desde o extremo de normas mais precisas a outro de normas mais vagas e abertas. (NÓBREGA, 2012, p.172)

Com o intento de deixar mais clara a compreensão acerca da distinção entre regra e *standard*, Em vias de maior didática, explanação e praticidade no tema, a professora Flavianne Nóbrega cita Louis Kaplow e demonstra uma característica específica da distinção entre regra e *standard*: a definição do conteúdo *ex ante* e *ex post*, nos seguintes termos:

Essa diferenciação concebe um aspecto prático do esforço (custo-benefício) relacionado ao grau especificação do conteúdo em momentos distintos. Para ele, a regra é aquela que prevê antecipadamente (*ex ante*) a conduta regulada de modo preciso, deixando apenas a questão factual para o aplicador (e.g. é proibido dirigir acima de 55 milhas por hora nas vias expressas). O *standard*, em contrapartida, posterga tanto a especificação da conduta regulada como a questão factual para o aplicador do direito. (e.g. é proibido dirigir em velocidade excessiva nas vias expressas). Em resumo, a distinção entre a regra e *standard* é elaborada em termos do esforço para que o conteúdo da norma jurídica seja dado antes ou depois que os indivíduos agem. (NÓBREGA, 2012, p.174).

Ou seja, trazendo a noção de regras e padrões (*standards*) de Louis Kuplow e à adequando na aplicação das teorias maior e menor da desconsideração da personalidade jurídica, observa-se que na teoria maior se teria reduzida concretude e objetividade interpretativa do magistrado, pois só poderia decretá-la quando comprovado o desvio de finalidade ou confusão patrimonial.

Ter-se-á, nesse instante, uma norma que prioriza o legislador em detrimento do magistrado, pois cabe a este apenas observar se os caracteres legais instituídos foram alcançados. Sendo, portanto, uma norma claramente mais precisa.

Em contrapartida, observa-se que a desconsideração balizada pelo estatuto do consumidor já perpassa o inverso. Ou seja, maior vagueza e liberdade para o julgador caminhar em sua imaginação interpretativa, pois, caso se observe o §5º do art. 28 da teoria menor, constatar-se-á um privilégio do julgador em detrimento do legislador. O vocábulo “obstáculo para recebimento de créditos”, que já fora devidamente comentado em tópico próprio, para fins de análise econômica, contata-

se uma relação proeminente de um *standard* onde o custo para formação do dispositivo legal foi ínfimo para o legislador, por outro lado, para o magistrado é deveras aguçado e que pode levar a arbítrios excessivos e desvinculados de uma interpretação sistêmica, conforme aresto abaixo:

EXECUÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO INVERSA DA PESSOA JURÍDICA. CABIMENTO. ART. 28, DO CDC. E. 283 CJF/STJ. RESPONSABILIDADE. CONFIGURAÇÃO. 1) O direito do trabalho adota a teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica das empresas, sendo aplicável o art. 28, do CDC, e não o art. 50, do CC. 2) **O mero prejuízo do trabalhador, por si só, autoriza a desconsideração direta da personalidade jurídica da empresa executada, a fim de que o véu societário seja afastado e os bens dos sócios respondam pelas dívidas.** 3) Cabível também a desconsideração inversa da pessoa jurídica, a fim de que os bens de uma terceira sociedade empresária, também integrada pelo sócio da empresa empregadora, respondam pela dívida por esta contraída, bastando que se verifique o prejuízo do credor trabalhista e o controle acionário pelo sócio, situações estas detectadas nos presentes autos, sendo caso de aplicação do E. 283 do CJF/STJ. (TRT-1 - AP: 00012006919985010063 RJ, Relator: Rogerio Lucas Martins, Data de Julgamento: 03/12/2014, Sétima Turma, Data de Publicação: 12/12/2014.) **(Grifos do autor)**

Percebe-se pelo julgado supra que a Corte decidiu que será aplicada a *disregard doctrine* quando houver, por si só, prejuízo do trabalhador. Tal concepção já se mostrou errônea, pois se deve observar insuficiência ou inexistência de patrimônio da pessoa jurídica.¹⁴

Aqui o juiz terá uma liberdade que não encontra no estatuto civilista.

Retomando o exemplo de distinção entre regras e *standards* de Nóbrega, tem-se que promulgar um *standard* do tipo “deve-se dirigir cuidadosamente” é extremamente fácil e não gera nenhum custo de especificação. Todavia, aplicar tal *standard* torna-se bastante complexo na prática, pois gera custos significantes tanto para os juízes que precisam determinar seu conteúdo *ex post* e dizer se o réu cumpriu o *standard* (custos de aplicação judicial), como para o próprio réu em potencial, que desconhece o nível de precaução necessário para não ser

¹⁴TEORIA MENOR DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. Observada a insuficiência ou inexistência de bens da executada ao adimplemento dos créditos trabalhistas, incide a regra da desconsideração da personalidade jurídica, contida no art. 28, do CDC, que adota a Teoria Menor da desconsideração da personalidade jurídica contra os sócios. (TRT-10 - AP: 1205199701910004 DF 01205-1997-019-10-00-4 AP, Relator: Desembargador Mário Macedo Fernandes Caron, Data de Julgamento: 15/02/2012, 2ª Turma, Data de Publicação: 09/03/2012 no DEJT) DESCONSIDERAÇÃO DA PESSOA JURÍDICA. ART. 28 DO CDC. Não havendo nos autos certidões que demonstre que a Executada esquivou-se em pagar o débito ou indicar bens à para garantir a presente execução, não estão presentes os pressupostos autorizadores da aplicação da teoria da despersonalização da pessoa jurídica, expressamente prevista no art. 28 do CDC, uma vez que antes de se executar os bens dos sócios, se faz necessário verificar a insolvência da sociedade (art. 596, 'in fine', do CPC). (TRT-23 - AP: 434200602623000 MT 00434.2006.026.23.00-0, Relator: DESEMBARGADOR OSMAR COUTO, Data de Julgamento: 23/08/2006, 2ª Turma, Data de Publicação: 29/08/2006).

responsabilizado. No caso de regras precisas, o custo é exatamente o oposto. Assim, uma regra específica do tipo “a velocidade máxima é 90 km/h” apresenta custo de aplicação baixo, pois seu conteúdo é determinado *ex ante*. (NÓBREGA, 2012, p.175).

É o que se pretende explicar com o §5º do art.28 do CDC.

Observa-se, assim, que a imprecisão e vagueza pelos conceitos da Teoria Menor destoam um caráter amplo de subjetividade do magistrado para a aplicação da descon sideração, o que pode gerar - e se tem observado por vezes na prática forense -, decisões arbitrárias focadas de forma desenfreada no princípio da proteção e da alteridade do direito do trabalho.

Logo, interessante se faz a inclusão de instrumentos da economia na discussão da problemática, com a uma dicotomia de regras (*rules*) e padrões (*standards*), onde o modelo levemente descentralizado, baseado em *standard*, revela uma prioridade do juiz em detrimento do legislador, onde, o que se deve evitar é uma possível banalização das Cláusulas Gerais que são chamadas para justificar toda sorte de decisões.

Tal feito pode acarretar em um uso pontual e discrepante que não condiz, *a priori*, com a institucionalização dos avanços sociais alegados pelos juízes em suas sentenças, sob a rubrica de Princípios, Cláusulas Gerais, Normas Abertas e Programáticas, dentre outros.

É certo que normas precisas e detalhadas em excesso podem gerar contradições e também levar a arbitrariedades equivocadas de magistrados, contudo, a certeza jurídica e a resolução jurídica rápida são apontadas como benefício de um sistema baseado em regras. Para alcançar essa certeza e simplificar o trabalho do julgador, o legislador precisa traçar e desenhar regras para cobrir todas as circunstâncias relevantes que devem ser especificadas de antemão. Essa atividade de criar a regra implica, todavia, altos custos *ex ante* e está sujeita a falhas, pois está baseada na premissa de que o sistema legal é consistente e completo. (NÓBREGA, 2012, p.176).

Logo, pode-se inferir que o alto custo em ambos os lados – alta liberdade do julgador e, em situação oposta, o alto detalhamento legal pelo legislador -, pode acarretar em situações sufocantes e inseguras quando da aplicação da norma no meio social, podendo gerar colapsos no modo de agir.

Desta feita, uma vez que regras não abarcam perfeitamente todas as circunstâncias da conduta sob regulação, a liberdade do julgador se mostra como necessária, contudo, não podendo ser deveras dispendiosa para o mesmo, pois acarretaria em um descompasso na balança de custos e benefícios.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi constatado ao longo do texto, foi abordado que o instituto da desconsideração da personalidade jurídica não possui correspondente legal na legislação trabalhista em seu aspecto material, sendo o direito comum utilizado subsidiariamente após sofrer as devidas adaptações por conta da especialidade da ordem jurídica trabalhista.

O exame do tema se mostrou com relevância científica não somente para a comunidade jurídica, mas também para a sociedade como um todo, uma vez que demonstrou que os pressupostos autorizadores da *disregard doctrine* em comento são para assegurar alguns direitos primordiais às partes, não só o direito fundamental de obter o crédito trabalhista de natureza alimentar, mas também o direito constitucional ao devido processo legal, contraditório e ampla defesa, de maneira que o processo judicial não promova uma corrida para satisfação de créditos de natureza alimentar em desrespeito a um procedimento lícito e justo para exequente e executado.

Inicialmente, demonstrou-se que a CLT em seu art.2º, §2º, adverte para a despersonalização da obrigação jurídica e não para a desconsideração, haja vista a diferença premente nos quesitos da responsabilidade solidária e empregador único constantes na norma laboral. Ademais, notou-se que o Código Civil e o Código de Defesa do Consumidor são os nortes materiais para embasamento da desconsideração do direito do trabalho, sendo o estatuto consumerista o mais utilizado pela jurisprudência trabalhista nacional. Contudo, nada obstará a aplicação de qualquer destes diplomas legais quando presente seus pressupostos legais.

Nesse sentido, constatou-se que o CDC possui grande tonalidade abstrata, sendo sua aplicação partida da subjetividade de seu aplicador. Desse modo, a aplicação errônea do instituto pode ocasionar decisões teratológicas e desarrazoadas, onde o único óbice para a decretação da desconsideração seria a inexistência de bens livres e desembaraçados da sociedade empresária.

Sobre a vagueza e precisão das normas jurídicas, tratou-se das cláusulas abertas na aplicação da desconconsideração e a atuação trabalhista – a partir da análise econômica, onde se constatou que a aplicação do CDC destoa como uma preferência do julgador em detrimento do legislador.

Por seu turno, uma vez que regras não abarcam perfeitamente todas as circunstâncias da conduta sob regulação, a liberdade do julgador se mostrou como necessária, contudo, não podendo ser deveras dispendiosa para o mesmo, pois acarretaria em um descompasso na balança de custos e benefícios.

A aplicação material com preferência da teoria menor se justifica diante da peculiaridade do direito do trabalho e sua equivalência principiológica com o CDC, em que o hipossuficiente é destacado com superioridade jurídica. Entretanto, não podem ser subvertidas hipóteses de aplicação da desconconsideração com justificativas de Cláusulas Abertas, quando ainda não demonstrada a insolvência do devedor principal.

Assim sendo, garante-se a profícua cognição exauriente das decisões prolatadas na fase de cumprimento ou execução de sentença, desenraizando do mundo jurídico e de toda a sociedade, a incerteza e a insegurança jurídica que se reflete em pronunciamentos rasos apegados em presunções desprovidas de comprovação efetiva, circunstância que, a médio e longo prazo, contribuem para o atraso na pacificação do conflito, pois é certo que importarão na interposição de recursos e a litigiosidade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **Execução de bens dos sócios: obrigações mercantis, tributárias e trabalhistas: da personalidade jurídica**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Incidente de desconsideração da personalidade jurídica**. In: Élisson Miessa (org.). O novo código de processo civil e seus reflexos no processo do trabalho. Salvador: JusPodivm, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Ltr, 2013.

BITTAR, Carlos Alberto. **Curso de direito civil**. Vol.1. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

BRASIL. **Código Civil do Brasil**: promulgado em 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 02 out. 2016.

_____. **Código de Defesa do Consumidor**: promulgado em 11 de setembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm>. Acesso em: 02 out. 2016.

_____. **Código de Processo Civil** : promulgado em 16 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 02 out. 2016.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe>>. Acesso em: 02 out. 2016.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 02 out. 2016.

_____. **Lei nº 5.889**: promulgado em 08 de junho de 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em: 02 out. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 01ª Região. **Agravo de Petição nº 00012006919985010063**, Relator: Rogerio Lucas Martins, Data de Julgamento: 03/12/2014, Sétima Turma, Data de Publicação: 12/12/2014.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 02ª Região. **Agravo de petição nº 20130248350**. Data de julgamento: 14/03/2013. Relator: Álvaro Alves Nôga, turma 17ª, Data de publicação: 22/03/2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 02ª Região. **Agravo de Petição** nº 20120978584, Rel. Maria Isabel Cueva Moraes, data de julgamento: 21/08/2012, turma 4º, data de publicação: 31/08/2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Região. **Agravo de Petição** nº 00324200515103005, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Quarta Turma, Data de Publicação: 24/06/2006.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Agravo de Petição** nº 57729/12, Relator: EDER SIVERS, Data de Julgamento: 11/07/2012, Data de Publicação: 27/07/2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. **Agravo de Petição** nº 434200602623000, Relator: DESEMBARGADOR OSMAIR COUTO, Data de Julgamento: 23/08/2006, 2ª Turma, Data de Publicação: 29/08/2006.

COELHO, Fábio Ulhôa. **Comentários ao Código de Proteção ao Consumidor**. São Paulo: Saraiva, 1991.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11.ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

DENARI, Zelmo; GRINOVER, Ada Pellegrini. **Código brasileiro de defesa do consumidor: comentado pelos autores do anteprojeto**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

FILHO, Rodolfo Pamplona; GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo curso de direito civil: parte geral**. 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

FREITAS, Elizabeth Cristina Campos Martins de. **Desconsideração da personalidade jurídica: análise à luz do Código de Defesa do Consumidor e do novo Código Civil**. São Paulo: Atlas, 2002.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5º. ed. rev., atual. e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GUIMARÃES, Flávia Lefèvre. **Desconsideração da personalidade jurídica no Código do Consumidor: aspectos processuais**. São Paulo: Max Limonad, 1998.

JORGE, Leonardo de Moura Landulfo; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques. **O incidente de desconsideração da personalidade jurídica e sua aplicabilidade no âmbito da processualística do trabalho: uma breve incursão a respeito das teorias subjetiva e objetiva**. Revista LTr, São Paulo. v. 80, n. 01, p. 25, jan. 2016.

LOPES, João Batista. **Desconsideração da personalidade jurídica no Novo Código Civil**. Revista dos Tribunais, São Paulo, ano 92, v.818, p.38, dez.2003.
MACKAAY, Ejan; ROUSSEAU, Stéphane. **Análise Econômica do Direito**. Tradução Rachel Sztajn. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NÓBREGA, Flavianna Fernanda Bitencourt. **Custos e Benefícios de um Sistema Jurídico baseado em Standards: uma análise econômica da boa-fé objetiva**. Economic Analysis of Law Review, publicado pela Universidade Católica de Brasília, V. 3, nº 2, p. 170-188, Jul-Dez, 2012. Disponível em: <http://portalrevistas.ucb.br/index.php/EALR/article/viewFile/3%20EALR%20170/3%20EALR%20170>. Acesso em 29 de setembro de 2016.

RAMALHETE, Clóvis. **Sistema de legalidade na desconsideração da personalidade jurídica**. Revista dos Tribunais, São Paulo, ano 73, v. 586, p.12, ago. 1984.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 29. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

SZTAJN, Rachel; Zylbersztajn. **Direito e Economia: Análise Econômica do Direito e das Organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

TIMM, L. B. **Ainda sobre a função social do direito contratual no Código Civil brasileiro: justiça distributiva versus eficiência econômica**. Direito & Economia. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

Programa de proteção ao emprego (PPE): Impactos no jurisdicionado trabalhista à luz do princípio da dignidade da pessoa humana

**Jailton Macena de Araújo¹
Jaime Waine Rodrigues Manguiera²**

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo analisar os impactos do Programa de Proteção ao Emprego (PPE) no jurisdicionado trabalhista à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. De forma específica, visa identificar possíveis incongruências da Lei nº 13.189/2015 com o ordenamento jurídico pátrio; analisar, partindo dos resultados do programa, a sua eficácia; e verificar possíveis violações ao princípio da dignidade da pessoa humana. O presente estudo constatou que o PPE ficou muito aquém frente os efeitos nefastos da crise econômica, especialmente no que se refere às taxas de desemprego. A guisa de conclusões, o PPE, em que pese os empregos preservados, revelou-se mecanismo precarizador das relações de trabalho, violando os preceitos ditados pelo princípio da dignidade da pessoa humana, inviabilizando o acesso a bens de consumo essenciais para uma vida em condições dignas.

PALAVRAS-CHAVE: Dignidade da pessoa humana. Valorização social do trabalho. Globalização. Programa de Proteção ao Emprego.

Employment protection program (EPP): Impact on labor law from the point of view of the human dignity of the dignity of the human perspective

ABSTRACT: This paper aims to analyze the impacts of the Programa de Proteção ao Emprego (Labor Protection Program) - (PPE) in the Labor Court from the point of view of the human dignity. Specifically, it aims to identify some inconsistencies about the Law #13.189/2015; it analyzes its efficacy based in the results of the program; moreover, it tries to identify some possible violations to the principle of human dignity. This study confirmed that the PPE was not enough to overcome the negative impacts of the economic crisis, especially the problems related to the unemployment rates. In conclusion, the PPE showed to be an inefficient instrument, which damaged the working relations. As a result, it violates the principles that are defended by the principle of human dignity. Therefore, it makes harder the access to basic goods, which are essential for a decent standard of living.

KEYWORDS: Human dignity. Social labor value. Globalization. Labor Protection Program.

¹ Doutor em Direito – Universidade Federal da Paraíba. Professor orientador.

² Bacharel em Direito - Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba.

1 INTRODUÇÃO

A economia mundial, a partir de meados de 2008, sofre os drásticos efeitos de uma das maiores crises da história, com impacto tão ou mais relevante quanto à grande “quebra” da Bolsa de Valores de Nova York ocorrida em 1929.

No Brasil, as consequências da desaceleração econômica começaram a surtir efeitos negativos a partir de 2014. Esse “fôlego” só foi possível graças às políticas públicas implementadas pelo Governo Federal, como a desoneração da folha de pagamento, os incentivos fiscais, além dos programas sociais de redistribuição de renda, a exemplo do Bolsa Família.

