



TESES APRESENTADAS

SUMÁRIO

- 02 1ª Comissão Temática - *Temas de Direito Processual do Trabalho*
- 12 2ª Comissão Temática - *Provas: Preclusão, Produção e Acesso*
- 25 3ª Comissão Temática - *Direito Material e Meio Ambiente do Trabalho*
- 40 4ª Comissão Temática - *Temas Institucionais*



1ª Comissão Temática

Temas de Direito Processual do Trabalho

Debatedores

Luciano Athayde Chaves

Kleber Waki

1.A. AÇÕES COLETIVAS E RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS QUE ENVOLVAM ACIDENTE DE TRABALHO - TRAMITAÇÃO PREFERENCIAL

Autoria: Marcus Aurelio Lopes

1.B. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Autoria: Cássio Colombo Filho

1.C. BOA-FÉ OBJETIVA - *VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM* - APLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO

Autoria: Paula Regina Rodrigues Matheus Wandelli

1.D. TEORIA DA CAUSA MADURA. APLICAÇÃO AO PROCESSO DO TRABALHO

Autoria: Thiago Mira de Assumpção Rosado

1.E. TESTEMUNHA COM DEMANDA IDÊNTICA. INTERESSE NA CAUSA. SUSPEIÇÃO

Autoria: Rodrigo da Costa Clazer

1.F. PERÍCIA - QUESITOS ORAIS EM AUDIÊNCIA

Autoria: Camila Gabriela Greber Caldas

1.A. AÇÕES COLETIVAS E RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS QUE ENVOLVAM ACIDENTE DE TRABALHO - TRAMITAÇÃO PREFERENCIAL

Autoria: Marcus Aurelio Lopes

AÇÕES COLETIVAS E RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS QUE ENVOLVAM ACIDENTE DE TRABALHO – TRAMITAÇÃO PREFERENCIAL. Atende aos princípios da duração razoável do processo e da dignidade da pessoa humana o reconhecimento de tramitação preferencial das ações coletivas e reclamações trabalhistas que envolvam acidente de trabalho.

A Emenda Constitucional nº 45/2004 trouxe à Justiça do Trabalho um grande desafio: manter a celeridade que a notabilizou enquanto ramo do Poder Judiciário e, ao mesmo tempo, atender a uma nova gama de competências materiais, dentre as quais a sempre almejada competência para processar e julgar as ações que envolvessem acidente de trabalho.

Não se tratou de um trilhar tranquilo, na medida em que a confirmação dessa nova competência dependeu, ainda, de uma definitiva decisão do STF que sufragou a Súmula Vinculante nº 22, assim redigida:

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04.

Pois bem. A nova competência não foi atribuída à Justiça do Trabalho sem razões que não estivessem diretamente vinculadas à morosidade das Justiças Estaduais sobretudo por força dos beneficiários dos processos em que houvesse ganho de causa, ou seja, trabalhadores beneficiários da justiça gratuita que, via de regra, não possuem condições financeiras de custear as despesas do processo em geral, mas, em especial, honorários periciais.

Com efeito, não era raro a existência de peritos médicos que se dispusesse a realizar perícias relativas a acidente do trabalho quando tinham ciência que o trabalhador era beneficiário de justiça gratuita.

A ausência do pagamento prévio dos honorários periciais e, ainda, das custas judiciais nos cartórios privados retardaram em muito o julgamento de diversos processos onde se discutia acidente do trabalho nas Justiças Estaduais.

Os processos em que se discute acidente de trabalho possuem uma importância vital à sociedade, visto que trata de direitos inerentes à personalidade do trabalhador, sobretudo, à integridade física, à saúde e à existência digna, inerentes ao princípio da dignidade da pessoa humana.

De fato, o processo em que se discute acidente do trabalho, além da sua própria caracterização, envolvem, normalmente, o direito do empregado à estabilidade acidentária prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91, como também, indenizações que objetivam reparar redução da capacidade laborativa, através da fixação de pensões vitalícias, e, ainda, reparação de lesão a direito de personalidade (dano moral), sem prejuízo da reparação de eventual dano estético.

Ora, envolvem bens jurídicos de enorme importância à sociedade exigindo do Poder Judiciário a prestação jurisdicional mais célere possível.

Nesse diapasão, necessário a referência a outro importante princípio que é o da razoável duração do processo previsto no art. 5º, LXXVIII da Constituição também decorrente da EC 45/2004.

Com efeito, a morosidade processual é, sem dúvida, uma das principais causas do descrédito do Judiciário, e, provavelmente, uma das razões pelas quais a competência para processar e julgar as questões que envolve acidente do trabalho foi transferida para a Justiça do Trabalho, tida como mais célere.

O princípio da duração razoável do processo foi inserido dentre os direitos e garantias fundamentais e se caracteriza por ser, a rigor, uma cláusula geral, ou seja, revestido de certa abstração e vagueza semântica, depende da atuação do magistrado para sua concreção.

Enquanto direito fundamental, a duração razoável do processo possui um caráter dúplice, visto que se manifesta como prestação do Estado, e, ao mesmo tempo, como direito individual.

Ora, como prestação estatal, a razoável duração do processo vincula a atuação dos órgãos do Estado, de modo que sua concreção independe da edição de leis ou diplomas, mas do redimensionamento de valores plasmados na Constituição.

Por outro lado, na medida em que se trata também de direito individual, imprescindível, à luz da proporcionalidade, identificar os valores que devem ser, preferencialmente, atendidos. E sob esse prisma, observando-se os valores discutidos pela competência material trabalhista, justifica-se a tese da tramitação preferencial dos processos em que se discute acidente do trabalho.

Tanto é que o TST, em pelo menos dois momentos recomendou, a adoção dessa preferência. Primeiro, por força da Recomendação Conjunta GP, CGJT nº 1/2001; segundo, através do Ato Conjunto nº 4 GP, CGJT, de 9/12/2013.

1.B. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Autoria: Cássio Colombo Filho

INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO PERSONALIDADE JURÍDICA. PREVISTO NO CPC/2015. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO POR INCOMPATIBILIDADE DO INSTITUTO. NA EXECUÇÃO TRABALHISTA ADOTA-SE PROCEDIMENTO COMPATÍVEL COM O DOS EXECUTIVOS FISCAIS (art. 789, da CLT), POIS ASSIM COMO NO DIREITO TRIBUTÁRIO, A RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS DECORRE DA LEI, NO PROCESSO TRABALHISTA ACENTUA-SE A INCIDÊNCIA DA REGRA PELO PRINCÍPIO DA DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR.

Os arts. 133 a 137 do CPC de 2015 preveem o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica, que entendo inaplicável ao processo do trabalho conforme razões que elenco a seguir.

Transcrevo as regras objeto de análise para melhor compreensão da controvérsia:

Art. 133. O incidente de desconconsideração da personalidade jurídica será instaurado a pedido da parte ou do Ministério Público, quando lhe couber intervir no processo.

§ 1º O pedido de desconconsideração da personalidade jurídica observará os pressupostos previstos em lei.

§ 2º Aplica-se o disposto neste Capítulo à hipótese de desconconsideração inversa da personalidade jurídica.

Art. 134. O incidente de desconconsideração é cabível em todas as fases do processo de conhecimento, no cumprimento de sentença e na execução fundada em título executivo extrajudicial.

§ 1º A instauração do incidente será imediatamente comunicada ao distribuidor para as anotações devidas.

§ 2º Dispensa-se a instauração do incidente se a desconconsideração da personalidade jurídica for requerida na petição inicial, hipótese em que será citado o sócio ou a pessoa jurídica.

§ 3º A instauração do incidente suspenderá o processo, salvo na hipótese do § 2º.

§ 4º O requerimento deve demonstrar o preenchimento dos pressupostos legais específicos para desconconsideração da personalidade jurídica.

Art. 135. Instaurado o incidente, o sócio ou a pessoa jurídica será citado para manifestar-se e requerer as provas cabíveis no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 136. Concluída a instrução, se necessária, o incidente será resolvido por decisão interlocutória.

Parágrafo único. Se a decisão for proferida pelo relator, cabe agravo interno.

Art. 137. Acolhido o pedido de desconconsideração, a alienação ou a oneração de bens, havida em fraude de execução, será ineficaz em relação ao requerente.

O TST, através da IN 39, entende que se aplica no processo do trabalho o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica previsto no CPC/2015 com a ressalva de que é assegurada a iniciativa também do

juiz do trabalho na fase de execução (CLT, art. 878), restringindo recorribilidade imediata da decisão que o resolve, e preservando as liminares proferidas como tutelas de urgência.

As características do incidente de desconsideração são as seguintes:

- 1) Instaura-se por iniciativa da parte ou do MP;
- 2) Consagra-se a teoria da desconsideração inversa;
- 3) Pode ser suscitado em qualquer fase (conhecimento, cumprimento, execução);
- 4) Impõe retificação da autuação;
- 5) Não se instaura se já houver desde a inicial;
- 6) Acarreta a suspensão do processo;
- 7) Sócio é citado para manifestar-se e requerer provas;
- 8) É resolvido mediante decisão interlocutória da qual cabe Agravo de Instrumento ou Agravo interno (se proferida pelo relator Tribunal);
- 9) Acatado torna ineficaz a oneração em fraude de execução.

É possível, desde logo, apontar as seguintes dificuldades da aplicação desse incidente no processo do trabalho:

- a) Normalmente não se admitem intervenções de terceiro pela incompatibilidade de rito e suspensão do processo;
- b) O juiz promove a execução por dever, de ofício, o que torna incompatível o contraditório prévio para desconsideração;
- c) A possibilidade recurso de Agravo é incompatível com o princípio da irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias no direito processual do trabalho (*Súmula nº 214 do TST*);
- d) Execução trabalhista é regida pela CLT e Lei de Executivos Fiscais;
- e) Não se exige que a parte requeira provas (CLT, art. 840), pois o prevalece o princípio inquisitivo consagrado pelo art. 765, da CLT.
- f) Pela “teoria menor” o credor não tem que produzir provas, pois basta a mora.

Saliente-se que mesmo no âmbito da execução fiscal de dívida tributária não se admite a aplicação do incidente de desconsideração da personalidade jurídica, conforme decisão cuja ementa se transcreve (grifei):

TRIBUTÁRIO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. INAPLICABILIDADE ÀS EXECUÇÕES FISCAIS DE DÍVIDA TRIBUTÁRIA. REDIRECIONAMENTO. DISSOLUÇÃO IRREGULAR. 1. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica é cabível nos casos em que a responsabilidade patrimonial dos sócios deve ser determinada por decisão judicial, hipóteses nas quais o julgador irá perquirir a existência de “abuso da personalidade jurídica”, “desvio de finalidade”, “confusão patrimonial” ou outros conceitos jurídicos indeterminados similares, empregados nas normas que disciplinaram o instituto. 2. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica dos artigos 133 a 137 do CPC/2015 não é cabível nos casos de execução fiscal de dívida tributária, em que a responsabilidade não é determinada em decisão judicial mas decorre diretamente de lei. 3. A dissolução irregular, no entender da jurisprudência desta Corte e do Superior Tribunal de Justiça, é fundamento bastante para atrair a responsabilidade dos dirigentes pelas obrigações remanescentes da empresa executada. 4. Conforme o teor da Súmula no 435 do STJ, é cabível a presunção de dissolução irregular da empresa executada (e o conseqüente redirecionamento da execução fiscal ao sócio-gerente) quando a empresa deixar de funcionar no seu domicílio fiscal, sem comunicar aos órgãos competentes. (TRF4 AI 5025584- 73.2016.4.04.0000/RS Rel. Juíza Cláudia Maria Dadico. Julgto. 12/07/2016. 2ª Turma. Publicada em 13/07/2016) **Transitada em julgado em 25/07/2016.**

Nos executivos fiscais tem se apontado o descabimento do incidente de desconsideração basicamente por dois fundamentos legais:

- 1º) em antagonismo com o art. 134 do CPC, a LEF só admite a suspensão da execução depois de seguro o Juízo (art. 8º, da Lei 6.830/80);
- 2º) a responsabilidade direta dos sócios decorre de lei, pelo que desnecessário incidente para declará-lo:

CTN Art. 135. São pessoalmente responsáveis pelos créditos correspondentes a obrigações tributárias resultantes de atos praticados com excesso de poderes ou infração de lei, contrato social ou estatutos:

I - as pessoas referidas no artigo anterior;

II - os mandatários, prepostos e empregados;

III - os diretores, gerentes ou representantes de pessoas jurídicas de direito privado.

O entendimento do STJ no tocante à aplicação do incidente de desconsideração é o de que só se aplicaria nas hipóteses da teoria maior, ou seja, aquela prevista no art. 50 do CC, quando houver necessidade de se provar “abuso da personalidade jurídica”, “desvio de finalidade”, “confusão patrimonial”. – TEORIA MAIOR, mitigada em caso de dissolução da empresa:

STJ – súmula 435: Presume-se dissolvida irregularmente a empresa que deixar de funcionar no seu domicílio fiscal, sem comunicação aos órgãos competentes, legitimando o redirecionamento da execução fiscal para o sócio-gerente.

Logo, mesmo na Justiça Comum, a teoria maior é mitigada.

Já, no direito processual do trabalho **é inequívoca aplicação da teoria menor**, consagrada no art. 28 do CDC, segundo o qual

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.

Parece-me que, no processo trabalhista, também não cabe em decisão judicial perquirir a existência de “abuso da personalidade jurídica”, “desvio de finalidade”, “confusão patrimonial”, sendo a responsabilidade decorrente de lei.

Corroborar essa convicção, ainda, o *princípio da despessoalização do empregador* e a própria regra do caput e o § 2º do art. 2º da CLT, segundo o qual (grifou-se):

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

(...)

§ 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.

Ora, essa regra é o marco da desconsideração da personalidade jurídica no direito brasileiro, reconhecendo de pleno direito a responsabilidade pelos créditos trabalhistas daquele que se beneficiou da atividade econômica para a qual contribuiu o credor trabalhador.

Por fim, se na execução fiscal, cuja preferência do crédito tributário é inferior à do crédito trabalhista, se afasta a aplicação do incidente de desconsideração da personalidade jurídica, o que dizer sobre o instituto no Direito Processual do Trabalho?

1.C. BOA-FÉ OBJETIVA - *VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM* - APLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO

Autoria: Paula Regina Rodrigues Matheus Wandelli

BOA-FÉ OBJETIVA - *VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM* - APLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO. Caracteriza-se abuso processual - por violação ao princípio da boa-fé objetiva, previsto no art. 5º do CPC/2015 - a parte que, através de petição assinada por advogado, requer justificadamente o adiamento da audiência, mas não comparece à nova audiência designada, sob o fundamento de que a intimação de advogado não atende à orientação da Súmula nº 74 do TST.

Prevê o art. 5º do CPC/2015: “Aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé”.

Trata-se inequivocamente da boa-fé objetiva, a mesma referida nos arts. 187 e 422 do CC com toda sua construção doutrinária e jurisprudencial no âmbito do direito material, sobretudo suas funções: hermenêutica integrativa, fonte de deveres anexos e limitadora do exercício abusivo dos direitos subjetivos.

Ademais, as partes devem observar determinadas regras de conduta que visem à consecução dos princípios e valores plasmados na Constituição.

Interessa, para a tese ora defendida, a boa-fé enquanto limitadora do exercício abusivo de direitos subjetivos, em especial a técnica *venire contra factum proprium*.

O princípio da boa-fé objetiva, nesse particular, é ferramenta que calibra a noção de abuso de direito.

A técnica do *venire contra factum proprium* demonstra que exerce abusivamente seu direito ou faculdade aquele que, através de um primeiro ato, legítimo, gera na parte e até mesmo no Juízo, a convicção (confiança) de que irá seguir determinada conduta, mas, contraditoriamente, posteriormente, pratica um segundo ato em oposição ao primeiro, gerando prejuízo ao processo.

A abusividade decorre de que o segundo ato viola a confiança suscitada e causa prejuízo ao processo, em especial ao princípio da duração razoável do processo, previsto no art. 5º, LXXVIII, da Constituição.

Pois bem.

A parte que requer, por petição assinada apenas por advogado, o adiamento da audiência de instrução para a qual estava devidamente intimada sob pena de confissão, sob o fundamento de possibilidade de acordo, pratica um primeiro ato no sentido de gerar tanto na parte adversa quanto no Juízo a convicção de que a intimação para a nova audiência deve se dar através do mesmo advogado petionário.

O segundo ato, contraditório ao primeiro, é o da mesma parte não comparecer à nova audiência de instrução, sob o fundamento de que a intimação de parte, através de advogado, não supre a intimação pessoal da parte, com a cominação da confissão, nos termos da Súmula nº 74 do TST, assim redigida:

SÚMULA 74 DO TST. CONFISSÃO. (atualizada em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

I - Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor. (ex-Súmula nº 74 - RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

Propugna-se como consequência do abuso processual constatado nesse caso pela consideração de que a intimação na pessoa do advogado foi válida e que a parte injustificadamente ausente deve ser considerada confessa quanto à matéria de fato.

Observe-se que o § 1º do art. 385 do CPC/2015 (§ 1º Se a parte, pessoalmente intimada para prestar depoimento pessoal e advertida da pena de confissão, não comparecer ou, comparecendo, se recusar a depor, o juiz aplicar-lhe-á a pena), aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho por força do art. 769 da CLT, deve ser interpretado à luz do princípio da boa-fé expressamente previsto no art. 5º do mesmo CPC.

1.D. TEORIA DA CAUSA MADURA. APLICAÇÃO AO PROCESSO DO TRABALHO

Autoria: Thiago Mira de Assumpção Rosado

Teoria da causa madura. Artigo 1.013, NCP. Aplicação integral no processo do trabalho. Dever de a instância superior decidir o mérito nas hipóteses previstas nos §§ 1º, 2º, 3º e 4º, art. 1.013. Hipóteses que incluem o afastamento da prescrição ou decadência reconhecidas na instância inferior e o julgamento de mérito em caso de reconhecimento de vínculo somente na instância superior. Ausência de violação ao duplo grau de jurisdição e a não supressão de instância. Consonância com Súmula 393, TST.

O recurso é o meio processual apto para devolver a matéria debatida na instância superior e, como regra geral, propiciar a revisão de fatos e das provas pela corte ad quem e, excepcionalmente, para a uniformização de jurisprudência, como é o caso dos recursos destinados aos tribunais superiores, e muito embora não previsto expressamente no texto constitucional, é possível compreender o direito ao duplo grau, nos limites que a lei impuser, como implicitamente ali destacado.

No processo do trabalho, o recurso ordinário admite apenas o efeito devolutivo, ou seja, não tem o condão de implicar a suspensão dos efeitos da sentença atacada, para o que se faria necessário o manejo de ação cautelar (Súm. 414, I, TST), e está previsto no art. 893, CLT, limitando-se, então, a promover a discussão fática e probatória na instância superior.

Diante da generalidade que comporia o conceito de devolutividade e da própria omissão legal trabalhista, somada à compatibilidade (regra de contenção do art. 769, CLT), admitiu-se o apego ao art. 515, §1º, CPC/73, que estabelecia, enquanto vigente, que o apelo devolveria ao tribunal não apenas a matéria impugnada (limite horizontal ou extensão da devolução), mas todas as questões suscitadas e discutidas no processo, ainda que a sentença não as tenha julgado por inteiro, o que representa, na doutrina e jurisprudência, como a dimensão vertical da matéria envolvida no recurso, assim compreendida como o efeito devolutivo em profundidade (observado, sempre, o limite da extensão).

Tal dimensão de julgamento da matéria devolvida ao tribunal ad quem foi abarcada pela jurisprudência trabalhista, que entendeu, na Súmula 393, que uma vez havendo recurso, haveria a transferência ao tribunal da apreciação dos fundamentos da inicial ou da defesa, mesmo não examinados pela sentença, ainda que não renovados em contrarrazões, desde que nos limites da impugnação, ideia central que foi mantida com o advento do art. 1.013, §1º, NCP.

E entre os limites de atuação dos tribunais quando da apreciação dos recursos, dispunha o Código Buzaid, no artigo 515, §3º, que nas hipóteses de extinção do processo sem resolução do mérito (art. 267), o tribunal poderia julgar desde logo a lide, se a causa versasse questão exclusivamente de matéria direito e estivesse em condições de imediato julgamento, previsão legal que enunciava, portanto, a chamada teoria da causa madura, que representa o estado do processo em que há plena aptidão processual e probatória para que seja proferida a decisão.

