



Os acórdãos, as ementas e as informações contidos na presente edição foram obtidos em páginas da "internet" ou enviados pelos seus prolores para a Comissão da Revista e Outras Publicações do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Por razões de ordem prática, alguns deles foram editados e não constam na íntegra.

Carlos Alberto Robinson
Presidente do TRT da 4ª Região

Flavio Portinho Sirangelo
Diretor da Escola Judicial do TRT da 4ª Região

Carlos Alberto Zogbi Lontra
Coordenador Acadêmico

Flavio Portinho Sirangelo
Paulo Orval Particheli Rodrigues
Rafael da Silva Marques
Comissão da Revista e Outras Publicações

Camila Frigo
Tamira Kiszewski Pacheco
Glades Helena Ribeiro do Nascimento
Ane Denise Baptista
Equipe Responsável

Sugestões e informações: (51)3255-2689
Contatos: revistaeletronica@trt4.jus.br

Utilize os links de navegação: [◀ volta ao índice](#)
[▲ volta ao sumário](#)

Sumário

- 1. Acórdãos**
- 2. Ementas**
- 3. Notícias**
- 4. Indicações de Leitura**
- 5. Dica de Linguagem Jurídico-Forense**

Agradecimentos

A Comissão da Revista e Outras Publicações do TRT da 4ª Região agradece as valiosas colaborações:

- Desembargador João Ghisleni Filho (acórdão);
- Desembargadora Berenice Messias Corrêa (acórdão);
- Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles (acórdão);
- Desembargador Ricardo Tavares Gehling (acórdão).



Para pesquisar por assunto no documento, clique no menu **Editar/Localizar** ou utilize as teclas de atalho **Ctrl+F** e digite a palavra-chave ou expressão na caixa de diálogo que será aberta.

Índice

1. Acórdãos

- 1.1. Adicional de periculosidade. Piloto de aeronave. Permanência dentro da aeronave durante o abastecimento. Não caracterização de condições perigosas.
(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Ricardo Tavares Gehling.
Processo n. 0001400-97.2007.5.04.0024 RO. Publicação em 27-08-10).....19
- 1.2. Agravo de petição. Advogado constituído pelo *de cuius* que postula a liberação do percentual de 25% sobre o valor bloqueado e à disposição dos herdeiros menores a título de pagamento de honorários advocatícios. Pretensão conflitante com o interesse da sucessão autora.
(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Emílio Papaléo Zin.
Processo n. 0053500-43.2006.5.04.0451 AP. Publicação em 22-09-10).....20
- 1.3. Assédio moral. Exposição de trabalhador a situações humilhantes e vexatórias, repetitivas e prolongadas que contribuíram para o desencadeamento de patologia psicológica. Depressão. Indenização devida.
(9ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Carmen Gonzalez.
Processo n. 00534-2008-303-04-00-3 RO. Publicação em 06-08-10).....21
- 1.4. Cirurgião-dentista. **1.** Relação de emprego. Vínculo de emprego configurado. **2.** Rescisão indireta. Reclamada que sofreu processo administrativo instaurado pelo Comissão de Ética do Conselho Regional de Odontologia - CRO, por força de publicidade não admitida pela normas da profissão. Abalo da fidúcia necessária para a manutenção da relação de trabalho, máxime quando o empregado tem o seu nome envolvido gratuitamente na condição de denunciado. **3.** Adicional de insalubridade. Grau médio.
(2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz.
Processo n. 0037500-65.2009.5.04.0029 RO. Publicação em 26-08-10).....26

1.5. Cooperativa de trabalho. Vínculo de emprego configurado. (1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ione Salin Gonçalves. Processo n. 0157100-81.2008.5.04.0331 RO. Publicação em 09-08-10).....	31
1.6. Doença ocupacional. Nexo causal. Doença degenerativa. Ausência de relação com a atividade profissional. (5ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Berenice Messias Corrêa. Processo n. 0155300-91.2007.5.04.0512 RO. Publicação em 24-05-10).....	34
1.7. Enquadramento sindical. Empresa com sede em São Paulo e sem filial no Rio Grande do Sul. Observância do Princípio da Territorialidade que orienta o Direito Coletivo do Trabalho. (7ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Marcelo Gonçalves de Oliveira - Convocado. Processo n. 0157800-04.2009.5.04.0402 RO. Publicação em 29-07-10).....	35
1.8. Justa causa por improbidade. Falsa atribuição de furto. 1. Conversão em despedida sem justa causa. Ônus da prova. Não comprovada, inequivocadamente, a conduta ilícita do empregado. Apropriação de produtos destinados ao descarte no lixo, não causando qualquer prejuízo econômico à empresa. Princípio da continuidade do contrato de trabalho, bem como a proteção, sob a regra <i>in dubio, pro operário</i>. Devidas as verbas rescisórias decorrentes da despedida sem justa causa. 2. Indenização de período estável. Suplente da CIPA. Devidos os salários do período da garantia de emprego. 3. Dano moral. Atingida a honra, intimidade, vida privada e profissional do empregado, pela imputação de furto de bens sem valor econômico, não comprovado, que resultou na despedida por justa causa por improbidade, desrespeitada a garantia de emprego decorrente da condição de membro suplente da CIPA. (3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Ghisleni Filho. Processo n. 0114000-33.2008.5.04.0701 RO. Publicação em 24-06-10).....	36
1.9. Relação de emprego. Vendedora contratada para trabalhar em feiras. Atividade não eventual ainda que a participação da reclamante fosse descontínua. Configuração. (8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo n. 0023400-18.2007.5.04.0404 RO. Publicação em 02-08-10).....	44
1.10. 1. Vínculo de emprego. Não reconhecimento. Exploração de garimpo. Contrato de parceria. 2. Danos materiais e morais. Doença do trabalho. Silicose de grau severo e estágio avançado. Responsabilidade do contratante, ainda que inexistir vínculo de emprego. Dever de zelar pela qualidade do meio-ambiente de trabalho. (6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles. Processo n. 0038900-37.2008.5.04.0551 RO. Publicação em 20-08-10).....	47