Não obstante ser consenso entre as correntes econômicas que o capitalismo possui crises cíclicas, alternando períodos de apogeu e queda, e com intervalos cada vez menores, outros fatores contribuíram para esta situação, destacando-se, a citar: os elevados gastos governamentais na manutenção e ampliação dos programas sociais, mesmo com a desaceleração da economia; os escândalos de corrupção na Petrobrás, comprometendo a credibilidade do país; queda brusca nos preços das commodities, especialmente do petróleo; além da grave crise política que emperrou as ações governamentais no enfrentamento da crise, culminando, inclusive, no *impeachment* da Presidenta eleita Dilma Rousseff.

Nesse cenário, foi editado o Programa de Proteção ao Emprego (PPE) instituído inicialmente através da medida provisória n. 680 e, posteriormente, convertida na lei n. 13.189/2015. O PPE foi instituído com o intuito de proteger os empregos, todavia o número de desempregados no país continua aumentando consideravelmente.

Ao tempo em que têm sido estabelecidas novas ações na esfera econômica, no intuito de reduzir os impactos da crise econômica, o PPE tem se consubstanciado, a despeito de sua intenção original de se constituir uma política ativa de proteção ao emprego, verdadeira violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que reduz salários dos trabalhadores, comprometendo o acesso a uma existência digna.

Desse modo, o princípio da dignidade da pessoa humana valor supremo do nosso Estado Democrático de Direito não se concretiza apenas na proteção ou o

acesso ao emprego, mas só se concretizará quando propiciar aos indivíduos meios de uma existência digna, associados ao direito à saúde e à educação.

2 TRABALHO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Carta Constitucional Brasileira, fruto dos ideais neoconstitucionalistas³ e pós-positivista⁴, a exemplo das constituições promulgadas nos pós-segunda guerra mundial, erigiu a dignidade da pessoa humana à condição de fundamento do nosso Estado Democrático de Direito, constituindo-a em elemento informador e orientador do conjunto dos direitos fundamentais.

Destarte, a realização da dignidade da pessoa humana passa inexoravelmente pela proteção e garantia dos direitos fundamentais, não se limitando apenas às liberdades pessoais. Neste sentido, Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado (2012, p. 60) consideram os direitos sociais referência para concretização dos outros direitos fundamentais, por propiciarem “condições ao auferimento da igualdade real, o que por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício da liberdade.”

A referenciada jurista assevera, ainda, que a maior possibilidade de concretização da liberdade e da igualdade (fundamentos constitucionais) ocorre por meio do direito fundamental ao trabalho. Araújo (2016), por seu turno, defende que a concretização dos direitos sociais é corolário do exercício da cidadania, servindo, o trabalho, como mecanismo principal de emancipação, asseverando que as ações estatais devem orientar na efetivação do trabalho digno.

A ascensão do princípio da valorização do trabalho ao nível constitucional demonstra a orientação do legislador constituinte em torno de um desenvolvimento pautado na perspectiva social e econômica. Assim, a Constituição reveste com o manto protetivo a classe trabalhadora, vedando possíveis tentativas impostas pelas leis de mercado. Por outro lado, o fenômeno da globalização favorece a difusão de ideais neoliberais, impõem aos Estados uma política econômica de pouca ou

³ Movimento que caracteriza-se pelo reconhecimento de força normativa às normas constitucionais, (BARROSO, 2015, p. 279)

⁴ Corrente filosófica que ganhou força no pós-guerra, propunha uma confluência entre as duas grandes correntes filosóficas da época – jusnaturalismo e positivismo (BARROSO, 2015, p. 281)

nenhuma intervenção estatal, permitindo a desregulamentação e a flexibilização das leis trabalhistas, inviabilizando o exercício do labor em condições dignas, o que viola a dignidade humana.

Assim, deve o Estado envidar esforços na implementação de políticas públicas pautadas na concretização da dignidade, oportunizando não apenas o acesso ao trabalho, mas o exercício em condições dignas.

2.1 A natureza jurídico-normativa da dignidade da pessoa humana como norma fundamental na constituição brasileira

A Constituição Federal da República Federativa, promulgada em 1988, erigiu à qualidade de valor fundante do nosso Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana, tornando-o referencial para interpretação e aplicação das normas em nosso ordenamento jurídico.

A CF/1988 outorgou aos princípios fundamentais a condição de normas orientadoras do ordenamento constitucional, reconhecendo a dignidade da pessoa humana à condição de fundamento da nossa República (SARLET, 2009, p. 69-70). Sobre este reconhecimento, José Afonso da Silva, em sua obra “A dignidade da pessoa humana como valor supremo a democracia”, destaca que a Constituição da República, “reconhecendo a sua existência e a sua eminência, transformou-a num valor supremo da ordem jurídica, quando a declara como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil constituída em Estado Democrático de Direito.” (SILVA, 1998, p. 91) Ademais, o ilustre doutrinador assevera que a dignidade da pessoa humana não se limita a um princípio da ordem jurídica, mas também da ordem política, social, econômica e cultural. (SILVA, 1998, p. 91)

Assim, pelo fato da dignidade humana tratar-se de uma qualidade intrínseca e inafastável da pessoa, “não há como reconhecer que existe um direito fundamental à dignidade”. Portanto, a dignidade da pessoa humana prescinde de reconhecimento jurídico, todavia, para sua plena efetivação necessita de promoção, proteção e desenvolvimento.

Desta maneira, diante da expressa previsão constitucional atribuindo à dignidade da pessoa humana a qualidade de elemento fundante e orientador dos direitos e garantias fundamentais na Carta Magna, e levando em consideração a

relação inafastável entre a dignidade humana e os direitos fundamentais. Mister, pois, analisar os direitos fundamentais como condição para a concretização da dignidade da pessoa humana.

Ao se reconhecer a dignidade como elemento intrínseco e distintivo de cada ser humano, estabelece-se a sua conexão com a necessidade de expressão dessa dignidade. O que confere instrumentalidade, portanto à dignidade é o exercício da cidadania, que em sua perspectiva social, apenas pode ser expressa através do trabalho (ARAÚJO, 2016).

O exercício do cidadão através da concepção e dos sentidos do trabalho orienta e expressa a condução da vida social, estabelecendo o ambiente do trabalho e o local do exercício da cidadania como meios para a efetivação da dignidade da pessoa humana, os quais apenas podem ser efetivamente manejados pelo exercício dos direitos sociais.

2.2 Direitos fundamentais sociais como suporte fático-normativo da dignidade da pessoa humana

Consoante mencionado, a dignidade da pessoa humana na condição de fundamento do Estado Democrático de Direito brasileiro, constitui-se em elemento informador e orientador, conferindo unidade, sentido e valor ao conjunto dos direitos fundamentais.

A respeito desta relação, ou seja, da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais, ambos consubstanciam-se em elementos indissociáveis, possuindo uma relação recíproca, conforme Ingo Sarlet (2009, p. 94), sustentando que:

[...] a dignidade da pessoa humana, na condição de valor (e princípio normativo) fundamental [...] exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos que se reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais de todas as dimensões. Assim, sem que se reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade estar-se-á negando-lhe a própria dignidade.

Com efeito, a concretização da dignidade da pessoa humana passa inexoravelmente pela proteção e garantia dos direitos fundamentais, não se

limitando apenas as liberdades pessoais, mas de maneira ampliada, abarcando todas as outras dimensões (gerações).⁵

Nesta esteira, é inaceitável, do ponto de vista científico, a ideia da divisibilidade dos direitos fundamentais, diante da necessidade de fortalecimento do humanismo constitucional, concebendo os direitos fundamentais em sua plenitude, ou seja, com vistas a impedir que o “Estado se converta em fim de si mesmo, diante da multiplicação das interdependências e das formas de institucionalização da comunidade internacional.” (GOMES, 2005, p. 214). A esse respeito, Araújo (2016, p. 125) aduz que a função do Estado Democrático de Direito, no contexto constitucional, “[...] se estabelece como elemento primordial de proteção à pessoa humana” e, assevera que:

O Estado Democrático, enquanto perfil político-jurídico é dotado de um sistema de princípios e regras voltado a limitar e controlar o poder estatal e direcionar a esfera particular no sentido de concretizar o preceito da dignidade da pessoa humana – unificador dos valores sociais em prol do cidadão. (ARAÚJO, 2016, p.125)

Acerca desta unicidade, Fábio Konder Comparato (1999, p. 305) corroborando com a ideia de unidade e indivisibilidade, defende que “a liberdade individual é ilusória, sem um mínimo de igualdade social; e a igualdade social imposta com sacrifícios dos direitos civis e políticos acaba engendrando, mui rapidamente, nos privilégios econômicos e sociais.” O doutrinador pátrio entende que entre os direitos fundamentais, sejam individuais ou sociais, não existe hierarquia, mas complementaridade.

Assim, considerando a exequibilidade plena dos direitos fundamentais, o direito ao trabalho só se concretizará quando propiciar aos indivíduos meios de uma existência digna, associados ao direito à saúde e à educação, consubstanciando-se num núcleo fundamental dos direitos econômicos, sociais e culturais. (GOMES, 2005)

Com efeito, Araújo (2016) observa que, a concretização dos direitos sociais é consequência do exercício da cidadania, servindo, o trabalho, como mecanismo

⁵ Apesar de Norberto Bobbio, em sua obra Era dos Direitos, cunhar a expressão “gerações”, a doutrina utiliza hodiernamente o vernáculo “dimensões”, por não tratar-se de uma superação, mas de consubstanciação das fases, ou seja, os direitos de primeira dimensão não se encerram na segunda, pelo contrário, são englobados. Bobbio concebe quatro dimensões: primeira dimensão, os direitos individuais (liberdade pública); segunda dimensão, os direitos sociais; terceira dimensão, os direitos globais, difusos e metaindividuais. (BOBBIO, 2004)

principal de emancipação. Assevera que as ações estatais devem primar pela materialização do trabalho digno, em virtude de sua relevância como fator da cidadania, alçando o labor:

[...] à condição primordial do desenvolvimento e é inserido no contexto da cidadania, firmando o primado do trabalho como principal elemento das transformações que reorientam a atuação do Estado sob o prisma de uma instrumentalidade que tenha como foco retirar a cidadania do plano meramente formal para a sua materialidade. (ARAÚJO, 2016, p. 24)

É cediço a afirmação constitucional aos direitos sociais, em especial os direitos laborais, no entanto, a positivação tão somente é insuficiente para sua efetivação, e conseqüentemente a concretização da dignidade da pessoa humana. Conforme enunciado anteriormente, os direitos fundamentais sociais compõem o grupo dos direitos prestacionais⁶, ou seja, direitos que para sua efetivação demandam uma postura ativa e intervencionista do Estado.

O trabalho deve servir para emancipar o indivíduo, na construção da identidade social e coletiva do homem, todavia o trabalho em condições indignas pode destruir sua existência. (DELGADO; DELGADO, 2012, p. 61). Portanto, se o trabalho é um direito fundamental deve se orientar pela dignidade da pessoa humana. Assim, as políticas públicas de proteção ao emprego devem estar alicerçadas neste princípio constitucional, oportunizando não apenas a preservação ao emprego, mas, acima de tudo, condições dignas, garantindo cidadania a todos os sujeitos, inclusive seus dependentes.

2.3 Trabalho e dignidade humana: a vertente da ação humana como mecanismo de dignificação

Hodiernamente, o trabalho deve garantir o acesso aos meios de sobrevivência, sem impedir o exercício da sua liberdade, consubstanciando em um elemento de emancipação e construção da identidade social.

Para tanto, sua concretização demanda a existência de condições mínimas de dignidade, a ausência delas inviabiliza o exercício do direito fundamental ao trabalho digno. (DELGADO; DELGADO 2012, p. 61)

⁶ A respeito das formas dos direitos fundamentais, ver Alexy, 2006, p. 433 e ss.

Neste sentido, o nosso ordenamento constituinte conferiu ao trabalho à condição de direito fundamental social, portanto, revestido do manto da dignidade da pessoa humana, o que condiciona sua concretização ao estabelecimento de condições dignas ao trabalhador. Em outras palavras, a ideia de trabalho mencionado na Constituição deve ser interpretada como trabalho digno, posto que em virtude da relação lógica entre direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana. Ademais, somente o trabalho realizado em condições dignas garante a emancipação do trabalhador, bem como a afirmação de sua identidade social e coletiva. (DELGADO; DELGADO, 2012, p. 63-64)

Não obstante, a previsão constitucional, ainda que de forma implícita, denotar um avanço incontestável, todavia, a simples positivação não garante sua efetivação. Desta forma, incumbe ressaltar, conforme o ensina Gabriela Delgado e Maurício Delgado (2012, p. 56) que “o processo de concretização do direito fundamental ao trabalho será sempre dinâmico e jamais pleno ou acabado. Portanto, seus significados e valores objetivados em normas jurídicas encontram-se permanentemente submetidos à história em movimento.” E assevera, enaltecendo a necessidade de “reforçar o argumento de que estar protegido pelo trabalho significa também concretizar, no plano constitucional, os direitos fundamentais trabalhistas que assegurem um patamar mínimo de vida digna.” (DELGADO; DELGADO, 2012, p. 65).

Ora, o trabalho deve servir para emancipar o ser humano, afirmar sua identidade social e coletiva, ter o condão de proporcionar a melhoria nas condições de vida, e não causá-lo sofrimento. A emancipação só se viabiliza com o labor exercido em condições dignas.

Posto isto, o direito do trabalho não pode ser encarado como algo estanque, parado no tempo, uma vez que o mundo do trabalho, cada vez mais globalizado, encontra-se em constante transformação, impactado por fatores externos, a exemplo dos sociais, políticos e econômicos. Essas mudanças vêm acarretando uma precarização as relações de trabalho, especialmente aos sujeitos que vivem do trabalho.

A ascensão do princípio da valorização do trabalho ao nível constitucional, demonstra que o Estado Democrático de Direito brasileiro orienta-se em torno de um desenvolvimento pautado na perspectiva social e econômica. Esta orientação

significa assegurar condições humanas de trabalho, garantir justa remuneração, bem como proteger o trabalhador dos abusos impostos pelo capital, tudo isso em prol da construção de uma sociedade mais justa e fraterna. (BOCORNÝ, 2003)

As transformações na realidade social advindas da globalização, sejam elas, sociais, culturais, políticas e econômicas, notadamente exprimem a necessidade de uma adaptação das instituições jurídicas ao novo contexto capitalista, inclusive na construção de alternativas para a superação das crises cíclicas do capital, todavia, não podem servir de justificativa para remover o manto protetor trabalhista, devem ser respeitadas as normas de proteção ao trabalhador, uma vez que o trabalho emancipa o indivíduo, desde que exercido em condições dignas.

3 VALOR SOCIAL DO TRABALHO NO SISTEMA CAPITALISTA

O labor passou por inúmeras transformações e significações, passando de uma concepção desprezível para atividade dignificadora do ser humano. Neste sentido, a Carta Magna hodierna elevou a valorização social do trabalho à condição de princípio constitucional, fundada na defesa dos trabalhadores contra o abuso do capital.

As lutas travadas no decorrer da história originaram a construção do arcabouço laboral protetivo, todavia a crise do capital iniciada na década de 1970 pôs fim à era do ouro, abrindo caminho para um modelo pautado na globalização, no livre comércio e na ausência de intervenção estatal nas relações econômicas, modelo este que foi denominado de neoliberalismo.

O fenômeno da globalização impõe ao mundo do trabalho uma série de transformações, uma vez que cria um ambiente competitivo selvagem, indiferente dos preceitos éticos e cidadãos, pautando-se pelo individualismo exacerbado em detrimento da solidariedade. Esta postura aprofunda ainda mais as desigualdades sociais, maximizando o número de excluídos sociais.

Esta lógica perversa contribui para o crescimento do desemprego, promovendo uma grande fragmentação da classe trabalhadora, o que fragiliza os sindicatos, que não conseguem fazer frente aos avanços das políticas de flexibilização e desregulamentação do escudo protetivo trabalhista.

Conforme Gabriela Delgado (2004), a lógica neoliberal defende que a intervenção estatal, bem como as normas protetoras, são maléficas para os trabalhadores, uma vez que engessam a adequação empresarial às constantes mudanças do mercado. Neste sentido, defendem que o Estado deve abster-se da regulação laboral, permitindo que empresários e trabalhadores, representados por seus sindicatos, conduzam as negociações acerca das questões trabalhistas.

Assim, a despeito da necessidade de adaptação as novas realidades produtivas impostas pelo mercado, o Estado não pode abdicar de seu direito de guardião das relações laborais, assegurando a todos os indivíduos condições dignas de trabalho.

3.1 Globalização no mundo do trabalho: o trabalhador na sociedade da informação

A partir da crise do capital iniciada em 1973, evidenciou-se o início da desconstrução do arcabouço protetivo laboral, uma vez que era propagada a ideia de que o ordenamento laboral era um óbice ao desenvolvimento econômico, tornando-se o principal alvo do neoliberalismo.

Araújo (2016) observa que a influência da globalização nas esferas política, social e econômica se reverbera nas relações de trabalho. Nesse sentido, assevera o autor, que “o processo contínuo de liberalização com base no mercado acelerou o processo de re-mercantilização. Os altos riscos incorridos desse processo flexibilizatório têm colocado em perigo as condições básicas para a regulamentação do trabalho e do emprego em todo o mundo” (ARAÚJO, 2016, p.116).

Na seara trabalhista, a globalização se apresenta por meio da “mercadorização”, ou seja, tudo é tratado como mercadoria, inclusive a força de trabalho, podendo esta ser comprada ou vendida, e sujeita aos condicionantes de oferta e demanda (STANDING, 2013). A despeito desta mercadorização preceituada por Standing e Araújo (2016) constata que este processo obsta que o trabalho possa integrar os sujeitos sociais.

Outra faceta da globalização consubstancia-se nos avanços tecnológicos, objetivando o incremento produtivo, o que reduz sensivelmente a necessidade de força de trabalho. Esse fenômeno acarreta o crescimento do volume de desempregados, bem como a precarização do trabalho, uma vez que seguindo a

ideia de mercadorização de Standing, haverá grande oferta de trabalhadores para uma baixa demanda de postos de trabalho.

Segundo Milton Santos (2001), a globalização cria um ambiente hostil, onde empresas se digladiam em busca do lucro, desconsiderando os preceitos éticos e cidadãos. Não há espaço para solidariedade, mas tão somente a competitividade predatória e um individualismo exarcebado, conduzindo o mundo a “um consumo desenfreado e despótico fruto do império da informação e da publicidade.” (PEREIRA, 2004, p. 24)

Esse fenômeno promove a diferenciação da classe trabalhadora, dificultando sua mobilização e, conseqüentemente, fragilizando as entidades sindicais. Neste sentido, a despeito desta fragmentação dos trabalhadores, Bernardo (2000, p. 84) assevera que:

Junto com a terceirização, à qual aliás serve frequentemente de base, a economia informal revela-se hoje como um perigoso fator de diferenciação na classe trabalhadora. Além das rivalidades nacionais está se generalizando um novo tipo de divisão, que afeta os trabalhadores não só mundialmente, mas em cada país, repartindo-os entre: 1) um núcleo de profissionais altamente qualificados e, por isso muito produtivos, o que lhes permite receber salários relativamente elevados e, sobretudo, gozar de estabilidade no emprego e de direitos sociais; 2) uma vasta franja de trabalhadores empregados em empresas subcontratantes ou laborando, ou laborando em regime de terceirização ou de *part-time*, e que, além de ganharem menos, têm uma situação sempre precária; 3) um setor socialmente marginalizado e condenado às formas mais degradadas da mais valia absoluta. É nestes segundo e terceiro setores que hoje se difunde a economia informal.