Embora resiliente a jurisprudência trabalhista em, inicialmente, admitir sua aplicação, fato é que a *mature cause theory* aderiu aos julgados de Tribunais Regionais e do Tribunal Superior do Trabalho, embora com diversas controvérsias quanto ao alcance da matéria a ser debatida e a suficiência probatória apta a propiciar o imediato julgamento, este último de análise essencialmente subjetiva.

Tal controvérsia se devia ao fato de que, como visto, o artigo 515, §3º, do CPC/73, estabelecia hipótese limitada de incidência, na medida em que o tribunal somente poderia (e a terminologia inclusive apontava para a faculdade) julgar a lide em hipóteses de extinção sem resolução de mérito, e cuja demanda se consubstanciasse apenas em questão de direito, e estivesse já em condições de ser julgada, não obstante o próprio artigo 330, CPC/73, estabelecesse a possibilidade de imediato julgamento na hipótese de a matéria ser tanto de fato, como de direito, desde que não houvesse mais necessidade de produção de provas.

Assim e especialmente na seara laboral, a jurisprudência era vacilante no sentido de devolver o processo ao Juízo primeiro, em situações como a de reconhecimento de vínculo empregatício em segundo grau, antes negado na vara de origem, ou situações de afastamento de prescrição e decadência (que implicavam

juízo de mérito – art. 269, CPC/73) para julgamento das verbas então decorrentes, sob a justificativa evitar violação à garantia do duplo grau de jurisdição e não ocorrer supressão de instância.

Sobre esse aspecto, todavia, defendo o entendimento de que o princípio do duplo grau de jurisdição não confere a garantia de a parte receber julgamento sobre todos os pontos específicos da lide, nos limites do que sucumbiu, por mais de um órgão julgador, mas sim, dentro das previsões legais de manejo de recurso, poder usá-las de modo a provocar a revisão do julgado, o que tornaria despicienda a devolução do processo à origem para que, em eventual reconhecimento de vínculo empregatício em 2º grau, o Juízo de piso fosse instado a analisar os demais pedidos decorrentes (horas extras, férias +1/3, 13º salário, etc.), para que sobre estes pudesse haver a interposição de recurso, se fosse o caso, posteriormente.

Tal posicionamento, segundo parcela da doutrina e jurisprudência, em nada tinha relação com a supressão de instância, e implicava, ademais, o aviltamento à liberdade e independência de julgamento do juízo a quo e desvalorização do 1º grau, que já havia proferido sentença sobre determinado assunto e estaria obrigado a, contra suas convicções e sem que tenha havido anulação do processo, julgar novamente a mesma controvérsia, o que fomentou a lógica estabelecida pelo NCPD, que no artigo 1.013, §1º, passou a admitir como causa madura e apta para julgamento pelo tribunal ad quem, e de forma obrigatória, toda matéria de fato ou de direito que estiver em condições para tanto, inclusive quando constatar a omissão da sentença no exame de um dos pedidos.

Neste sentido e como também propicia o atendimento ao princípio da duração razoável do processo, com julgamento célere e econômico, o próprio TST já adequou seu verbete da Súmula 393, para que se alinhasse com o do novel CPC. A partir de então e inclusive no caso de reconhecimento de vínculo empregatício pelo TRT, antes negado pela vara de origem, desde que o processo esteja em condições de julgamento, não se deve falar em devolução dos autos ao primeiro grau de jurisdição, e sim obrigatoriedade de julgamento imediato pelo próprio tribunal recursal.

Portanto, integralmente aplicável ao processo do trabalho o artigo 1.013, NCPD, na seara laboral, no que se inclui também o julgamento direto, pela instância superior, nos casos de afastamento da prescrição ou decadência reconhecidas no juízo a quo e o julgamento de mérito em caso de reconhecimento de vínculo somente em sede recursal, não havendo falar em violação ao duplo grau de jurisdição e a não supressão de instância.

1.E. TESTEMUNHA COM DEMANDA IDÊNTICA. INTERESSE NA CAUSA. SUSPEIÇÃO

Autoria: Rodrigo da Costa Clazer

TESTEMUNHA COM DEMANDA IDÊNTICA. INTERESSE NA CAUSA. SUSPEIÇÃO. A testemunha que litiga em face do mesmo empregador, narrando basicamente os fatos jurídicos do processo a ser julgado, é suspeita, por ter interesse na causa.

Cada dia que passa, com mais frequência, vemos que a parte autora indica, como testemunha, pessoa que detém demanda trabalhista lastreada, basicamente, nas mesmas circunstâncias e peculiaridades do caso a ser analisado.

Ocorre que essa testemunha naturalmente tem interesse na causa, porque, se a(o) reclamante obtiver êxito na sua demanda, em tese, o mesmo ocorrerá com a testemunha, já que possui idêntica pretensão.

Aliás, não se pode esquecer: tudo o que a testemunha falar em seu desfavor, pode – sem dúvida – ser utilizado em seu processo, bastando a parte interessada juntar a Ata de Audiência. A repercussão é direta, porque a confissão *pode ser até extrajudicial*, vale lembrar.

E não é só. Pergunta-se: se a testemunha e reclamante optassem, poderiam ter ingressado na mesma relação jurídica processual, como litisconsortes ativas facultativas? A resposta, a nosso ver, é afirmativa, considerando a pacífica jurisprudência da Justiça do Trabalho nesse sentido, tendo por base o artigo 842 da CLT, que prevê: “Sendo várias as reclamações e havendo identidade de matéria, poderão ser acumuladas num só processo, se se tratar de empregados da mesma empresa ou estabelecimento”. Isso demonstra o real interesse da testemunha na vitória da parte autora no processo, já que comunga da mesma pretensão.

Assim, fica evidente que, se ouvida a testemunha, haveria parcialidade na narração dos fatos, porque ela – materialmente - é parte interessada (embora com demanda em processo distinto), o que não pode ser aceito de colaborador da justiça, que deve narrar os fatos com a necessária isenção de ânimo.

De par com tudo isso, sabiamente, o Código de Processo Civil pátrio, em seu art. 447, §3º, II, reza que: “Podem depor como testemunhas todas as pessoas, **exceto** as incapazes, impedidas ou suspeitas. (...) § 3º São suspeitos: (...) II - **o que tiver interesse no litígio**” (grifamos).

Sabemos que a posição sumular do e. TST é no sentido de que **“não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador”** - grifamos (TST, Súmula 357).

A nosso ver, **acertadíssima** a posição do e. TST. **O SIMPLES FATO** de se litigar contra a reclamada não causa (e nem poderia causar) a suspeição da testemunha. Isso porque não seria razoável se presumir a inimizade capital da testemunha com a empresa, em razão do simples fato de ajuizar uma reclamação trabalhista.

Percebe-se, assim, que o objetivo da súmula não é validar toda e qualquer testemunha que esteja litigando contra o mesmo empregador, apenas presumir que não há inimizade pelo simples fato de se exercitar o direito de ação.

Nessa mesma linha, em julgamento sobre o tema, a Sétima Turma do e. Tribunal Superior do Trabalho entendeu que a súmula n. 357 não se aplica ao caso de testemunha que pleiteia em ação própria os mesmos pedidos formulados na ação em que irá prestar depoimento, uma vez que a referida súmula, apenas sinaliza que o fato da testemunha litigar contra o mesmo empregador não a torna suspeita, não expressando, porém, que a testemunha que tenha ação com idêntico objeto daquela na qual presta depoimento, compromissada e contraditada também não é suspeita. (TST. RR 1.306/2000-001-04-00.6 – 7ª T – Rel: Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho – DJU 22/02/2008 – Pág. 1091).

A corroborar, imperioso citar a posição do Supremo Tribunal Federal, pelo que se colige o seguinte aresto:

PROVA TESTEMUNHAL - SUSPEIÇÃO - TESTEMUNHAS EM LITÍGIO COM A PARTE CONSIDERADO O OBJETO DO PROCESSO. As testemunhas arroladas pelos autores que demandam contra o réu, considerado o objeto do processo, têm interesse no desfecho desta última devendo serem tidas como suspeitas. (STF – RE 2200329 – MT – 2ª T – Rel. Min. Marco Aurélio – julg. 28/11/2000 – DJU 20/04/2001 – p. 139).

Portanto, diante de tudo isso, conclui-se que, quando a testemunha tem demanda ancorada nos mesmos fatos jurídicos, ela tem sim interesse na causa, sendo suspeita. Vale ressaltar, talvez em demasia, que não é o simples fato de se litigar em face da empresa que gera a suspeição da testemunha, mas sim o fato de ter interesse na causa.

1.F. PERÍCIA - QUESITOS ORAIS EM AUDIÊNCIA

Autoria: Camila Gabriela Greber Caldas

APRESENTAÇÃO DE QUESITOS ORALMENTE EM AUDIÊNCIA. CONSONÂNCIA COM OS PRINCÍPIOS DA RAZOÁVEL DURAÇÃO DO PROCESSO E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL. A designação de audiência com a finalidade exclusiva de apresentação de quesitos oralmente pelas partes, a fim de que o perito os responda também oralmente atende aos princípios da razoável duração do processo e do devido processo legal.

Por força da ampliação da competência material da Justiça do Trabalho prevista na Emenda Constitucional nº 45/2004, a Justiça do Trabalho passou a processar e julgar as ações que envolvem acidente de trabalho, mais especificamente aquelas relativas às doenças ocupacionais que, anteriormente, incumbiam à Justiça Estadual.

De acordo com entendimento consagrado pelo STF, através da Súmula Vinculante nº 22, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da EC 45/2004.

Ou seja, foram enviados para a Justiça do Trabalho pela Justiça Estadual todos os processos ainda não julgados pelo primeiro grau na data da promulgação da EC 45/2004, em que o empregado pleiteava

indenização decorrente de acidente de trabalho, quando se constatou a existência de processos instaurados há mais de 10 ou, até mesmo, 20 anos, sem sequer uma perícia médica.

Quando, todavia, havia perícia médica, notava-se, via de regra, um verdadeiro procedimento kafkaniano: quesitos pelas partes, respostas do perito, quesitos suplementares pelas partes, respostas pelo perito, novos quesitos suplementares pelas partes, respostas do perito, e, assim, sucessivamente, num vai e volta semelhante a uma gangorra desgovernada.

Ademais, entre as intimações realizadas pelo cartório para manifestações ora das partes, ora do perito, transcorriam-se meses, tornando o trabalho pericial uma atividade inesgotável.

Não se pode esquecer que a legislação ordinária deve ser conformada aos princípios constitucionais, em especial ao da duração razoável do processo.

Inadmissível se eternizem as apresentações de quesitos como se se tratasse de um bate-bola até que uma das partes erre ou se canse. Via de regra quem se cansa é o trabalhador acidentado que incapacitado para o trabalho aguarda a *via crucis* de seu calvário processual.

E muitas vezes, as sucessivas apresentações de quesitos suplementares têm a única finalidade de tornar o processo infundável. Basta ver a maioria dos quesitos apresentados pelas partes: qual era a função do(a) reclamante?

Nesse sentido, a presente tese visa defender a licitude do procedimento do juiz que designa audiência especificamente para a apresentação de quesitos, oralmente, pelas partes e para a imediata resposta oral pelo perito.

Evidentemente, a anamnese deve ser realizada anteriormente, como também o laudo juntado aos autos com antecedência razoável, a fim de que as partes possam, atendendo ao princípio do contraditório, ter tempo suficiente para formular os quesitos que serão apresentados ao perito.

Cumprir observar que a CLT, no particular, não é omissa ante o disposto no art. 852-H, § 4º, da CLT, segundo o qual (grifou-se):

“§ 4º Somente quando a prova do fato o exigir, ou for legalmente imposta, será deferida prova técnica, incumbindo ao juiz, desde logo, fixar o prazo, o objeto da perícia e nomear perito”.

Ou seja, inaplicável no âmbito do processo do trabalho as regras previstas no CPC/2015, sobretudo os arts. 465, § 1º e 477 que fixam prazos extensos e desnecessários.

Pois bem. De acordo com o § 4º do art. 852-H da CLT incumbe ao juiz fixar o prazo para a realização da perícia, nada falando sobre prazos para apresentação de “quesitos”. É bem verdade que a permissão para apresentação de quesitos decorre do princípio do contraditório, de modo que, mesmo não estando previsto na CLT, é inerente à própria perícia.

No entanto, o momento da apresentação dos quesitos, no processo do trabalho, é prerrogativa exclusiva do juiz.

E nesse sentido, a tese de que a fixação de uma audiência com a finalidade exclusiva de apresentação oral de quesitos com a intimação do perito para responder também oralmente aos mesmos atende o princípio da razoável duração do processo e do devido processo legal.



2ª Comissão Temática

Provas: Preclusão, Produção e Acesso

Debatedores

Guilherme Guimarães Feliciano

Carlos Alberto Lontra

2.A. PRINCÍPIO DA IMEDIATIDADE - VALORAÇÃO DA PROVA ORAL

Autoria: Patrícia Benetti Cravo

2.B. PRECLUSÃO - JUNTADA DE CARTÕES-PONTO - PRODUÇÃO DE PROVA ORAL

Autoria: Simone Galan de Figueiredo

2.C. CADASTRO DE PERITOS - RESOLUÇÃO 233 DO CNJ

Autoria: José Vinicius de Sousa Rocha

2.D. TRANSTORNOS MENTAIS - PERÍCIA REALIZADA POR PSICÓLOGO PARA INVESTIGAÇÃO DE NEXO DE CAUSALIDADE - VALIDADE

Autoria: Valéria Rodrigues Franco da Rocha

2.E. HONORÁRIOS PERICIAIS - SUCUMBÊNCIA DO RECLAMANTE - REVOGAÇÃO DA JUSTIÇA GRATUITA - ALTERAÇÃO DAS CONDIÇÕES SOCIOECONÔMICAS DO RECLAMANTE

Autoria: Fabrício Nicolau dos Santos Nogueira

2.F. PROVA PERICIAL - APROVEITAMENTO EM DEMANDAS REPETIDAS - BANCO DE DADOS

Autoria: Fernanda Hilzendegeer Marcon

2.A. PRINCÍPIO DA IMEDIATIDADE - VALORAÇÃO DA PROVA ORAL

Autoria: Patrícia Benetti Cravo

Prevalece no Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, o princípio da imediatidade, através do qual se prestigia a valoração da prova oral realizada pelo juiz que a colheu. Em grau de recurso o colegiado examinará aspectos relevantes e controvertidos da matéria factual, reformando a decisão de primeiro grau apenas quando não indicadas razões suficientes para infirmar as suas conclusões.

O princípio da primazia da realidade - próprio ao Direito Material do Trabalho e decorrente de outro princípio mais amplo, o da proteção do trabalhador - gera consequências importantíssimas para o Direito Processual do Trabalho.

É que a realidade para prevalecer sobre os documentos construídos ao longo da relação de emprego - cartões-ponto, recibos de pagamento, instrumentos contratuais, acordos de compensação, etc. - geralmente é exteriorizada pela palavra das partes e de suas testemunhas.

Ou seja, a prova oral é o principal instrumento que possui o trabalhador para fazer valer o referido princípio que valoriza a realidade.

Existem dois momentos cruciais acerca da prova oral no Processo do Trabalho: o de sua colheita e o de sua utilização para o julgamento do processo.

O momento da colheita da prova oral é extremamente importante, pois dependendo do que digam os depoentes selarão o destino do processo. No entanto, embora atualmente se consiga registrar os depoimentos através de vídeo e áudio, a percepção que o juiz que presidiu o ato obteve quando das oitivas é de inestimável riqueza e merece valoração especial. Em verdade, essa percepção vincula-se diretamente ao princípio da busca da verdade real, referido no art. 765 da CLT, ligado diretamente ao princípio da primazia da realidade.

Com efeito, a inerente imparcialidade do magistrado permite-lhe, por força de haver colhido os depoimentos, tecer considerações relevantes acerca da valoração da prova oral, seja apontando depoimentos vacilantes e contraditórios, seja consignando posturas dúbias e resistentes dos depoentes.

É bem verdade que essa prerrogativa não está desassociada da necessária serenidade que norteia toda postura imparcial, sem a qual também não se encontram condições necessárias para o discernimento adequado entre o depoimento nervoso e o mentiroso, ou entre a dúvida e a malícia. É importante, também, que o magistrado não se deixe levar pela cegueira ideológica ou preconceito que, muitas vezes, anuncia tempestades em meio a um mar calmo e sereno.

Por isso, oportuna a lição de José Augusto Rodrigues Pinto:

O cuidado básico na formação de juízo de valor sobre a prova testemunhal é de despir-se o juiz do preconceito usualmente dirigido, ainda hoje, contra a sua qualidade. A prova testemunhal pode ser tão preciosa quanto qualquer outra. Em muitos casos, no Dissídio Individual do Trabalho, é decisiva, senão única, no processo. Assim, portanto, deve ser vista como peça de um conjunto integrado, ou é a própria instrução processual.¹

O segundo momento é o do julgamento, ou seja, da utilização da prova oral para acolher ou rejeitar o pedido, o que, a princípio, deverá ser feito pelo juiz que colheu a prova, ante o princípio da identidade física do juiz (aplicável ao processo do trabalho, sobretudo a partir do cancelamento da Súmula nº 136 do TST pela Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012) e, em grau de recurso, pelo Tribunal. Tanto assim se compreende, que a matéria foi regulado pelo TRT da 9ª Região que editou norma no Provimento Geral (artigo 6º), vinculando o juiz que presidiu a instrução do feito a proferir a sentença.

Pois bem. É exatamente a valoração da prova oral feita pelo juiz que instruiu e julgou o processo e ulteriormente submetida à análise do Tribunal mediante recurso interposto por uma ou pelas partes que é objeto dessa tese.

Trata-se da aplicação do princípio da imediatidade ou princípio do juiz imediato, segundo o qual deve prevalecer a valoração da prova oral realizada pelo juiz que colheu a prova oral.

1 **Processo trabalhista de conhecimento.** 7. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 544.

A jurisprudência é significativa nesse sentido, tanto no âmbito da Justiça Estadual, quanto na própria Justiça do Trabalho:

RECURSO INOMINADO. PEDIDO DE BALCÃO. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. OFENSA VERBAL. AUTORA QUE ATUA COMO AGENTE DE SAÚDE NO BAIRRO ONDE A RÉ A INJURIOU. QUANTUM INDENIZATÓRIO DE R\$ 440,00 QUE SE MOSTRA RAZOÁVEL. PRINCÍPIO DA IMEDIATIDADE DO JUIZ INSTRUTOR QUE OBSERVOU A PECULIARIDADE DO CASO NO MOMENTO DO ARBITRAMENTO. SENTENÇA CONFIRMADA. RECURSO DESPROVIDO. (RS, TJ, Recurso Cível Nº 71006101927, Quarta Turma Recursal Cível, Turmas Recursais, Relator: Gisele Anne Vieira de Azambuja, Julgado em 26/08/2016, www.tjrs.jus.br, acesso em 29/08/2016)

PROVA ORAL. PRINCÍPIO DA IMEDIATIDADE. O contato pessoal do julgador com os depoimentos colhidos em audiência propicia, de uma forma direta e imediata, a melhor avaliação das informações prestadas, bem como a averiguação da versão mais próxima da verdade dos fatos. Portanto, a valoração dessa prova procedida pelo Juízo de primeiro grau deve prevalecer como consequência do princípio da imediatidade, quando não indicadas razões suficientes para infirmar as suas conclusões. (SC, RO 00007147920145120043 SC 0000714-79.2014.5.12.0043, Rel. Des. Maria de Lourdes Leiria, 3ª Turma, Publicação 10/12/2015, www.trt12.jus.br, acesso em 29/08/2016).

1. HORAS EXTRAS. JORNADA CUMPRIDA PELO EMPREGADO. RELEVÂNCIA DO PRINCÍPIO DA **IMEDIATIDADE** A valoração da **prova** oral conferida pelo julgador de **primeiro grau** deve ser prestigiada, porquanto, sendo o dirigente da instrução, possui melhores condições de avaliar a credibilidade dos depoimentos **colhidos**. Não se pode desprezar o convencimento do Juízo a quo, ante a relevância do princípio da **imediatidade**, que valoriza o contato do juiz com os sujeitos processuais e suas declarações, permitindo-lhe examinar reações e extrair impressões que a leitura fria da transcrição dos depoimentos não revela. Nesse contexto, não merece reparos a sentença que, com amparo na **prova** testemunhal, fixou a jornada do reclamante. 2. Recurso conhecido e desprovido. (DF, RO 02578201210210009 DF 02578-2012-102-10-00-9 RO, Rel. Des. Brasilino Santos Ramos, Julgamento 28/04/2014, 2ª turma, publicação 09/05/2014 DEJT, www.trt10.jus.br, acesso em 29/08/2016).