▲ volta ao sumário

2. Ementas

2.1. Acidente de percurso. Equiparação a acidente de trabalho. Indenização por danos morais e materiais. Pensionamento. (3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Ricardo Carvalho Fraga. Processo n. 0057600-38.2009.5.04.0030 RO. Publicação em 24-09-10).....	51
--	----

2.2. Acúmulo de funções. Exercício de múltiplas tarefas, dentro do horário de trabalho, compatíveis com a função contratada. Acréscimo salarial indevido. Art. 456, parágrafo único, da CLT.	
(5ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Berenice Messias Corrêa. Processo n. 0122500-75.2009.5.04.0015 RO. Publicação em 24-09-10).....	51
2.3. Adicional de insalubridade. Empregada doméstica. Contratação pela empresa, mas prestação de serviços que se dava apenas no âmbito familiar. Pagamento indevido.	
(7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Zoratto Sanvicente. Processo n. 0025200-92.2009.5.04.0022 RO. Publicação em 16-09-10).....	51
2.4. Adicional de insalubridade. Grau máximo. Limpeza de banheiros e vasos sanitários. Exposição a risco iminente de contágio. Pagamento devido.	
(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Milton Varela Dutra. Processo n. 0022500-23.2009.5.04.0741 RO. Publicação em 22-09-10).....	51
2.5. Adicional de insalubridade. Motorista. Transporte de doentes portadores das mais diversas moléstias, inclusive de possível natureza infecto-contagiosa. Pagamento devido.	
(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Renck. Processo n. 0103800-63.2008.5.04.0281 RO. Publicação em 21-09-10).....	51
2.6. Agravo de instrumento. Tempestividade. Protocolo postal. Faculdade conferida aos litigantes que não exime a parte de observar o procedimento instituído para sua utilização. Aplicação do Provimento nº 01/03 da Presidência do TRT da 4ª Região.	
(1ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador José Felipe Ledur. Processo n. 0000450-19.2010.5.04.0401 AIRO. Publicação em 16-08-10).....	51
2.7. Agravo de petição da União. Contribuições previdenciárias. Juros e multa. Fato gerador.	
(1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Luíza Heineck Kruse. Processo n. 0065500-65.2005.5.04.0401 AP. Publicação em 06-09-10).....	52
2.8. Agravo de petição do exequente. Bens que guarnecem a residência, não sendo essenciais à sobrevivência, são passíveis de penhora. Crédito de natureza alimentar.	
(1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Luíza Heineck Kruse. Processo n. 0039500-84.2008.5.04.0801 AP. Publicação em 27-09-10).....	52
2.9. Agravo de petição do terceiro embargante. Penhora de parte do salário (15% do valor líquido). Possibilidade excepcional.	
(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Luiz Alberto de Vargas. Processo n. 0145000-17.2009.5.04.0022 AP. Publicação em 24-09-10).....	52
2.10. Agravo de petição. Fraude à execução. Ação cautelar que corria contra o devedor ao tempo da alienação ou oneração do bem. Inexigível a efetiva ciência do devedor da ação.	
(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Processo n. 0000128-74.2010.5.04.0861 AP. Publicação em 24-09-10).....	52
2.11. Agravo de petição. Fraude à execução. Executado que transfere bens a parentes antes do ajuizamento da ação. Configuração da má-fé.	
(7ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Marcelo Gonçalves de Oliveira - Convocado. Processo n. 0151200-39.2009.5.04.0281 AP. Publicação em 16-09-10).....	53

- 2.12. **Agravo de petição. Fraude à execução. Transferência da propriedade de imóvel. Ausência de registro do título translativo no registro de imóveis. Necessidade de prova da data de realização do negócio jurídico.**
 (5ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos.
 Processo n. 0000111-74.2010.5.04.0461 AP. Publicação em 21-09-10).....53
- 2.13. **Agravo de petição. Penhora em dinheiro (bloqueio *on line*). Art. 620 do CPC que deve ser interpretado à luz dos princípios protetivos que informam o Processo do Trabalho.**
 (5ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Berenice Messias Corrêa.
 Processo n. 0071400-54.2005.5.04.0522 AP. Publicação em 24-09-10).....53
- 2.14. **Assédio moral. Superior hierárquico que praticava e estimulava o gracejo, o escárnio, a zombaria. Dever do empregador de zelar por ambiente de trabalho saudável, onde impere o respeito mútuo.**
 (8ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho.
 Processo n. 0197500-44.2009.5.04.0771 RO. Publicação em 27-09-10).....53
- 2.15. **Aviso-prévio proporcional. Impossibilidade de autoaplicabilidade. Súmula n. 06 deste TRT e OJ n. 84 da SDI-I do TST.**
 (2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz.
 Processo n. 0076500-50.2009.5.04.0004 RO. Publicação em 24-09-10).....53
- 2.16. **Bem de família. Impenhorabilidade que não é oponível quando o executado não reside no imóvel, nem há prova que esteja locado, sendo a renda destinada à subsistência.**
 (10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Emílio Papaléo Zin.
 Processo n. 0012800-92.2003.5.04.0301 AP. Publicação em 15-09-10).....53
- 2.17. **Cadeia produtiva. Corte de mato. Acácia negra. Tomadora final que contrata, indiretamente, serviços mediante pequenas empresas, firmas individuais, cooperativas e pessoas físicas. Similitude com a hipótese da Súmula nº 331, IV, do TST.**
 (3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Ghisleni Filho.
 Processo n. 0069700-57.2008.5.04.0451 RO. Publicação em 24-09-10)..... 54
- 2.18. **Cerceamento de defesa. Inocorrência. Laudo que nega periculosidade nas tarefas executadas.**
 (9ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Lucia Ehrenbrink - Convocada.
 Processo n. 0020300-79.2009.5.04.0341 RO. Publicação em 17-09-10).....54
- 2.19. **Comissões. Devolução de descontos. Fatos supervenientes à realização da venda. Estorno de valores percebidos em razão das vendas concretizadas.**
 (9ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Carmen Gonzalez.
 Processo n. 0050200-22.2009.5.04.0531 RO. Publicação em 24-09-10).....54
- 2.20. **Comissões. Estorno. Indevido quando perfectibilizada a transação.**
 (6ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria Madalena Telesca - Convocada.
 Processo n. 0024900-33.2008.5.04.0001 RO. Publicação em 17-09-10).....54
- 2.21. **Competência material. Município. Natureza da relação jurídica entre as partes. Contratação por necessidade temporária.**
 (9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda.
 Processo n. 0021900-36.2009.5.04.0471 RO. Publicação em 24-09-10).....54