Desta forma, a sobrevivência da empresa num cenário fortemente competitivo e individualista, cria um cenário de darwinismo social, onde apenas os mais fortes sobrevivem, a solidariedade não tem espaço e prevalece o individualismo. Portanto, a globalização, apesar dos avanços tecnológicos, promoveu um retrocesso social, inclusive nas relações trabalhistas, uma vez que reestruturou o mercado de trabalho, reintroduzindo práticas antigas com uma nova roupagem.

3.2 O impacto das políticas neoliberais nas relações de emprego: flexibilização e desregulamentação

A expansão da globalização desencadeada pelas políticas neoliberais foi o estopim para a crise do Taylorismo e do Fordismo, modelos produtivos esses que não se ajustavam à nova realidade econômica, que hodiernamente está voltada para uma intensa competitividade, exigindo um incremento da produtividade com mais eficiência, ou seja, aumentar a produção reduzindo os custos.

As políticas neoliberais elegeram o trabalho como o vilão, ou melhor, como o empecilho do desenvolvimento econômico. Suas ideias fundam-se nos mercados livres, alheios as intervenções do Estado, e na difusão da globalização. Destarte, na concepção de Pereira (2004, p. 15) a lógica neoliberal orienta-se na redução das funções do Estado e suas políticas públicas, se constituindo num Estado mínimo, pouco interventor e flexibilizador dos direitos e garantias fundamentais.

Incumbe ressaltar que o neoliberalismo não se restringe ao viés econômico, uma vez que concentra a resolução dos problemas aos interesses do mercado que, por sua vez, focam primordialmente no lucro, ao contrário dos objetivos preconizados pelas constituições que erigiram sob a égide do Estado Democrático de Direito. Neste sentido, assevera Dinaura Gomes (2005, p. 115- 116):

O neoliberalismo opera como um sistema não apenas econômico, entretanto, também, político e cultural, haja vista que, nesse contexto, a solução dos problemas, referentes à distribuição de recursos, à organização social e à produção, em última análise, acaba ficando submetida à atuação das forças do mercado, a redundar no sucateamento das condições ambientais, no agressivo dismantelamento das políticas educacionais, dos programas sociais de segurança, saúde e seguridade, em prejuízo da maior parte da sociedade civil.

Este aspecto neoliberal agride frontalmente à dignidade da pessoa humana, fundamento ideal do nosso Estado Democrático de Direito, visto que o desenvolvimento econômico não pode ser cego, ou seja, a busca pelo lucro não pode culminar na degradação humana, uma vez que é dever do Estado assegurar aos indivíduos condições dignas para sua existência.

O mundo do Direito não fica imune a este processo, muito pelo contrário, torna-se instrumento de propagação e concretização deste processo. Vale lembrar que a Constituição Federal vigente, em seu art. 7º, elenca o rol dos direitos dos

trabalhadores e trabalhadoras, que determinam um “piso constitucional mínimo para a contratação e gestão trabalhistas no país” (DELGADO; DELGADO, 2012, p. 47), ascendendo à proteção laboral ao status de direito fundamental social⁷.

Para o viés neoliberal, esse escudo protetor importa num obstáculo ao avanço econômico, o que, segundo seus defensores, derruba o preço da força de trabalho, devendo ser reformulado. A reformulação pretendida materializa-se nos fenômenos da desregulamentação e flexibilização, fenômenos que apesar de correlatos, não se confundem (DELGADO; DELGADO, 2004, p. 143).

Nesta seara, a despeito da necessidade de adaptar as empresas às novas realidades, o empresariado pugna pela desregulamentação e flexibilização, institutos esses que afrontam ideais constitucionais e trabalhistas, mas valorizam interesses da classe empresária em detrimento dos trabalhadores, sujeitos hipossuficientes e carentes de proteção.

Ademais, se existe a necessidade de adequar o ordenamento jurídico à nova realidade, é extremamente imperioso que as normas devem estar em consonância aos ditames constitucionais, que fundam na dignidade da pessoa humana. Desta forma, Gomes (2005, p. 94) defende uma mudança de foco nas discussões econômicas, sustentando que, “ao invés de se pensar em flexibilização ou desregulamentação das normas trabalhistas, a discussão deve ser voltada para as causas do desemprego e as questões atinentes à informalidade, que se constituem na própria degradação da pessoa humana.”

Outro ponto que merece ênfase, é a fragilidade do movimento sindical diante dos avanços tecnológicos, da ascensão do Toyotismo⁸ e do modelo sindical participativo, que se fragmenta com a maximização do volume de desempregados. O neoliberalismo cria um Estado antioletivista, que enfraquece o poder sindical e desequilibra os atores envolvidos numa negociação coletiva. (PEREIRA, 2004, p. 82)

⁷ “Conjunto de princípios, normas e instituições aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista à melhoria da condição social do trabalhador, por meio de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais”. (MAGANO e MALLET *apud* GOMES, 2005, p. 215)

⁸ Modelo pautado na ideia de empresa-magra ou enxuta, visando sua adaptação ao modelo do Estado mínimo proposto pelo neoliberalismo. Caracteriza-se por “controles internos e externos da produção, além da imposição de mecanismo mais modernos de relações interempresarias.” (DELGADO, 2004, p. 131-132)

Delgado (2004, p. 140) ressalta que o processo de enfraquecimento sindical iniciou-se com a crise do capitalismo em 1973, agravando-se com a utilização de novos mecanismos interempresariais, como exemplo à terceirização, contribuindo “para o processo de declínio da consciência de classe dos trabalhadores, decréscimo do número de sindicalizados e do exercício de greve.”

Desta forma, a atuação sindical perdeu sua força, evidenciando uma mudança de postura para manter sua sobrevivência, visto que o aumento do desemprego corresponde na redução de sindicalizados, de modo que os sindicatos deixam de lutar por novos direitos para negociar a sua manutenção. Sendo assim, em que pese a necessidade de adequação, esta deverá ser feita sob os ditames da valorização social do trabalho, assegurando condições dignas aos trabalhadores.

4 PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO: A POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO SALARIAL NOS MOMENTOS DE CRISE MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Constituição Federal de 1988 prescreve a possibilidade de transacionar as condições laborais desde que amparadas em parâmetros éticos, morais e, sobretudo, seja desenvolvida de acordo com os ditames do princípio da boa-fé. Assim, a negociação coletiva vem ganhando muito espaço com o intuito de atender aos interesses dos agentes sociais envolvidos, oportunizando a manutenção da competitividade da empresas e, conseqüentemente, sua conservação, sem implicar deterioração dos direitos laborais protetivos, garantindo condições dignas aos obreiros.

Nesta esteira, o ordenamento jurídico pátrio, na tentativa de dinamizar essas relações laborais, principalmente nos períodos de crise econômica, possibilitou alternativas menos danosas ao desemprego, a exemplo da suspensão negociada dos contratos de trabalho, do programa de dispensa voluntária (PDV), das férias coletivas, da redução negociada da jornada e do salário e da redução salarial por acordo coletivo.

Além dessas, o mais recente instrumento de preservação dos empregos é o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), instituído pela MP nº 680 e convertida na Lei nº 13.189/2015. O PPE se funda numa série de medidas que visam atender ao

tripé: proteção aos empregos, recuperação empresarial e redução dos gastos com o pagamento de programas sociais, a exemplo do seguro desemprego.

O referido programa autoriza as empresas aderentes a reduzir em até 30% a jornada de trabalho com diminuição salarial proporcional. Deste percentual, haverá uma compensação pecuniária do governo federal no importe de 50% até 65% do valor da parcela do seguro desemprego. Destaca-se que a adesão ao PPE só concretiza-se diante de acordo coletivo celebrado entre a empresa aderente e a entidade sindical dos trabalhadores.

Neste sentido, a partir de dados de índice econômico, bem como dos resultados parciais do PPE, verifica-se que o programa, em que pese os empregos protegidos e a economia proporcionada ao governo federal, vem se mostrando pequeno diante da avalanche de demissões ocasionadas pela crise econômica.

4.1 A norma resultante da negociação coletiva: autonomia dos trabalhadores ou mecanismo de precarização?

A contemporaneidade, marcada pela difusão dos ideais globalizantes, entre eles o neoliberalismo, o mundo do trabalho vem sofrendo uma metamorfose, assumindo uma feição tendente à flexibilização das leis laborais. Neste sentir, ergue-se uma bandeira favorável a ampla negociação entre empregados e empregadores, sob a justificativa de buscar soluções mais eficientes no sentido de apaziguar os conflitos sociais, bem como dinamizar as relações de trabalho diante da complexidade dos processos produtivos.

Neste sentido, Cíntia Machado Oliveira e Leandro do Amaral Dorneles (2013, p. 400), entendem a negociação coletiva como mecanismo legítimo e pacífico de resolução de conflitos, conceituando-a como:

[...] conjunto de procedimentos, propostas e contrapropostas estabelecidos de boa-fé entre dois ou mais sujeitos de direito coletivo do trabalho representantes de polos contrapostos (patronal/laboral), devidamente habilitados para tal, [...] visando estabelecer obrigações entre si e/ou condições de trabalho de caráter abstrato e erga omnes, extensíveis às respectivas categorias representadas. Se bem sucedida, resulta nos acordos e convenções coletivas⁹ [...].

⁹ Saliente-se que acordos e convenções são resultantes da negociação coletiva, inclusive com a mesma natureza, todavia, diferenciam-se, no que tange os “sujeitos que a celebram (empresa, ou

A este respeito, embora seja necessário tornar alguns dispositivos laborais mais maleáveis até como medida de conservação da empresa e, conseqüente preservação dos empregos, verifica-se que o capital aproveita-se da conjuntura político-econômica, ou seja, das crises provocadas pelo próprio capital, para pressionar os Estados a uma postura pouco interventiva, especialmente na correção dos abusos praticados pelo mercado, privilegiando o desenvolvimento econômico em detrimento do social.

Desta feita, a negociação coletiva, a contrário senso, não representa tão somente uma experiência penosa aos trabalhadores, mas, sobretudo, “um entendimento harmônico, a ser alcançado por meio de uma responsável atuação sindical, comprometida com os princípios constitucionais que regem o Estado Democrático de Direito.” (GOMES, 2005, p. 178)

Ademais, Gomes (2005, p. 190) sustenta que no exercício da autonomia coletiva os atores sociais estão obrigados a negociar sobre os ditames da boa-fé, asseverando que devem envidar esforços na construção de “uma situação de equilíbrio econômico e de harmonia social, com a justa melhoria das condições de vida e de trabalho dos empregados de modo compatível com a capacidade econômica e a produtividade da empresa.”

Partindo deste entendimento, Jorge Luiz Souto Maior (2008, p. 449) defende que são inválidas no mundo jurídico as normas coletivas de trabalho que resultem em “[...] mera redução de direitos e que foram fruto de uma ‘negociação’ feita sob ameaça do desemprego (sem qualquer apresentação de documentos que comprovem, satisfatoriamente, a necessidade econômica da empresa, para pleitear a redução).”

Portanto, depreende-se que a negociação coletiva tem um papel fundamental na construção de uma sociedade do trabalho mais harmoniosa e justa, ensejando, inclusive, em flexibilização de alguns direitos em prol da manutenção da empresa e, conseqüentemente, dos empregos, todavia esta relação deve ocorrer segundo os preceitos da boa-fé negocial e não pode estar em dissonância com os ditames do princípio da dignidade da pessoa humana, exigindo condições de trabalhos que assegurem a integridade física, psicológica e moral dos trabalhadores.

grupo de empresas, no caso dos acordos e, conseqüentemente, pela sua abrangência (âmbito empresarial, no caso do acordo). (OLIVEIRA; DORNELES, 2013, p. 450)

4.2 Programa de proteção emprego (Lei nº 13.189/2015).

As correntes econômicas são uníssonas no que concerne o entendimento de que o capitalismo caracteriza-se por um sistema historicamente marcado por sucessivas crises, alternando entre ciclos de apogeu e queda, com intervalos cada vez menores.

Partindo dessa premissa, observa-se que as crises do capital, a partir da década de 1970, tornaram-se mais freqüentes, exigindo do nosso ordenamento jurídico instrumentos capazes de atender os interesses dos trabalhadores e que estivessem em consonância com a conservação das empresas. Assim, é o posicionamento de Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 382), asseverando que [...] “o Direito do Trabalho e as crises econômicas com desemprego deixaram marcas profundas que levaram a novas leis, [...] a defender não só o ideal da proteção do trabalhador, mas, também, a atender os interesses da gestão e da preservação empresarial.”

Dinaura Gomes (2005, p. 94) acrescenta que a legislação laboral deve readaptar-se à nova realidade dos processos produtivos, todavia “urge não perder de vista seu papel ético-cultural de referência às conquistas históricas da humanidade.” Assim sendo, os interesses econômicos não podem se concretizar em vilipêndios à dignidade da pessoa humana.

Neste sentido, na tentativa de desacelerar o volume de desempregados e retomar o crescimento econômico, impactados, além de outros fatores, pela mais recente e profunda crise do capitalismo, iniciada em meados de 2008, foi editado o Programa de Proteção ao Emprego (PPE) instituído, inicialmente, através da medida provisória nº 680 e, posteriormente convertida na lei nº 13.189/2015.

O PPE se propõe a atacar o problema pelo menos em três frentes diferentes. Primeiro, para os trabalhadores, reduzindo as demissões e, dessa forma, assegurando a manutenção, ainda que reduzida, da renda do trabalhador. Para as empresas, visa ajudá-las no ajuste de sua produção à nova demanda, reduzindo os gastos com folhas de pessoal e encargos, sem, necessariamente, desfazer-se da sua força de trabalho, o que ocasionaria despesas com rescisões contratuais. E, por fim, assegura ao Estado a manutenção na arrecadação e a redução das despesas

com políticas passivas de proteção ao trabalhador, a exemplo do seguro-desemprego (PIRES; LIMA, 1996).

Com a adesão ao PPE, as empresas podem reduzir em até 30% a jornada de trabalho com diminuição salarial proporcional. Deste percentual, haverá uma compensação pecuniária governamental no importe de 50%, limitando-se em até 65% do valor da parcela do seguro desemprego, ou seja, equivale a R\$ 900,84 por mês. Ademais, o PPE tem como vigência o prazo de seis meses prorrogáveis por igual período.

O PPE, nos termos do art. 3º, da lei nº 13.189/2015, que trata da adesão, estabelece que podem aderir ao programa as empresas que, independentemente do setor econômico, e nas condições estabelecidas em ato do Poder Executivo, cumpram os seguintes requisitos, *in verbis*:

I - celebrar e apresentar acordo coletivo de trabalho específico, nos termos do art. 5º; II - apresentar solicitação de adesão ao PPE ao órgão definido pelo Poder Executivo; III - apresentar a relação dos empregados abrangidos, especificando o salário individual; IV - ter registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ há, no mínimo, dois anos; V - comprovar a regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; e VI - comprovar a situação de dificuldade econômico-financeira, fundamentada no Indicador Líquido de Empregos - ILE, considerando-se nesta situação a empresa cujo ILE for igual ou inferior a 1% (um por cento), apurado com base nas informações disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, sendo que o ILE consiste no percentual representado pela diferença entre admissões e demissões acumulada nos doze meses anteriores ao da solicitação de adesão ao PPE dividida pelo número de empregados no mês anterior ao início desse período. § 1º Para fins do disposto no inciso IV do caput, em caso de solicitação de adesão por filial de empresa, pode ser considerado o tempo de registro no CNPJ da matriz. § 2º A regularidade de que trata o inciso V do caput deve ser observada durante todo o período de adesão ao PPE, como condição para permanência no programa. (BRASIL, Lei nº 13.189, 2015)

O supramencionado rol de exigências, elencados no art. 3º, denota a preocupação do Governo Federal em impedir que empresas, em conluio com sindicatos, fraudem o programa, locupletando-se de forma irregular de seus benefícios, visto que a adesão implica uma redução de gastos com a folha de pagamento, cabendo ao Estado arcar com boa parte deste ônus.

4.3 Resultados parciais do programa de proteção ao emprego

Nesta seção, o presente trabalho apresenta os resultados parciais do PPE, enfatizando a quantidade de empregos preservados, os setores econômicos beneficiados, o volume de adesões por estado, o montante despendido para a satisfação do programa, bem como o impacto do programa no combate ao desemprego:

TABELA 1 - RESULTADOS PARCIAIS DO PPE¹⁰

SITUAÇÃO DAS ADESÕES	SOLICITAÇÕES	EMPRESAS ADERENTES	EMPREGADOS BENEFICIADOS	INVESTIMENTO
Deferidas	123	97	57.996	R\$ 156.886.021,16
Pendentes	36	29	3.129	R\$ 7.277.316, 93
Total	159	126	61.125	R\$ 164.163.338,09

Fonte: elaborado pelos autores através de dados extraídos do Ministério do Trabalho e Previdência Social (2016a).

Nos 12 primeiros meses do programa (Julho/2015 a Julho/2016) houve 159 solicitações, sendo 123 deferidas, atendendo 97 empresas, o que protegeu 57.996 trabalhadores do desemprego. Incumbe destacar que ainda existem 36 pedidos pendentes de análise, representando 29 empresas, podendo beneficiar 3.129 trabalhadores. Para tanto, considerando apenas as adesões confirmadas, o PPE demandou um investimento de R\$ 156.886.021,16, se consideramos todos os pedidos, e o montante poderá atingir a importância de R\$ 164.163.338,09. Todos os recursos são oriundos do FAT.

Hipoteticamente, considerando o número de postos de trabalhos poupados, oportuno demonstrar o saldo do programa, pois, não se pode olvidar que uma das justificativas do PPE era promover uma redução nos gastos com o pagamento do seguro-desemprego.

Desta feita, caso todos estes trabalhadores fossem dispensados imotivadamente, considerando ainda que a parcela fosse de R\$ 880,00 (menor valor pago pelo seguro desemprego), o Governo Federal arcaria com um montante de R\$ 268.950.000,00, ou seja, o valor despendido para custear parte dos salários

¹⁰ Dados obtidos através de balanço emitido pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), em 04 de julho de 2016.

corresponde a 61% do que seria necessário para arcar com o seguro desemprego destes trabalhadores.