2.B. PRECLUSÃO - JUNTADA DE CARTÕES-PONTO - PRODUÇÃO DE PROVA ORAL

Autoria: Simone Galan de Figueiredo

O descumprimento pelo réu de ordem judicial de, com fulcro no art. 400 do CPC/2015 (exibição de documento), juntar cartões de ponto, os quais o empregador estava obrigado a possuir nos termos do art. 74, § 2º, da CLT, gera preclusão do direito de produzir posteriormente prova relativa à jornada de trabalho, não configurando cerceamento de defesa o indeferimento da produção de prova oral que visasse à comprovação da jornada de trabalho cumprida (art. 443, I, do CPC/2015). Somente a prova pré-constituída pode ser levada em conta para elidir a presunção decorrente do citado artigo 400 do CPC/2015, no que tange à jornada. Nesse caso, estaria o réu autorizado a, somente, produzir prova de eventual fato impeditivo para apresentação do documento, alegado no prazo concedido para apresentação dos referido documentos.

Os cartões de ponto são documentos obrigatórios nos estabelecimentos com mais de 10 empregados, de modo que é obrigatória a juntada dos cartões-ponto aos autos do processo onde se discute a veracidade da jornada de trabalho cumprida pelo empregado, nos termos do art. 74, § 2º da CLT, e da orientação da Súmula nº 338 do TST.

De acordo ainda com a Súmula nº 338 do TST, “A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário”.

No entanto, o art. 399 do CPC/2015 dispõe que “o juiz não admitirá a recusa da exibição de documento se o requerido tiver a obrigação legal de exibi-lo”.

Ora, a consequência legal imediata da ausência da exibição de documento obrigatório é estabelecida pelo artigo 400 do CPC/2015, segundo o qual “o juiz admitirá como verdadeiros os fatos que por meio de documento ou coisa, a parte pretendia provar”.

A presunção, contudo, não é absoluta, pois o juiz pode contrapô-la a provas pré-constituídas existentes nos autos (eventual confissão do autor em outro processo, por exemplo, reconhecendo a correta anotação das jornadas nos cartões-ponto).

Assim, lícito ao réu apenas a produção de prova com o fim de demonstrar que houve motivo escusável, de força maior, relativo à impossibilidade da juntada do documento essencial que a parte estava obrigada a apresentar.

Esse é o raciocínio, inclusive, traçado pela Súmula 74 do E. TST:

CONFISSÃO. I - Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor. II - A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (arts. 442 e 443, do CPC de 2015 - art. 400, I, do CPC de 1973), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores. III- A vedação à produção de prova posterior pela parte confessa somente a ela se aplica, não afetando o exercício, pelo magistrado, do poder/dever de conduzir o processo.

Dessa forma, não configura cerceamento de defesa o indeferimento da produção de prova testemunhal nos casos em que o empregador, tendo a obrigação legal de apresentar os cartões de ponto, não o faz, mesmo após determinação judicial.

A jurisprudência, contudo, não é pacífica:

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DA R. SENTENÇA POR CERCEAMENTO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DE PRODUÇÃO DE PROVA TESTEMUNHAL. Tendo o juízo formulado a sua convicção de que a omissão injustificada de apresentação dos cartões de ponto da reclamante levou à presunção de veracidade da jornada apontada na inicial, dados os fatos e circunstâncias constantes dos autos, não há nulidade processual (artigo 131 do CPC). Recurso de revista não conhecido. [...] (Processo: RR 822001020095030012 82200-10.2009.5.03.0012. Relator(a): Aloysio Corrêa da Veiga. Julgamento: 22/06/2011. Órgão Julgador: 6ª Turma. Publicação: DEJT 01/07/2011)

[...] CERCEAMENTO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DE PROVA TESTEMUNHAL. Os cartões de ponto a serem apresentados em juízo pelo empregador têm contornos de prova pré-constituída, em face da exigência contida no art. 74, § 2º, da CLT de registro da jornada de trabalho por empresas com mais de dez empregados. Assim, diante da não apresentação injustificada dos cartões de ponto, não procede a alegação da reclamada de cerceamento de defesa pelo fato de ser impedida de produzir prova testemunhal, sob pena de tornar letra morta o art. 74, § 2º, da CLT e a Súmula 338 desta Corte. Recurso de revista não conhecido. (Processo: RR 150006720075010058 15000-67.2007.5.01.0058. Relator(a): Dora Maria da Costa. Julgamento: 19/08/2009. Órgão Julgador: 8ª Turma. Publicação: 21/08/2009).

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DE PROVA TESTEMUNHAL. 1. Nos termos do acórdão recorrido, houve confissão do preposto de que a empresa contava com 25 funcionários e que a reclamada pretendia produzir prova testemunhal referente à jornada de trabalho da reclamante (Súmula 126 do TST). 2. É ônus do empregador que conte com mais de dez empregados a prova da jornada de trabalho, na forma do art. 74, § 2.º, da CLT. 3. Assim, em se tratando os cartões de ponto de prova pré-constituída obrigatória, a empresa que não os apresenta em juízo, não poderá alegar cerceamento de defesa pelo indeferimento de prova testemunhal quanto à jornada laboral, sob pena de se tornar inócua a disposição do art. 74, § 2.º, da CLT. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (Processo: RR 11566220105120018 1156-62.2010.5.12.0018. Relator(a): Delaíde Miranda Arantes. Julgamento: 08/05/2013. Órgão Julgador: 7ª Turma. Publicação: DEJT 17/05/2013)

“NULIDADE. CERCEAMENTO DE DEFESA. HORAS EXTRAS. INDEFERIMENTO DE PROVA TESTEMUNHAL. 1. É ônus do empregador que conte com mais de dez empregados a prova da jornada de trabalho, na forma do artigo 74, § 2º, da CLT. Trata-se de prova pré-constituída obrigatória. A não-exibição judicial injustificada, ou a exibição de controles de jornada manifestamente inidôneos, gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho. A exibição de documentos formalmente inidôneos equivale à não apresentação. 2. Empregador que, intimado, apresenta em juízo cartões ponto indignos de credibilidade, sujeita-se à confissão tácita da jornada alegada pelo antagonista. 3. A confissão, mesmo tácita, relativa à jornada de labor, autoriza o indeferimento de prova testemunhal referente à inexistência de sobrejornada, com suporte no art. 400, inciso I, do CPC e, no caso de descumprimento de determinação judicial, com esteio no art. 359 do CPC. Embora não seja absoluta a presunção que dimana da ausência dos controles de frequência, somente é de admitir-se prova testemunhal apenas para infirmar tal presunção com vistas a demonstrar que houve motivo escusável, de força maior, para a inexistência da prova documental essencial. 4. Cerceamento do direito de defesa em afronta ao artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal, não se reconhece quando o indeferimento de inquirição de testemunha tem respaldo legal. 5. Recurso de embargos não conhecido (ERR 721138/2001 - Min. João Oreste Dalazen DJ 03.10.2003 - Decisão unânime).”

Nota-se, todavia, a existência de acórdãos do TRT da 9ª Região entendendo pela nulidade da sentença que indefere a produção de prova nesses casos, por cerceamento de defesa.

Nesse sentido:

“[...] Diante disso, resta examinar se o indeferimento da prova oral constituiu cerceamento de defesa a justificar a nulidade requerida.

De acordo com o CPC, “O juiz pode ordenar que a parte exiba documento ou coisa, que se ache em seu poder” (art. 355), porém à parte incumbe justificar a não apresentação do documento, cabendo à parte adversa demonstrar, por qualquer meio, que a justificativa não corresponde a verdade (art. 357). E mais, interpretado a contrario sensu o teor dos incisos I e II, do art. 359, do CPC, tem-se que a presunção de veracidade desse dispositivo não se aplica quando o requerido se valer do disposto no art. 357.

No presente caso, o autor não impugnou a justificativa trazida pela ré e, data venia do posicionamento da d. Julgadora sentenciante, considero como válida a recusa em apresentar os controles de ponto. Portanto, teria direito à produção de prova oral quanto ao tema.

Ainda que não se entenda pela validade da justificativa da reclamada, a presunção que decorre do art. 359, do CPC é relativa, da mesma forma que a do item I, parte final, da Súmula 338, do C. TST (“I - [...] A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.”), podendo ser afastada por prova em contrário e, conseqüentemente, deveria ter sido oportunizada a prova oral previamente requerida, até porque, conforme estabelece o art. 400, do CPC:

“Art. 400. A prova testemunhal é sempre admissível, não dispondo a lei de modo diverso. O juiz indeferirá a inquirição de testemunhas sobre fatos:

I - já provados por documento ou confissão da parte;

II - que só por documento ou por exame pericial puderem ser provados.”

Como o presente caso não se amolda a nenhuma das exceções previstas nesse dispositivo, indevido o indeferimento da prova oral.

Assim, forçoso concluir que a negativa de produção da prova oral pelo M. Juízo a quo configura manifesto cerceamento de defesa, o que afronta o inciso LV, do art. 5º, da CF e leva à nulidade do julgado, em conformidade com os artigos 794 e 795, da CLT.

Nesse sentido este E. Regional já se manifestou:

“CERCEAMENTO DE DEFESA - INDEFERIMENTO DA PROVA TESTEMUNHAL - DESCUMPRIMENTO DO DISPOSTO NO ART. 359 DO CPC E SÚMULA 338 DO C. TST - PRESUNÇÃO “JURIS TANTUM” - De acordo com o disposto no art. 359, do CPC e na Súmula 338 do C. TST, a presunção relativa quanto

a jornada laborada pelo Autor pode ser elidida por outro meio de prova. E, conforme o art. 400, do CPC, a prova testemunhal deve ser sempre admitida, exceto se dispuser a lei em sentido contrário. Sendo assim, o indeferimento da produção de prova testemunhal constitui cerceamento de defesa, pois a justificativa alegada não permite o sacrifício da prova, tendo em vista a supremacia do princípio da ampla defesa e do devido processo legal. Preliminar de nulidade acolhida para declarar nula a r. sentença, determinando-se a reabertura da instrução processual para fins de oitiva de testemunhas sobre a jornada de trabalho, prosseguindo-se conforme entender de direito o r. Juízo de Origem.” (TRT-PR-13534-2005-012-09-00-0-ACO-41001-2008 - 4A. TURMA - Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI - Publicado no DJPR em 21-11-2008).

Ante o exposto, provejo o apelo da ré para declarar a nulidade dos atos processuais a partir da audiência de instrução de fls.198/199, inclusive da r. sentença de fls. 205-216, quanto aos tópicos relacionados com a jornada de trabalho do autor, devendo os autos retornar à Vara de Origem para que se proceda a regular instrução processual especificamente quanto à jornada de trabalho do reclamante, dando-se prosseguimento à prestação da tutela jurisdicional, como entender de direito.

Em consequência, resta sobrestada a análise das demais insurgências recursais, tanto da ré, como do autor.

Curitiba, 30 de agosto de 2011.

ROSALIE MICHAELE BACILA BATISTA

Relatora” (CNJ: 0442400-39.2008.5.09.0670 TRT: 04424-2008-670-09-00-0 (RO)).

No julgado seguinte, também do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, foi declarada a nulidade por cerceamento de defesa, em face do indeferimento da produção de prova testemunhal pelo reclamado, que pretendia comprovar a jornada cumprida pelo reclamante. Entretanto, neste julgado ficou certo que não houve determinação para a reclamada apresentar os controles de ponto.

“[...] No item relativo à jornada de trabalho (fl. 207), considerando que a Reclamada não trouxe aos autos os controles de ponto, bem como a inversão do ônus probatório, o Juízo reconheceu a jornada de trabalho indicada na petição inicial e deferiu o pagamento de horas extras.

Ainda que o preposto tenha reconhecido em depoimento a existência dos cartões e que a parte Reclamada não tenha apresentado justificativa para a ausência dos mesmos (fls. 37), entendo que deveria ser oportunizada a produção de prova testemunhal pela Reclamada, conforme entendimento expresso na Súmula n. 338, I, do TST (“É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário”).

Portanto, a ausência dos controles de jornada acarreta mera presunção relativa de veracidade da jornada indicada na petição inicial, que poderia ser infirmada por prova em sentido contrário. Havendo inversão do ônus da prova ao empregador, não pode ser negado a este o direito de produzir prova testemunhal quanto à efetiva duração da jornada do Autor.

Observe-se que, no caso em exame, sequer foi determinada a apresentação dos cartões de ponto, sob as penas do art. 359 do CPC (fls. 22 e 204), embora o Reclamante tenha formulado na inicial pedido nesse sentido (fl. 9).

Dessa forma, reputo que o indeferimento da oitiva de testemunha indicada pela primeira Reclamada (fl. 204) configurou cerceamento do direito de defesa e a consequente nulidade processual.

Assim, declaro a nulidade dos atos processuais a partir do indeferimento da prova testemunhal requerida pela primeira Reclamada, determinado o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para reabertura da instrução com o fim específico de que seja ouvida a testemunha cujo depoimento restou indeferido, com posterior prolação de nova sentença.

Não há que se falar, por outro lado, em concessão de oportunidade para “a apresentação dos controles de jornada”, pois para tal finalidade já precluiu o direito da Reclamada.

Nesse sentido, a decisão proferida por esta Turma nos autos 00005-2006-666-09-00-8 (publicação em 27-06-2008), da qual foi Relator o Exmo. Desembargador Rubens Edgard Tiemann.

Fica prejudicado o exame das demais insurgências recursais.

Ante o exposto, dou provimento parcial ao recurso para, nos termos da fundamentação, declarar a nulidade dos atos processuais a partir do indeferimento da prova testemunhal requerida pela primeira Reclamada, determinando o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para reabertura da instrução com o fim específico de promover a oitiva da testemunha da Reclamada e prolação de nova sentença.

Curitiba, 22 de setembro de 2011.

ARION MAZURKEVIC

Relator” (CNJ: 0000960-36.2010.5.09.0678 TRT: 02961-2010-678-09-00-0 (RO)).

2.C. CADASTRO DE PERITOS - RESOLUÇÃO 233 DO CNJ

Autoria: José Vinicius de Sousa Rocha

CADASTRO DE PERITOS – RESOLUÇÃO 233 CNJ – CRITÉRIOS DE INSCRIÇÃO E SELEÇÃO DE PERITOS – GERENCIAMENTO PELA ADMINISTRAÇÃO DO TRT.

Com a ampliação da competência material da Justiça do Trabalho, através da Emenda Constitucional nº 45/2004, a necessidade de esse ramo do Poder Judiciário melhor se aparelhar para aprimorar sua prestação jurisdicional aumentou consideravelmente.

Um dos aspectos que, desde o reconhecimento da competência para processar e julgar ações em que empregado pede em face de empregador indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho (Súmula Vinculante nº 22 do STF), merece especial cuidado é o da perícia médica.

Com efeito, a designação de peritos para a realização das pericias depende de circunstâncias aleatórias e imprevisíveis, tais como, uma eventual indicação, ou o perito haver deixado o currículo vitae na secretaria da vara.

E as diversas especialidades que atualmente são requeridas, tendo em vista as mais diversas e específicas doenças, levam as partes impugnam a perícia realizada pelo generalista, ou seja, o médico do trabalho.

Existe, desse modo, uma grande dificuldade de se encontrar dispostos a realizarem perícias, médicos pneumologistas, psiquiatras, otorrinolaringologistas, cardiologistas, infectologistas, neurologistas, oncologistas, etc.

Às vezes o profissional existe, está apto para exercer o encargo, mas por falta de adequado conhecimento não se estabelece a necessária comunicação entre ele e o juízo.

Por outro lado, mesmo quando se consegue a designação de um perito especialista não se sabe bem se seu conhecimento é suficiente para auxiliar o juízo a dirimir questões tão relevantes quanto a existência da doença mas, principalmente, a existência de nexo entre o meio ambiente do trabalho e a doença.

Muitas vezes o perito sequer sabe o sentido e o alcance do meio ambiente do trabalho, pois sua formação é exclusivamente a análise individual do paciente, descontextualizado do meio.

O perito, enquanto auxiliar do juízo, exerce importante função para a jurisdição e deve estar devidamente capacitado para auxiliar devidamente a jurisdição.

O CNJ, em 13/07/2016 expediu a Resolução nº 233 que dispõe sobre a criação de cadastro de profissionais e órgãos técnicos ou científicos no âmbito da Justiça de primeiro e segundo graus.

No art. 1º prevê expressamente:

Art. 1º Os tribunais brasileiros instituirão Cadastro Eletrônico de Peritos e Órgãos Técnicos ou Científicos (CPTEC), destinado ao gerenciamento e à escolha de interessados em prestar serviços de perícia ou de exame técnico nos processos judiciais, nos termos do art. 156, § 1º, do Código de Processo Civil.

§ 1º O CPTEC conterá a lista de profissionais e órgãos aptos a serem nomeados para prestar serviço nos processos a que se refere o caput deste artigo, que poderá ser dividida por área de especialidade e por comarca de atuação.

§ 2º Para formação do cadastro, os tribunais deverão realizar consulta pública, por meio de divulgação na rede mundial de computadores ou em jornais de grande circulação, além de consulta direta a universidades, a entidades, órgãos e conselhos de classe, ao Ministério Público, à Defensoria Pública e à Ordem dos Advogados do Brasil, para a indicação de profissionais ou de órgãos técnicos interessados.

O art. 3º possui providência bastante útil:

Art. 3º Os tribunais manterão disponíveis, em seus sítios eletrônicos, a relação dos profissionais e órgãos cujos cadastros tenham sido validados.

Parágrafo único. As informações pessoais e o currículo dos profissionais serão disponibilizados, por meio do CPTEC, aos interessados, conforme § 2º do art. 157 do CPC, e aos magistrados e servidores do respectivo tribunal.

Trata-se de providência urgentíssima que irá sobremaneira dinamizar e qualificar a prestação jurisdicional que dependa de perícia.

Frise-se que esse cadastro não incluiria apenas peritos médicos, mas também engenheiros, fisioterapeutas, psicólogos, e outros que se fizerem necessários para a jurisdição trabalhista.

Por fim, saliente-se que a existência de uma cadastro regional de peritos permitiria, inclusive, a capacitação dos mesmos pela Escola Judicial.

2.D. TRANSTORNOS MENTAIS - PERÍCIA REALIZADA POR PSICÓLOGO PARA INVESTIGAÇÃO DE NEXO DE CAUSALIDADE - VALIDADE

Autoria: Valéria Rodrigues Franco da Rocha

TRANSTORNOS MENTAIS – PERÍCIA REALIZADA POR PSICÓLOGO PARA INVESTIGAÇÃO DE NEXO DE CAUSALIDADE – VALIDADE. É válida perícia realizada por psicólogo, inscrito no Conselho Regional de Psicologia, cuja finalidade é identificar existência de nexos causal entre o trabalho e o transtorno mental diagnosticado por médico.

As questões que envolvem o trabalho e as psicopatologias relativas ao trabalho têm representando um grande número de processos que chegam à Justiça do Trabalho.

Por vezes, o trabalhador já apresenta, junto com a petição inicial, declaração ou laudo médico relatando a existência de transtorno mental. Ante a um diagnóstico já estabelecido, a defesa do ex-empregador é negar a existência do nexo causal entre o trabalho desenvolvido pelo reclamante e o transtorno mental.

Muitos processos com essas características encontram-se parados aguardando designação de médico perito, ante a grande dificuldade de se encontrarem profissionais interessados para realizar a respectiva perícia.

No entanto, uma leitura mais atenta à legislação existente sobre a atuação profissional do psicólogo permite concluir que esse profissional está habilitado legalmente a realizar perícia com o objetivo de verificar existência de nexo causal entre o trabalho e o transtorno mental diagnosticado por médico.

Com efeito, o art. 13, § 1º da Lei nº 4119/62 dispõe que constitui função privativa do psicólogo e utilização de métodos e técnicas psicológicas com o objetivo de, dentre outros, realizar o diagnóstico psicológico.

O cerne da questão, portanto, está na investigação do significado de “diagnósticos psicológicos”.

É possível, desde logo, por força do 2º, parágrafo único, da Lei nº 12.842/2013, segundo o qual incumbe apenas ao médico o diagnóstico e a classificação das doenças, excluir das atribuições do psicólogo o diagnóstico de doenças.

Assim, imprescindível verificar o alcance da expressão “diagnósticos psicológicos”.