2.22. Contrato de experiência. Mesma função exercida anteriormente na reclamada. Invalidez.	
(9ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Lucia Ehrenbrink - Convocada. Processo n. 0003800-06.2009.5.04.0383 RO. Publicação em 24-09-10).....	54
2.23. Contrato de serviços temporários. Nulidade. Contrato mantido entre a tomadora e a empresa de serviços temporários que é posterior à contratação da empregada por intermédio desta empresa.	
(8ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Wilson Carvalho Dias – Convocado. Processo n. 0097500-28.2008.5.04.0009 RO. Publicação em 27-09-10).....	55
2.24. Contribuições previdenciárias. Quota patronal. Suspensão da execução. Executada que moveu ação na Justiça Federal, pendente de julgamento final, com o objetivo de ver reconhecida sua isenção quanto a essa parcela. Prosseguimento regular da execução quanto aos demais créditos.	
(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo n. 0002200-21.2008.5.04.0791 AP. Publicação em 27-09-10).....	55
2.25. Cumulação de adicional de insalubridade com o de penosidade. Norma instituída pela empregadora que dá ao empregado a opção para receber o adicional que lhe for mais benéfico. Vantagem cumulada indevida.	
(7ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria da Graça R. Centeno - Convocada. Processo n. 0078000-73.2008.5.04.0009 RO. Publicação em 16-09-10).....	55
2.26. Custas processuais. Devolução. Pedido que deve ser dirigido à Receita Federal.	
(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Renck. Processo n. 0067200-13.2008.5.04.0291 AP. Publicação em 17-09-10).....	55
2.27. Dano moral. Acidente de trabalho. Esmagamento da mão do empregado. Ausência de medidas preventivas de segurança do trabalho. Culpa exclusiva do empregador. <i>Quantum</i> indenizatório majorado.	
(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles. Processo n. 0028100-45.2009.5.04.0411 RO. Publicação em 24-09-10).....	55
2.28. Dano moral. Não caracterização, ainda que tenha sido utilizada a imagem do empregado para fins comerciais. Indenização indevida.	
(2ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Vania Mattos. Processo n. 0101300-13.2008.5.04.0511 RO. Publicação em 24-09-10).....	56
2.29. Danos morais e materiais. Acidente de trabalho. Responsabilidade do empregador. Uso de máquina que representava riscos de danos ao empregado.	
(2ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Raul Zoratto Sanvicente - Convocado. Processo n. 0048800-88.2009.5.04.0331 RO. Publicação em 16-09-10).....	56
2.30. Danos morais. Acidente de trabalho com morte. Empresa que locou instalações. Não responsabilização.	
(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Processo n. 0000362-35.2010.5.04.0771 RO. Publicação em 24-09-10).....	56
2.31. Danos morais. Briga entre empregados da empresa. Inexistência de provas acerca dos fatos. Impossibilidade de responsabilização da empresa.	
(8ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho. Processo n. 0000051-97.2010.5.04.0333 RO. Publicação em 27-09-10).....	56

2.32. Danos morais. Hérnia inguinal. Recidiva. Empregador que impediu gozo do repouso médico, recomendado ao empregado após cirurgia.	
(10ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Denise Pacheco. Processo n. 0048400-07.2009.5.04.0030 RO. Publicação em 22-09-10).....	56
2.33. Descontos. Perda de ferramentas. Art. 462, § 1º, da CLT. Licidade.	
(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Emílio Papaléo Zin. Processo n. 0051600-12.2009.5.04.0001 RO. Publicação em 15-09-10).....	57
2.34. Diferenças salariais devidas. Promoções de níveis. Aplicável o Plano de Classificação de Cargos da Fundação de Proteção Especial-FPE.	
(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Ricardo Tavares Gehling. Processo n. 0137500-73.2009.5.04.0029 RO. Publicação em 21-09-10).....	57
2.35. Doença ocupacional. Nexo causal com a atividade laboral. Concausa. Empregador que responde de forma concorrente pelos danos.	
(10ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Denise Pacheco. Processo n. 0146800-95.2005.5.04.0030 RO. Publicação em 29-09-10).....	57
2.36. Estabilidade provisória. Gestante. Contrato de experiência. Renovação automática ajustada quando da admissão. Invalidez.	
(1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Luíza Heineck Kruse. Processo n. 0109600-63.2009.5.04.0014 RO. Publicação em 27-09-10).....	57
2.37. Expedição de ofícios. Cabimento da determinação para expedição de ofícios às companhias distribuidoras de energia elétrica e à Fazenda Municipal, para a obtenção do endereço e de imóveis em nome do executado.	
(9ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Carmen Gonzalez. Processo n. 0010500-96.2008.5.04.0006 AP. Publicação em 24-09-10).....	57
2.38. Honorários de leiloeiro. Pagamento devido pela atividade realizada, ainda que sem resultado econômico.	
(2ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Vania Mattos. Processo n. 0163700-44.2004.5.04.0401 AP. Publicação em 24-09-10).....	57
2.39. Horas de sobreaviso. Necessidade de comprovação da efetiva restrição à liberdade de locomoção.	
(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo n. 0015400-48.2008.5.04.0451 RO. Publicação em 27-09-10).....	58
2.40. Horas extras. Contagem minuto a minuto. Previsão em normas coletivas. Invalidez das cláusulas que autorizam a desconsideração de minutos anteriores e posteriores à marcação do ponto àquela prevista no art. 58, § 1º, da CLT.	
(1ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador José Felipe Ledur. Processo n. 0040200-55.2009.5.04.0662 RO. Publicação em 16-08-10).....	58
2.41. Horas extras. Intervalo interjornadas de 11 horas. Portuário.	
(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Ricardo Carvalho Fraga. Processo n. 0040000-19.2009.5.04.0122 RO. Publicação em 24-09-10).....	58