TABELA 02 - SOLICITAÇÕES DE ADESÃO POR SETORES ECONÔMICOS¹¹

SETORES ECONÔMICOS	ADESÕES
Fabril	80
Automobilístico	26
Serviços	20
Metalúrgico	17
Construção Civil	06
Comércio	05
Têxtil	01
Imobiliário	01
Transporte	01
Financeiro	01
Educação	01

Fonte: elaborado pelos autores através de dados extraídos do Ministério do Trabalho e Previdência Social (2016b).

No que tange os setores econômicos mais abrangidos pelo PPE, merece ênfase os setores fabril e automobilístico, concentrando cerca de 66,66% das solicitações. Destacam-se, também, os setores metalúrgicos e de serviços, respectivamente com 10% e 12% dos requerimentos de adesão, conforme aponta os resultados inframencionados.

¹¹ Tabela criada pelo autor. Dados extraídos da Secretaria Executiva do Comitê do Programa de Proteção ao Emprego do Ministério do Trabalho, emitido em 03 de outubro de 2016. (MTPS, 2016)

TABELA 03 - QUANTIDADE DE SOLICITAÇÕES POR ESTADO¹²

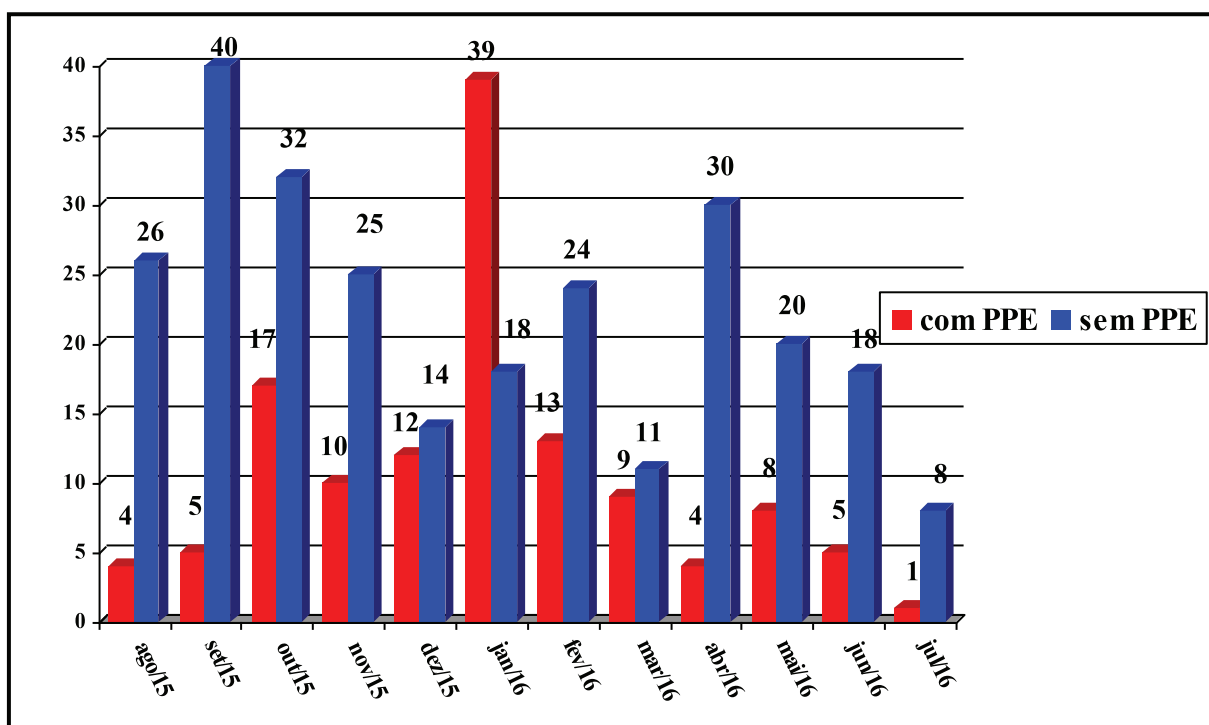
ESTADOS	ADESÕES
São Paulo	91
Rio de Janeiro	18
Rio Grande do Sul	16
Minas Gerais	15
Paraná	08
Amazonas	05
Goiás	03
Santa Catarina	02
Sergipe	01

Fonte: elaborado pelos autores através de dados extraídos do Ministério do Trabalho e Previdência Social (2016b).

A região sudeste lidera o ranking dos Estados com maiores adesões ao PPE, destaque para São Paulo, com 91 (57%) empresas solicitantes, seguido pelo Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Minas Gerais, com respectivamente, 18 (11%), 16 (10%) e 15 (9%) pedidos. O ponto negativo é a baixa adesão do Nordeste, diante da baixa industrialização da região, com apenas uma empresa no Estado de Sergipe.

¹² Tabela criada pelo autor. Dados extraídos da Secretaria Executiva do Comitê do Programa de Proteção ao Emprego do Ministério do Trabalho, emitido em 03 de outubro de 2016. (MTPS, 2016b)

GRÁFICO 01 - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE REDUÇÃO SALARIAL¹³



Fonte: elaborado pelos autores a partir de tabela criada pela FIPE (2016)

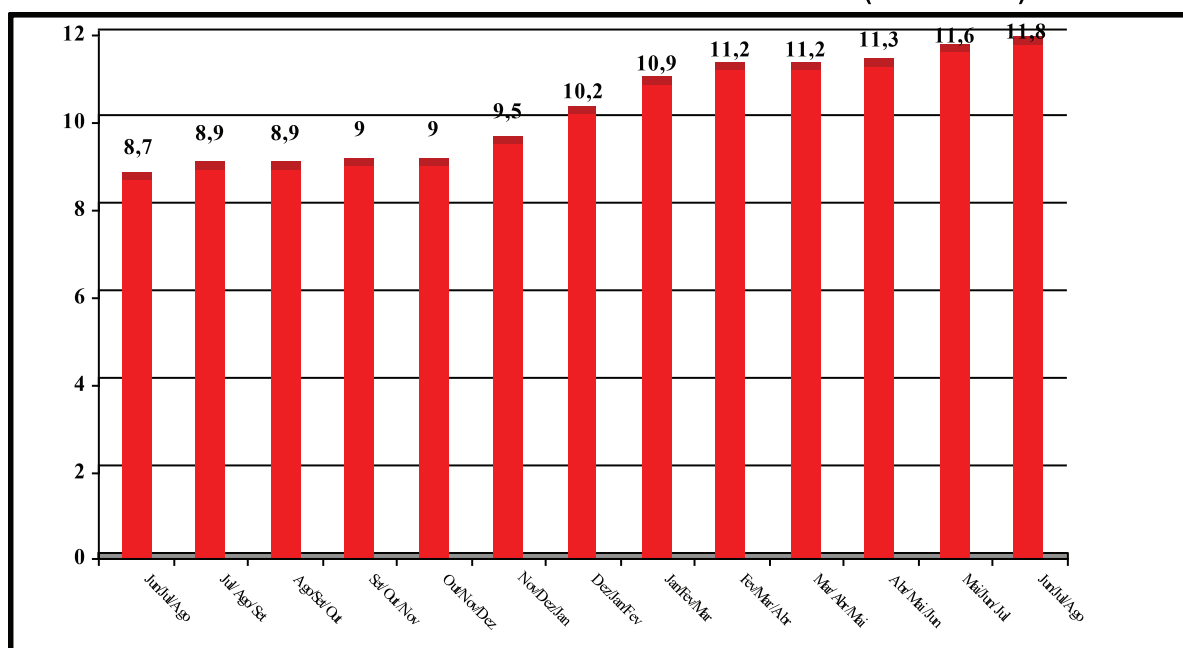
Outro ponto que chama atenção denota que no período entre agosto de 2015 e julho de 2016, foram realizadas 385 negociações coletivas envolvendo redução salarial, destas em apenas 127 houve adesão ao PPE, enquanto que em 258 foram utilizados outros mecanismos de redução salarial.

Neste sentido, o professor do Instituto de Economia da UFRJ, João Sabóia, avalia positivamente o PPE na proteção de milhares de empregos, todavia sustenta que a medida “acabou limitada, até em razão das regras para adesão. O compromisso de manutenção dos empregos pode ter inibido participações, porque num cenário tão grave você não sabe como será o dia de amanhã” (SABOIA apud JASPER, 2016).

Apresentados os resultados parciais do PPE, imperioso observar a variação de outros fatores econômicos, inferindo possíveis reflexos do programa nestes índices econômicos.

¹³ Gráfico criado pelo autor. Construída a partir de tabela elaborada pelo FIPE, com dados extraídos do MTE/Mediador. (FIPE, 2016)

GRÁFICO 02 – TAXA DE NACIONAL DESEMPREGADOS (em milhões) ¹⁴



Fonte: elaborado pelos autores mediante dados extraídos do IBGE (2016)

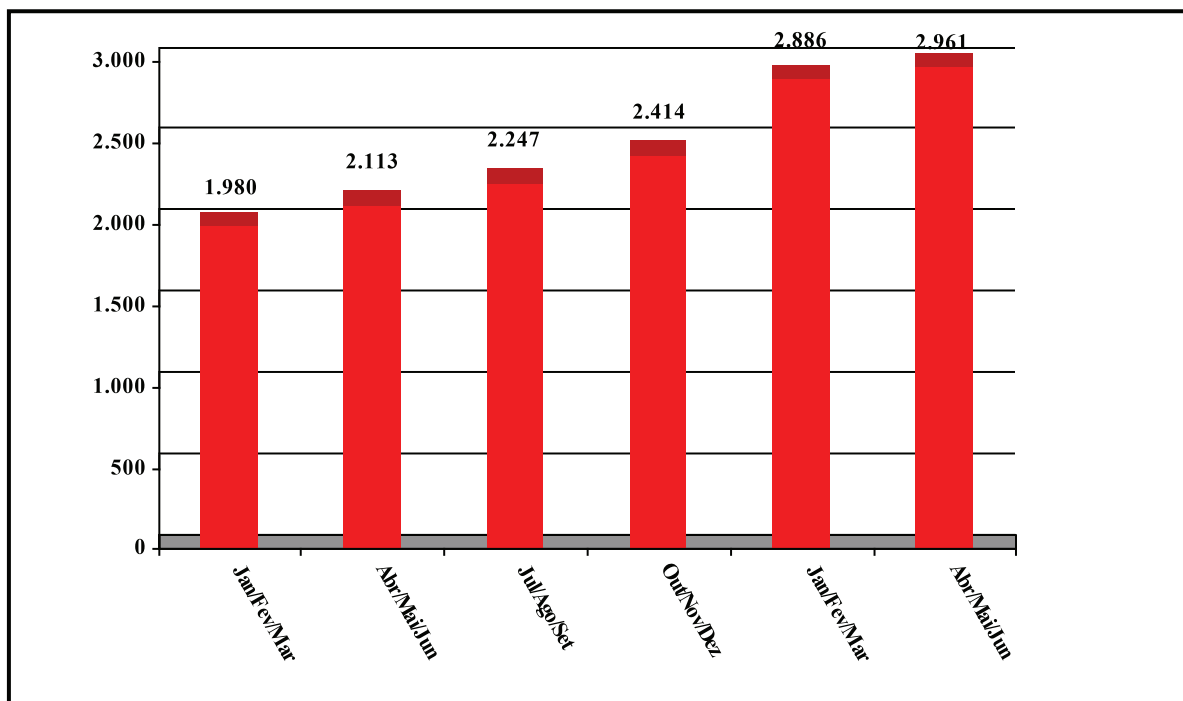
Sendo assim, considerando os dados relativos à taxa de desemprego, observa-se que o índice vem crescendo consideravelmente. Em julho de 2015, o número de trabalhadores desempregados era de cerca de 09 milhões, enquanto que em Agosto de 2016 o Brasil registrou um montante de cerca de 12 milhões de desempregados.

Diante dos dados, ora apresentados, ao compararmos o último trimestre (Jun/Jul/Ago 2016) em relação ao trimestre imediatamente anterior, observa-se um crescimento no contingente de desempregados de 583 mil trabalhadores, ou seja, uma elevação de 5,1%. Confrontando com o mesmo período do ano anterior, verifica-se um incremento de 36,6%, em números absolutos 3,2 milhões de pessoas perderam seus empregos (IBGE, 2016).

Considerando que o Estado de São Paulo foi a unidade federativa com o maior número de requerimentos de adesão ao PPE, oportuno analisar a variação da taxa de desemprego neste estado, procurando inferir interferências do programa de proteção ao emprego neste índice

¹⁴ Gráfico criado pelo autor. Dados extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) do IBGE, divulgada Agosto de 2016. (IBGE, 2016)

GRÁFICO 03 - TAXA DE DESEMPREGADOS NO ESTADO DE SÃO PAULO (em milhões) ¹⁵



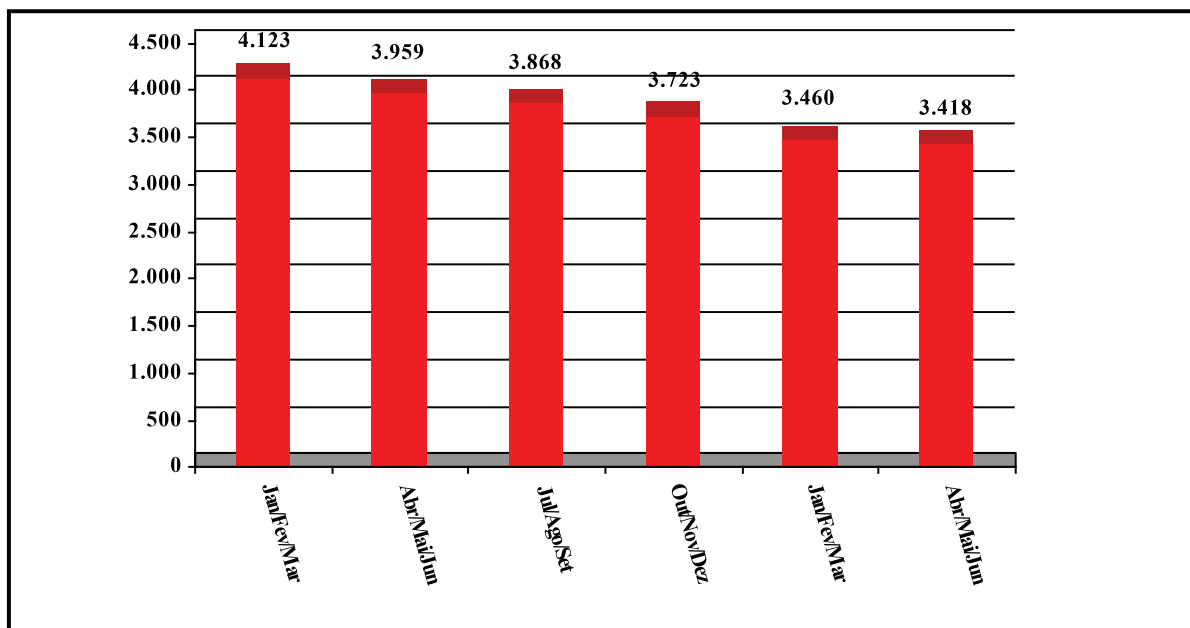
Fonte: elaborado pelos autores mediante dados extraídos do IBGE (2016)

Analisando o gráfico 03, verifica-se um crescimento alto dos trabalhadores em condição de desemprego, conforme o PNAD Contínua, realizado no 2º trimestre de 2016. No Estado de São Paulo, estima-se que existam 37.127.000 pessoas em idade de trabalhar, destas 2.961.000 pessoas estão sem ocupação, importando num percentual de 12,2% de desempregados. Comparando o 2º trimestre de 2016 com o mesmo período do ano anterior, houve um crescimento de 848.000 desempregados, o que corresponde a um aumento de 40,1%. (IBGE, 2016)

O setor industrial é o que alavanca as taxas de desemprego, sendo responsável pela perda de 541.000 empregos. Ao compararmos o 2º trimestre de 2016 com o mesmo período do ano passado verifica-se uma redução de 13,6% de postos de trabalho, conforme aponta o gráfico 04 abaixo.

¹⁵ Gráfico criado pelo autor. Dados extraídos do IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD). Divulgada em Agosto de 2016. (IBGE, 2016)

POPULAÇÃO OCUPADA NO SETOR INDUSTRIAL EM SÃO PAULO (em milhões) ¹⁶



Fonte: elaborado pelos autores mediante dados extraídos do IBGE (2016)

Vê-se, portanto, que o volume de desempregados em São Paulo é superior a média nacional, isto se explica diante do alto grau de industrialização desse Estado, visto que o setor industrial/fabril foi um dos mais afetados pela crise econômica. Sendo assim, é o setor que mais demitiu trabalhadores, em que pese o esforço do PPE em preservar os postos de trabalho.

A partir da análise quantitativa, percebe-se que o PPE ficou muito pequeno em relação à imensidão dos efeitos nefastos da crise econômica, principalmente em relação aos empregos, uma vez que desde agosto de 2015 já foram perdidos 1.407.000 de postos de trabalho, enquanto que o PPE protegeu cerca de 57.000 empregos, ou seja, percentualmente os empregos preservados pelo programa representam aproximadamente 4% dos postos de trabalho que já foram extintos.

Ademais, depreende-se que o custo da preservação dos postos de trabalho pode esconder a flexibilização de direitos historicamente conquistados, uma vez que são nos períodos de crise, oportunamente, que (re)surgem posicionamentos favoráveis a redução de direitos, atribuindo ao conjunto de medidas protetivas ao trabalhador a culpa pelas dificuldades de crescimento da economia, livrando do

¹⁶ Gráfico criado pelo autor. Dados extraídos do IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD). Divulgada em Agosto de 2016. (IBGE, 2016)

empregador qualquer ônus sobre eventuais prejuízos financeiros, sendo a classe que vive do trabalho a mais sacrificada nestes períodos.

5 CONCLUSÃO

A Constituição Federal de 1988, calcada nos ideais neoconstitucionalista e pós-positivista, ascendeu o princípio da dignidade da pessoa humana ao status de fundamento da República Federativa do Brasil, constituindo-se em núcleo dos direitos fundamentais, conferindo-lhes sentido e orientando sua aplicação em nosso ordenamento legal.

Assim, há uma relação indissociável entre a dignidade humana e os direitos fundamentais, havendo, pois uma reciprocidade entre ambos, onde a concretização da dignidade passa inexoravelmente pelo reconhecimento dos direitos fundamentais. Outrossim, os direitos fundamentais não se limitam tão somente as liberdades pessoais, abarcando outras dimensões, entre elas, os direitos sociais.

Nesse sentido, o trabalho exsurge como elemento de emancipação, consubstanciando-se em direito fundamental social devendo, portanto, orientar-se pelos preceitos da dignidade da pessoa humana. Destarte, o trabalho deve garantir condições dignas de labor, promovendo a cidadania.