De acordo com Maria da Graça Jacques,

A inserção da psicologia no campo da saúde do trabalhador lhe abre um conjunto variado de possibilidades de atuação, entre essas, o estabelecimento do nexo causal entre o trabalho e o

adoecimento mental. O reconhecimento deste vínculo permeia os diferentes campos de atuação da psicologia e implica uma compreensão do humano que dá conta de suas várias dimensões.

Ainda, conforme a mesma autora, a maneira como a psicologia aborda o problema relativo ao transtorno mental é essencial para permitir que se tenha uma visão que supere apenas a análise individual do doente:

As primeiras incursões da psicologia nas questões referentes aos acidentes e doenças ocupacionais buscavam, através de métodos e técnicas psicológicas, definir o perfil do trabalhador propenso a esses eventos (Sato, 2003). Tais incursões remontam à década de 20 do século passado e reproduzem o lugar que a psicologia ocupava nos contextos laborais e sua adesão ideológica. A noção de propensão, segundo a autora supra citada, ainda se mantém no imaginário social e se expressa através de explicações individualizantes que culpabilizam o trabalhador pelo acidente ou pelo adoecimento.

A proposta atual de investigação diagnóstica no campo da saúde do trabalhador tem um outro enfoque e se constituiu como tentativas de compreender as relações entre condições de vida e de trabalho e o surgimento, a frequência ou a gravidade dos distúrbios mentais. Segundo Lima (2006b), a investigação diagnóstica compreende: a busca de evidências epidemiológicas que revele a incidência de alguns quadros em determinadas categorias profissionais ou grupo de trabalhadores, o resgate da história de vida de cada trabalhador e as razões que apontam para o seu adoecimento, o estudo do trabalho real, a identificação dos mediadores que permitem compreender concretamente como se dá a passagem entre a experiência vivida e o adoecimento e uma complementação com informações decorrentes de exames médicos e psicológicos.²

Nesse sentido, existem estudos importantes da psicologia no mundo do trabalho. Cite-se, a propósito, a sugestão de anamnese ocupacional proposta por Jardim e Glina (apud JACQUES, Maria da Graça):

- 1. O trabalho: os relacionamentos (incluindo os externos ao trabalho), o conhecimento e o controle que o trabalhador dispõe sobre o processo de trabalho, a natureza e o conteúdo das tarefas, o reconhecimento social que o trabalho lhe concede e a descrição detalhada das atividades realizadas.*
- 2. As condições de trabalho: temperatura, vibração, umidade, exposição a substâncias químicas e biológicas, ruído, ventilação, equipamentos, etc. (investigação de importância para detectar possíveis exposições a agentes tóxicos).*
- 3. A organização do trabalho: horário, turno, escalas, pausas, horas-extras, ritmo, políticas de pessoal, tipo de vínculo, intensidade e quantidade de trabalho (a organização de trabalho é responsável principalmente pelas repercussões na saúde psíquica dos trabalhadores).*

As autoras propõem, ainda:

- 4. Identificar as exigências físicas (esforços, movimentos repetitivos, postura), mentais (atenção, memória, quantidade de informações a processar) e psicoafetivas (relacionamentos, vínculos).*
- 5. Levantar as percepções dos trabalhadores sobre os riscos.*
- 6. Localizar os momentos em que o trabalhador começa a perceber as mudanças e os problemas associados a essas mudanças.*
- 7. Informar-se sobre condições de vida (família, moradia), uso de drogas, doenças pré-existentes.*
- 8. Considerar a história clínica e a história do trabalho em relação à história de vida.*
- 9. Levantar a avaliação do trabalhador sobre sua trajetória profissional e as repercussões sobre a sua saúde.*

O TST tem reconhecido a validade do laudo realizado por psicólogo, conforme decisão proferida pela 3ª Turma, em acórdão da lavra do Min. Alexandre Agra Monte, nos seguintes termos:

A reclamada insurge-se contra a determinação de realização da perícia técnica por psicólogo. Entende que essa profissional não tem habilitação técnica para exercer o encargo para o qual foi

² O nexu causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia, http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400015, acesso em 31/8/2016.

nomeada, de diagnosticar doenças e verificar a existência denexo causal entre a patologia e o labor prestado, porquanto privativa de médicos. Requer seja declarada a nulidade do processado desde a nomeação da psicóloga, com o retorno dos autos à origem, para que seja nomeado perito médico com formação em Psiquiatria. Aponta violação dos arts. 145 e 424 do CPC.

Ao exame.

Conforme consignado no acórdão acima transcrito, a psicóloga nomeada detém o conhecimento técnico e científico necessário a fornecer elementos suficientes à formação do convencimento do Juízo acerca do pedido, logo, incólumes os arts. 145 e 424 do CPC.

Ao contrário do que alega a empresa, a decisão recorrida está de acordo com o acordo com art. 145, § 1º da CLT, que estabelece que “os peritos serão escolhidos entre profissionais de nível universitário, devidamente inscritos no órgão de classe competente”.

Não conheço. (PROCESSO Nº TST-RR-85000-69.2008.5.04.0383, julg. 09/12/2016, www.trt.jus.br).

Conclui-se, então, que a adoção de tal medida nos feitos que for efetivamente possível, além de impulsionar o andamento processual dando azo ao princípio da celeridade processual, será medida de aperfeiçoamento da análise destes casos que envolvem os transtornos mentais ligados ao trabalho.

2.E. HONORÁRIOS PERICIAIS - SUCUMBÊNCIA DO RECLAMANTE - REVOGAÇÃO DA JUSTIÇA GRATUITA - ALTERAÇÃO DAS CONDIÇÕES SOCIOECONÔMICAS DO RECLAMANTE

Autoria: Fabrício Nicolau dos Santos Nogueira

HONORÁRIOS PERICIAIS. SUCUMBÊNCIA DO RECLAMANTE. JUSTIÇA GRATUITA. ALTERAÇÃO DAS CONDIÇÕES SOCIOECONÔMICAS COM A PROCEDÊNCIA PARCIAL DOS PEDIDOS. O Reclamante vencido na pretensão relativa ao objeto da perícia deverá suportar os honorários periciais correspondentes, quando, por força da procedência parcial dos pedidos, tiver havido mudança de suas condições socioeconômicas, tornando-se injustificável a concessão da justiça gratuita.

Um importante acréscimo das demandas trabalhistas está diretamente relacionado à ausência de ônus para o reclamante quando, beneficiário da assistência judiciária gratuita, formula pedido dependente de prova pericial (Súmula nº 457 do TST HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. RESPONSABILIDADE DA UNIÃO PELO PAGAMENTO. RESOLUÇÃO Nº 66/2010 DO CSJT. OBSERVÂNCIA. *A União é responsável pelo pagamento dos honorários de perito quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita, observado o procedimento disposto nos arts. 1º, 2º e 5º da Resolução n.º 66/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT*).

Os arts. 1º, 2º e 5º da Resolução 66/2010 assim estão redigidos:

Art. 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão destinar recursos orçamentários para:

I - o pagamento de honorários periciais, sempre que à parte sucumbente na pretensão for concedido o benefício da justiça gratuita;

II - o pagamento de honorários a tradutores e intérpretes, que será realizado após atestada a prestação dos serviços pelo juízo processante, de acordo com a tabela constante do Anexo. (...)

Art. 2º A responsabilidade da União pelo pagamento de honorários periciais, em caso de concessão do benefício da justiça gratuita, está condicionada ao atendimento simultâneo dos seguintes requisitos:

I – fixação judicial de honorários periciais;

II – sucumbência da parte na pretensão objeto da perícia;

III – trânsito em julgado da decisão. (...)

Art. 5º O pagamento dos honorários efetuar-se-á mediante determinação do presidente do Tribunal, após requisição expedida pelo Juiz do feito, observando-se, rigorosamente, a ordem

cronológica de apresentação das requisições e as deduções das cotas previdenciárias e fiscais, sendo o valor líquido depositado em conta bancária indicada pelo perito, tradutor ou intérprete.

Para o deferimento da assistência judiciária gratuita, bastava a simples declaração do próprio advogado na petição inicial, de que não dispunha dos meios materiais e financeiros para demandar na Justiça do Trabalho, sem prejuízo de sustento próprio e da família, nos termos do art. 4º da Lei nº 1.060/50, com redação dada pela Lei nº 7.510/85.

Ocorre, no entanto, que a Lei nº 13.105/2015 (Código de Processo Civil), no seu art. 1.072, III, revogou expressamente o referido art. 4º da Lei nº 1.060/50.³

Pois bem. O fato é que a total ausência de responsabilidade do reclamante em relação ao custo da perícia, quando sucumbente, permite demandas temerárias, em que o erário é sacrificado indevidamente.

O art. 8º da Lei nº 1.060/50, no entanto, ainda vigora com a seguinte redação:

Art. 8º Ocorrendo as circunstâncias mencionadas no artigo anterior, poderá o Juiz, ex officio, decretar a revogação dos benefícios, ouvida a parte interessada dentro de quarenta e oito horas improrrogáveis.

Ora, com o sucesso parcial das pretensões, alteraram-se as condições socioeconômicas do reclamante, passando a dispor de meios necessários para a satisfação das despesas processuais, sem prejuízo do sustento próprio e de sua família, sendo lícito ao juiz de ofício revogar os benefícios da assistência judiciária gratuita.

Nesse sentido, inclusive, já se manifestou o E. TRT em acórdão da lavra do E. Desembargador Archimedes Campos (grifou-se):

DOENÇA. NEXO CAUSAL COM O TRABALHO NÃO CONFIGURADO. IMPOSSIBILIDADE DE ACOLHIMENTO DA PRETENSÃO COM BASE EM REFERÊNCIAS GENÉRICAS. O juiz não está adstrito às conclusões do laudo pericial (art. 436, do CPC), podendo formar seu convencimento através de outros elementos que lhe permitam concluir em sentido diverso ao que consta do laudo, por força do princípio do livre convencimento ou da persuasão racional, consagrado expressamente no art. 131 do CPC, e de forma implícita no art. 765 da CLT, o que garante ao juízo a liberdade para apreciar a prova, cabendo-lhe indicar na sentença os motivos do seu convencimento. No caso, todavia, a autor não traz argumentos suficientes para infirmar as conclusões do laudo pericial que fundamentaram a decisão de origem. A referência genérica ao trabalho como causador da doença do reclamante, ou o fato de ter estado saudável antes do início do labor em favor da ré, não são suficientes para o estabelecimento da relação de causalidade necessária a condenação da parte ré. Destaque-se que o simples fato do autor estar saudável antes de ser admitido não leva à conclusão necessária de que qualquer doença que ele venha a desenvolver decorra da atividade laboral. HONORÁRIOS PERICIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. LIMITAÇÃO. O artigo 790-B da CLT estabelece que “a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita”. De outro lado, o direito positivado também prevê a possibilidade de revogação do benefício da justiça gratuita, se constatada nos autos alteração das condições econômico-financeiras do requerente (Lei 1.060/50, Art. 7º. A parte contrária poderá, em qualquer fase da lide, requerer a revogação dos benefícios de assistência, desde que prove a inexistência ou o desaparecimento dos requisitos essenciais à sua concessão. Parágrafo único. Tal requerimento não suspenderá o curso da ação e se processará pela forma estabelecida no final do artigo 6º. desta Lei. Art. 8º. Ocorrendo as circunstâncias mencionadas no artigo anterior, poderá o juiz, ex-officio, decretar a revogação dos benefícios, ouvida a parte interessada dentro de quarenta e oito horas improrrogáveis). Nesse contexto, os créditos advindos da ação trabalhista proposta pelo autor, beneficiário da gratuidade de justiça, devem ser considerados para os fins descritos nos artigos 7º e 8º da Lei 1.060/50, quando excedentes a dois salários mínimos, limite previsto na lei para enquadramento do trabalhador na condição de beneficiário legal. (...) TRT-PR-33328-2012-010-09-00-2-ACO-24923-2015 - 5A. TURMA Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR Publicado no DEJT em 21-08-2015.

3 O art. 1.072, III, está assim redigido: Art. 1.072. Revogam-se: (Vigência) III - os arts. 2º, 3º, 4º, 6º, 7º, 11, 12 e 17 da Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950.

Ademais, ante a expressa revogação do art. 4º da Lei nº 1.060/50, aplica-se exclusivamente na Justiça do Trabalho o disposto no art. 14 e §§ da Lei nº 5.584/70, que assim dispõem:

Art 14. Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

§ 1º A assistência é devida a todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dôbro do mínimo legal, ficando assegurado igual benefício ao trabalhador de maior salário, uma vez provado que sua situação econômica não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

§ 2º A situação econômica do trabalhador será comprovada em atestado fornecido pela autoridade local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, mediante diligência sumária, que não poderá exceder de 48 (quarenta e oito) horas.

§ 3º Não havendo no local a autoridade referida no parágrafo anterior, o atestado deverá ser expedido pelo Delegado de Polícia da circunscrição onde resida o empregado.

Saliente-se que esse entendimento não contraria a Súmula nº 457 do TST, segundo o qual a União apenas custeará os honorários periciais quando o reclamante for beneficiário da assistência judiciária gratuita, cuja análise dependerá da aplicação da legislação vigente.

2.F. PROVA PERICIAL - APROVEITAMENTO EM DEMANDAS REPETIDAS - BANCO DE DADOS

Autoria: Fernanda Hilzendegeer Marcon

PROVA PERICIAL. APROVEITAMENTO EM DEMANDAS REPETIDAS. I - A requerimento das partes ou de ofício, admite-se como meio legítimo de prova a perícia realizada em outro processo, quando coincidirem o empregador, o local e o setor da prestação de serviço, a função desempenhada e o período analisado. II – Os laudos serão buscados, preferencialmente, em banco de dados gerenciado pelo E. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

A realização de perícias que buscam identificar insalubridade e periculosidade no ambiente laboral sempre foi necessária no processo do trabalho, por força do disposto no art. 195 da CLT. E a partir da Emenda Constitucional nº 45/2004, este rol foi acrescido daquelas que buscam identificar doença relacionada ao trabalho.

Percebe-se, no entanto, a repetição de periciais versando sobre situações fáticas idênticas, em que uma das partes insiste na realização de nova perícia, na esperança de reverter conclusões técnicas anteriores.

O problema já foi debatido na Primeira Semana Institucional, realizada em 2011, na qual foi aprovada a seguinte ementa:

17. BANCO INFORMATIZADO DE LAUDOS PERICIAIS. O tribunal organizará banco de dados eletrônico de laudos periciais para consulta pelas unidades judiciárias e eventual utilização como meio de prova, a partir da matéria objeto da perícia ou das partes envolvidas.

O Código de Processo Civil vigente (Lei nº 13105/2015) lançou nova luz sobre a matéria, ao regular o uso de prova emprestada no art. 372, desde que observado o contraditório:

Art. 372. O juiz poderá admitir a utilização de prova produzida em outro processo, atribuindo-lhe o valor que considerar adequado, observado o contraditório.

É interessante destacar que, no texto legal, não há vinculação ao requerimento de parte ou exigência de contraditório nos processos originário e atual, como o faziam a doutrina e a jurisprudência até então. Portanto, a circunstância de a parte autora não ter participado da realização da perícia não deve ser tomada como causa impeditiva da adoção do laudo produzido em demanda semelhante, desde que às partes seja assegurado o direito de impugnação no processo em que se dará a prova emprestada, com eventual complementação caso o Juízo a repute relevante.

Impõe-se atentar à conveniência da medida defendida, diante da celeridade e da economia processuais. Ainda mais considerando a exiguidade de recurso disponibilizado ao custeio de perícias em caso de gratuidade judicial.

Essa prática já existe no âmbito do TRT-9ª Região (grifei):

INSALUBRIDADE. PERÍCIA TÉCNICA. PROVA EMPRESTADA. OPOSIÇÃO PELA RÉ. VALIDADE. A prova emprestada pode ser requerida por qualquer das partes, por ambas conjuntamente ou mesmo determinada de ofício pelo juiz, consoante dispõem os artigos 130 do CPC e 765 da CLT, sendo que dada a notoriedade das condições insalubres no trabalho realizado junto às lavouras de cana da Ré, em razão de inúmeras perícias já realizadas naquele Juízo em processos em que é demandada, deve-se pautar pela busca da celeridade e economia processuais, conforme, inclusive, inciso LXXVIII do art. 5º da Constituição Federal de 1988, abreviando-se e simplificando-se o processo com a utilização da prova pericial emprestada, além de torná-lo menos oneroso. Convém registrar que a fase contemporânea de desenvolvimento do processo, enquanto instrumento de pacificação social, superou as concepções pretéritas, seja de processo como simples “direito adjetivo”, seja de processo com exacerbado cunho autonomista ou conceitual (sem a devida conotação deontológica e sem a verificação dos seus resultados na vida das pessoas). Nessa trilha, apesar de o art. 195 da CLT estabelecer a necessidade de se produzir prova técnica, não impede que esta seja emprestada, tendo sido observado referido preceito legal, pois incontestemente que a prova emprestada foi elaborada por perito habilitado, com conclusão sobre o tema a partir da avaliação do mesmo local e condições de trabalho. A Reclamada anexou aos autos laudo pericial produzido em outro processo e cujas conclusões lhe foram favoráveis, bem como teve oportunidade de se manifestar sobre o laudo adotado de forma emprestada, respeitando-se, assim, o direito ao contraditório e à ampla defesa, permanecendo incólumes, portanto, os incisos LIV e LV do artigo 5º da Constituição Federal. No mais, inexistente qualquer proibição legal que obste a utilização de prova pericial emprestada, sendo, desse modo, legítima sua utilização, não se cogitando, portanto, de qualquer violação ao inciso II do art. 5º da Constituição Federal de 1988. Recurso da Ré a que se nega provimento, no particular. TRT-PR-00739-2013-567-09-00-4-ACO-00327-2016 - 7A. TURMA Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES Publicado no DEJT em 19-01-2016

Saliente-se, no entanto, que o magistrado costuma conhecer apenas os laudos realizados sob seu comando, o que torna salutar a formação de um cadastro de laudos periciais, acessível a juízes e servidores das unidades judiciárias deste E. Tribunal, assim como aos advogados cadastrados em nossos sistemas processuais, com filtros de pesquisa por objeto da apreciação técnica, empresa, local, setor, função e período considerados da vistoria.

Por fim, impõe-se ressaltar que a prévia disponibilização de laudos constituirá importante argumento conciliatório e educativo.

A inscrição dos laudos no cadastro eletrônico seria realizada pelas Secretarias das Varas, por ordem do juiz que comandou a produção da prova.



3ª Comissão Temática

Direito Material e Meio Ambiente do Trabalho

Debatedores

Guilherme Guimarães Feliciano
Kleber Waki

3.A. PRINCÍPIOS DA ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO - JURIMETRIA - INCENTIVO À REDUÇÃO/ELIMINAÇÃO DA INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Autoria: Hilda Maria Brzezinski da Cunha Nogueira

3.B. CLT - APLICAÇÃO AO EMPREGADO DOMÉSTICO - INTERPRETAÇÃO NO SENTIDO DE AMPLIAÇÃO DO ROL DOS DIREITOS PREVISTOS NA LEI COMPLEMENTAR 150

Autoria: Luciano Augusto de Toledo Coelho e Felipe Augusto de Magalhães Calvet

3.C. a) MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DESEQUILIBRADO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR PELOS TRANSTORNOS MENTAIS CAUSADOS AOS EMPREGADOS

Autoria: Valéria Rodrigues Franco da Rocha

3.C. b) MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. ÔNUS DA PROVA. CABE AO EMPREGADOR DEMONSTRAR QUE A GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO TEM POR FINALIDADE PREVENIR E EVITAR A OCORRÊNCIA DE TRANSTORNOS MENTAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

Autoria: Marcus Aurelio Lopes

3.D. EMENTA: MEIO AMBIENTE DO TRABALHO - AMIANTO - É INCONSTITUCIONAL A LEI Nº 9055/95 QUE AUTORIZA O USO CONTROLADO DO AMIANTO

Autoria: Sandra Mara de Oliveira Dias

3.E. TEORIA DO ATO INSEGURO E O PRINCÍPIO DA FALHA SEGURA. ANÁLISE DO ACIDENTE DO TRABALHO A PARTIR DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Autoria: Ana Paula Sefrin Saladini

2.F. PAGAMENTO SIMULTÂNEO DE ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE, POSSIBILIDADE

Autoria: Thiago Mira de Assumpção Rosado

3.A. PRINCÍPIOS DA ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO - JURIMETRIA - INCENTIVO À REDUÇÃO/ELIMINAÇÃO DA INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Autoria: Hilda Maria Brzezinski da Cunha Nogueira

PRINCÍPIOS DA ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO - JURIMETRIA - INCENTIVO À REDUÇÃO/ELIMINAÇÃO DA INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. Revelando a jurimetria que a jurisprudência está rigorosa com a condenação das empresas ao pagamento cumulativo dos adicionais de periculosidade e insalubridade, e ainda que o cálculo deste último tem sido determinado sobre a remuneração do trabalhador, as empresas concluem ser economicamente vantajoso adotar medidas para tornar o ambiente laboral cada vez mais saudável e seguro.