2.42. Intervalos intrajornada em períodos de sobreaviso. Pagamento indevido. Não configuração de horas de efetivo trabalho.	
(5ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos. Processo n. 0019200-39.2009.5.04.0002 RO. Publicação em 24-09-10).....	58
2.43. Intervalos intrajornadas. Período de intervalo não usufruído. Adicional devido. OJ n. 354 da SDI-1 do TST.	
(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Pedro Silvestrin. Processo n. 0102900-71.2009.5.04.0402 RO. Publicação em 27-09-10).....	58
2.44. Justa causa. Insubordinação. Empregado que se recusou a desempenhar tarefa inerente ao cargo ocupado e se dirigiu ao superior hierárquico de forma desrespeitosa.	
(8ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho. Processo n. 0074100-27.2009.5.04.0016 RO. Publicação em 21-09-10).....	58
2.45. Justiça gratuita. Benefício que na fase recursal deve ser requerido no prazo alusivo ao recurso.	
(3ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Flávia Lorena Pacheco. Processo n. 0000412-68.2010.5.04.0122 AIRO. Publicação em 24-09-10).....	59
2.46. Litispendência. Ajuizamento de ação pelo sindicato que não obsta a propositura de ação pelo trabalhador, detentor do direito material discutido. Aplicação subsidiária do art. 104 da Lei n. 8.078/90 (CDC), ao Processo do Trabalho (art. 769 da CLT).	
(5ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Berenice Messias Corrêa. Processo n. 0009200-93.2005.5.04.0721 RO. Publicação em 24-09-10).....	59
2.47. Mandado de segurança. Determinação de suspensão do processo com manutenção do plano médico-hospitalar a trabalhador acometido de moléstia alegadamente profissional, que não se afigura ilegal e abusivo, até julgamento final acerca da competência da Justiça do Trabalho.	
(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Renck. Processo n. 0012988-71.2010.5.04.0000 MS. Publicação em 24-09-10).....	59
2.48. Mandado de segurança. Indeferimento do pedido de expedição de mandado de imissão na posse de imóvel arrematado em leilão. Ausência de lesão a direito líquido e certo. Inexistência de dano irreparável. Aplicação dos princípios da razoabilidade e da plausibilidade.	
(1ª SDI. Relator o Exmo. Desembargador Milton Varela Dutra. Processo n. 0013480-63.2010.5.04.0000 MS. Publicação em 23-09-10).....	59
2.49. Nulidade processual. Revelia e confissão. Pequeno atraso do empregado na audiência. Observância ao Princípio da Razoabilidade.	
(7ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria da Graça R. Centeno - Convocada. Processo n. 0246600-29.2009.5.04.0201 RO. Publicação em 16-09-10).....	59
2.50. Portuário. Adicional de risco. Art. 14 da Lei n. 4.850/65.	
(6ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria Madalena Telesca - Convocada. Processo n. 0087700-91.2009.5.04.0121 RO. Publicação em 17-09-10).....	60
2.51. Prescrição quinquenal. Suspensão do contrato de trabalho. Não interrupção da fluência da prescrição.	
(9ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Carmen Gonzalez. Processo n. 0086700-08.2009.5.04.0331 RO. Publicação em 24-09-10).....	60

2.52. Prescrição. Acidente do trabalho. Aplicação do art. 7º, XXIX, da CF/88, considerando-se que o acidente e a extinção do contrato de trabalho ocorreram após o advento da EC n. 45/2004 e do julgamento do CC n. 7.204-MG pelo STF.	
(3ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Flávia Lorena Pacheco. Processo n. 0000757-70.2010.5.04.0401 RO. Publicação em 27-09-10).....	60
2.53. Professor. Hora-atividade. Atividades de preparação das aulas, avaliações e correção de trabalhos e provas que já se encontram computadas no valor pago por hora-aula. Art. 320, <i>caput</i> , da CLT.	
(7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Zoratto Sanvicente. Processo n. 0002200-60.2009.5.04.0702 RO. Publicação em 16-09-10).....	60
2.54. Relação de emprego. Contrato de estágio. Descaracterização. Necessidade de estrita observância dos requisitos formais e materiais. Órgão da Administração Pública Indireta. Nulidade do contrato de trabalho. Geração de efeitos <i>ex nunc</i> . Deferimento de todas as parcelas decorrentes do contrato-realidade. Súmula n. 363 do TST.	
(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo n. 0062900-36.2008.5.04.0702 RO. Publicação em 27-09-10).....	60
2.55. Remuneração por desempenho. Natureza salarial. Parcela que adere ao contrato de trabalho como qualquer outra gratificação ajustada. Indenizações devidas. Art. 457, § 1º, da CLT.	
(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Luiz Alberto de Vargas. Processo n. 0142400-87.2008.5.04.0012 RO. Publicação em 27-09-10).....	61
2.56. Representação comercial. Ausência de responsabilidade das empresas representadas pelos débitos trabalhistas das empresas representantes.	
(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo n. 0020500-97.2009.5.04.0014 RO. Publicação em 27-09-10).....	61
2.57. Responsabilidade subsidiária. Ente público tomador de serviços. Culpa "in vigilando". Arts. 67 e 71 da Lei n. 8.666/93.	
(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo n. 0031000-62.2009.5.04.0811 RO. Publicação em 27-09-10).....	61
2.58. Troca de uniforme. Configuração de tempo à disposição do empregador. Art. 4º da CLT.	
(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Ghisleni Filho. Processo n. 0208700-48.2009.5.04.0771 RO. Publicação em 15-09-10).....	61
2.59. Unicidade Contratual. Trabalho prestado a dois empregadores. Existência de prova que revela incompatibilidade dos horários de trabalho.	
(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles. Processo n. 0050600-42.2008.5.04.0702 RO. Publicação em 27-09-10).....	62
2.60. Uso indevido de imagem. Não configuração. Periódico interno da empresa, sem finalidades comerciais, com elogios ao trabalho da empregada.	
(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Processo n. 0005700-24.2009.5.04.0771 RO. Publicação em 21-09-10).....	62
2.61. Vale-refeição. Fornecimento gratuito. Caráter salarial. Salário "in natura". Súmula 241 do TST.	
(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo n. 0060400-62.2009.5.04.0281 RO. Publicação em 27-09-10).....	62