Ademais, o texto constitucional preceitua a ascensão da valorização social do trabalho à condição de alicerce fundamental do Estado Brasileiro, promovendo a proteção da classe trabalhadora frente aos abusos do capital, agravadas pelo fenômeno da globalização.

O neoliberalismo, difundido mundialmente através da globalização, impõe uma severa transformação de todos os setores da sociedade, entre eles o mundo do trabalho, abrindo caminho para um modelo flexibilizador de direitos, favorável a abstenção estatal das relações laborais, promovendo a negociação de direitos fundamentais em troca de outras vantagens, a exemplo da manutenção do emprego.

Este processo acarreta o aprofundamento da exclusão social, uma vez que o neoliberalismo visa unicamente o lucro em detrimento do desenvolvimento social, culminando na deterioração humana, estando, portanto, dissonante dos preceitos constitucionais ditados pela dignidade humana, que preceituam a promoção de condições dignas aos obreiros.

Hodiernamente, vem ganhando fôlego a ideia de o negociado prevalecer sobre o legislado. Esta lógica flexibilizante sustenta que as leis trabalhistas são empecilhos para o desenvolvimento econômico e social, sendo responsáveis pelo desemprego que aflige a coletividade, devendo, pois, serem ajustadas mediante negociação coletiva.

Com efeito, a negociação coletiva se caracteriza por um instrumento de pacificação social e harmonização das relações laborais, devendo ser conduzido na maior transparência possível, dentro de um cenário de honestidade e lealdade, em que interesses de toda coletividade prevaleçam sobre os anseios individuais. A conservação da empresa deve ser observada, todavia, sua manutenção não pode representar a degradação de direitos fundamentais, sob o risco de aniquilar a dignidade do trabalhador.

Sendo assim, o PPE se funda na permissão constitucional prevista no art. 7º, VI, da CF/88, todavia não deve ser utilizada como instrumento para retirada de direitos, mas como mecanismo de adequação dos contratos de trabalho as novas realidades produtivas. Portanto, não se pode olvidar que deve prevalecer na negociação o interesse social e todo o processo deve ser lastreado de lealdade e transparência, conforme os ditames da boa-fé.

A respeito dos objetivos principais almejados pelo PPE, a saber, a preservação dos postos de trabalho e a redução dos custos com as despedidas imotivadas, especialmente no que tange a concessão do seguro desemprego, após a análise dos resultados do programa, observou-se:

O PPE preservou, até julho de 2016, cerca de 58 mil empregos, sendo investidos cerca de R\$ 157 milhões. Hipoteticamente, caso esses empregos fossem perdidos, o governo arcaria com o montante de aproximadamente R\$ 287 milhões, ou seja, houve uma economia de R\$ 130 milhões.

Não obstante esta economia e os empregos preservados, o PPE não conseguiu conter a avalanche de demissões, representando a manutenção de apenas 4% dos empregos. Além disso, o programa restringiu-se ao eixo Sul-Sudeste, com ênfase para São Paulo, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Minas Gerais com, respectivamente, 91, 18, 16 e 15 adesões. Isto se explica pelo alto grau de industrialização destas regiões, ao contrário do Nordeste, que ainda encontra-se

num estágio de industrialização baixa, refletindo com apenas uma adesão, em Sergipe.

Ainda assim, em São Paulo, estado com maior volume de requerimentos, o PPE ficou muito aquém da imensidão provocada pela crise. Nesta unidade federativa, estima-se que 12,2% da população ativa está desempregada, uma média acima da nacional (11,8%), além disso, na vigência do PPE houve um incremento de 40,1% no número de desempregados, em número absolutos foram extintos 848 mil postos de trabalho.

Na indústria paulista, setor mais abrangido pelo PPE, os dados do PNAD Contínua/IBGE, constatou que entre o 2º trimestre de 2015 e o mesmo período de 2016 houve queda de 13,6% empregos, resultando em 541 mil empregos perdidos. Isto se reflete diante dos outros fatores, alguns, inclusive à revelia do PPE, a exemplo da queda brusca dos preços das commodities, escândalos de corrupção (Operação Lavo Jato), que minaram a credibilidade do governo, agravando ainda mais a crise política e inviabilizando a aprovação de medidas de austeridade no Congresso, culminando, inclusive, no *impeachment* da Presidenta da República.

A esses fatores, acrescentem-se ainda a burocracia para aderir ao PPE, uma vez que era necessário, entre outros requisitos, comprovar, por exemplo, que estão com todos os impostos pagos ou que contrataram menos do que se demitiram nos últimos doze meses. Desta feita, esta excessiva burocracia vem engessando o volume de adesões e fazendo com as empresas que não se ajustem a estas exigências passem a usar outros mecanismos flexibilizantes, a exemplo da Lei n. 4.923/1965. Segundo dados da FIPE, entre agosto/2015 e julho/2016, foram realizadas 393 negociações coletivas, destas apenas 32% resultaram em adesão ao PPE.

Diante de todo o exposto, é imperioso explicitar as conclusões acerca do problema aduzido, objeto do presente estudo, qual seja, verificar se a adesão ao PPE representa violação ao princípio da dignidade humana. Neste sentido, em apertada síntese, é possível levantar as seguintes constatações:

- 1) A partir dos resultados parciais verificou-se que o alcance do PPE foi muito pequeno em relação ao volume de empregos extintos;
- 2) Não é segredo que nos estágios de crise a classe trabalhadora é sempre a mais sacrificada, tendo que arcar com os seus ônus. Com o PPE não é

diferente, os trabalhadores são os únicos que perdem algo neste processo, inclusive duplamente, uma vez que perdem parcela salarial e veem os recursos oriundos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) serem usados para garantir os lucros dos empresários;

3) Ademais, diante da inflação e, da consequente elevação dos preços ao consumidor, os trabalhadores já experimentam anualmente uma perda real dos seus salários. Assim, além de uma perda gradativa do poder aquisitivo, o PPE aprofunda ainda mais esta perda com uma diminuição nominal no salário

4) Conforme os ditames preconizados pela dignidade da pessoa humana no texto constitucional, é inadmissível que o Estado Democrático de Direito coadune com a ideia de redução dos salários, ainda que haja permissão constitucional, uma vez que os fundamentos conferem sentido e orientam a aplicação das normas em nosso ordenamento jurídico;

5) Neste sentido, o Programa de Proteção ao Emprego, em que pese os empregos mantidos, mostrou-se ineficaz no que se propôs. Ademais, serviu de mecanismo de precarização, convertendo-se em obstáculo ao acesso de condições dignas ao trabalhador. Por fim, foi custeado com recursos provenientes do FAT, que, em essência, deveriam ser aplicados em prol dos interesses dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Jailton Macena de. **Função emancipadora das políticas sociais do estado brasileiro**: conformação das ações assistenciais do Programa Bolsa Família ao valor social do trabalho. 400f. Tese (Doutorado em Direito) – Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BERNARDO, João. **Transnacionalização do capital e fragmentação dos trabalhadores**: ainda há lugar para os sindicatos? São Paulo: Boitempo, 2000.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 7ª reimpressão.

BOCORNÝ, Leonardo Raupp. **A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2003.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452/1943, de 1 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22 maio 2016.

_____. Lei nº 13.189/2015, de 19 de novembro de 2015. **Institui o Programa de Proteção ao Emprego - PPE**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm>. Acesso em: 22 maio 2016.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 1999.

DELGADO, Gabriela Neves. O Mundo do Trabalho na Transição entre os Séculos XX e XXI. In: PIMENTA, José Roberto Freire; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Maurício Godinho; BORJA, Cristina Pessoa Pereira (coordenadores). **Direito do Trabalho**: evolução, crise, perspectivas. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves Delgado. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito**. São Paulo: LTr, 2012.

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICAS. **Salariômetro**: Mercado de Trabalho e negociações coletivas. Boletim de agosto/2016. Disponível em: <http://www.salarios.org.br/boletim/boletim_2016_08.pdf>. Acesso em: 07 out. 2016.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Mensal/Comentarios/pnadc_201608_comentarios.pdf>. Acesso em: 05 out. 2016.

JASPER, Fernando. **PPE poupa empregos, mas fica pequeno perto da crise**. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/economia/ppe-poupa-empregos-mas-fica-pequeno-perto-da-crise-bfzii1hbnd17f95jhihosfwpk>>. Acesso em: 22 set. 2016.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho**. v. 2. São Paulo: LTr, 2008.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (MTPS). **Balanço das solicitações de adesão ao Programa de Proteção ao Emprego – PPE**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/ppe/estatisticas-ppe>>. Brasília, 2016a. Acesso em: 26 set. 2016.

_____. **Estatísticas do PPE**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/ppe/estatisticas-ppe>>. Brasília, 2016b. Acesso em: 26 set. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Cínthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. **Globalização do trabalho: desafios e perspectivas**. Curitiba: Juruá, 2004.

PIRES, Manoel; LIMA, Arnaldo. Uma análise do Programa de Proteção ao Emprego (PPE) à luz da experiência internacional. In: **Mercado de trabalho: conjuntura e análise** / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; Ministério do Trabalho e Emprego – v.1, n.0, (mar.1996) – Brasília: Ipea: MTE, 1996.

SANTOS, Milton. **Por um outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 5. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 6. ed. rev. atual – Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SILVA José Afonso da. A **dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia**. In: Revista de Direito Administrativo, v. 212, 1998.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Col. Invenções Democráticas, v. 4, Trad. Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

TIPIFICAÇÃO DO DANO MORAL SOB A ÓTICA DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA PARAIBANO

RELATÓRIO PARCIAL DE PESQUISA TRT 13ª REGIÃO – 2015/2017 VARAS DE JOÃO PESSOA - 2018

Alunos pesquisadores:

TRT 13	VARAS DO TRABALHO
1. Israel Oliveira Mendes (Secretário)	1. Jessica Alves de Souza (Secretária)
2. Catianne Macena de Oliveira Ferreira	2. Everton Pereira Francisco (voluntário)
3. Charlianne Patrícia Vieira Galdino	3. Iasmyn Pereira de Farias
4. Elaine Cristina da Conceição Silva	4. Liziane Barbosa Costa
5. Felipe Alves Fernandes	
6. Francisca Ferreira de Almeida	
7. Hermana Laura Marinho Azevedo de Moraes	
8. Ivy Nunes dos Santos Lima	
9. João Victor Bento da Silva	
10. Valéria Félix da Silva	

Coordenador: Prof. Dr. Paulo Henrique Tavares da Silva

**João Pessoa – PB
Dezembro
2018**

1. APRESENTAÇÃO GERAL

O presente Relatório agrega os dados e análises feitos por alunos do curso de graduação em Direito do Unipê – Centro Universitário de João Pessoa, vinculados ao projeto de iniciação científica intitulado *Tipificação do dano moral sob a ótica da segunda instância do judiciário trabalhista*.

Cuida-se de estudo de longo prazo, até o momento desdobrado em duas fases concluídas: a primeira, mapeou o conteúdo dos acórdãos do TRT da Paraíba de 2015 a 2017; na fase subsequente, a atenção voltou-se para as sentenças proferidas pelas Varas do Trabalho de João Pessoa, no interregno que vai de janeiro a outubro de 2018.

Embora o foco do estudo esteja no comportamento da 2ª instância ao enfrentar pleitos de indenização por danos morais, por ser ela depositária dos apelos formulados pelos sucumbentes em sede recursal e representar a última instância em matéria de análise fática, houve a necessidade de aferir o comportamento da 1ª instância, uma vez que a vigência da Lei 13.467/17, a partir de novembro de 2017, acarretou numa nova maneira de se encarar o arbitramento do dano moral, com a inclusão de uma escala de valores mínimo e máximo, descrita no novo art. 223-G, da CLT. Por essa razão, a 1ª fase da pesquisa considerou os parâmetros vigentes até o seu fechamento, em março do corrente ano (observando os limites definidos pela MP 880/17) e, quando da pesquisa sobre as sentenças, consideramos as balizas vigentes ao tempo do fechamento deste Relatório, i.e., os padrões originários do art. 223-G acima citados.

Justamente por ser um estudo de longo prazo, a presença dos alunos integrados à pesquisa não foi constante, razão pela qual, citam-se aqui todos os integrantes da 1ª e 2ª fases, mesmo aqueles que porventura não continuaram conosco, mas que nos ajudaram em sua consecução. Dedico especial agradecimento aos secretários do projeto, Israel e Jéssica, pelo empenho e dedicação à causa da pesquisa.

Outrossim, digno de nota é o fato de que tal projeto, posteriormente, viu-se integrado ao Grupo de Pesquisa *Estado, sociedade civil e desenvolvimento econômico sustentável*, vinculado ao PPGD/Unipê (mestrado), liderado por mim, bem como sendo incorporado ao CENTRO DE PESQUISAS DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA PARAIBANO, igualmente por mim coordenado, cujo apoio foi e continua sendo, indispensável ao transcurso da presente pesquisa.

Enfim, como dissemos, trata-se de estudo de longo prazo, cujos desafios foram postos somente agora. As conclusões parciais aqui expostas, produzidas por esses valorosos estudantes, sinalizam padrões de comportamento que merecem monitoramento, não apenas porque servem como parâmetro a estudiosos e operadores do direito do trabalho, bem como contribui aos serviços judiciários, ofertando uma visão integrada de como as unidades jurisdicionais estão encarando fenômeno jurídico tão relevante.

A todos, meus sinceros agradecimentos pela tão edificante parceria nesses primeiros passos da estrada do conhecimento.

Paulo Henrique Tavares da Silva

Coordenador do Projeto de IC

Coordenador do CPJ/EJUD 13

Juiz do Trabalho

1. APRESENTAÇÃO DA 1ª FASE DA PESQUISA

A partir da vigência da Emenda Constitucional 45/2004, o Poder judiciário passou a agregar em sua competência material a apreciação de pedidos de indenização por danos morais e materiais decorrentes da relação de trabalho (art. 114, VI, da CF). Gradualmente, tais pedidos começaram a ser exercitados perante as Varas do Trabalho do país e hoje representam significativa parcela das pretensões exercitadas pelos trabalhadores em face dos empregadores pelas mais variadas causas, acidentes do trabalho, assédio moral, assédio sexual, invasão da privacidade, dentre outras. O presente estudo visa identificar de que maneira essas pretensões comparecem nas ações trabalhistas e de que forma os magistrados de 2ª instância estão enfrentando os temas principais relacionados à afetação moral, procurando identificar, inclusive, possíveis patamares de valor quando se estabelece um *quantum* indenizatório. O trabalho de pesquisa encontra limitação espacial na produção decisional do Pleno, 1º e 2º turmas do 13º Tribunal Regional do Trabalho, entre o período de 2015 a 2017, analisando casos julgados visando a obtenção dos elementos necessários aos objetivos propostos pelo trabalho, inclusive, confrontando os dados com as reformas advindas com a lei 13.467/2017 e medida provisória 808/2017, apenas no que for pertinente ao tema abordado neste presente trabalho.

2. MATERIAIS

Foram analisadas **184(Cento e oitenta e quatro)** Decisões judiciais /Acórdãos da Segunda instância (Pleno, 1º e 2º Turmas do Tribunal Regional do Trabalho- 13º Região), **proferidas entre o período 01 Outubro de 2015 a 30 de Setembro de 2017.**

3. MÉTODOS

✓ Tipo de estudo:

Pesquisa de natureza jurídica-exploratória e quali-quantitativa, através da análise documental por meio da técnica do estudo de casos.

✓ Instrumentos:

A análise de casos jurídicos correlatos ao estudo e pesquisa bibliográfica e documental.

✓ Procedimentos de coleta de dados:

As decisões judiciais foram coletadas, analisadas e tabuladas, a partir do método do estudo de caso e da análise de conteúdo, procurando identificar componentes que se relacionem com o objeto de pesquisa.

➤ Quesitos para coleta dos dados:

Para coleta dos dados retirados do sítio eletrônico, no campo jurisprudência, do Tribunal Regional do Trabalho de cada caso concreto analisado foi especificado na base de dados:

- 1- Órgão Julgador.
- 2- Número do processo.
- 3- Data do Julgamento.
- 4- Valor(Do dano moral e não da causa).
- 5- Tipo do Dano Moral. (Fato que gerou)

4. RESULTADOS

4.1 *Informações gerais dos resultados:*

Foram analisados centenas de acórdãos, porém selecionados no total 184 (Cento e oitenta e quatro), em virtude da presente pesquisa limitar-se apenas aos acórdãos **procedentes** no que se refere ao dano moral. Sendo tais decisões do Pleno, 1º e 2º Turmas do Tribunal Regional do Trabalho- 13º Região. Para limitação temporal foram analisados os processos entre o período 01 Outubro de 2015 a 30 de Setembro de 2017.

Verificou-se que, do total de 184(Cento e oitenta e quatro) acórdãos selecionados e analisados, foram 23(vinte e três) **os fatos que geraram o dano moral trabalhista (tipo de dano)**, quais sejam:

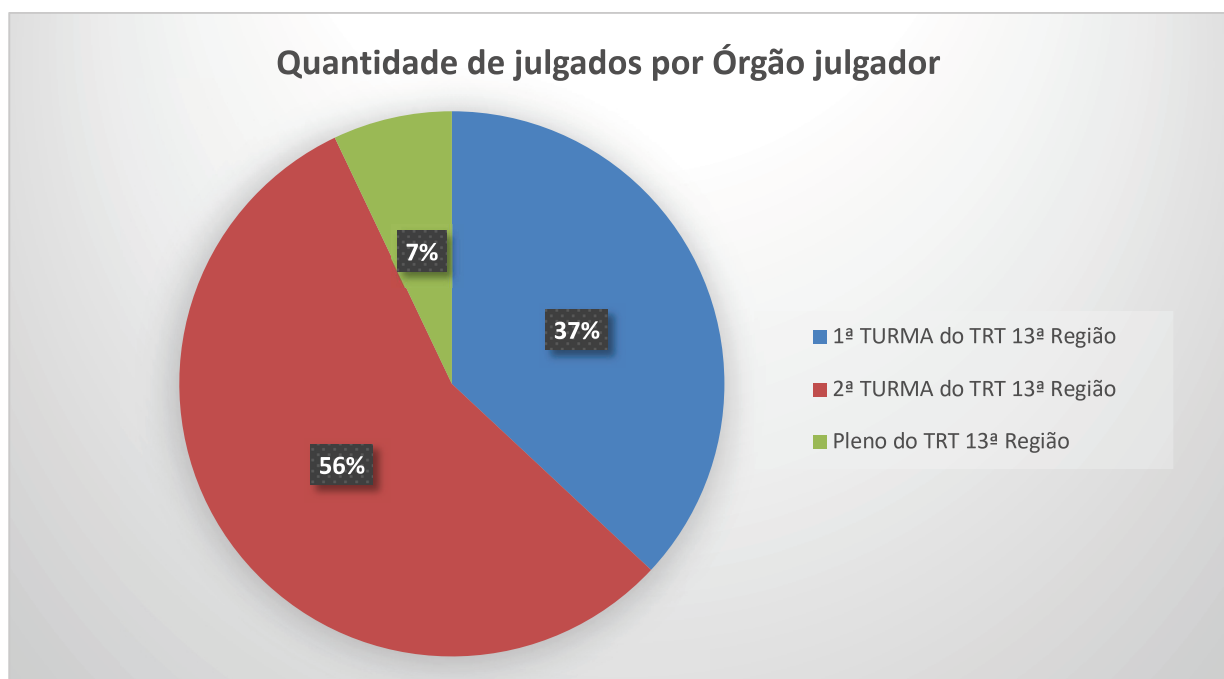
- 001- Agressão física por cliente(Ausência de segurança no ambiente)
- 002- Dano existencial.