Quando detectado pelos empregadores que as decisões judiciais trabalhistas, ao apreciar determinado tema, têm sido desfavoráveis a eles, causando efetivo prejuízo financeiro à empresa, há a possibilidade de que tal constatação os leve a refletir acerca da vantagem econômica em adotar medidas preventivas, eliminando eventuais problemas causadores do direito postulado pelo empregado.

Para esse mister, ou seja, monitoramento das decisões judiciais causadoras de prejuízo aos empregadores (aspecto que nos interessa na presente tese), é possível utilizar-se da Jurimetria, cuja definição ora se transcreve:

“A Jurimetria, na visão dos autores, é um método científico de análise do comportamento do demandante do serviço judiciário e da análise racional (quantitativamente e qualitativamente) das decisões tomadas pelo órgão julgante em blocos de processos relacionados a assuntos estratégicos, resultados os quais cruzados com o comportamento litigante do demandante, permitem analisar o impacto social das Decisões Judiciais na sociedade, contribuindo para o aperfeiçoamento de Políticas Públicas” (MENEZES, Daniel Francisco Nagao; BARBOSA, Cássio Modenesi. Trabalho extraído da internet no endereço <http://files.pucp.edu.pe/sistemaponencias/wpcontent/uploads/2014/12/JurimetriaALACIPJurimetriaB.pdf>

Mediante o uso da Jurimetria é possível analisar quais as razões que levam o demandante – autor da ação judicial – a procurar o Poder Judiciário, assim como o padrão de decisão diante dessa demanda em massa, viabilizando com esse estudo desvelar se o Poder Judiciário é eficaz ou não no combate ao problema massificado representado na demanda individual e quais os impactos reais e as possibilidades de mudança.

Pois bem. Voltando os olhos a duas situações empíricas recorrentes nos processos trabalhistas, quais sejam, pedidos de condenação das empresas ao pagamento cumulativo dos adicionais de insalubridade e periculosidade, bem como pedidos de pagamento do adicional de insalubridade calculado sobre a remuneração do empregado.

As decisões judiciais, em sua maioria, indeferem a cumulação desses adicionais, ao fundamento de que o art. 193, parágrafo 2º, da CLT estabelece que, em hipóteses tais, deve haver opção pelo adicional mais favorável ao trabalhador. No tocante à base de cálculo do adicional de insalubridade, não obstante o que dispõe a Súmula Vinculante nº 4 do E. STF, a jurisprudência trabalhista pátria se inclina pelo indeferimento do cálculo sobre a remuneração do empregado, ao fundamento de que entendimento contrário afrontaria o art. 192 da CLT, que expressamente prevê sua incidência sobre o salário-mínimo da região.

Contudo, considerando o Princípio da Eficiência, base da Análise Econômica do Direito, caso as decisões judiciais passassem a deferir a cumulação dos adicionais mencionados e também o cálculo do adicional de insalubridade com base na remuneração do empregado, seria possível que tal posicionamento jurisprudencial acarretasse reflexão por parte dos empresários, no sentido de que a adoção de algumas medidas preventivas, capazes de eliminar ou reduzir a insalubridade e periculosidade no ambiente de trabalho, seriam mais vantajosas economicamente do que pagar as condenações judiciais em questão.

O E. TST já sinalizou a viabilidade de interpretação diversa do que dispõe o art. 193, § 2º, da CLT, conforme revela a seguinte ementa:

“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”* (Processo: RR - 1072-72.2011.5.02.0384 - Data de Julgamento: 24/09/2014, Relator Ministro: **Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma**, Data de Publicação: DEJT **03/10/2014**).

Outrossim, em relação ao adicional de insalubridade, a Súmula Vinculante nº 4 do E. STF também revela fundamento capaz de afastar a determinação de cálculo da parcela sobre o salário mínimo.

Portanto, este trabalho tem o objetivo de investigar as consequências de uma jurisprudência maciça condenando empregadores ao pagamento cumulativo dos adicionais de insalubridade e periculosidade, e ao pagamento do adicional de insalubridade calculado sobre a remuneração do empregado, levando em consideração o Princípio da Eficiência que norteia a Análise Econômica do Direito, e mediante o uso da Jurimetria, que pela via reflexa é capaz de encontrar soluções economicamente mais vantajosas às empresas.

3.B. CLT - APLICAÇÃO AO EMPREGADO DOMÉSTICO - INTERPRETAÇÃO NO SENTIDO DE AMPLIAÇÃO DO ROL DOS DIREITOS PREVISTOS NA LEI COMPLEMENTAR 150

Autoria: Luciano Augusto de Toledo Coelho e Felipe Augusto de Magalhães Calvet

CLT. APLICAÇÃO AO EMPREGADO DOMÉSTICO. INTERPRETAÇÃO NO SENTIDO DE AMPLIAÇÃO DO ROL DOS DIREITOS PREVISTOS NA LEI COMPLEMENTAR 150. O artigo 19 da Lei Complementar 150/2015 possibilita a aplicação ao empregado doméstico do adicional de transferência previsto no artigo 469 da CLT e da multa do parágrafo 8º do artigo 477 do mesmo diploma.

Historicamente, o disposto no art. 7º, alínea “a”, da CLT sempre especificou que aqueles direitos que não constaram expressamente da nova redação do parágrafo único, da Constituição de 1988, não foram estendidos aos empregados doméstico.⁴

O Decreto 71885/73 também era expresso em afastar da aplicação da CLT o doméstico, exceto no que tange ao regime de férias. Ocorre que a jurisprudência e a doutrina, dado que a lei anterior, 5859/72,

4 Boskovic, Alessandra Barichelo; Villatore, Marco Antonio Cesar. A Convenção n. 189 da OIT, a Emenda Constitucional n. 72/2013 e o Trabalho Doméstico no Brasil - Análise Socioeconômica. In: ALVARENGA, Rubia Zanotelli; TEIXEIRA, Érica Fernandes. **Novidades em Direito e Processo do Trabalho**. SP: LTr, 2013, p.248

continha inúmeras lacunas, fizeram por analogia adaptações como no caso, por exemplo, de aplicação das causas de desligamento por justo motivo previstas na CLT. Portanto, havia tendência no sentido de aplicação mais ampla da CLT ao doméstico em caso de lacuna, e surgiam inúmeras possibilidades acerca das compatibilidades em razão das circunstâncias específicas do empregador doméstico.

A CLT era, portanto, aplicada por analogia para as justas causas do empregado doméstico, ante a omissão da Lei 5859/72, conjuntura que agora, com a especificação das justas causas do doméstico no artigo 27 da Lei Complementar, fica superada.

O direito laboral pauta-se no princípio da proteção. Estamos tratando de uma categoria historicamente discriminada e desprotegida.

Nesse campo, não vemos como, hermeneuticamente, deixar de aplicar, com base no artigo 19 da CLT, tudo o que compatível com o contrato de trabalho doméstico. A expressão “peculiaridades”, no artigo, refere apenas àquilo que é absolutamente incompatível ante a própria natureza do contrato.

O único argumento contrário, ao que pensamos, para a aplicação de direitos previstos na CLT, seria o econômico, pois não se olvida que a inserção de mais direitos onera o empregador doméstico, pessoa física. Nesse sentido, entretanto, não há fundamento para uma interpretação econômica de normas protetivas e, por outro lado, a solução aqui poderia ser tópica, em casos concretos, diante da ponderação e razoabilidade, mas jamais a anulação de um direito aplicável para toda uma categoria historicamente discriminada em seus direitos trabalhistas.

Entendemos, assim, que a expressão do artigo 19 da Lei Complementar, autoriza a extensão de direitos. O direcionamento aqui implica em verificar acerca da compatibilidade, tendo em vista as peculiaridades da atividade doméstica.

Exemplo dessa tópica seria o caso do sobreaviso, não previsto expressamente na Lei Complementar e já aplicado às demais categorias de trabalhadores por analogia ao artigo 244 da CLT. Pensamos que somente em casos extremos, de efetiva imposição para que o trabalhador que dorme no emprego, por exemplo, estivesse à disposição, acordado e a postos, aguardando ordens ou para efetivo atendimento em tempo integral a idoso, por hipótese, teríamos possibilidade de aplicação.

Eventuais interrupções fora da hora de serviço para o empregado que mora no emprego, ou eventual atendimento emergencial à noite não caracterizariam, de modo algum, o sobreaviso, pois há também o princípio da razoabilidade e a justiça do trabalho não pode desestimular o cuidado com o idoso no lar, nem inviabilizar as condições para que o empregador permita ou mantenha empregado que durma e muitas vezes resida no local do emprego.⁵ Mas, repisamos: são situações tópicas excepcionais que ensejam ponderação.

No geral, a aplicação subsidiária da CLT deve se pautar pela proteção, em seu viés de aplicação da norma mais benéfica e condição mais favorável, bem como emprestar à aplicação da lei protetiva sua máxima efetividade.

Possível aplicar, por exemplo, a nosso ver, a multa prevista no artigo 477 da CLT em seus parágrafos 6º e 8º.⁶ A lei complementar não previu penalidade ao empregador que deixe de quitar a rescisão do empregado

5 TRT-PR-30-04-2013 SOBREAVISO. LAZER INTERROMPIDO POR EVENTUAIS EMERGÊNCIAS NA RECLAMADA. NÃO CONFIGURAÇÃO DE TEMPO A DISPOSIÇÃO. O dispositivo legal que fundamenta a pretensão do autor (artigo 244, § 2º, da CLT) tem redação datada de 20.03.1944 (Redação de acordo com o decreto-lei n.º 6.353, de 20.03.1944, revogada pela Lei n.º 3970/61 e restaurada pelo art. 36 do Decreto-lei n.º 5 de 04 de abril de 1966), de maneira que a referência à permanência do trabalhador em casa logicamente se encontrava vinculada à falta/insuficiência de outros meios, eficazes e ágeis ao contato com o trabalhador, a fim de que esse atenda ao chamamento do empregador. Ora, estando o empregado submetido a escala de atendimento, por lógico que no atual estágio do desenvolvimento tecnológico, a forma de contato com o trabalhador (BIP, telefone, celular) atende situação análoga àquela de contato direto com o ferroviário, na casa desse. O que importa relevar é a submissão do empregado ao direcionamento do empregador, certo e prévio, que fixa escala para a hipótese em discussão, impondo ao trabalhador, assim, obrigatoriedade de se manter pronto à chamada. No caso, o fato do autor poder ter seu lazer interrompido por eventuais emergências ocorridas na reclamada, por si só, não transforma tal período em tempo a disposição. Era ônus do autor demonstrar que era inserido em escala de sobreaviso, do qual não se desincumbiu. Recurso ordinário do reclamante ao qual se nega provimento. **TRT-PR-00715-2012-659-09-00-8-ACO-15185-2013 - 3A. TURMA Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR Publicado no DEJT em 30-04-2013.**

6 Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970) ...§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de

doméstico então acreditamos que, aqui, uma vez que existe a rescisão formalizada e a indenização do FGTS, trata-se de hipótese de lacuna, podendo a partir de agora ser aplicada a multa ao empregador que não observar o prazo legal do artigo 477 da CLT.

Esclarecemos que a multa seria cabível apenas para o caso de não quitação de parcelas, conforme entendimento sedimentado dos tribunais, e não para o caso de não homologação de termo no sindicato no local ou para o caso mera não formalização da rescisão no sistema do eSocial.

Veja-se que a homologação de termo de rescisão, para o empregado comum, é necessária apenas para caso de empregado com mais de um ano de serviço, situação que se aplica ao doméstico. A homologação pode ser realizada no sindicato da categoria, na promotoria ou na delegacia do trabalho. Importante que o empregador doméstico tenha ciência de que não é possível fazer homologação na Justiça do Trabalho, cuja função é jurisdicional e não administrativa.

Com relação às normas da CLT relativas à medicina e segurança do trabalho, controversa então a necessidade do cumprimento ou não pelo empregador, conforme temos debatido, inclusive, daquelas relativas à portaria 3214/78. Seria possível, por exemplo, que o empregador doméstico tenha de adaptar o ambiente de acordo com regras de ergonomia? Veja-se que embora muitos dos pontos da NR 17 mencionem expressamente a “empresa”, pode gerar alguma dúvida, agora, acerca da possibilidade de aplicação ao empregador doméstico.

Por exemplo:

CONDIÇÕES SANITÁRIAS DE CONFORTO

7.1. Devem ser garantidas boas condições sanitárias e de conforto, incluindo sanitários permanentemente adequados ao uso e separados por sexo, local para lanche e armários individuais dotados de chave para guarda de pertences na jornada de trabalho.

Um empregador doméstico que tenha, por exemplo, um motorista, um jardineiro, uma babá e uma cozinheira...seria exigível sanitário separado por sexo?

Georgenor de Sousa Franco Filho afirma que *“cuida-se de saúde, higiene e segurança em seu sentido estrito, de acordo com as Normas Regulamentares expedidas pelo Ministério do Trabalho e emprego... essas normas devem ser aplicadas no trabalho doméstico observando suas peculiaridades, há que haver grande cautela com o uso de desinfetantes, de gás, de inflamáveis em geral, de escadas, de locais com degraus ou rampas. Por isso, poderá ser recomendável que o empregador doméstico forneça Equipamentos de Proteção Individual ao seu empregado: botas, luvas, máscaras, capacete, óculos de proteção. Não é de afastar a hipótese de extintor de incêndio e é sugerível indicar a existência de degraus e rampa. O aparente exagero dessas medidas poderá revelar-se eficaz no futuro”.*⁷

A questão, a nosso ver, se resolve pela não aplicação justamente em função das peculiaridades do contrato, entretanto, na medida em que a Emenda estendeu a redução dos riscos inerentes ao trabalho (artigo 7º, XXII da CF), tal direciona para a consideração em termos interpretativos, em caso de análise de situações de acidente ou doença do trabalho em contrato doméstico, fundada nas responsabilidades do empregador doméstico, também, pelo meio ambiente de trabalho saudável em termos de responsabilidade civil, a qual entendemos que em princípio é subjetiva.

Não há como, portanto, entender pela obrigatoriedade acerca de cumprimento de normas regulamentares tipicamente dirigidas ao empregador comum, e, aqui, é hipótese do limite ensejado pela expressão do artigo 19, acerca das peculiaridades, eis que não haveria qualquer razoabilidade nessa

quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) ...§ 7º - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) § 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

7 Franco Filho, Georgenor de Souza. A Emenda Constitucional 72/13 e o Futuro do Trabalho Doméstico. In: Gunther, Luiz Eduardo e Mandalozzo, Silvana S. **Trabalho Doméstico. Teoria e Prática da Emenda Constitucional 72/2013**, Curitiba: Juruá, 2014, p. 100/101.

exigência. Por outro lado, em hipótese alguma o empregador doméstico pode colocar seu empregado em risco sem consequências jurídicas equiparadas àquelas relativas ao empregador comum.

A título de exemplo, nos parece evidente que é inexigível o cumprimento da NR 35 acerca do trabalho em altura, mas o empregador doméstico que, sujeitando seu empregado a um trabalho em altura, esse venha a sofrer um acidente, irá responder pela situação de exposição ao risco, e os fundamentos jurídicos tendo em vista o artigo 7º, XXII da CF e o artigo 19 da nova Lei, podem levar a uma interpretação que conclua inclusive pela aplicação da responsabilidade objetiva no caso.

Do ponto de vista dos adicionais de insalubridade e periculosidade, previstos no artigo 195 da CLT, uma vez que o legislador constitucional não estendeu expressamente, mas há previsão na CLT, em tese não é impensável, em casos específicos e extremos, a possibilidade de aplicação ao empregado doméstico.⁸

Por fim, o parágrafo único do artigo 19 também segue entendimento jurisprudencial sedimentado, de que o pagamento do vale transporte em pecúnia é possível sem que tais valores integrem o salário do trabalhador.

Trata-se de exceção, eis que, em regra, pelo artigo 457 da CLT⁹ agora incontrovertidamente aplicável ao empregado doméstico, as parcelas salariais, abonos, gratificações integram o conjunto da remuneração para todos os efeitos, ou seja, as horas extras, as férias, o 13º salário, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e eventual aviso prévio em caso de rescisão, devem incluir a média dos valores pagos a tais títulos.

Portanto, apesar do grande avanço social representado pela Emenda Constitucional 72, os trabalhadores domésticos permanecem em um patamar inferior aos demais trabalhadores abrangidos pelo *caput* do artigo 7º da Constituição. Essa desigualdade sempre esteve presente na evolução legal relativa a tais trabalhadores, apesar de avanços pontuais em questões específicas.

Ao regulamentar a EC 72, a Lei Complementar 150/2015 foi bastante abrangente, e seu artigo 19 determina a aplicação subsidiária da CLT, aplicação que deve observar as peculiaridades do contrato de trabalho doméstico.

O princípio da proteção deverá se impor na interpretação do artigo e na aplicação subsidiária, sem restrição de direitos, a menos que absolutamente incompatíveis com a natureza do contrato, como é o caso de algumas normas relativas à segurança e medicina do trabalho.

Entendemos, portanto, autorizado o deferimento de outros direitos, previsto na CLT para empregados comuns, e não mencionados de forma expressa na Lei Complementar 150/2015, por exemplo, o adicional de transferência previsto no artigo 469 da CLT.

O prazo legal e a multa do artigo 477 da CLT podem ser aplicados por analogia eis que complementam a forma de rescisão já prevista na Nova Lei do Contrato de Emprego Doméstico.

Toda a interpretação relativa à aplicação do artigo 19 da Lei Complementar 150/2015 e a aplicação subsidiária da CLT, deve levar em conta a proteção, a maior efetividade, sempre em busca de avanço, consideradas, de forma tópica, as peculiaridades únicas e inerentes ao contrato de emprego.

8 Por exemplo, um empregado doméstico submetido a limpeza de vários banheiros utilizados por muitas pessoas, um empregado de chácara de lazer que utilize produtos com agentes insalubres, um empregado doméstico que trabalho próximo a área com periculosidade, enfim, devemos sempre lembrar que a realidade é mais criativa que o direito e a hermenêutica deve estar sempre pronta a enfrentar os mais diversos casos, máxime em um país com características diversas e extremas entre as regiões.

9 Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953)

3.C. a) MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DESEQUILIBRADO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR PELOS TRANSTORNOS MENTAIS CAUSADOS AOS EMPREGADOS

Autoria: Valéria Rodrigues Franco da Rocha

A constatação de que o mundo se dividiu entre nações desenvolvidas e subdesenvolvidas ou em fase de precário desenvolvimento permitiu que se procurasse uma dimensão dos direitos fundamentais diversa da primeira, centrada nos direitos individuais e da segunda, focada nos direitos sociais. Com efeito, na segunda metade do século XX, buscou-se uma dimensão embasada na fraternidade que extrapola apenas os direitos individuais e coletivos.¹⁰

De fato, “um novo polo jurídico de alforria do homem se acrescenta historicamente aos da liberdade e da igualdade”, de modo que os direitos de terceira dimensão, eivados de enorme carga humanista e universal, emergem enquanto direitos que não visam especificamente a tutelar interesses de um indivíduo, de um grupo ou de um determinado Estado.¹¹

Trata-se de direitos que se destinam ao “gênero humano mesmo, num momento expressivo de sua afirmação como valor supremo em termos de existencialidade concreta”.¹²

Por isso, seu fundamento último está no princípio da solidariedade, em que o valor principal está na ajuda recíproca, seja entre Estados, seja – no âmbito do Estado – entre grupos -, ou, no dentro dos grupos, entre as pessoas.¹³

O meio ambiente equilibrado emerge dessa perspectiva como direito fundamental de terceira geração. Nesse sentido o art. 225 da Constituição, assentado nos seguintes termos:

“Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

É assente na jurisprudência a responsabilidade objetiva do poluidor:

Ementa: RESPONSABILIDADE CIVIL. EXTRAÇÃO DE ARENITO SEM AS CORRESPONDENTES LICENÇAS AMBIENTAIS. ALEGAÇÃO DE AFRONTA AO DIREITO DE DEFESA. PRECLUSÃO TEMPORAL EM RELAÇÃO À NÃO REALIZAÇÃO DE PROVA PERICIAL. IMPRESCRITIBILIDADE DA OBRIGAÇÃO DE REPARAÇÃO DO DANO AMBIENTAL. DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE ECOLOGICAMENTE EQUILIBRADO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO POLUIDOR. AUTONOMIA ENTRE AS ESFERAS CIVIL, PENAL E ADMINISTRATIVA. APELAÇÃO IMPROVIDA. I- A obrigação de reparação do dano ambiental é imprescritível, consoante orientação do Egrégio Superior Tribunal de Justiça. II- A Constituição da República consagra o direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado como interesse difuso das presentes e futuras gerações, prevendo a responsabilidade civil objetiva das pessoas físicas ou jurídicas pela prática de conduta ou atividade lesiva ao meio ambiente, sem prejuízo das respectivas sanções penais e administrativas. III- Nos termos do § 1º, do art. 14, da Lei n. 6.938/81, o poluidor é obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. IV- À responsabilização por danos ambientais, basta a existência da conduta, do dano e do nexo de causalidade entre ambos. V- Preclusão temporal em relação às alegações de afronta ao direito de defesa, dentre outras, decorrentes da ausência de prova pericial. VI - Afirmação falsa nas razões de apelação. VII - Não caracterização de bis in idem em razão de condenação na esfera penal. VIII - Inexistência de elementos a caracterizar condenação em valor excessivo. IX - Apelação improvida. (TRF-3, Apelação Cível AC 100 SP 00001000-15.2005.4.03.6125, Rel. Des. Federal Regina Costa, Sexta Turma, julgamento 18/04/2013, Data de publicação: 18/04/2013)

Trata-se do princípio poluidor-pagador decorrente do art. 3º da Política Nacional de Meio Ambiente (PNMA).