2.62. Vales-transporte. Comprovado os valores indevidamente descontados. Indenização devida.	
(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Pedro Silvestrin. Processo n. 0178600-56.2009.5.04.0401 RO. Publicação em 27-09-10).....	62
2.63. Vínculo de emprego. Configuração. Condição de bancária. Prova do exercício de atividades tipicamente bancárias. Existência de terceirização ilícita.	
(7ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Ricardo Martins Costa. Processo n. 0140900-92.2008.5.04.0009 RO. Publicação em 23-09-10).....	62

▲ [volta ao sumário](#)

3. Notícias

3.1. Conselho Nacional de Justiça – CNJ (www.cnj.jus.br)

3.1.1. Congestionamento de processos reforça compromisso com metas	
Veiculada em 22-09-10.....	63
3.1.2. CNJ investe mais de R\$ 100 milhões em tecnologia da informação nos tribunais	
Veiculada em 27-09-10.....	63

3.2. Supremo Tribunal Federal – STF (www.stf.jus.br)

3.2.1. Estado de Sergipe questiona responsabilidade subsidiária em causas trabalhistas	
Veiculada em 17-09-10.....	64
3.2.2. Negada liminar a médico do TRE-TO que pedia readequação de jornada de trabalho e horas extras	
Veiculada em 22-09-10.....	65
3.2.3. Ação contesta decisão do TJ-RS que modifica abrangência de plano de saúde	
Veiculada em 29-09-10.....	65

3.3. Tribunal Superior do Trabalho – TST (www.tst.jus.br)

3.3.1. CSJT confirma competência para julgar processo disciplinar de servidor de TRT (CSJT-97800-14.2003.5.14.0000)	
Veiculada em 14-09-10.....	66
3.3.2. Empregado doméstico que não usufruiu férias recebe pagamento em dobro (RR-2015800-10.2003.5.09.0016)	
Veiculada em 14-09-10.....	67

3.3.3. SDI-1 decide sobre direito de bancário a horas extras (RR-906000-36.2002.5.09.0651)	
Veiculada em 14-09-10.....	67
3.3.4. Bancária que engravidou durante aviso-prévio não obtém estabilidade (RR-82500-60.2009.5.18.0171)	
Veiculada em 14-09-10.....	68
3.3.5. Empresas não escapam de pagar contribuição previdenciária sobre o valor total de acordos fraudulentos (RR-76900-78.2007.5.15.0020)	
Veiculada em 14-09-10.....	69
3.3.6. Processo eletrônico em lote: em alguns segundos, o trabalho que levaria dez dias	
Veiculada em 14-09-10.....	70
3.3.7. Doméstica grávida demitida sem motivo tem direito ao salário-maternidade (RR-79440-78.2005.5.02.0005)	
Veiculada em 15-09-10.....	71
3.3.8. Guia DARF deve cumprir finalidade de comprovação das custas processuais (RR-447700-54.2006.5.02.0085)	
Veiculada em 15-09-10.....	71
3.3.9. JT julga dano moral ocorrido após extinção do contrato (RR-32340-58.2009.5.02.0015)	
Veiculada em 15-09-10.....	72
3.3.10. Empregado de cooperativa não se equipara a bancário para obtenção de hora extra (RR-73900-16.2008.5.03.0070)	
Veiculada em 15-09-10.....	73
3.3.11. Membro de conselho fiscal do sindicato não tem direito a estabilidade provisória (RR-173400-23.2008.5.04.0201)	
Veiculada em 16-09-10.....	73
3.3.12. Ministério do Trabalho pode autorizar redução do intervalo intrajornada (RR-94800-08.2006.5.17.0003)	
Veiculada em 16-09-10.....	74
3.3.13. Empresa de transporte público é condenada a pagar hora extra (RR-52500-73.2005.5.24.0002)	
Veiculada em 16-09-10.....	75
3.3.14. TST confirma despedida imotivada de empregado de economia mista (RO-243000-98.2008.5.06.0000)	
Veiculada em 16-09-10.....	75

3.3.15. Trabalhador devolverá à União valores recebidos de Plano Bresser (E-ED-RR-45400-84.2001.5.10.0006)	
Veiculada em 17-09-10.....	76
3.3.16. Taxa Selic não é aplicável nas ações trabalhistas (RR- 108840-36.2003.5.15.0009)	
Veiculada em 17-09-10.....	77
3.3.17. Jornada de cinco horas para jornalista não se aplica a editor (E-ED-RR-734463-70.2001.5.17.0006)	
Veiculada em 17-09-10.....	78
3.3.18. Advogado obtém benefício da justiça gratuita (RR-19440-08.2009.5.03.0050)	
Veiculada em 17-09-10.....	79
3.3.19. Herdeiros de trabalhador falecido receberão indenização de forma parcelada (RR-83100-82.2005.5.20.0004-Fase Atual: E)	
Veiculada em 17-09-10.....	79
3.3.20. Efeitos da aposentadoria espontânea sobre aposentadoria incentivada	
Veiculada em 20-09-10.....	80
3.3.21. CEF poderá compensar gratificação paga com horas extras devidas (E-ED-RR-189300-10.2004.5.07.0005)	
Veiculada em 20-09-10.....	81
3.3.22. Abastecimento do próprio veículo gerou adicional de periculosidade a motorista (RR-103200-78.2001.5.15.0120 – Fase atual: E)	
Veiculada em 20-09-10.....	82
3.3.23. Empresa não evita execução além do pedido pelo trabalhador (ROAR-8000-26.2008.5.13.0000)	
Veiculada em 21-09-10.....	82
3.3.24. Indígenas obtêm vínculo de emprego por trabalho em canavial (ROAR-4900-62.2005.5.24.0000)	
Veiculada em 21-09-10.....	83
3.3.25. “Perdão tácito” desqualifica justa causa de bancário (RR – 164040-25.2003.5.16.0001)	
Veiculada em 21-09-10.....	84
3.3.26. Sindicato perde prazo e desconto de empregados catarinenses é mantido (RO-74400-15.2009.5.12.0000)	
Veiculada em 21-09-10.....	85