- 003- Dano Moral Coletivo.
- 004- Fraude no procedimento adotado na homologação de acordo extrajudicial.
- 005- Imposição de restrição quanto ao uso do banheiro.
- 006- Indenização dano moral por assalto.
- 007- Indenização substitutiva do não pagamento ao PIS.
- 008- Ofensa à dignidade do trabalhador.
- 009- Omissão de informação necessária a aposentadoria especial.
- 010- Pela não concessão do intervalo intrajornada.
- 011- Por Acidente/Doença do trabalho, quando o empregador não cumpre, seja por dolo ou culpa, as normas de segurança e medicina do trabalho;
- 012- Por acúmulo de funções.
- 013- Por assédio moral quando for configurada a manipulação perversa e o terrorismo psicológico, assim compreendidos a degradação nas condições de trabalho, seja por meio do rigor excessivo, incumbir o empregado com tarefas inúteis, isolamento etc.
- 014- Por Atraso salarial ou Atraso na rescisão contratual.
- 015- Por corte indevido de plano de saúde.
- 016- Por Dispensa fundada em falsa justa causa.
- 017- Por falta de Anotação da CTPS ou Anotação desabonadora na CTPS.
- 018- Por injúria, calúnia ou difamação.
- 019- Por não ser respeitada a estabilidade provisória.
- 020- Por revista pessoal, de forma abusiva, como por exemplo, obrigar o trabalhador a despir-se, total ou parcialmente, muitas vezes na presença de outros trabalhadores do mesmo sexo ou do sexo oposto.
- 021- Por ter sido negado seu pedido de filiação sindical.
- 022- Prisão em decorrência da atividade. (o trabalhador foi confundido algumas vezes com um estelionatário por andar sem crachá de identificação).
- 023- Transporte irregular de valores.

Observação: Doravante, com objetivo de abreviação e facilitação, os **atos que geraram o dano moral trabalhista (tipo de dano)**, poderão ser citados apenas pelo código acima listado, a exemplo do “dano moral por transporte irregular de valores” o qual seu identificador é o número 023.

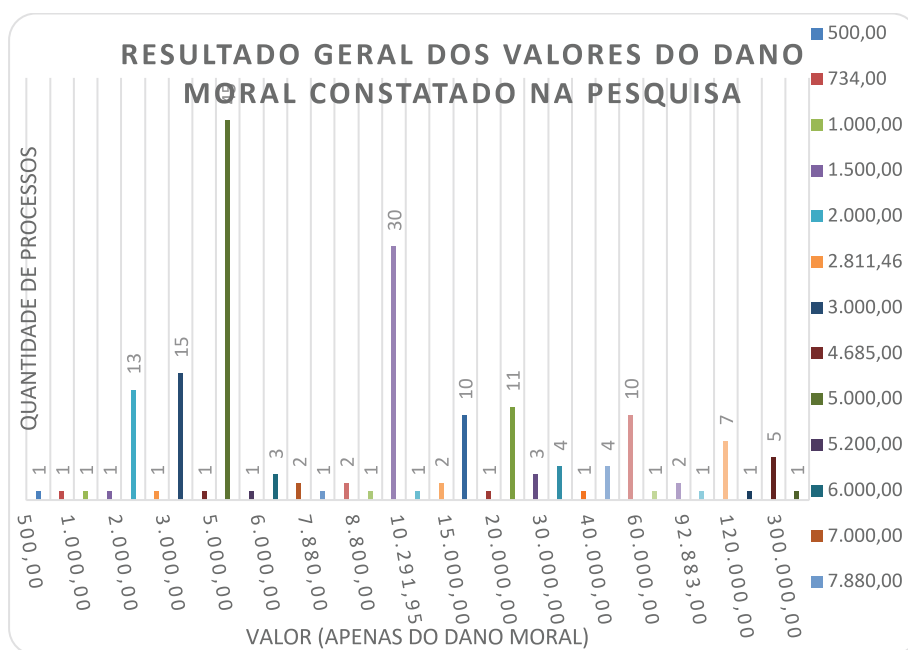
4.2. Informações específicas dos resultados:

4.2.1 Resultado quanto ao quesito Órgão Julgador:



Como pode ser visualizado na figura acima, verificou-se, que do total dos Julgados procedentes no que se refere ao tema DANO MORAL analisados no período, já supracitado, 56% provieram da 1ª Turma do TRT 13ª Região, 7% do Pleno do TRT 13ª Região e 37% da 1ª Turma do TRT 13ª Região.

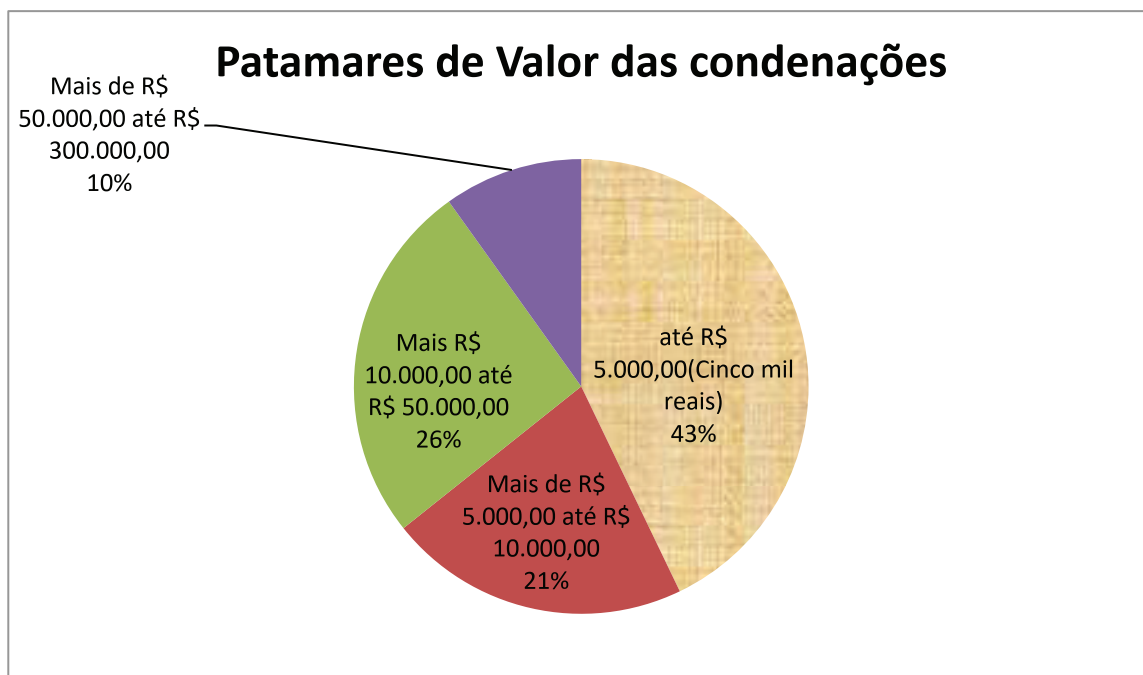
4.2.2 Resultado quanto ao quesito patamar de valor do Dano Moral:



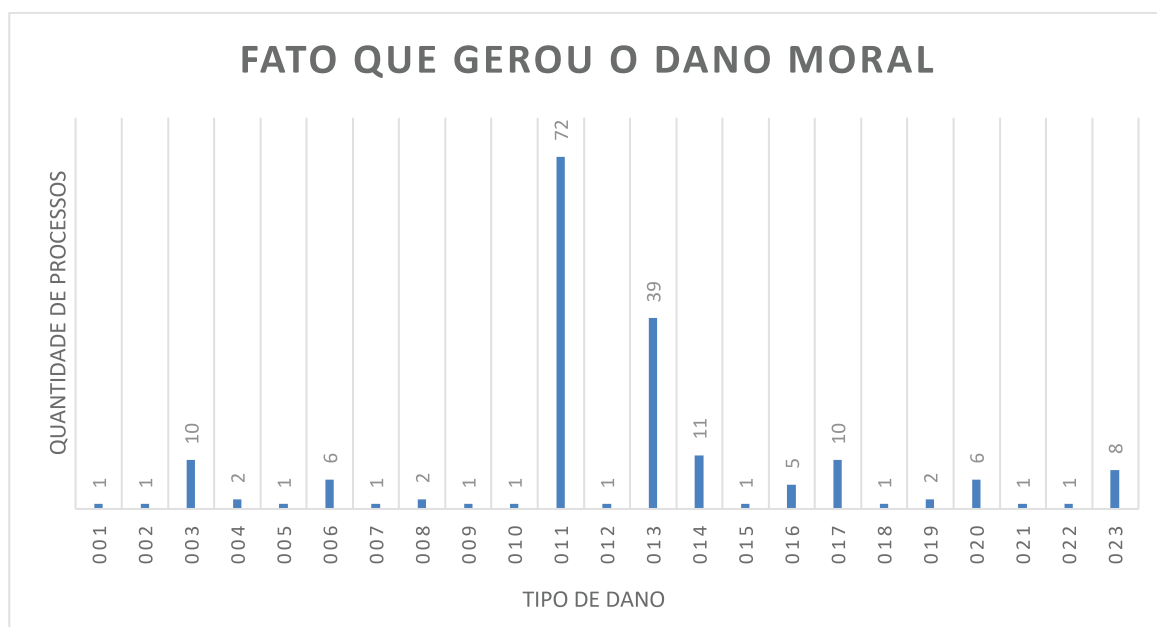
Acima na Figura pode se constatar que a fixação do quantum indenizatório variou entre o valor mínimo de R\$ 500,00 (Quinhentos Reais) e o máximo de R\$ 300.000, 00 (trezentos mil reais).

Constatou-se também que a média geral dos valores que compuseram as decisões do dano moral foi de R\$ 24.040,51 (vinte e quatro mil e quarenta reais e cinquenta e um centavos). Somando todos os valores e dividindo pela quantidade de processos. Levando em consideração desde o dano leve até o gravíssimo, desde o dano individual ao coletivo.

Descobriu-se que **42,39%** do total das decisões sobre Dano Moral o patamar máximo de valor foi até R\$ 5.000,00 (Cinco mil reais). Que **21,19%** foi Acima de R\$ 5.000,00 (Cinco mil reais) e não superior a R\$ 10.000,00 (Dez mil reais). Que **25,54%** foi acima de R\$ 10.000,00 (Dez mil reais) e não superior a R\$ 50.000,00 (Cinquenta mil Reais). Por fim, que **9,78%** das condenações foram acima de R\$ 50.000,00 (Cinquenta mil Reais) e não superior a R\$ 300.000,00 (Trezentos mil reais). (vide Figura abaixo)



4.2.3 Resultado quanto ao quesito *Tipo do Dano Moral (Fato que gerou)*:



Dos 23(vinte e três) tipos de danos morais constatados nos acórdãos, os 05(Cinco) mais recorrentes foram: **003-** Dano Moral Coletivo; **011-** Por Acidente/Doença do trabalho,

quando o empregador não cumpre, seja por dolo ou culpa, as normas de segurança e medicina do trabalho; **013-** Por assédio moral quando for configurada a manipulação perversa e o terrorismo psicológico, assim compreendidos a degradação nas condições de trabalho, seja por meio do rigor excessivo, incumbir o empregado com tarefas inúteis, isolamento etc; **014-** Por Atraso salarial ou Atraso na rescisão contratual; **017-** Por falta de Anotação da CTPS ou Anotação desabonadora na CTPS.

Sabendo da importância que é conhecer e se aprofundar em cada fato gerador desses constatados como mais recorrentes, iremos agora falar de cada um deles:

✓ **003- Dano Moral Coletivo**

O dano moral coletivo apareceu em **5,43%** do total das condenações, com valores que variaram entre R\$ 50.000,00 (Cinquenta mil Reais) e R\$ 300.000,00 (Trezentos Mil Reais), tendo uma média de R\$ 140.000,00(Cento e Quarenta Mil Reais) na condenação para este tipo de fato gerador de dano moral.

✓ **011- Por Acidente/Doença do trabalho, quando o empregador não cumpre, seja por dolo ou culpa, as normas de segurança e medicina do trabalho;**

Este Fato Gerador foi o mais recorrente de todos, representando **39,13%** do total das condenações por Dano Moral, com valores que variaram entre R\$ 2.000,00 (dois mil Reais) e R\$ 120.000,00 (Cem e Vinte Mil Reais), tendo uma **média** de R\$ 21.966,11(Vinte e Um Mil Novecentos e Sessenta e Seis Reais e Onze Centavos) na condenação para este tipo de fato gerador de dano moral.

✓ **013- Por assédio moral quando for configurada a manipulação perversa e o terrorismo psicológico, assim compreendidos a degradação nas condições de trabalho, seja por meio do rigor excessivo, incumbir o empregado com tarefas inúteis, isolamento etc;**

Figurando em segundo lugar, esse tipo de Dano representou **21,19%** do total das condenações por Dano Moral, com valores que variaram entre R\$ 2.000,00 (dois mil Reais) a R\$ 40.000,00

(Quarenta Mil Reais), tendo uma **média** de R\$ 10.328,82(Dez Mil Trezentos e Vinte e Oito Reais e Oitenta e Dois Centavos) na condenação para este tipo de fato gerador de dano moral.

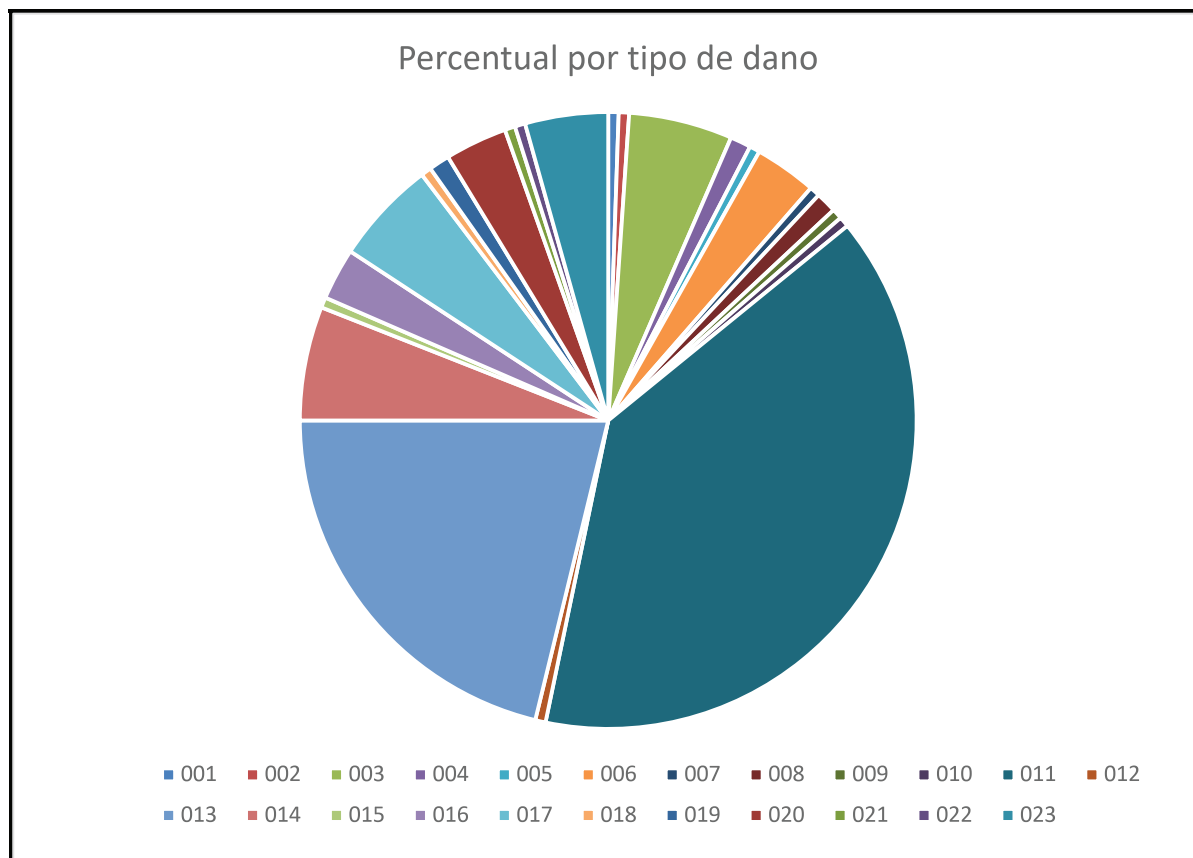
- **014- Por Atraso salarial ou Atraso na rescisão contratual;**

Esse tipo de Dano representou **5,97%** do total das condenações por Dano Moral, com valores que variaram entre R\$ 734,00 (Setecentos e Trinta e Quatro Reais) e R\$ 20.000,00 (Vinte Mil Reais), tendo uma média de R\$ 3.794,00(Três Mil Setecentos e Noventa e Quatro Reais) na condenação para este tipo de fato gerador de dano moral.

- **017- Por falta de Anotação da CTPS ou Anotação desabonadora na CTPS.**

Já esse tipo de Dano representou **5,43%** do total das condenações por Dano Moral, com valores que variaram entre R\$ 5.000,00 (Cinco Mil Reais) e R\$ 10.000,00 (Dez Mil Reais), tendo uma média de R\$ 8.049,00(Oito Mil e Quarenta e nove Reais) na condenação para este tipo de fato gerador de dano moral.