10 BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 13ª ed. SP: Malheiros, 2003, p. 569.

11 BONAVIDES, P. op. cit., p. 569.

12 BONAVIDES, P. op. cit., p. 569.

13 BONAVIDES, P. op. cit., p. 570.

Pois bem. O meio ambiente do trabalho, por sua vez, está tutelado no inciso VIII do art. 200 da Constituição, assim redigido:

Art. 200 Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:
(...)
VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendidos o do trabalho.

Constata-se, desse modo, a expressa previsão constitucional do meio ambiente do trabalho, enquanto direito fundamental.

Ora, um meio ambiente do trabalho desequilibrado é fator que contribui para o desencadeamento de transtornos mentais.

Nesse sentido, transcreve-se trecho de reportagem publicada pela Agência Brasil (grifou-se):

Um estudo da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo (USP) mostrou de que forma os transtornos mentais podem estar ligados a pressões impostas no ambiente de trabalho. Esta é a terceira razão de afastamento de trabalhadores pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O coordenador da pesquisa, o médico do trabalho João Silvestre da Silva-Júnior, trabalha como perito da Previdência Social há seis anos e, tendo observado a grande ocorrência de afastamentos por causas ligadas ao comportamento, decidiu investigar o que tem provocado distúrbios psicológicos.

O cientista notou que a violência no trabalho ocorre pela humilhação, perseguição, além de agressões físicas e verbais e listou quatro razões principais que prejudicam a saúde mental no ambiente corporativo.

A primeira delas é a alta demanda de trabalho. “As pessoas têm baixo controle sob o seu ritmo de trabalho; elas são solicitadas a várias e complexas tarefas”, disse o pesquisador. O outro aspecto são os relacionamentos interpessoais ruins, tanto verticais (com os chefes), quanto horizontais (entre os próprios colegas).

A terceira razão é o desequilíbrio entre esforço e recompensa. “Você se dedica ao trabalho, mas não tem uma recompensa adequada à dedicação. A gente não fala só de dinheiro. Às vezes, um reconhecimento, um elogio ao que você está desempenhando”, explica Silvestre. O último aspecto citado pelo pesquisador é a dedicação excessiva ao trabalho, que também pode afetar a saúde mental.

A pesquisa coletou dados na unidade de maior volume de atendimentos do INSS da capital paulista, a Glicério. Foram ouvidas 160 pessoas com algum tipo de transtorno mental. Silvestre informa que, entre as pessoas que pediram o auxílio doença nos últimos quatro anos, uma média de 10% apresentava algum tipo de transtorno

A presente tese, portanto, visa a reconhecer a responsabilidade objetiva do empregador prevista no Código Civil em seu artigo 927, parágrafo único e tão defendida nas obras do jurista Sebastião Geraldo de Oliveira, pelos danos decorrentes de transtornos mentais sofridos pelos seus empregados quando descumpre o dever de manter um meio ambiente do trabalho equilibrado, eis que com esta conduta o empregador gera riscos à saúde mental de seus trabalhadores.

3.C. b) MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. ÔNUS DA PROVA. CABE AO EMPREGADOR DEMONSTRAR QUE A GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO TEM POR FINALIDADE PREVENIR E EVITAR A OCORRÊNCIA DE TRANSTORNOS MENTAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

Autoria: Marcus Aurelio Lopes

A constatação de que o mundo se dividiu entre nações desenvolvidas e subdesenvolvidas ou em fase de precário desenvolvimento permitiu que se procurasse uma dimensão dos direitos fundamentais diversa da primeira, centrada nos direitos individuais e da segunda, focada nos direitos sociais. Com efeito, na segunda

metade do século XX, buscou-se uma dimensão embasada na fraternidade que extrapola apenas os direitos individuais e coletivos.¹⁴

De fato, “um novo polo jurídico de alforria do homem se acrescenta historicamente aos da liberdade e da igualdade”, de modo que os direitos de terceira dimensão, eivados de enorme carga humanista e universal, emergem enquanto direitos que não visam especificamente a tutelar interesses de um indivíduo, de um grupo ou de um determinado Estado.¹⁵

Trata-se de direitos que se destinam ao “gênero humano mesmo, num momento expressivo de sua afirmação como valor supremo em termos de existencialidade concreta”.¹⁶

Por isso, seu fundamento último está no princípio da solidariedade, em que o valor principal está na ajuda recíproca, seja entre Estados, seja – no âmbito do Estado – entre grupos -, ou, dentro dos grupos, entre as pessoas.¹⁷

O meio ambiente equilibrado emerge dessa perspectiva como direito fundamental de terceira geração. Nesse sentido o art. 225 da Constituição, assentado nos seguintes termos:

“Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Pois bem. O meio ambiente do trabalho, por sua vez, está tutelado no inciso VIII do art. 200 da Constituição, assim redigido:

Art. 200 Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

(...)

VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendidos o do trabalho.

Constata-se, desse modo, a expressa previsão constitucional do meio ambiente do trabalho, enquanto direito fundamental.

Ora, um meio ambiente do trabalho desequilibrado é fator que contribui para o desencadeamento de transtornos mentais.

Nesse sentido, transcreve-se trecho de reportagem publicada pela Agência Brasil (grifou-se):

Um estudo da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo (USP) mostrou de que forma os transtornos mentais podem estar ligados a pressões impostas no ambiente de trabalho. Esta é a terceira razão de afastamento de trabalhadores pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O coordenador da pesquisa, o médico do trabalho João Silvestre da Silva-Júnior, trabalha como perito da Previdência Social há seis anos e, tendo observado a grande ocorrência de afastamentos por causas ligadas ao comportamento, decidiu investigar o que tem provocado distúrbios psicológicos.

O cientista notou que a violência no trabalho ocorre pela humilhação, perseguição, além de agressões físicas e verbais e listou quatro razões principais que prejudicam a saúde mental no ambiente corporativo.

A primeira delas é a alta demanda de trabalho. “As pessoas têm baixo controle sob o seu ritmo de trabalho; elas são solicitadas a várias e complexas tarefas”, disse o pesquisador. O outro aspecto são os relacionamentos interpessoais ruins, tanto verticais (com os chefes), quanto horizontais (entre os próprios colegas).

A terceira razão é o desequilíbrio entre esforço e recompensa. “Você se dedica ao trabalho, mas não tem uma recompensa adequada à dedicação. A gente não fala só de dinheiro. Às vezes, um reconhecimento, um elogio ao que você está desempenhando”, explica Silvestre. O último aspecto citado pelo pesquisador é a dedicação excessiva ao trabalho, que também pode afetar a saúde mental.

14 BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 13ª ed. SP: Malheiros, 2003, p. 569.

15 BONAVIDES, P. op. cit., p. 569.

16 BONAVIDES, P. op. cit., p. 569.

17 BONAVIDES, P. op. cit., p. 570.

A pesquisa coletou dados na unidade de maior volume de atendimentos do INSS da capital paulista, a Glicério. Foram ouvidas 160 pessoas com algum tipo de transtorno mental. Silvestre informa que, entre as pessoas que pediram o auxílio doença nos últimos quatro anos, uma média de 10% apresentava algum tipo de transtorno

Sendo assim, o risco de adoecimento no trabalho é inerente às atividades profissionais, sendo importante identificar em que pedia trabalhador e empregador contribuem para a construção de um meio ambiente de trabalho equilibrado. De tal modo, o transtorno mental relacionado ao trabalho não implica responsabilidade objetiva do empregador, na medida em que não há exposição a risco extraordinário. Repita-se, o risco de adoecimento mental pelo exercício profissional é inerente ao sistema de produção moderno, gerando impactos severos na saúde dos trabalhadores independentemente do tipo de atividade econômica e da organização produtiva adotada.

No entanto, a função social da empresa implica na obrigação geral de todos os empregadores adotarem medidas organizacionais e de gestão de pessoas que tenham por finalidade prevenir ou reduzir o adoecimento mental no local de trabalho. A existência de práticas positivas e proativas para atender a saúde mental dos trabalhadores, exclui a responsabilidade do empregador pelas consequências de eventual adoecimento no trabalho, mas possibilita o incentivo ao investimento em boas práticas e na formação da cultura de prevenção de doenças e promoção da saúde no trabalho, condições indispensáveis ao meio ambiente de trabalho equilibrado.

Nesse sentido, é princípio da política nacional de saúde e segurança no trabalho (PNSST), a precedência das ações de promoção, proteção e prevenção sobre as de assistência, reabilitação e reparação. Portanto, a aplicação de sanções ao empregador deve ser precedido da análise detalhada dos esforços que a corporação adotou e adota para prevenir e evitar o adoecimento no trabalho, valorizando aquelas condutas efetivas e propugnando correções e adaptações, sempre antes das medidas de coerção e reparadoras.

Não se deve perder de vista que o fundamento da nação é a construção de uma sociedade justa e, sobretudo, solidária. E também que a solidariedade social só se obtém por meio da colaboração e do comprometimento consensual de pessoas e empresas, na construção de meio ambiente equilibrado, por isso a ênfase na responsabilidade subjetiva do empregador com ônus da prova quanto às medidas organizacionais adotadas, de modo a que as corporações tenham a devida valorização judicial nas práticas protetivas que, em que pese não estejam discriminadas nos regulamentos de saúde e segurança no trabalho, sejam voluntariamente adotadas pelas empresas.

4.D. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO - AMIANTO - É INCONSTITUCIONAL A LEI Nº 9055/95 QUE AUTORIZA O USO CONTROLADO DO AMIANTO

Autoria: Sandra Mara de Oliveira Dias

O meio ambiente do trabalho é um direito humano fundamental do trabalhador brasileiro nos termos dos artigos 7º, inciso XXII, 196, 200 e 225 da CF. Desse modo, é inconstitucional a Lei nº 9055/95 que autoriza o uso controlado do amianto mesmo em razão de seu efeito nefasto a saúde e a vida do trabalhador.

A exploração do mineral denominado Amianto, extraído de rochas para a fabricação de telhas e caixas de água, tornou-se amplamente explorado em função dos baixos custos, resistência ao calor, durabilidade, propriedades térmicas e acústicas, por exemplo. O amianto, mineral também conhecido como Asbesto pode causar a doença denominada tecnicamente de asbestose ou popularmente conhecida como “pulmão de pedra”.

A nocividade do amianto a saúde já fez com que mais de 50 países o banissem, como por exemplo, União Europeia, Japão, Estados Unidos e os vizinhos Argentina, Chile e Uruguai. O Brasil, no entanto, é um dos 5 maiores produtores de amianto do mundo, ao lado de Rússia, China, Cazaquistão e Canadá.¹⁸

No Brasil o amianto permitido é do tipo “crisólita”, de menor potencial nocivo, porém ainda assim existe o risco e por vezes o adoecimento do trabalhador.

18 <http://verbetes.cetem.gov.br/verbetes/ExibeVerbete.aspx?verid=109>

Em função de a substância ser cancerígena segundo alguns especialistas, não há nível seguro de exposição, logo, qualquer exposição às fibras, desde que quebradas pode oferecer risco a saúde, especialmente do trabalhador, que se expõe habitualmente e por jornadas prolongadas ao risco.

Tal doença se inicia segundo pesquisas, com protocolos inflamatórios em decorrência da exposição prolongada as fibras de amianto, que adentram o sistema respiratório por inalação, em face de textura extremamente fina. Tal quadro inflamatório vai agravando com o decorrer do tempo e em média após em torno de dez anos torna-se “asbestose”, que consiste na perda da capacidade respiratória, podendo, segundo estudos médicos, via mutação celular originar células cancerígenas.

Considerando que ao adentrar no sistema respiratório o amianto se aloja no organismo do empregado, especialmente nos pulmões comprometendo a capacidade respiratória, o organismo não elimina essa substância, logo permanecerá até o final da vida da pessoa no organismo.

A Convenção 162 da OIT devidamente ratificada pelo governo brasileiro tem aplicabilidade imediata no ordenamento jurídico interno e autoriza em seu artigo 10 o banimento do uso do amianto no Brasil.

Com efeito, a Convenção 162 da OIT ratificada pelo governo brasileiro através do Decreto 126/91, segundo Flávia Piovesan, tem hierarquia constitucional porque é um tratado de direito humano está em harmonia com os valores materiais da CF, que tem como base a dignidade da pessoa humana.¹⁹

Mazzuoli reconhece que os tratados internacionais de proteção aos direitos humanos têm força de norma constitucional e aplicação imediata por serem normas definidoras de direitos e garantias fundamentais.²⁰

Quando for necessário para proteger a saúde dos trabalhadores e seja tecnicamente possível, a legislação nacional deverá estabelecer uma ou várias das medidas seguintes:

a) sempre que for possível a substituição do asbesto, ou de certos tipos de asbesto ou de certos produtos que contenham asbesto, por outros materiais ou produtos ou a utilização de tecnologias alternativas, cientificamente reconhecidas pela autoridade competente como inofensivos ou menos nocivos;²¹

O artigo 10 da Convenção 162 da OIT protege e reforça um objetivo da Constituição Federal, ao colocar em primeiro plano a vida e a saúde do trabalhador que trabalha com amianto. Trata-se de norma internacional de direitos humanos que defende a dignidade da pessoa humana ao não expor esse trabalhador a substância cancerígena. O banimento completo do amianto é uma necessidade premente da sociedade brasileira, para preservarmos a vida e a saúde de nossos trabalhadores.

O amianto por ser um produto altamente cancerígeno e causar dano a vida e a saúde do trabalhador deve ter banimento completo no Brasil de acordo com a Constituição que assegura um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado e aplicabilidade do artigo 10 da Convenção 162 da OIT que autoriza a substituição do amianto por outras matérias primas e diante da inconstitucionalidade da Lei 9055/95.

No Brasil, alguns estados-membros já baniram o amianto, através de leis estaduais impugnadas sob o argumento de inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal.

De fato, os estados de São Paulo, Mato Grosso, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro e Pernambuco proibiram o uso do amianto.

Em São Paulo, por exemplo, a Lei Estadual nº 12.684/2007 proíbe a utilização do amianto na fabricação de todo e qualquer produto, como também proíbe aos “órgãos da administração direta e indireta do Estado de São Paulo”, “adquirir, utilizar, instalar, em suas edificações e dependências, materiais que contenham amianto ou outro mineral que o contenha acidentalmente”.

Paradoxalmente, é lícito o transporte de amianto em território paulista. É que a Associação Nacional de Transporte de Cargas e Logística obteve liminar no STF permitindo o transporte de amianto do tipo crisotila (amianto branco) no Estado de São Paulo, em voto do Min. Marco Aurélio, sob o fundamento de que há autorização de Lei Federal (9.055/95).

No Paraná, existem três empresas que utilizam o amianto em seus produtos: Isdralit, Multilit e Eternit.

19 PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 27.

20 MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **O novo parágrafo do artigo 3º da Constituição e sua eficácia**. Brasília, v. 42, n. 167, Jul./set. 2005.

21 Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/convencao-n-162.htm>, acessado em 14.10.2014

No entanto, tramita na Assembleia Legislativa do Estado do Paraná o Projeto de Lei 655/2015 de autoria dos deputados Gilberto Ribeiro e Pastor Edson Praczyk proibindo a utilização do amianto nas indústrias do Estado. O que impede a votação da lei é o forte lobby das indústrias, conforme relata a seguinte notícia:

E o caminho até a aprovação promete não ser fácil, devido ao lobby das empresas que defendem a manipulação e comercialização da substância nociva à saúde. O deputado Stephanes Junior (PSB) é um dos que são contra a proposta. Sem mais nem menos, o deputado atacou a promotora Margaret Matos de Carvalho, defensora do fim do amianto, acusando-a de estar mal intencionada ou mal informada em relação ao amianto, que segundo ele não faz nenhuma para a saúde.²²

A Câmara Municipal de Curitiba, contudo, já aprovava em 7/11/2012, Lei Municipal proibindo a utilização do amianto a partir de 7/11/2015.

Dois são os argumentos das indústrias.

O primeiro de que o amianto não faz mal à saúde.

O segundo de que as leis estaduais são inconstitucionais por contrariarem a Lei Federal Lei 9055/95.

O julgamento das ações diretas de inconstitucionalidade (ADI 3357 e 3937) ajuizadas pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI) foi suspenso em 31/10/2012, quando já tinham votado os relatores Ayres Brito (da 3357) pela constitucionalidade das leis estaduais, e Min. Marco Aurélio (da 3937) pela inconstitucionalidade das leis estaduais.

3.E. TEORIA DO ATO INSEGURO E O PRINCÍPIO DA FALHA SEGURA. ANÁLISE DO ACIDENTE DO TRABALHO A PARTIR DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Autoria: Ana Paula Sefrin Saladini

Teoria do ato inseguro e o princípio da falha segura. A teoria do ato inseguro, por si só, é insuficiente como método de investigação do acidente de trabalho, na medida em que centra a análise exclusivamente no ato isolado do trabalhador. **Princípio da Falha Segura**, por sua vez, considera seguro o sistema capaz de tolerar erros do operador sem ocorrência de acidente e permite que se alastre a compreensão do acidente de trabalho para a organização onde o acidente ocorreu, sem impedir que se atribuam responsabilidades também à vítima que agiu com culpa grave ou dolo.

De acordo com a teoria do ato inseguro “existe uma forma certa ou segura de realizar determinada ação, que seria do conhecimento prévio do operador, e a inobservância dessa forma seria fruto de uma escolha consciente do trabalhador, originada em particularidades do próprio indivíduo e, quiçá, de sua personalidade descuidada, indisciplinada ou negligente” (ENAMAT/2016).

O acidente de trabalho, dessa forma, “seria um evento simples, com origem em uma ou poucas causas, encadeadas de modo linear e determinístico, normalmente falha dos operadores que não observaram as normas de segurança prescritas” (ENAMAT/2016).

Em decorrência, a partir da teoria do ato inseguro, sustenta-se que “o treinamento e a instrução dos trabalhadores era o caminho apontado como mais efetivo para a prevenção” (ENAMAT/2016).

À teoria do ato inseguro, formulam-se diversas críticas:

1. A análise do acidente já tem como ponto de partida a culpa do trabalhador no acidente (80% causados pelos atos inseguros). A conclusão da análise do acidente é, inevitavelmente, pela culpa do trabalhador na gênese do acidente por meio da prática do ato inseguro.
2. Analisa o acidente como fato isolado numa sequência linear. Não se preocupa com o contexto da ocorrência do acidente e da forma como se organiza e se processa o trabalho.
3. Não se preocupa em analisar por que a decisão tomada pelo trabalhador fazia sentido para ele no momento do acidente.