3.3.27. Governo baiano vai pagar R\$ 5 milhões por contrato irregular com estagiários (RR-94500-35.2004.5.05.0008)	
Veiculada em 21-09-10.....	86
3.3.28. Acordo coletivo não pode suprimir concessão de férias	
Veiculada em 22-09-10.....	87
3.3.29. Transitoriedade de remoções gera adicional de transferência a bancário (E-ED-RR-1012100-83.2002.5.09.0014)	
Veiculada em 22-09-10.....	88
3.3.30. Gerente ganha indenização por uso de carro particular em serviço (RR-113500-64.2003.5.04.0402)	
Veiculada em 22-09-10.....	88
3.3.31. Dano moral após fim do contrato segue prescrição constitucional (RR - 9300-57.2005.5.09.0091)	
Veiculada em 22-09-10.....	89
3.3.32. Ministério Público não consegue anular ato da CEF de prover cargo sem concurso público (RR-136185-03.1998.5.10.0005)	
Veiculada em 22-09-10.....	89
3.3.33. Constituição não invalidou intervalo de descanso para mulheres (RR-25200-65.2009.5.09.0665)	
Veiculada em 23-09-10.....	90
3.3.34. Norma coletiva não pode suprimir pagamento de horas de percurso (RR-207-89.2010.5.18.0141)	
Veiculada em 23-09-10.....	91
3.3.35. SDC mantém declaração de abusividade de greve de rodoviários em Florianópolis (RO-36900-12.2009.5.12.0000)	
Veiculada em 23-09-10.....	91
3.3.36. Bancário tenta usar decisão da Justiça Federal para anular sentença trabalhista (RO-96100-54.2008.5.09.0909)	
Veiculada em 23-09-10.....	92
3.3.37. JT reconhece vínculo de agenciador de brasileiros para trabalho em Angola (RR-30500-71.2006.5.15.0042)	
Veiculada em 24-09-10.....	93
3.3.38. Petrobras terá que tratar trabalhadores com isonomia (ROAR-1102600-67.2004.5.02.0000)	
Veiculada em 24-09-10.....	94

3.3.39. Acidente de trabalho não dá estabilidade em contrato por prazo determinado (RR-281400-31.2006.5.12.0051)	
Veiculada em 24-09-10.....	94
3.3.40. Maus-tratos resultam em indenização de R\$ 20 mil e rescisão indireta do contrato (RR-92000-37.2001.5.02.0314)	
Veiculada em 24-09-10.....	95
3.3.41. Doméstica atacada por rottweiler do patrão ganha R\$ 15 mil por danos morais (RR-116300-75.2007.5.04.0030)	
Veiculada em 24-09-10.....	96
3.3.42. "Cola" em prova de curso de formação é motivo de demissão (RR-382240-96.2008.5.09.0654)	
Veiculada em 27-09-10.....	97
3.3.43. É válido ato praticado por substabelecido ainda que mandato vede delegação de poderes (E-ED-RR-148900-28.2002.5.18.0001)	
Veiculada em 27-09-10.....	97
3.3.44. Juiz tem que deixar claros os motivos da decisão (RR-450785-29.2003.5.12.0003)	
Veiculada em 27-09-10.....	98
3.3.45. Malote digital gera agilidade e economia para a Justiça do Trabalho	
Veiculada em 27-09-10.....	99
3.3.46. Bancário aposentado terá de devolver verbas de planos econômicos (RR-8673800-51.2003.5.04.0900 – Fase atual: E-ED)	
Veiculada em 28-09-10.....	100
3.3.47. JT nega vínculo de emprego no período de curso de formação em concurso (AIRR-26440-93.2007.5.09.0654)	
Veiculada em 28-09-10.....	100
3.3.48. Trabalhador comprova afrodescendência e mantém o emprego (RR-9952600-93.2006.5.09.0562)	
Veiculada em 28-09-10.....	101
3.3.49. SDI-1 aprova cláusula de acordo que garante emprego por 5 anos (RR-48900-22.2003.5.12.0043 – Fase atual: E-ED)	
Veiculada em 28-09-10.....	102
3.3.50. Sexta Turma considera inválido Plano de Cargos e Salários da CBTU (RR-62300-14.2009.5.03.0021)	
Veiculada em 28-09-10.....	103