Análise geral dos Tipos do Dano Moral(Fatos que geraram):



Código	Quantidade	Percentual em relação ao total
001	1	0,54%
002	1	0,54%
003	10	5,43%
004	2	1,09%
005	1	0,54%
006	6	3,26%
007	1	0,54%
008	2	1,09%
009	1	0,54%
010	1	0,54%
011	72	39,13%
012	1	0,54%
013	39	21,20%
014	11	5,98%
015	1	0,54%

016	5	2,72%
017	10	5,43%
018	1	0,54%
019	2	1,09%
020	6	3,26%
021	1	0,54%
022	1	0,54%
023	8	4,35%
	184	100,00%

Como se observa na Figura e na Tabela acima, apenas 7 tipos de dano moral tiveram acima de 3% de ocorrência nas decisões dos desembargadores do TRT 13ª Região. Quais sejam: **003-** Dano Moral Coletivo; **006-** Indenização dano moral por assalto; **011-** Por Acidente/Doença do trabalho, quando o empregador não cumpre, seja por dolo ou culpa, as normas de segurança e medicina do trabalho; **013-** Por assédio moral quando for configurada a manipulação perversa e o terrorismo psicológico, assim compreendidos a degradação nas condições de trabalho, seja por meio do rigor excessivo, incumbir o empregado com tarefas inúteis, isolamento etc; **014-** Por Atraso salarial ou Atraso na rescisão contratual; **016-** Por Dispensa fundada em falsa justa causa; **017-** Por falta de Anotação da CTPS ou Anotação desabonadora na CTPS; **020-** Por revista pessoal, de forma abusiva, como por exemplo, obrigar o trabalhador a despir-se, total ou parcialmente, muitas vezes na presença de outros trabalhadores do mesmo sexo ou do sexo oposto; **023-** Transporte irregular de valores.

4.3 Paralelo entre o Dano moral desta pesquisa e a reforma trabalhista

De acordo com o art.223-G da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). (*Dispositivo Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017*) em seu § 1º, diz que “ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: (*Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017*):

I - para ofensa de natureza **leve** - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; *(Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)*

II - para ofensa de natureza **média** - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; *(Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)*

III - para ofensa de natureza **grave** - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou *(Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)*

IV - para ofensa de natureza **gravíssima** - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. *(Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)*

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização. *(Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)*

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória. *(Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017)*

§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte. *(Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017)*.

Levando em consideração que o valor, atualmente, do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social é R\$ 5.531,31 (Cinco Mil, Quinhentos e trinta e um reais, e trinta e Um centavos) levar-se-á a seguinte conclusão, de acordo com o cruzamento de dados desta pesquisa:

- **Ofensa de Natureza Leve:** O valor do quantum indenizatório que se encaixa até o máximo da Ofensa de Natureza Leve correspondeu a **71,73%** (Setenta e um, setenta e três por cento) do total das condenações analisadas neste trabalho. Levando em consideração que a ofensa de natureza leve tem seu patamar máximo em até R\$ 16.593,93 (Dezesseis mil quinhentos e noventa e três reais, e noventa e três centavos).
- **Ofensa de Natureza Média:** Sabendo que seu patamar máximo é em até R\$ 27.656,55 (Vinte e sete mil seiscentos e cinquenta e seis reais, e cinquenta e cinco centavos). Se verificarmos do total das condenações analisadas apenas as que estão, com valores acima do teto da ofensa de natureza leve e não superior ao teto da ofensa de natureza média, teremos 15 processos, o que corresponde a **8,15%** (oito, quinze por cento) do total das condenações.
- **Ofensa de Natureza Grave:** Sabendo que seu patamar máximo é até R\$ 110.626,20 (Cento e dez mil seiscentos e vinte e seis reais e vinte centavos). Se verificarmos do total

das condenações analisadas apenas as que estão, com valores acima do teto da ofensa de natureza Média e não superior ao teto da ofensa de natureza grave, teremos 30 processos, o que corresponde a **16,30%** (Dezesseis, trinta por cento) do total das condenações.

- **Ofensa de Natureza Gravíssimo:** Sabendo que seu patamar máximo é até R\$ 276.565,50 (Duzentos e setenta e seis mil, quinhentos e sessenta e cinco reais e cinquenta centavos). Se verificarmos do total das condenações analisadas apenas as que estão, com valores acima do teto da ofensa de natureza grave e não superior ao teto da ofensa de natureza gravíssima, terão 06 processos, o que corresponde a **3,26%** (três, vinte e seis por cento) do total das condenações.

5. CONCLUSÃO PARCIAL DA 1ª FASE

A partir dos dados analisados e da discussão sobre o tema “tipificação do dano moral sob a ótica da segunda instância do Tribunal Regional do Trabalho-13ª região”, foi possível observar ser a seara em tela amplamente discutida sob as seguintes óticas: Foi visualizado que os fatos geradores do dano moral na esfera trabalhista que vemos normalmente nos livros de doutrina são meramente exemplificativos, uma vez que foi constado neste presente trabalho, analisando centenas de casos concretos, fatos geradores bem atípicos, os quais geralmente nunca são citados em livros.

Conclui-se que os fatos geradores mais recorrentes foram; “Por Acidente/Doença do trabalho, quando o empregador não cumpre, seja por dolo ou culpa, as normas de segurança e medicina do trabalho e Por assédio moral quando for configurada a manipulação perversa e o terrorismo psicológico, assim compreendidos a degradação nas condições de trabalho, seja por meio do rigor excessivo, incumbir o empregado com tarefas inúteis, isolamento etc. Sem dúvidas, é uma informação importante e que merece futuramente um melhor aprofundamento até para descobrir o porquê do quantum indenizatório médio e cumulativamente observar se é proporcional ao bem jurídico tutelado que fora atingido.

Desse modo, restou configurado que o dano moral é um assunto que, por mais que se pesquise, jamais se atingirá sua total compreensão, pois sempre existe um debate sadio, um questionamento que deve ser feito, como por exemplo, a in(constitucionalidade) sobre a

questão do parâmetro objetivo(tarifação), ou seja, na fixação de valor para reparação do dano moral como está, atualmente, na redação do art. 223G, §1º da Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT. E, portanto, a partir dos dados e resultados deste trabalho é imprescindível uma continuidade do debate desse relevante tema e, assim, trazendo importantes contribuições à comunidade acadêmica, bem como à sociedade.

1. APRESENTAÇÃO DA 2ª FASE DA PESQUISA

Como se pode observar na 1ª fase do estudo, os efeitos da denominada “reforma trabalhista não puderam ainda ser mapeados no âmbito da 2ª instância trabalhista paraibana, uma vez que a Lei 13.467/17 somente encontrou vigência em 11 de novembro de 2017.

Por essa razão, a 2ª fase da pesquisa lança as bases para a terceira fase do estudo, que passa pela comparação daquilo que foi estabelecido pelos juízes nas instâncias inferiores com aquilo que será decidido pelo colegiado. Do universo de sentenças colhidos em 2018, é preciso analisar aqueles que contêm recurso ordinário, visando obter duas informações essenciais:

- a) Se os parâmetros numéricos estabelecidos na fase anterior à reforma trabalhista continuam sendo observados;
- b) Como se comporta o Tribunal a partir dos entendimentos adotados pelos juízes de 1ª instância em suas sentenças.

2. MATERIAIS

Foram analisadas **299 (duzentas e noventa e nove)** sentenças, no período de **07 de janeiro a 30 de outubro de 2018**, proferidas em 08 (oito) das 11 (onze) varas trabalhistas situadas em João Pessoa e vinculadas ao Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

As Varas do Trabalho foram escolhidas por sorteio e, do conjunto das onze unidades jurisdicionais, em termos percentuais, integram cerca de 73% do universo amostral, recebendo, mediante distribuição aleatória, processos de matérias variadas.

3. MÉTODOS

✓ Tipo de estudo:

Pesquisa de natureza jurídica-exploratória e quali-quantitativa, através da análise documental por meio da técnica do estudo de casos.

✓ Instrumentos:

A análise de casos jurídicos correlatos ao estudo e pesquisa bibliográfica e documental.

✓ Procedimentos de coleta de dados:

As decisões judiciais foram coletadas, analisadas e tabuladas, a partir do método do estudo de caso e da análise de conteúdo, procurando identificar componentes que se relacionem com o objeto de pesquisa.

Nesse caso específico, optou-se por dar um elastério maior na tipologia apresentada na 1ª fase, uma vez que em vários casos os juízes de 1ª instância agregam em suas decisões diversas tipologias que não se enquadram aos tipos rígidos estabelecidos anteriormente.

Ademais, numa fase posterior, é necessário cotejar o entendimento dessas sentenças com aquele que será adotado pela instância revisora, momento no qual aplicaremos a mesma tipologia adotada para a 2ª instância.

4. RESULTADOS

4.2. *Universo amostral*

Foram selecionadas sentenças cujo resultado tenha sido publicado no período de apuração e contivessem condenação em dano moral, com valor pecuniário expresso. As amostras coletadas restaram distribuídas da seguinte forma:

Vara do Trabalho	Número de processos
1a VT/JP	42
2a VT/JP	12
3a VT/JP	19
4a VT/JP	26
5a VT/JP	40

7a VT/JP	36
8a VT/JP	36
9a VT/JP	88
Total	299

Desse total, foram expurgadas aquelas decisões que extinguiram o feito por razões técnicas ou continha inconsistências acerca dos parâmetros para fixação do dano, redundando num universo amostral de 290 decisões de 1ª instância.

4.3 Quadro Geral com os resultados obtidos

Analisado o conteúdo das decisões, foram essas os resultados obtidos, mediante tabulação:

Valor (R\$)	Hipótese
40.000,00	Abuso de direito, poder diretivo do empregador em contrato de empréstimo empregada fiadora da empregadora.
10.000,00	Abuso do poder diretivo
20.000,00	Acidente do trabalho
15.000,00	Acidente do trabalho
15.000,00	Acidente do trabalho
10.000,00	Acidente do trabalho
10.000,00	Acidente do trabalho
20.000,00	Acidente do trabalho
20.000,00	Acidente do trabalho
25.000,00	Acidente do trabalho
50.000,00	Acidente do trabalho

50.000,00	Acidente do trabalho
50.000,00	Acidente do trabalho
10.000,00	Acidente do trabalho
10.000,00	Acidente do trabalho
50.000,00	Acidente do trabalho
7.000,00	Acidente do trabalho
30.000,00	Acidente do trabalho
5.000,00	Acidente do trabalho
70.000,00	Acidente do trabalho/ausência da anotação da CTPS
30.000,00	Acidente do trabalho
10.000,00	Acidente do trabalho (agravamento de doença)
20.000,00	Acidente do trabalho (<i>mobbing</i> e doença ocupacional)
10.000,00	Acidente/Doença do trabalho
20.000,00	Acidente/Doença do trabalho
20.000,00	Acidente/Doença do trabalho
25.000,00	Acidente/Doença do trabalho
20.000,00	Acidente/Doença do trabalho
5.000,00	Acordo fraudulento
5.000,00	Agressão física do superior
5.000,00	Ambiente de trabalho degradante
4.784,85	Anotação desabonadora da CTPS
3.000,00	Anotação incorreta da CTPS
15.000,00	Aplicação de punições desvinculadas de motivação, suspensões aplicadas indevidamente, com anotações em sua ficha funcional.
15.000,00	Assalto

20.000,00	Assalto
100.000,00	Assalto
100.000,00	Assalto
2.000,00	Assédio moral
2.000,00	Assédio Moral
2.500,00	Assédio Moral
3.000,00	Assédio Moral
3.000,00	Assédio moral
4.000,00	Assédio Moral
4.000,00	Assédio Moral
5.000,00	Assédio Moral
5.000,00	Assédio Moral
10.000,00	Assédio moral
10.000,00	Assédio Moral
10.000,00	Assédio Moral
10.000,00	Assédio Moral
15.000,00	Assédio Moral
22.000,00	Assédio Moral
25.000,00	Assédio Moral
25.000,00	Assédio Moral
100.000,00	Assédio moral
100.000,00	Assédio moral
7.000,00	Assédio moral
1.000,00	Assédio Moral
2.000,00	Assédio Moral
20.000,00	Assédio Moral
2.500,00	Assédio Moral
3.500,00	Assédio Moral
5.000,00	Assédio moral
3.000,00	Assédio moral
5.000,00	Assédio moral
15.000,00	Assédio moral
20.000,00	Assédio moral

100.000,00	Assédio moral
50.000,00	Assédio moral (cobranças de metas abusivas)
30.000,00	Assédio moral (com adoecimento)
3.000,00	Assédio moral (condições degradantes de trabalho)
10.000,00	Assédio sexual
3.000,00	Ato ilícito
5.000,00	Ato ilícito
3.000,00	Ato lesivo na rescisão contratual
5.624,00	Atraso de salário
1.500,00	Atraso de salário
2.000,00	Atraso de salário
2.000,00	Atraso de salário
2.575,00	Atraso de salário
2.826,00	Atraso de salário
2.928,06	Atraso de salário
2.935,06	Atraso de salário
3.000,00	Atraso de salário
3.366,00	Atraso de salário
5.000,00	Atraso de salário
5.000,00	Atraso de salário
5.000,00	Atraso de salário
5.000,00	Atraso de salário
5.000,00	Atraso de salário
30.000,00	Atraso de salário
3.094,50	Atraso de salário e dos haveres rescisórios
5.000,00	Atraso de salário e dos haveres rescisórios
4.000,00	Atraso de salário e dos haveres

	rescisórios, bem como do FGTS
5.000,00	Atraso de salário e não quitação dos haveres rescisórios
3.000,00	Atraso e retenção salarial
3.000,00	Atraso no pagamento da rescisão
3.000,00	Atraso no pagamento das verbas
1.000,00	Atraso no pagamento das verbas rescisória
500,00	Atraso no pagamento das verbas rescisórias
3.000,00	Atraso no pagamento de salários
1.000,00	Atraso no pagamento de salários
5.000,00	Atraso no pagamento de salários e verbas trabalhistas
1.000,00	Atraso no pagamento de suas verbas trabalhistas e rescisórias
2.000,00	Atraso no pagamento de verbas rescisórias
3.000,00	Atraso no pagamento do salário
3.831,78	Atraso no pagamento do salário
5.000,00	Atraso no pagamento do salário
2.771,10	Atraso no pagamento do salário
3.000,00	Atraso no pagamento do salário
2.000,00	Atraso no pagamento do salário
2.000,00	Atraso no pagamento do salário
3.000,00	Atraso no pagamento do salário
3.000,00	Atraso no pagamento do salário
2.536,20	Atraso no pagamento dos

	salários e das verbas rescisórias
3.000,00	Atraso nos salários
5.000,00	Atraso nos salários
5.000,00	Atraso nos salários
2.000,00	Atraso nos salários
5.000,00	Atraso nos salários
1.500,00	Atraso salarial c/c ausência de anotação na CTPS
5.000,00	Atraso salarial contumaz e ameaças de demissão por seu supervisor
1.000,00	Atrasos reiterados na percepção do salário
2.000,00	Atrasos reiterados no pagamento de salários
10.000,00	Ausência da anotação na CTPS
3.000,00	Ausência da anotação na CTPS
500,00	Ausência de anotação da CTPS
5.000,00	Ausência de anotação da CTPS e não pagamento das verbas rescisórias
2.000,00	Ausência de anotação de baixa em sua CTPS/Atraso no pagamento dos salários.
2.000,00	Ausência de anotação de sua CTPS
2.000,00	Ausência de anotação na CTPS
3.000,00	Ausência de anotação na CTPS
2.000,00	Ausência de anotação na CTPS /Atraso no pagamento das verbas rescisórias e a retenção de sua CTPS.
3.000,00	Ausência de anotação na CTPS

	e inadimplemento das verbas rescisórias e salários
2.904,00	Ausência de anotação na CTPS/ imputação de conceito negativo ao empregado
5.000,00	Ausência de anotação tempestiva da CTPS
2.000,00	Ausência de anotação na CTPS
3.000,00	Ausência de anotações na CTPS
5.000,00	Ausência de condições mínimas de conforto e higiene pessoal para com os empregados
5.000,00	Ausência de equipamentos de proteção individual
1.000,00	Ausência de higidez no ambiente laboral, diante de degradantes condição sanitária
2.500,00	Ausência de segurança no local de trabalho (furto de aparelho celular no estabelecimento do empregador)
2.000,00	Conduta desrespeitosa da superiora, omissão de pagamentos e ausência da entrega de prêmios .
50.000,00	Dano moral coletivo
20.000,00	Dano moral coletivo
500.000,00	Dano moral coletivo
2.000,00	Descontos indevidos
2.851,76	Descontos indevidos de parcelas atrasadas

5.000,00	Descontos indevidos, falta de condições de higiene, alimentação precária, não-pagamento correto das gorjetas e exclusão das escalas de trabalho
5.000,00	Descumprimento de obrigações contratuais laborativas
8.000,00	Descumprimento de obrigações da empresa com o pagamento do auxílio-alimentação, do auxílio-transporte ao reclamante e pela não inclusão no plano corporativo de saúde da empresa.
3.000,00	Descumprimento de obrigações trabalhistas, como o recolhimento do FGTS e anotação de CTPS.
20.000,00	Descumprimento do correto reenquadramento funcional
30.000,00	Despedida com motivação discriminatória.
1.500,00	Desrespeito à quantidade máxima de plantões mensais no período sem ACT vigente
1.500,00	Desrespeito à quantidade máxima de plantões mensais no período sem ACT vigente e ausência de intervalo mínimo intrajornada
1.500,00	Desrespeito à quantidade máxima de plantões mensais no período sem ACT vigente e

	ausência de intervalo mínimo intrajornada
5.000,00	Discriminação e ócio forçado em virtude de gestação
10.000,00	Discriminação em razão da gravidez
3.000,00	Dispensa calculada erroneamente
7.000,00	Dispensa discriminatória em razão de doença
12.000,00	Dispensa indevida
30.000,00	Dispensa indevida
5.000,00	Dispensa indevida
30.000,00	Dispensa indevida (alegação de justa causa)
6.000,00	Dispensa indevida (autor gozava de estabilidade no emprego)
3.000,00	Dispensa indevida (no momento da gravidez)
100.000,00	Dispensa indevida sob alegações de justa causa
15.000,00	Dispensa indevida, sob alegação de justa causa
3.000,00	Dispensa por justa causa sob injusta a acusação de ato de improbidade
10.000,00	Dispensa, sob alegação de justa causa indevida
7.000,00	Doença ocupacional
10.000,00	Doença ocupacional
10.000,00	Doença ocupacional
10.000,00	Doença ocupacional

15.000,00	Doença ocupacional
50.000,00	Doença ocupacional
20.000,00	Doença ocupacional
20.000,00	Doença ocupacional
75.000,00	Doença ocupacional
7.500,00	Doença ocupacional
4.000,00	Doença ocupacional
5.000,00	Doença ocupacional
7.500,00	Doença ocupacional
10.000,00	Doença ocupacional
10.000,00	Doença ocupacional
15.000,00	Doença ocupacional
20.000,00	Doença ocupacional
150.000,00	Doença ocupacional
10.000,00	Doença ocupacional
15.000,00	Doença ocupacional (assalto)
5.000,00	Doença ocupacional (síndrome multifatorial agravada pelo trabalho)
50.000,00	Doença profissional
10.000,00	Doença profissional
35.000,00	Doença relacionada ao trabalho
15.000,00	Doenças ocupacional
10.000,00	Exposição desnecessária, colocando em dúvida a condição moral e ética do empregado, sua honestidade
15.000,00	Exposição pública do seu desempenho + ÓCIO FORÇADO + TRUCK SYSTEM
7.000,00	Exposição pública do seu desempenho + TRUCK

	SYSTEM
3.000,00	Falta de condições adequadas para o trabalho
3.000,00	Inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada pelo ente público
1.500,00	Inadimplemento das verbas rescisórias
10.000,00	Inadimplemento de salário
3.000,00	Inadimplemento de verbas rescisórias, além de palavrões, alegações de furto, denegrindo, desse modo, a imagem do reclamante
1.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
1.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
1.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
1.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
1.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
1.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
1.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
1.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
2.500,00	Inadimplemento de verbas

	rescisórias elementares.
2.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
2.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
2.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
2.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
2.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
2.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
2.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
2.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
2.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
2.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
2.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
2.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
2.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
2.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
2.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
2.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
3.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
5.000,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
5.000,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.