22 www.gazetadopovo.com.br/.../assembleia-acelera-tramite-de-projeto-que-bane-o-amianto-doparana-3rnnx9dxenmx9w2frr09r83w

4. Trata o erro humano como comportamental e não como consequência da situação de trabalho, das pressões e dos recursos disponíveis.
5. Não incentiva a prevenção e, principalmente, o aprendizado organizacional de acidentes. Já que a maioria dos acidentes é causada pelos trabalhadores, não justifica investir na melhoria de equipamentos de segurança, na melhoria das condições de trabalho ou nos sistemas de gestão organizacional.
6. Livra antecipadamente o empregador da culpa sobre o acidente de trabalho, já que o ônus do acidente é sempre do trabalhador pela realização do ato inseguro.
7. Considera como fator mais importante da questão certos traços de personalidade (insegurança, irresponsabilidade, teimosia, valentia, complacência, negligência), conceitos complexos de serem efetivamente medidos (todos sabem o que é, mas é difícil mensurá-los), que tornariam algumas pessoas mais suscetíveis a cometer atos inseguros e causar acidentes.

Ademais, no campo jurídico, a teoria do ato inseguro “induz o examinador à conclusão de que o trabalhador tem pleno controle sobre as ações executadas durante a jornada de trabalho, de sorte que caberia a ele evitar aquelas que redundem em acidentes ou doenças” (ENAMAT/2016).

A teoria do ato inseguro influenciou significativamente a jurisprudência trabalhista, sobretudo quando a decisão se concentra na conduta do acidentado e lhe atribui a responsabilidade pelo infortúnio, com o fundamento na culpa exclusiva da vítima, mesmo havendo descumprimento pelo empregador de normas que eliminariam os riscos:

ACIDENTE DE TRABALHO COM MORTE. CULPA DO EMPREGADOR NÃO COMPROVADA. INDENIZAÇÕES INDEVIDAS. A ausência de prova de que a reclamada (na pessoa do electricista ou de outro preposto) tenha ordenado ao de cujus a realização da fixação da tomada, conduzem à conclusão de que o reclamante, motu proprio, tomou a iniciativa de, na ausência do electricista, fixar a tomada, sem utilizar equipamentos adequados, e sem conhecimento técnico suficiente para execução da tarefa, praticando, assim, o que a doutrina e jurisprudência convencionaram chamar “ato inseguro”. Se o empregado, agindo de forma insegura, como é o caso dos autos, provoca com sua conduta acidente de trabalho, não há como responsabilizar o empregador, diante da culpa exclusiva da própria vítima quanto ao sinistro. Nesse contexto, tenho que a prova dos autos aponta para a existência de culpa exclusiva da vítima na ocorrência do acidente, não sendo cabível o deferimento de indenização reparatória. Sentença que se confirma”. TRT-PR-99502-2005-089-09-00-9-ACO-42571-2012 - 4A. TURMA - Relator: MÁRCIA DOMINGUES - DEJT em 18-09-2012.

Em oposição ao ato inseguro foram formulados outros métodos de abordagem de acidentes de trabalho, em especial, o “da engenharia” e a “organizacional”.

A concepção da engenharia “ênfatiza a quantificação da probabilidade de eventos ou aspectos associados a falhas de concepção ensejando o surgimento de propostas de sistemas de gestão de segurança e da saúde no trabalho e de melhoria das interfaces de troca de informações. Já a concepção organizacional, considera-se que “o erro é muito mais consequência do que causa e que suas origens estariam em condições latentes, incubadas na história do sistema” (ENAMAT/2016).

Por outro lado, denomina-se “árvore de causas”, a técnica de análise de acidentes que possui “como um de seus principais pilares de sustentação o conceito de variação”, no sentido de que se deve dar ênfase à “novação de trabalho real, e não em normas, regras ou presunções”. Explicar-se-iam, sob essa perspectiva “comportamentos humanos aparentemente irracionais ou inusitados quando olhados sem a ‘perspectiva do nativo’, ou seja, a compreensão daqueles que vivem o cotidiano do sistema” (ENAMAT/2016).

Tem-se, ainda, o modelo psico-organizacional de Llory, segundo o qual, “o acidente é apontado como potencialmente revelador de aspectos da história da organização, sobretudo daqueles relacionados às suas origens, que estava incubados ou adormecidos”. “A dimensão subjetiva é reconhecida tanto em nível individual, quanto no das relações horizontais e verticais estabelecidas historicamente nas situações de trabalho”. Reconhece-se, no entanto, a importância da compreensão de aspectos técnicos presentes em acidentes, embora sejam insuficientes para a verdadeira compreensão do evento (ENAMAT/2016).

Constata-se, desse modo, a existência de dois sistemas relativos à análise dos acidentes de trabalho: o primeiro que investiga o ato isolado do trabalhador; o segundo que busca analisar na concepção e na organização do trabalho as causas do evento.

Como forma de se encontrar uma alternativa para os sistemas referidos, foi reconhecido o **Princípio da Falha Segura**, segundo o qual se considera seguro o sistema capaz de tolerar erros do operador sem ocorrência de acidente”.

Esse parece ser, inclusive, o sentido do art. 184 da CLT, segundo o qual:

Art.184 - As máquinas e os equipamentos deverão ser dotados de dispositivos de partida e parada e outros que se fizerem necessários para a prevenção de acidentes do trabalho, especialmente quanto ao risco de acionamento acidental.

É possível concordar com essa conclusão a partir do princípio de que o ser humano é falível e o planejamento do trabalho deve considerar essa condição. No entanto, esse princípio, a meu ver, não afasta, obrigatoriamente, em todos os casos, a culpa exclusiva da vítima. Vale dizer, ainda que o empregador adote todas as medidas de proteção e segurança no trabalho e organize o trabalho para tolerar o erro humano, ainda assim é possível a culpa exclusiva da vítima, ou, ao menos a culpa concorrente.

Nesse sentido:

ACIDENTE DO TRABALHO. LIMPEZA DE MÁQUINA SEM O DEVIDO TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO A QUE SE REFERE A NR-12. AMPUTAÇÃO DE QUATRO DEDOS DA MÃO ESQUERDA DO TRABALHADOR. PRINCÍPIO DA FALHA SEGURA. NÃO CONFIGURAÇÃO DA CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. Não pode o empregador pretender eximir-se da responsabilidade em indenizar o empregado que sofreu lesão decorrente de acidente do trabalho em face da adoção de procedimento inadequado quando fica patente nos autos a sua inexperiência para a realização da atividade, bem como a ausência de treinamento específico e suficiente, nos termos estabelecidos pela NR-12. O contraponto da teoria que legitima o “ato inseguro” reside na compreensão de que “os processos de trabalho são concebidos, projetados e executados de modo a suportar, como naturais, as falhas humanas” (Rodolfo Andrade Gouveia Vilela Machado). SC- TRT-12 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: RO 00003867720135120046 SC 0000386-77.2013.5.12.0046, Rel. Viviane Colucci, Pub. 26/08/2016.

3.F. PAGAMENTO SIMULTÂNEO DE ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE, POSSIBILIDADE

Autoria: Thiago Mira de Assumpção Rosado

Pagamento simultâneo de adicionais insalubridade entre si e de adicional de insalubridade com periculosidade. Possibilidade. Controle de constitucionalidade e/ou convencionalidade do art. 193, §2º, CLT e à regulamentação do art. 3º, NR-15 (art. 11, b) à luz dos artigos 7º, XXII, 200, VIII e 225, CRFB/88 e Convenções 148 e 155, OIT.

O direito ao meio ambiente equilibrado, incluindo o do trabalho, foi alçado ao patamar de fundamental pela Carta Magna (artigos 200, VIII e 225, CRFB/88), sendo o empregador responsável pela segurança e higidez física e mental dos trabalhadores, conforme expressa disposição dos artigos 7º, XXII, CRFB/88 e 157 e 167, ambos da CLT.

Nesta seara, diante da existência de agentes insalubres e perigosos, instituiu-se o pagamento de adicionais, reputados como espécie de salário-condição, de maneira a tornar mais oneroso o exercício do trabalho nestas circunstâncias mais gravosas, com fundamento nos artigos 193 e 195 do texto consolidado.

Não obstante a finalidade precípua de proteção do empregado e estimulação à redução dos riscos inerentes ao labor, há situações em que o trabalhador está submetido a mais de um agente insalubre e/ou, também, ao agente de periculosidade, situações em que, ao menos do ponto de vista literal da CLT e respectiva regulamentação, deveria optar pelo adicional que lhe fosse mais benéfico, vedando, assim, a acumulação entre dois adicionais de insalubridade (NR 15) e entre adicional de periculosidade e insalubridade (art. 193, §2º, CLT), entendimento que, lastreado em interpretação literal dos preceitos, vem prevalecido jurisprudencialmente.

Em contrapartida, há diretriz diametralmente oposta no sentido de que, na realidade, seria possível a cumulação, de modo a admitir, assim, não só a percepção de mais de um adicional de insalubridade, mas também do que diz respeito ao contato com agente de periculosidade, independentemente de opção ou análise de qual seria o mais benéfico.

Tal posicionamento se justifica pelo fato de que o Brasil ratificou a C. 155, OIT, no ano de 1994, norma internacional que assumiu internamente o caráter de supralegal, conforme já decidido pelo E. STF, ou seja, hierarquicamente superior ao artigo 193, §2º, CLT e à regulamentação do art. 3º, NR-15, e que dispõe, no artigo 11, b, a necessidade de consideração simultânea dos riscos a que se submete o trabalhador, inclusive seus agentes.

Nesta toada, o texto consolidado, no particular, seria considerado revogado, na medida em que não teria passado pelo controle de convencionalidade (compatibilidade vertical com os tratados internacionais sobre direitos humanos) imposto pelo ingresso da C. 155 no ordenamento pátrio, mas e mesmo que assim não fosse, também não se sustentaria pelo fato de que, na seara laboral, o critério hierárquico normativo difere do clássico piramidal de Kelsen, admitindo-se aplicável aquela que for mais favorável, como desdobramento do princípio da proteção, que no caso é a do pacto internacional já mencionado.

Em reforço à tese ora defendida, ainda, deve-se destacar que o texto consolidado, em que pese a imprecisão semântica da expressão “deverá optar”, sequer se sustenta diante dos artigos 1º, III, e 7º, XXII, CRFB/88, não sendo a interpretação mais justa e equânime aquela em que, mesmo diante da proteção à dignidade humana, ao valor social do trabalho e à necessária redução dos riscos a ele inerentes proponha que o empregado deva optar, ou então se limitar ao pagamento do adicional mais vantajoso, o que, em outras palavras, resume a própria proteção a apenas um dos agentes que incidem sobre sua saúde.

Assim sendo, seja por não terem sido o artigo 193, §2º, da CLT e, de consequência, a limitação do art. 3º, da NR 15, recepcionados pela nova ordem constitucional, ou porque não passam pelo controle de convencionalidade imposto pela ratificação da C. 155, OIT, entendo indevida toda e qualquer forma de limitar a percepção cumulada de adicionais pelo trabalho em condições de risco, tanto entre adicionais de insalubridade ou entre o adicional de periculosidade e de insalubridade.

Esta proteção, deste modo, além de isonômica em relação à possibilidade de cumulação de outros adicionais, como o de hora extraordinária e de labor noturno, sobre os quais não há qualquer vedação ou controvérsia legal, valoriza a dignidade humana, o valor social que representa o trabalho e confere a máxima efetividade aos direitos fundamentais, interpretando o texto consolidado à luz não só do princípio da proteção, mas também dos preceitos constitucionais e convencionais vigentes no país, e não o contrário.



4ª Comissão Temática

Temas Institucionais

Debatedor

Carlos Alberto Lontra

4.A. PESQUISA PESSOAL E PATRIMONIAL. ORDEM DE PROTESTO EXTRAJUDICIAL. ESGOTAMENTO. DEVER DO JUIZ

Autoria: Cássio Colombo Filho

4.B. TURMA RECURSAL AVANÇADA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ EM LONDRINA

Autoria: Luiz Eduardo Gunther e Fabrício Nicolau dos Santos Nogueira

4.C. GRAVAÇÃO DE DEPOIMENTOS EM ÁUDIO E VÍDEO - PJE - MÍDIAS - ARMAZENAMENTO DE DOCUMENTOS - RESOLUÇÃO Nº 105/2010

Autoria: Paulo José Oliveira de Nadai

4.D. DESTINAÇÃO DE MULTAS E INDENIZAÇÕES ESTABELECIDAS EM AÇÕES COLETIVAS. FUNDO ESPECIAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PARANÁ - FUEMP. TRANSPARÊNCIA DA UTILIZAÇÃO DO RECURSO PÚBLICO

Autoria: Ricardo Tadeu Marques da Fonseca

4.E. PRECEDENTES JURISPRUDENCIAIS. DEMOCRATIZAÇÃO E DIVULGAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA. PARTICIPAÇÃO EFETIVA DO PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO. INCLUSÃO DE REPRESENTANTES DOS JUÍZES TITULARES E DOS JUÍZES SUBSTITUTOS NA COMISSÃO DE JURISPRUDÊNCIA PARA PARTICIPAÇÃO OPINATIVA

Autoria: Cássio Colombo Filho

4.A. PESQUISA PESSOAL E PATRIMONIAL. ORDEM DE PROTESTO EXTRAJUDICIAL. ESGOTAMENTO. DEVER DO JUIZ

Autoria: Cássio Colombo Filho

EXECUÇÃO DE OFÍCIO COM ESGOTAMENTO DOS MEIOS DE PESQUISA PESSOAL E PATRIMONIAL E ORDEM DE PROTESTO EXTRAJUDICIAL. **DEVER DO JUIZ DO TRABALHO. LIMITAÇÃO EM CASOS QUE ACARRETEM PERDA DE ESCALA OU DIFICULDADES PELA DEMORA E MEIOS UTILIZADOS NAS RESPOSTAS. UTILIZAÇÃO DISCRICIONÁRIA DO MAGISTRADO PARA UTILIZAÇÃO DO SIMBA E DE OBTENÇÃO DE EXTRATOS BANCÁRIOS VIA BACEN JUD.**

O juiz do trabalho sempre teve incoação na execução conforme expressa previsão do art. 878 da CLT.

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.

Após a regulamentação da Lei 10035/2000, **a faculdade do juiz do trabalho promover a execução ex officio converteu-se em dever**, por expressa disposição do art. 836, Parágrafo único, da CLT:

Parágrafo único - Serão executados *ex officio* os créditos previdenciários devidos em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo.

O CPC em vigor reforçou este dever estendendo-o a todos os juízes, acrescentando seus poderes ao dispor no art. 139: *O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe (...) IV - determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária; (...), e para auxiliá-lo no exercício de tal mister autorizou-o expressamente a valer-se dos meios eletrônicos de indisponibilização de patrimônio:*

Art. 854. Para possibilitar a penhora de dinheiro em depósito ou em aplicação financeira, o juiz, a requerimento do exequente, sem dar ciência prévia do ato ao executado, determinará às instituições financeiras, por meio de sistema eletrônico gerido pela autoridade supervisora do sistema financeiro nacional, que torne indisponíveis ativos financeiros existentes em nome do executado, limitando-se a indisponibilidade ao valor indicado na execução.

Para desmascarar o executado que tenta se esgueirar entre “laranjas”, pessoas jurídicas interpostas, “empresas de prateleira”, ou informações falsas o juiz do trabalho pode localizá-lo consultando os cadastros do: Serviço Federal de Processamento de Dados – **SERPRO**; Cadastro Nacional de Empresas – **CNE**; Companhia Paranaense de Energia - **COPEL**; Sistema de Informações Eleitorais – **SIEL**, Banco de Dados da Receita Federal – **INFOJUD**; Restrições Judiciais Sobre Veículos Automotores - **RENAJUD**; Cadastro dos Clientes do Sistema Financeiro – **BACEN CCS**, Junta Comercial do Estado do Paraná – **JUCEPAR**; Informações de Segurança Pública, Justiça e Fiscalização – **INFOSEG**; e, Serviço de Ofício Eletrônico – **E-OFFÍCIO**, além de acesso aos cadastros de operadoras telefônicas e de pesquisas nas redes sociais (**facebook, Instagram, Youtube, linkedin**), e nos inúmeros sites de busca da internet (**google, achei.com, escavador**) entre outros.

Em tais consultas apenas se buscam informações para identificação e localização do executado, ou seja, seus resultados ainda não envolvem quebra de sigilo fiscal e bancário, e as respostas obtidas podem ser juntadas nos autos, com consulta franqueada às partes e seus procuradores, salvo se o juiz percebe que há investigação em outros órgãos como a Polícia Federal e Procuradoria da República, para evitar comprometer seu resultado.

Se a resposta for negativa em um dos órgãos consultados, deve ser tentada consulta aos demais, mesmo que se refiram ao mesmo banco de dados, pois já foram detectados casos em que o **SERPRO** foi inexitoso, mas a parte foi encontrada via **INFOJUD**.

Outra alternativa de alguma eficácia consiste na busca à **Controladoria-Geral da União – Portal da Transparência**, acessível a qualquer cidadão, no qual se consultam os pagamentos efetuados pelo Poder Público em razão de contratos administrativos, normalmente celebrados com prestadoras de serviços.

Além das consultas cadastrais, a mora do executado justifica medidas de arresto de seus bens (CLT, art. 883) e consequente quebra de seu sigilo bancário e fiscal, para localização e apreensão de seu patrimônio.

Os convênios com instituições bancárias, Fazenda, e entidades notariais com acessos eletrônicos, ao mesmo tempo em que auxiliam na procura do executado, também já indisponibilizam os bens que forem encontrados. São eles: o acesso ao Banco Central do Brasil que envia ordens aos demais bancos via **BACEN JUD**, no qual se apreendem ativos financeiros; Cadastro Nacional de Indisponibilidade de Bens – **CNIB** dirigido aos Cartórios de Registro de Imóveis; e requisição das Declarações referentes ao imposto sobre a renda **DIRPF** e sobre Operações Imobiliárias – **DOI**, via **INFOJUD**, cujos resultados já demandam mais cuidado ou restrição de acesso às partes e procuradores respectivos apenas, ante a quebra de sigilo que representam.

Todos os convênios aqui mencionados geram respostas imediatas ou em até 48 horas.

Aqui cabe uma observação no sentido de que atualmente há dificuldade no acesso à Declaração do Imposto sobre a Renda de Pessoa Jurídica, pois a Receita Federal está alterando seu banco de dados, e os acessos passam a se dar via Sistema Público de Escrituração Federal – **SPED**, no qual as empresas são obrigadas a manter sua Escrituração Contábil Digital – **ECD** e Escrituração Contábil Fiscal – **ECF**, e o acesso aos mesmos ainda está sendo estruturado.

Capítulo à parte é do convênio Sistema de Informação de Movimentações Bancárias – **SIMBA**, obtido junto à Procuradoria Geral da República, no qual se tem acesso a todas as operações financeiras, inclusive de Cartões de Crédito, Contas internas, e aplicações financeiras em geral.

A eficácia do **SIMBA** é inversamente proporcional à demora na obtenção de resposta - no mínimo 40 dias, e quantidade de informações que demandam alguma afinidade com auditoria, pois o número de documentos obtidos geralmente é enorme, pelo que a consulta a tal convênio fica circunscrita àqueles casos que não representem “perda de escala”, ou seja, a execução custe mais caro aos cofres públicos que seu resultado.

Por envolverem confidencialidade, apenas os documentos que indicarem patrimônio apesado devem ser revelados às partes, para preservação da privacidade do executado, mesmo sendo ele um descumpridor da ordem judicial para satisfação do direito material buscado no processo.

Logo, o **SIMBA** não é recomendado para dívidas de pequena expressão financeira, pois nesse caso “o molho sai mais caro que o peixe”, assim como a obtenção de extratos bancários via **BACEN JUD**, cuja resposta vem em documentos físicos e demora cerca de 30 dias.

A utilização de tais meios eletrônicos é recomendada nas “Normas Procedimentais na Fase de Execução” da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, cujo dispositivo segue transcrito:

Art. 76. Cabe ao juiz na fase de execução: (...)

III – determinar a revisão periódica dos processos em execução que se encontrem em arquivo provisório, com a execução suspensa, a fim de renovar providências coercitivas, por meio da utilização dos Sistemas **BACEN JUD**, **INFOJUD**, **RENAJUD** e **SIMBA**, valendo-se, se for o caso, da aplicação subsidiária dos arts. 772 a 777 do CPC;

Por outro lado, o protesto extrajudicial do título deve ser promovido *ex officio* conforme previsão expressa do art. 528, parágrafo 3º, do CPC.

Art. 528. No cumprimento de sentença que condene ao pagamento de prestação alimentícia ou de decisão interlocutória que fixe alimentos, o juiz, a requerimento do exequente, mandará intimar o executado pessoalmente para, em 3 (três) dias, pagar o débito, provar que o fez ou justificar a impossibilidade de efetuá-lo.