3.3.51. Prescrição para herdeiro menor ajuizar ação trabalhista não segue a Constituição (RR-88100-71.2007.5.15.0153)	
Veiculada em 29-09-10.....	103
3.3.52. Horas "in itinere" não podem ser suprimidas por negociação coletiva (RR-120400-20.2005.5.03.0047)	
Veiculada em 29-09-10.....	104
3.3.53. Procurações de réus que não recorreram são dispensáveis em agravo (E-A-AIRR-150140-35.2005.5.02.0052)	
Veiculada em 29-09-10.....	105
3.3.54. Contrato de parceria de produção avícola não é de competência da JT (RR-29300-45.2009.5.04.0522)	
Veiculada em 29-09-10.....	106
3.3.55. Motorista que perdeu a visão ganha indenização por danos morais e materiais (AIRR-135540-16.2005.5.03.0073)	
Veiculada em 29-09-10.....	107
3.3.56. Terço constitucional não incide sobre abono pecuniário pago (RR-60500-29.2007.5.08.0005-Fase Atual: E-ED)	
Veiculada em 30-09-10.....	108
3.3.57. JT não pode julgar mandado de segurança de jogador do Guarani (AIRR-156340-38.2006.5.15.0092)	
Veiculada em 30-09-10.....	108
3.3.58. HSBC terá que pagar ternos da Vila Romana para 15 empregados cearenses (RR-56400-40.2002.5.07.0003)	
Veiculada em 30-09-10.....	109
3.3.59. Terceira Turma decide prescrição de direitos de trabalhador rural (RR-63500-72.2004.5.15.0029)	
Veiculada em 30-09-10.....	110
3.3.60. SDI-1 decide sobre sucessão trabalhista em cartório (RR-6613200-94.2002.5.09.0900 – Fase atual E-ED)	
Veiculada em 30-09-10.....	110
3.3.61. TST começa a eliminar 60 milhões de páginas de processos em papel	
Veiculada em 30-09-10.....	111

3.4. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT4 (www.trt4.jus.br)

3.4.1. Justiça do Trabalho gaúcha participa de simpósio sobre gestão estratégica	
Veiculada em 21-09-10.....	112

3.4.2. Foro Trabalhista de Gramado inaugura sua biblioteca	
Veiculada em 23-09-10.....	113
3.4.3. Começam atividades do V Encontro Institucional de Magistrados	
Veiculada em 23-09-10.....	113
3.4.4. Implementação de propostas é discutida na Plenária do Encontro de Magistrados	
Veiculada em 24-09-10.....	113
3.4.5. TRT-RS representado no III Seminário Justiça em Números	
Veiculada em 27-09-10.....	114
3.4.6. 4ª Região presente no 1º Encontro de Comunicação da Justiça Trabalhista	
Veiculada em 28-09-10.....	114

[▲ volta ao sumário](#)

4. Indicações de Leitura

4. 1. Repertório de Jurisprudência IOB – Trabalhista e Previdenciário. N. 17. 1ª Quinzena de setembro de 2010.

4.1.1. A Aposentadoria Especial dos Servidores Públicos.	
Marisa Ferreira dos Santos.....	116
4.1.2. Da Fiscalização do E-mail em Ambiente de Trabalho: um enfoque à Luz do Direito empresarial e Suas Relações com as Novas Tecnologias da Informação.	
João Carlos Leal Júnior, Paola M. Gallina, Valkíria A. Lopes Ferraro.....	116

4.2. Repertório de Jurisprudência IOB – Trabalhista e Previdenciário. N. 18. 2ª Quinzena de setembro de 2010.

A prova Pericial no Processo Trabalhista.	
Milene Ana dos Santos Pozzer.....	116

4.3. Revista Decisório Trabalhista – Doutrina e Jurisprudência. Ed. DT. N. 193. Ago/2010.

Microempreendedor – Direito à justiça gratuita e seu alcance.	
Francisco Meton Marques de Lima, Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima.....	116

4.4. Revista do Direito Trabalhista - RDT. Ano 16. Nº 08. Ago de 2010.

- 4.4.1. O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente do trabalho.
Adriano Calvo..... 116
- 4.4.2. Greve e Salário.
Jorge Luiz Souto Maior.....116

4.5. Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário. Ano VII. N. 37. Julho/Agosto de 2010

- 4.5.1. A Estrutura Sindical Brasileira e a Transição do Sistema Corporativista para o Democrático nas Relações Coletivas de Trabalho.
Gustavo Filipe Barbosa Garcia..... 117
- 4.5.2. Efeitos Pecuniários sobre as Atividades Insalubres não Regulamentadas.
Hilário Bocchi Junior. Mateus Gustavo Aguiar.....117
- 4.5.3. Eficácia Territorial da sentença em Ação Coletiva Trabalhista Relativa a Danos Regionais e Nacionais.
Gustavo Filipe Barbosa Garcia.....117
- 4.5.4. Atuação do sindicato e do Ministério Público do Trabalho nas Ações Coletivas.
Aryon Sayão Romita.....117

4.6. Revista de Processo. Ano 35. N. 185. Julho de 2010.

- 4.6.1. A solução de conflitos principiologicos e a proporcionalidade.
Cristiane Druve Tavares Fagundes.....117
- 4.6.2. Revelia e direito à prova.
Eduardo Henrique de Oliveira Yoshikawa.....117
- 4.6.3. Sobre os supostos e os reais limites à legitimidade do Ministério Público para a tutela dos direitos individuais homogêneos.
Renato Silviano Tchakerian.....117
- 4.6.4. *La regla de la carga de la prueba enfocada como norma de clausura del sistema.*
Jorge W. Peyrano.....117
- 4.6.5. Técnicas de tratamento macromolecular dos litígios – Tendência de coletivização da tutela processual civil.
Luis Filipe Marques Porto Sá Pinto.....117
- 4.6.6. Sentenças interlocutórias desafiando apelação.
Alcides Munhoz da Cunha.....117

4.7. Revista de Processo. Ano 35. N. 186. Agosto de 2010.

- 4.7.1. *Il principio del contraddittorio e le questioni rilevabili d'ufficio*
Marco Gradi.....118
- 4.7.2. *Classificação das tutelas jurisdicionais segundo a técnica processual
empregada para a satisfação do direito.*
Cláudio Roberto Pieruccetti Marques.....118
- 4.7.3. *Situações jurídicas homogêneas: um conceito necessário para o
processamento das demandas de massa.*
Antônio Adonias Aguiar Bastos.....118

[▲ volta ao sumário](#)

5. Dica de Linguagem Jurídico-Forense

Prof. Adalberto J. Kaspary

- Eficiente – Eficaz*.....119

[▲ volta ao sumário](#)

1. Acórdãos

1.1. Adicional de periculosidade. Piloto de aeronave. Permanência dentro da aeronave durante o abastecimento. Não caracterizadas condições perigosas.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Ricardo Tavares Gehling. Processo n. 0001400-97.2007.5.04.0024 RO. Publicação em 27-08-10)

EMENTA: [...] **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PILOTO DE AERONAVE.** Não atuando diretamente na operação de abastecimento da aeronave, tampouco permanecendo em área de risco, o simples fato de o empregado permanecer junto ou dentro da aeronave durante o abastecimento não caracteriza periculosidade.