5.000,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
5.000,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
5.000,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
7.000,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
1.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
2.500,00	Inadimplemento de verbas rescisórias elementares.
3.000,00	Inadimplemento de verbas rescisórias.
1.500,00	Inadimplemento dos salários e das verbas rescisórias
1.500,00	Inadimplemento dos salários e das verbas rescisórias
1.500,00	Inadimplemento dos salários e das verbas rescisórias
2.000,00	Inadimplemento dos salários, decorrentes de atrasos
10.000,00	Inadimplemento reiterado de salário
20.000,00	Inadimplemento reiterado de salário
3.000,00	Inadimplemento de verbas rescisórias
5.000,00	Jornada excessiva
20.000,00	Jornada excessiva e tratamento desumano e humilhante
150.000,00	Morte em acidente de trabalho
2.000,00	Não concessão integral dos

	intervalos intrajornadas, desrespeito a quantidade máxima de plantões mensais no período sem ACT vigente.
30.000,00	Não pagamento do salário
11.500,00	Não recebimento de auxílio doença, não recolhimento do INSS do reclamante + Não registro de parte do contrato de trabalho
100.000,00	Não-fornecimento da documentação necessária para a percepção de seguro em virtude de doença
30.000,00	Ofensa à honra e à imagem da trabalhadora
50.000,00	Pelo tratamento dispensado pelos prepostos da reclamada, sem qualquer justificativa plausível, além de constrangimentos para o reclamante
20.000,00	Redução salarial, acarretou inúmeros transtornos, afetando sua dignidade e seu patrimônio pessoal, necessitando, inclusive, fazer tratamento psicológico.
6.000,00	Restrição do direito ao lazer e convívio familiar
3.000,00	Retenção de salários
1.000,00	Retenção da CTPS
3.000,00	Retenção da CTPS

3.000,00	Retenção da CTPS
5.000,00	Retenção da CTPS
3.000,00	Retenção da CTPS do trabalhador
4.000,00	Retenção do valor descontado do TRCT a título de pensão alimentícia, sem o devido repasse para o seu dependente legal.
4.000,00	Retenção ilegal da CTPS do trabalhador + ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E RESCISÓRIAS
10.000,00	Revista pública de bolsa, cometendo ato ilícito ao expor seus empregados
7.000,00	Risco de assaltos
20.000,00	Risco de assaltos
10.000,00	Risco de assaltos
20.000,00	Risco de assaltos
150.000,00	Risco no trabalho (transporte de valores)
5.000,00	Riscos ambientais
3.000,00	Riscos ambientais (transporte de valores e manuseio com dinheiro)
10.000,00	Riscos ambientais (transporte de valores e manuseio com dinheiro)
20.000,00	Riscos ambientais (transporte de valores e manuseio com dinheiro)
5.000,00	Riscos no trabalho

30.000,00	Riscos no Ambiente de Trabalho
10.000,00	Riscos no trabalho
20.000,00	Riscos no trabalho
2.000,00	Sonegação da ruptura contratual sem o pagamento das básicas parcelas rescisórias
3.000,00	Sonegação dos direitos trabalhista e rasura na CTPS
5.000,00	Terceirização ilícita
1.000,00	Terceirização ilícita + Doença ocupacional
2.000,00	Transporte irregular de valores
5.000,00	Transporte irregular de valores
10.000,00	Transporte irregular de valores
10.000,00	Transporte irregular de valores
10.000,00	Transporte irregular de valores
20.000,00	Transporte irregular de valores/Assédio moral
2.000,00	Tratamento com palavras de baixo calão
3.000,00	Violação à imagem do autor
1.500,00	Violação da lealdade e boa-fé objetiva na fase pré-contratual

O valor mínimo deferido ficou na base de R\$ 500,00 e o máximo R\$ 500.000,00. A média geral ficou em **R\$ 14.996,64**.

Dos dados acima, podemos destacar os maiores valores arbitrados, que se situam em patamar igual ou superior a R\$ 50.0000,00

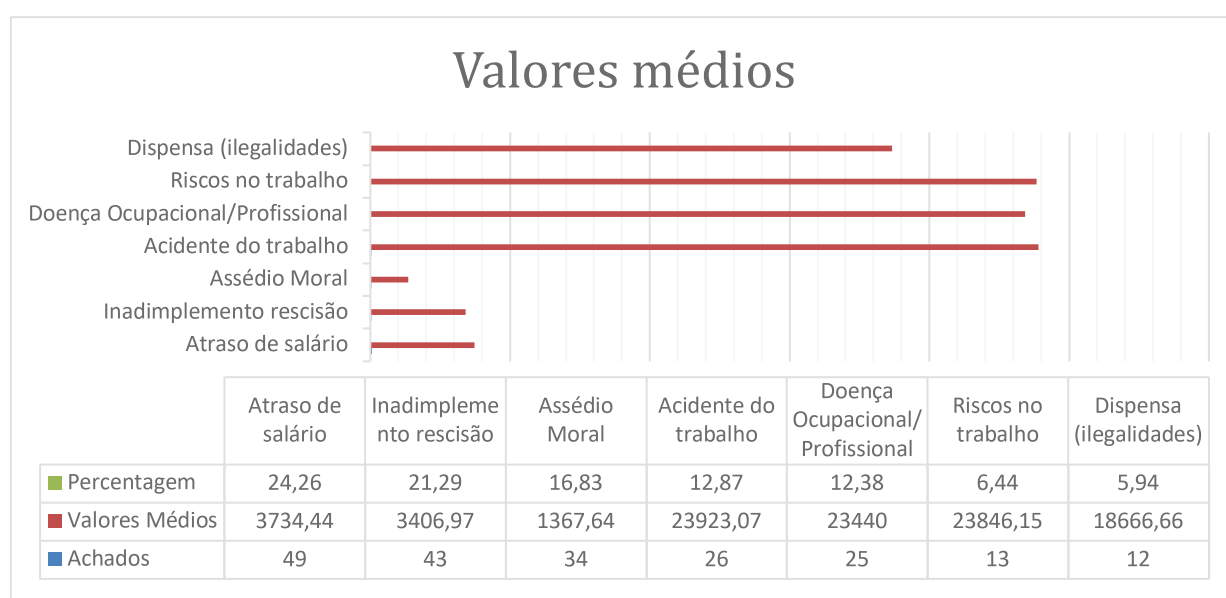
	Valor (R\$)	Hipótese
1	500.000,00	Dano moral coletivo
2	150.000,00	Doença ocupacional
3	150.000,00	Morte em acidente de trabalho
4	150.000,00	Risco no trabalho (transporte de valores)
5	100.000,00	Assalto
6	100.000,00	Assalto
7	100.000,00	Assédio moral
8	100.000,00	Assédio moral
9	100.000,00	Assédio moral
10	100.000,00	Dispensa indevida sob alegações de justa causa
11	100.000,00	Não-fornecimento da documentação necessária para a percepção de seguro em virtude de doença
12	75.000,00	Doença ocupacional
13	70.000,00	Acidente do trabalho/ausência da anotação da CTPS
14	50.000,00	Acidente do trabalho
15	50.000,00	Acidente do trabalho
16	50.000,00	Acidente do trabalho
17	50.000,00	Acidente do trabalho
18	50.000,00	Assédio moral (cobranças de metas abusivas)
19	50.000,00	Dano moral coletivo
20	50.000,00	Doença ocupacional
21	50.000,00	Doença profissional
22	50.000,00	Pelo tratamento dispensado pelos prepostos da reclamada, sem qualquer justificativa plausível, além de constrangimentos para o reclamante

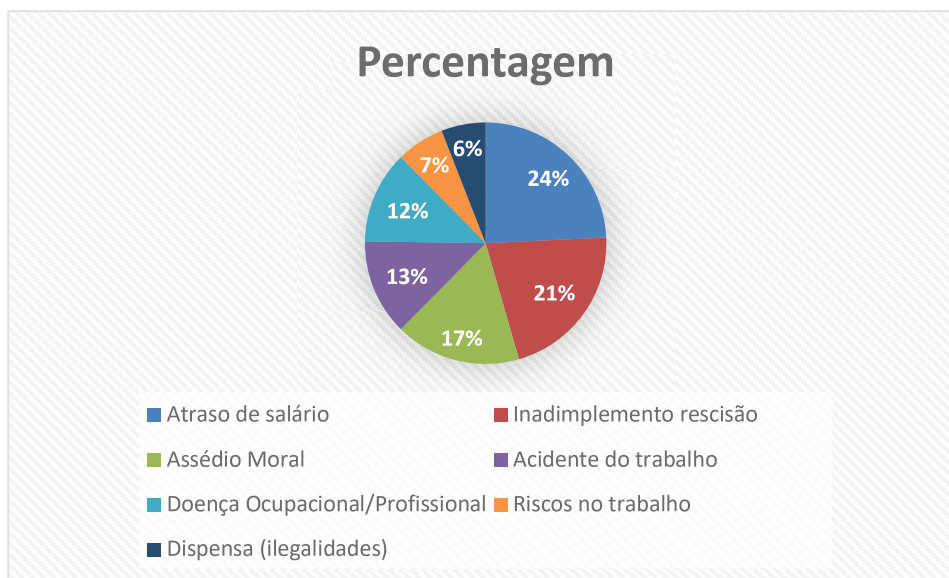
Bem se vê que, excluída a situação de dano moral coletivo, que se rege por padrões de arbitragem

diversos, uma vez que se destinam a uma comunidade de indivíduos, decorrente de um fato gerador específico, as demais situações que produzem valores elevados estão relacionadas às doenças advindas no local de trabalho e aos riscos (potenciais ou efetivos), a que se sujeitam os trabalhadores.

4.4 Distribuição dos achados por maior número de incidência

Estabelecemos como ponto de corte aqueles achados com incidência superior a dez vezes na tabela acima, resultando na tabelas e gráficos abaixo:





Dentre as sete hipóteses de maior recorrência, as questões alusivas a salário ocupam 45,55%, a partir da agregação, por afinidade, dos temas “atraso de salário” e inadimplemento rescisão”. O tema denominado “Dispensa (ilegalidades)”, reúne situações pelas quais o empregador imputa ao empregado uma justa causa inexistente ou submete o trabalhador a situação constrangedora efetuando incorretamente o cálculo da rescisão. O maior percentual de ocorrência diz respeito aquelas situações onde há relação com o adoecimento no trabalho, isso porque a soma dos temas “assédio moral”, “acidente do trabalho”, “doença ocupacional/profissional” e “riscos no trabalho”, produzem percentual de 48,52%.

O transporte irregular de valores, efetivo, somente encontrou seis achados, projetando uma média de R\$ 9.500,00. Já o fato do reclamante ter passado pela situação “assalto”, gerou quatro achados, com valores bem díspares, sendo duas indenizações arbitradas em R\$ 100.000,00, uma em R\$ 20.000,00 e a outra em R\$ 15.000,00. Frente a quantidade e variedade de resultados, não há como inferir conclusão substancial.

4.5 Distribuição das indenizações por faixas

Quando do fechamento do relatório referente à primeira fase da pesquisa, alusiva aos acórdãos produzidos pelo TRT da 13ª Região, estava em vigor as disposições da Medida Provisória 880,

que alterava o art. 223-G da CLT, no que tange às faixas de valores para apuração do dano moral, submetendo-as a um critério relacionado ao teto dos benefícios da previdência social.

No dia 22 de abril de 2018, por meio do Ato Declaratório Nº 22, o Congresso Nacional declarou a perda da vigência daquela Medida Provisória, retornando o sistema ao parâmetro definido originariamente pela Lei 13.467/17, baseado no último salário contratual do ofendido.

Assim, ficaram definidas as seguintes faixas para o deferimento do dano moral, segundo o § 1º, do art. 223-G da CLT:

I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV – ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

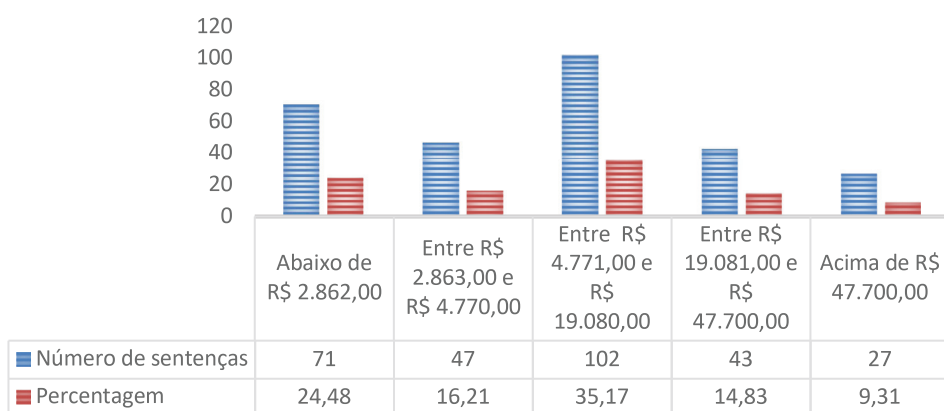
Com efeito, visando estabelecer um parâmetro para comparação, até porque, conforme dissemos anteriormente, somente após um período maior de maturação, de cerca de um ano, é que poderemos aferir com maior precisão a sedimentação das decisões do TRT, estabelecimentos como salário contratual o salário mínimo vigente em outubro de 2018, isto é, R\$ 954,00 (novecentos e cinquenta e quatro reais), redundando nas seguintes faixas:

- a) Ofensa leve: até R\$ 2.862,00
- b) Ofensa média: de R\$ 2.863,00 a R\$ 4.770,00
- c) Ofensa grave: de R\$ 4.771,00 a R\$ 19.080,00
- d) Ofensa gravíssima: de 19.081,00 a R\$ 47.700,00
- e) Acima de R\$ 47.700,00

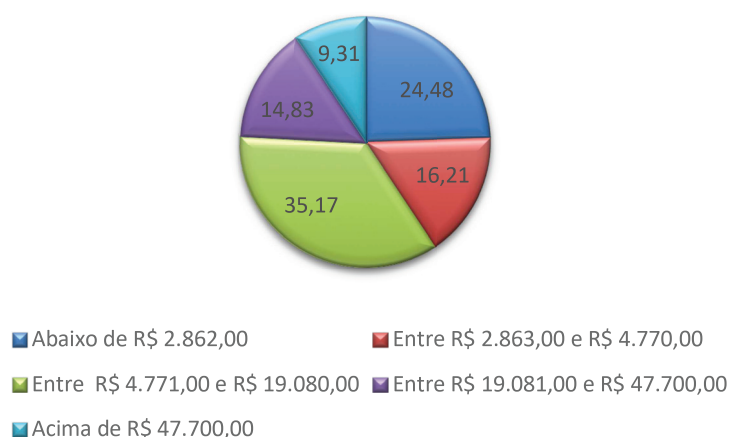
A faixa estabelecida na letra “e” diz respeito às ações que envolvem dano moral coletivo, como também abrangem eventuais exceções a serem objeto de estudo particularizado que justifique o fato do juiz ter atribuído patamar maior, até porque o próprio artigo 223-G, em seu parágrafo 3º, estabelece a possibilidade de se dobrar a indenização em caso de reincidência.

Os resultados obtidos estão descritos nas tabelas que seguem:

DISTRIBUIÇÃO DE SENTENÇAS POR FAIXAS



Porcentagem



Tomando-se por base o padrão do salário mínimo contratual, a maioria das decisões enquadra-se como lesões de natureza grave, média ou leve, destacando-se a prevalência entre aquelas de natureza leve (24,48%). Ou seja, a maioria das decisões situa-se em patamares inferiores ao importe de R\$ 19.080,00.

4.6 Cotejando os dados com a 1ª Fase

Considerando as médias obtidas, percebe-se que os valores concedidos pelas Varas do Trabalho, já no contexto da “reforma trabalhista”, são bem mais modestos, uma vez que o TRT, no período anterior, produziu média geral de R\$ 24.040,51, ao passo que nas Varas estudadas esse patamar ficou em R\$ 14.996,64.

Contudo, em relação à distribuição dos valores, o cenário não se modificou tanto. Com efeito, no âmbito do TRT, 43% das indenizações situavam-se em patamar inferior a R\$ 5.000,00, no caso das sentenças, 40,69% estão abaixo de R\$ 4.770,00. Estão abaixo do patamar de R\$ 47.700,00, no caso da 1ª instância, cerca de 90,69%, ao passo que, no TRT, considerando o patamar de R\$ 50.000,00, estariam agregados cerca de 90%.

Mas há um dado que merece especial atenção.

Embora em relação à hipótese de maior incidência o cenário continue o mesmo, deu-se um incremento substancial em termos de ocorrência. Estamos falando das situações que envolvem adoecimento. Na pesquisa relacionada ao TRT, “Acidente/Doença do trabalho” e “Assédio Moral” apontavam percentual agregado de 60,32%, ao passo que a análise das sentenças já indica um percentual de 48,52%, isto é, uma diminuição de 11,80%.

Uma das hipóteses para tanto pode estar relacionada com a nova distribuição dos custos processuais, impondo responsabilidade aos empregados em caso de rejeição dos pedidos correlatos, em particular, a prova pericial exigida na maioria dos casos.

O estudo merece prosseguir, a fim de se aferir a permanência ou não de tal tendência, bem como se o TRT irá modificar seus patamares historicamente construídos antes da vigência da “reforma trabalhista”, a partir daquilo que emerge das sentenças.

4.7 ENCERRAMENTO

Dá-se por encerrada a presente fase do estudo, com a indicação da sua continuidade, visando:

- a) Ampliar a base de estudo em relação às sentenças proferidas pela 1ª instância, agora

agregando todas as Varas do Trabalho de João Pessoa, no período que vai de janeiro a dezembro de 2018

- b) Acompanhamento das decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho, tanto em 2018 quanto em 2019, com vistas a aferir se os padrões decisórios aqui encontrados ficam mantidos ou alteram-se no curso do tempo e em função das decisões proferidas pela 1ª instância.

João Pessoa, 10 de dezembro de 2018