§ 1º Caso o executado, no prazo referido no caput, não efetue o pagamento, não prove que o efetuou ou não apresente justificativa da impossibilidade de efetuá-lo, o **juiz mandará protestar o pronunciamento judicial**, aplicando-se, no que couber, o disposto no art. 517.

4.B. TURMA RECURSAL AVANÇADA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ EM LONDRINA

Autoria: Luiz Eduardo Gunther e Fabrício Nicolau dos Santos Nogueira

TURMA RECURSAL AVANÇADA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ. A criação de uma Turma Recursal no Município de Londrina, com competência recursal sobre a jurisdição das Varas do Trabalho de Londrina, Apucarana, Arapongas, Bandeirantes, Cambé, Cornélio Procópio, Jacarezinho, Jaguariaíva, Rolândia, Santo Antônio da Platina e Wenceslau Braz cumpre a finalidade do art. 115, §2º da Constituição, em especial, “assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo”.

A Emenda Constitucional nº 45/2004 inseriu no art. 115 da Constituição o § 2º assim redigido:

§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo.

Com efeito, a norma constitucional citada visa à concretização de importantes valores constitucionais, como a duração razoável do processo, a celeridade de sua tramitação (art. 5º, LXXVIII), como também a democratização do Poder Judiciário, na medida em que aproxima o jurisdicionado do órgão recursal, além permitir a efetiva participação de um maior número de advogados nos julgamentos dos recursos. Além do mais, a descentralização dos Tribunais representa inequívoca redução de custos às partes, visto que evita deslocamentos até a Capital, sede do Tribunal.

Propõe-se a criação de uma Turma Recursal no Município de Londrina com competência recursal sobre a jurisdição das Varas do Trabalho de Londrina, Apucarana, Arapongas, Bandeirantes, Cambé, Cornélio Procópio, Jacarezinho, Jaguariaíva, Rolândia, Santo Antônio da Platina e Wenceslau Braz. Esses municípios possuem jurisdição sobre aproximadamente de um milhão de pessoas, ou seja, em torno de 10% da população de todo o Estado do Paraná.

Justifica-se a escolha de Londrina como sede da Turma Recursal, por se tratar da segunda cidade do Estado em população (412.894), em número de Varas do Trabalho (8) e em número de processos trabalhistas (10.926 ações distribuídas em 2015).

Para se ter uma ideia comparativa, a terceira cidade do Estado em população, número de Varas do Trabalho e processos trabalhistas é Maringá, com, respectivamente, 267.878 habitantes, 5 Varas do Trabalho e 8.349 ações distribuídas em 2015.

Não justificaria a instalação de uma Turma Recursal no interior do Estado apenas para atender os jurisdicionados de uma única cidade, por mais importante que fosse.

Por isso, entende-se necessário que um maior número de municípios seja compreendido pela competência recursal da nova Turma. E o critério proposto para a escolha desses municípios é o topográfico, ou seja, a facilidade de acesso dos jurisdicionados e advogados até Londrina, seja em razão da distância, seja em razão das condições das estradas.

Pode-se afirmar, sem receio de erro, que os Municípios acima referidos atendem esse requisito. Observe-se, desde logo, os Municípios de Cambé, Rolândia, Porecatu e Arapongas que se encontram na Região Metropolitana de Londrina.

Outras cidades como Apucarana, por exemplo, distam apenas 53 quilômetros, Santo Antônio da Platina, 158, Jacarezinho, 153, Wenceslau Braz, 218 e a mais distante, Jaguariaíva, 263.

No tocante aos custos para a instalação da Turma Recursal seriam mínimos. Com efeito, toda a estrutura administrativa - gabinetes e secretaria - não seria transferida para Londrina, o que é perfeitamente possível, na medida em que todos os processos em grau de recursos encontram-se digitalizados. Assim, o único custo seria a instalação de uma sala de sessões, o que poderia ser viabilizado com convênios com a Prefeitura de Londrina ou com a OAB.

Em outras palavras, os benefícios aos jurisdicionados justificariam eventual custo financeiro.

O Tribunal do Trabalho pioneiro na aplicação do art. 115, §2º da Constituição é o de Minas Gerais que em dezembro de 2007 instalou a Turma Descentralizada Recursal com competência para julgar recursos

oriundos das Varas do Trabalho de Juiz de Fora, Barbacena, Cataguases, Muriaé, Ponte Nova, São João Del Rei e Ubá.

De acordo com o Desembargador José Miguel de Campos vários são os fatores que justificam a criação da Turma Recursal Descentralizada:

Dados estatísticos demonstram que a Turma recursal que se pretende realocar em Juiz de Fora é fator de democratização do Poder Judiciário, pois aproxima o jurisdicionado do órgão prolator da decisão, permite a participação de seus patronos no julgamento dos recursos, diminui os gastos das partes com o litígio, traduzindo, ao final, tempestividade da tutela jurisdicional pelo uso racional do processo pelo juiz.

A média de julgamento anual de uma das Turmas do Eg. TRT Mineiro é de 6.609,625 processos. E a jurisdição designada para a Turma a ser descentralizada apresenta média de 6.634 recursos anualmente interpostos, número que já justifica o deslocamento, máxime se considerada a demanda reprimida local face à distância do órgão de jurisdição.

Trata-se de população jurisdicionada de 2.815.913 habitantes, de grande representatividade no âmbito estadual. A distância dos Municípios sede das Varas para a Capital, somadas, é de aproximadamente 2.798 Km, enquanto deles para Juiz de Fora a distância somada é de aproximadamente 1.637 Km, implicando economia de deslocamento de 1.161 Km.

E cumpre observar que a GRANDE MAIORIA das cidades sedes de Varas do Trabalho da região em destaque (oito das dez) estão MAIS PRÓXIMAS de sede da Turma Recursal que se pretende instalar (Juiz de Fora) do que da sede do Eg. Tribunal Regional (Belo Horizonte). Há apenas duas exceções, com 12 e 26 quilômetros a mais, o que comprova EFETIVAMENTE A APROXIMAÇÃO DO JURISDICIONADO AO ÓRGÃO JULGADOR, concretizando democratização e acesso inspiradores da vontade do constituinte reformador.²³

Insta salientar que em agosto de 2014, após audiência pública na Câmara de Vereadores de Juiz de Fora, foi feita consulta pública sobre a permanência da Turma Recursal tendo o seguinte resultado (grifou-se):

Com um total de 621 votos a favor e 597 contra, foi aprovada a existência da Turma Recursal do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região instalada em Juiz de Fora. O resultado levou em consideração os votos computados em trânsito.

A consulta pública votada por advogados de Juiz de Fora e região foi convocada pela OAB mineira e realizada no dia 6 deste mês.

Em Juiz de Fora a votação aconteceu no Fórum e na Justiça do Trabalho. Também participaram as cidades de Abre Campo, Além Paraíba, Barbacena, Barroso, Bicas, Carandaí, Carangola, Cataguases, Juiz de Fora, Leopoldina, Lima Duarte, Mar de Espanha, Muriaé, Ponte Nova, Rio Casca, Rio Pomba, Santos Dumont, São João Del Rey, São João Nepomuceno, Ubá, Viçosa e Visconde do Rio Branco.

Em todas essas cidades, o local de votação foi indicado pelo presidente da subseção. Tiveram direito a participação todos os advogados inscritos e ativos das subseções que alcançam a área de atuação das Varas do Trabalho. A consulta pública foi facultativa e cumpre a determinação do Egrégio Conselho Pleno, em sessão realizada no dia 24 de março deste ano.²⁴

Além de Minas Gerais, apenas o TRT da Bahia adotou experiência semelhante.

O Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, após celebrar convênio com a Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Bahia (OAB-BA) definiu, em 12/12/2014 as diretrizes para a implantação das Turmas Itinerantes. Serão, no mínimo, quatro sessões por ano no interior do estado, sendo pelo menos uma delas em Itabuna, Barreiras, Porto Seguro e Vitória da Conquista, que receberão os processos oriundos das demais Varas do Trabalho daquelas regiões.²⁵

23 https://www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/17_descentralizacao_turma_recurсал.pdf (Acesso em 26/08/2016).

24 <http://www.juizdefora-oabmg.org.br/noticias/exibir/1702/Divulgado-resultado-de-consulta-publica-sobre-instalacao-de-Turma-Recursal-do-TRT-em-Juiz-de-Fora.html> (Acesso em 25//08/2016).

25 http://www5.tjba.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=94069:presidente-do-tjba-parabeniza-trt-da-5-regiao-e-tjpe-pela-descentralizacao-do-2-grau&catid=55&Itemid=202 (Acesso em 26/08/2016).

4.C. GRAVAÇÃO DE DEPOIMENTOS EM ÁUDIO E VÍDEO - PJE - MÍDIAS - ARMAZENAMENTO DE DOCUMENTOS - RESOLUÇÃO Nº 105/2010

Autoria: Paulo José Oliveira de Nadai

GRAVAÇÃO DE DEPOIMENTOS EM ÁUDIO E VÍDEO - PJE-MÍDIAS. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região desenvolverá repositórios de mídias para armazenamento de documentos de som e imagem, inclusive os decorrentes da instrução do processo - gravados através do sistema PJE-MÍDIAS desenvolvido pelo CNJ -, conforme art. 1º, § 1º, da Resolução nº 105/2010, com redação dada pela Resolução 222/2016 também do CNJ.

A Justiça do Trabalho do Paraná foi, no Brasil, pioneira na utilização da gravação em áudio e vídeo dos depoimentos das partes e testemunhas, pois a primeira experiência registrada ocorreu em 2006, na 9ª Vara do Trabalho de Curitiba. Posteriormente, com investimento do TRT-9ª, desenvolveu-se com expertise própria o sistema denominado Fidelis que aprimorou a maneira de gravar e, sobretudo, de acesso aos depoimentos, tornando-se instrumento de fácil utilização. Tanto é que, em 2010, o TRT recebeu o prêmio Innovare que reconhece as práticas inovadoras do Judiciário nacional.

Mesmo assim, não foi permitido que todos os magistrados do trabalho paranaenses interessados pudessem utilizá-lo, ante a resistência de setores do TRT, para os quais o acesso aos depoimentos gravados dificultava demasiadamente o trabalho dos gabinetes.

Essa resistência não apenas limitou o acesso dos juízes ao Fidelis, como também engessou os investimentos na manutenção do sistema e no portal de acesso às gravações, o que fez com que ele se tornasse incompatível com programas utilizados, por exemplo, no PJE-JT.

Ademais, o Fidelis tinha fácil operacionalização no SUAP que foi definitivamente substituído pelo PJE-JT a partir de fevereiro/2016 para processos novos.

De qualquer forma, com a promulgação do CPC/2015, o art. 366, § 5º, do CPC expressamente autorizou a integral gravação da audiência:

§ 5º. A audiência poderá ser integralmente gravada em imagem e em áudio, em meio digital ou analógico, desde que assegure o rápido acesso das partes e dos órgãos julgadores, observada a legislação específica

O CNJ, atento às alterações legislativas que autorizam a gravação de depoimentos em áudio e vídeo, celebrou com o TRT-9ª, em 31/7/2015, termo de cooperação que prevê parceria entre os órgãos para o desenvolvimento do Sistema Nacional de Gravação Audiovisual de Audiências.

Em decorrência, o CNJ desenvolveu sistema denominado PJE-MÍDIAS que se encontra apto para realizar gravações de depoimentos, compatível com qualquer sistema de processo eletrônico e já está sendo utilizado experimentalmente em diversas unidades judiciárias do Brasil, sendo que no Paraná, na 9ª e 17ª Vara de Curitiba, e 6ª de Londrina.

Pois bem. Um crucial problema, porém, pode inviabilizar a utilização do PJE-MÍDIAS pela totalidade dos magistrados paranaenses: o armazenamento dos documentos de som e imagem.

Com efeito, o CNJ editou em 13/5/2016, a Resolução nº 222 que realizou algumas alterações na Resolução nº 105/2010. Dentre essas alterações está a possibilidade de tanto os tribunais quanto o CNJ “desenvolver repositórios de mídias para armazenamento de documentos de som e imagem, inclusive os decorrentes da instrução do processo” (§ 1º do art. 1º).

Considerando-se que o CNJ, inicialmente, centralizou o armazenamento dos arquivos gravados através do PJE-MÍDIAS, provavelmente terá dificuldade de armazenar a totalidade dos arquivos enviados por todos usuários do Brasil, dada a quantidade de espaço virtual necessário e a grande quantidade de dados a serem transmitidos por todos os órgãos judiciários nacionais.

Portanto, com vistas a viabilizar a utilização do PJE-MÍDIAS por todos os Juízes do Trabalho paranaenses interessados, a presente tese é no sentido de que o TRT-9ª disponibilize, conforme §1º do art. 1º da Resolução 105/2010 espaço para armazenamento dos arquivos em vídeo e áudio gravados pelas Varas do Trabalho do Paraná.

4.D. DESTINAÇÃO DE MULTAS E INDENIZAÇÕES ESTABELECIDAS EM AÇÕES COLETIVAS. FUNDO ESPECIAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PARANÁ - FUEMP. TRANSPARÊNCIA DA UTILIZAÇÃO DO RECURSO PÚBLICO

Autoria: Ricardo Tadeu Marques da Fonseca

DESTINAÇÃO DE MULTAS E INDENIZAÇÕES ESTABELECIDAS EM AÇÕES COLETIVAS. FUNDO ESPECIAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PARANÁ - FUEMP. TRANSPARÊNCIA DA UTILIZAÇÃO DO RECURSO PÚBLICO. Recomenda-se aos magistrados do trabalho do Paraná que, ao condenar as empresas a pagar multas e/ou indenizações determinem que os valores sejam depositados em conta administrada pelo Fundo Especial do Ministério Público do Estado do Paraná - FUEMP.

O art. 13 da Lei nº 7347/85 - que disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências - dispõe:

Art. 13. Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados.

No âmbito trabalhista, esse fundo a que se refere a lei supra referida, por aplicação analógica, é o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), criado pela Lei 7.998/90 que se presta ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico.

Ante a dificuldade de o referido fundo atender à finalidade prevista em lei, de reconstituir os bens lesados, reconheceu-se durante a 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, 2007, outra alternativa, conforme o Enunciado nº 12, assim redigido (grifou-se):

“AÇÕES CIVIS PÚBLICAS. TRABALHO ESCRAVO. REVERSÃO DA CONDENAÇÃO ÀS COMUNIDADES LESADAS. Ações civis públicas em que se discute o tema do trabalho escravo. Existência de espaço para que o magistrado reverta os montantes condenatórios às comunidades diretamente lesadas, por via de benfeitorias sociais tais como a construção de escolas, postos de saúde e áreas de lazer. Prática que não malfeire o artigo 13 da Lei 7.347/85, que deve ser interpretado à luz dos princípios constitucionais fundamentais, de modo a viabilizar a promoção de políticas públicas de inclusão dos que estão à margem, que sejam capazes de romper o círculo vicioso de alienação e opressão que conduz o trabalhador brasileiro a conviver com a mácula do labor degradante. Possibilidade de edificação de uma Justiça do Trabalho ainda mais democrática e despida de dogmas, na qual a responsabilidade para com a construção da sociedade livre, justa e solidária delineada na Constituição seja um compromisso palpável e inarredável.” (Enunciado nº 12 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho de 2007)

No entanto, esse entendimento tem gerado alguns problemas.

Recentemente o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná enviou ofício noticiando que o Ministério Público Federal estava investigando atuação de “lobistas” junto a servidores e magistrados da Justiça do Trabalho do Paraná relativa à destinação de multas e indenizações fixadas em ações coletivas propostas pelo Ministério Público do Trabalho.

Tomou-se ciência, posteriormente, de procedimento investigatório junto ao Ministério Público Estadual em que seapura recebimento por “lobistas” de comissões por terem conseguido destinação específica dos referidos valores.

Percebe-se a existência de pessoas sem escrúpulos transitando pelos corredores dos Fóruns Trabalhistas e do Tribunal cuja finalidade é conseguir que os valores referidos sejam destinados para entidades que as contratam, mediante comissão, para tal finalidade.

Ocorre, no entanto, que não existe qualquer fiscalização sobre a utilização desses valores, por mais séria que possa ser a entidade.

Ou seja, as entidades que muitas vezes recebem milhões de reais não prestam contas de onde dinheiro é aplicado.

No entanto, o Ministério Público Federal tem entendimento de que se trata de dinheiro público, de modo que à sua destinação deve ser observado tratamento legal próprio.

Ora, há, sem dúvida, grande insegurança jurídica aos magistrados que destinam valores de multas e indenizações a entidades que não sofrem fiscalização, nem prestam contas.

A tese, portanto, é o de se incentivar que os magistrados do trabalho do Paraná destinem os valores em foco ao Fundo Especial do Ministério Público do Estado do Paraná - FUEMP.

Trata-se de Fundo criado por Lei Estadual e fiscalizado pelo Tribunal de Contas do Estado do Paraná.

Ressalte-se que existe Convênio celebrado entre o Ministério Público do Trabalho - PRT-9 e o Ministério Público do Estado do Paraná, cujo “objeto é a atuação conjunta dos partícipes com a finalidade de assegurar que os valores com origem nos termos de compromisso de ajustamento de conduta, condenações e acordos celebrados em ações judiciais propostos pela Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região - MPT sejam destinados ao Fundo Especial do Ministério Público do Estado do Paraná - FUEMP, para utilização no fomento e promoção de projetos em defesa do meio ambiente, infância, juventude e outros direitos difusos e coletivos no Estado do Paraná.

Frise-se que do referido Convênio há previsão de criação de “Comissão Permanente do Termo de Convênio entre o MPT e o MPPR, composta por, no mínimo, dois representantes de cada instituição, com atribuição de acompanhar, em nível geral, a execução do termo de convênio. Os representantes serão indicados por meio de ofício dos respectivos Procuradores Gerais”.

Constata-se, dessa maneira, que a destinação dos valores decorrentes de multas e indenizações em processos coletivos geraria maior segurança jurídica, e evitaria a nefasta atuação de lobistas na Justiça do Trabalho.

4.E. PRECEDENTES JURISPRUDENCIAIS. DEMOCRATIZAÇÃO E DIVULGAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA. PARTICIPAÇÃO EFETIVA DO PRIMEIRO GRAU DE JURISDIÇÃO. INCLUSÃO DE REPRESENTANTES DOS JUÍZES TITULARES E DOS JUÍZES SUBSTITUTOS NA COMISSÃO DE JURISPRUDÊNCIA PARA PARTICIPAÇÃO OPINATIVA

Autoria: Cássio Colombo Filho

A Lei 13015/2014 e o novo CPC deram especial realce à jurisprudência e precedentes, prevendo obrigatoriedade e diversos meios de controle e uniformização tais como IUJ – incidente de uniformização de jurisprudência, IRRRR – incidente de resolução de recursos de revista repetitivos, IRDR – incidente de resolução de demandas repetitivas, IAC – incidente de assunção de competência, e reclamação.

No TRT da 9ª Região os casos que desafiam IUJ são centenas, impondo intensa e profícua atuação da uniformização de jurisprudência, que assume grande realce e importância em sua atividade.

Tal comissão é atualmente comandada por um desembargador, porém, parece-me de todo recomendável que suas decisões ou deliberações sobre o encaminhamento das propostas de uniformização da jurisprudência seja submetido a pelo menos um representante dos juízes titulares e substitutos.

A participação do Primeiro Grau na formação da jurisprudência dominante do Tribunal pode se dar em caráter opinativo ou participativo, mas deve ser de algum modo admitida, pois são os julgadores de primeira instância que dão concretude à jurisprudência, e sua opinião na formação pode legitimar ainda mais o decidido pelo Tribunal, além de assegurar seu direito de participar ativamente nas construções jurisprudenciais.

Além disso, o dever de cooperação consagrou-se como princípio positivado no art. 6º do CPC, e expressa previsão da atuação entre magistrados:

Art. 67. Aos órgãos do Poder Judiciário, estadual ou federal, especializado ou comum, em todas as instâncias e graus de jurisdição, inclusive aos tribunais superiores, incumbe o dever de recíproca cooperação, por meio de seus magistrados e servidores.

Tal medida já é adotada no TRT da 4ª Região, e denota a democratização das decisões do Poder Judiciário, mediante participação de todos os magistrados, além de permitir a maior divulgação dos entendimentos dominantes.

Oxalá a adoção de medidas repercuta em outros órgãos, e possa servir de inspiração, inclusive para os Tribunais Superiores.