[...]

1.3. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.

As rés não se conformam com a condenação ao pagamento de adicional de periculosidade. Alegam, em suma, que o autor não estava exposto à situação de risco, pois exercia a função de piloto e não participava do abastecimento da aeronave, nem adentrava em área de risco, permanecendo dentro do avião.

O laudo pericial (fls. 696-701) concluiu no sentido de que, nos termos da legislação vigente, as atividades desenvolvidas pelo reclamante durante todo o contrato de trabalho – na função de piloto de aeronave – eram perigosas. Asseverou o Perito que "*As observações resultantes da inspeção pericial permitem concluir que as atividades exercidas pelo reclamante na empresa reclamada **em todo o pacto laboral** caracterizavam-se como **Perigosas** conforme o disposto no item 3g, do anexo 2 da NR-16 da portaria 3214/78 'nos pontos de reabastecimento das aeronaves' gerando condições de risco a todos os trabalhadores na área de operação.*" (fl.701, grifado no original).

Nada obstante a conclusão do perito-engenheiro e adotada pela Julgadora na sentença, entendo não ser devido o adicional de periculosidade. O autor não atuava diretamente na operação de abastecimento da aeronave, tampouco permanecia em área de risco, pois, segundo relatado no laudo, na função de piloto de aeronaves permanecia no interior da aeronave durante o processo de abastecimento.

Dessa forma o autor não estava sujeito a condições perigosas, na acepção legal, porquanto apenas os pontos de abastecimento são enquadrados como área de risco, nos termos do Anexo 2, da NR 16 da Portaria 3.214/78.

Nesse sentido é o entendimento predominante no TST:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. COMISSÁRIO DE BORDO. Nos termos do art. 193 e da NR 16, Anexo 2, item 1, c, e item 3, g, na hipótese de reabastecimento de aeronave, o adicional de periculosidade é devido apenas aos trabalhadores envolvidos nessa atividade ou que operem na área de risco, considerada como a área efetiva onde ocorre o abastecimento. Assim, indevido o adicional de periculosidade a outros trabalhadores pelo simples fato de permanecerem a bordo da aeronave durante o reabastecimento. Precedentes do TST. Recurso de Revista conhecido e provido¹

RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. COMISSÁRIO DE BORDO. ABASTECIMENTO DE AERONAVE. Esta Corte Superior tem entendido que a área de operação a que se refere a NR 16, expedida pelo Ministério do Trabalho, é aquela em

¹ RR 2157/1999-040-02-00. 2ª Turma – Relator José Simpliciano Fontes de F. Fernandes – Publicado no DJ 29/08/2008

que ocorre o efetivo reabastecimento da aeronave, e o simples fato de o reclamante permanecer a bordo do avião, quando de seu reabastecimento, não configura risco acentuado apto a ensejar o pagamento do adicional de periculosidade. Recurso de revista conhecido e não provido.²

Na mesma linha decidiu este Tribunal:

Adicional de periculosidade. A simples permanência do trabalhador a bordo de aeronave, durante o abastecimento desta, no desempenho das atribuições de piloto, não o expõe a risco acentuado, não estando correto o enquadramento procedido em perícia técnica. Recurso provido para absolver a reclamada da condenação imposta.³

EMENTA: COMISSÁRIA DE BORDO. PERICULOSIDADE. INEXISTÊNCIA. O interior da aeronave não está enquadrado como área de risco pela Portaria Ministerial 3.214/78. Comprovado que a comissária permanecia a bordo da aeronave durante o abastecimento, incabível o deferimento do adicional de periculosidade.⁴

Pelo exposto, dou provimento aos recursos, para absolver as reclamadas da condenação ao pagamento de adicional de periculosidade. Consequentemente, revento ao autor a responsabilidade pelos honorários do perito, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT, encargo do qual não fica dispensado o reclamante porquanto não postulou o benefício da justiça gratuita.

[...]

1.2. Agravo de petição. Advogado constituído pelo *de cujus* que postula a liberação do percentual de 25% sobre o valor bloqueado e à disposição dos herdeiros menores a título de pagamento de honorários advocatícios. Pretensão conflitante com o interesse da sucessão autora.

(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Emílio Papaléo Zin. Processo n. 0053500-43.2006.5.04.0451 AP. Publicação em 22-09-10)

EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO. Hipótese em que a pretensão formulada pelo advogado que subscreve o apelo é conflitante com o interesse de quem, em tese, interpôs o agravo, ou seja, a própria sucessão-autora.

[...]

ISTO POSTO:

A decisão de fl. 642 indeferiu "o requerido pela sucessão autora às fls. 640/641, uma vez que a retenção de dois terços do crédito observa o disposto no art. 1º da Lei 6858/80, que determina a divisão do crédito trabalhista não recebido em via pelo "de cujus" em quotas iguais aos dependentes habilitados perante a Previdência Social.

Desta forma, forte no art. 2º da Lei 6858/80, determino a expedição de alvarás **para depósito em caderneta de poupança** em nome dos menores [...], à razão de 50% do crédito remanescente para cada dependente."

² RR- 206/2000-048-02-00, 8ª Turma – Relatora Dora Maria da Costa – Publicado no DJ em 08/08/2008

³ Processo nº 01298-2003-002-04-00-7, Relator João Pedro Silvestrin, julgado em 31/03/2005.

⁴ Processo nº 00371-2004-004-04-00-7, Relatora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo, julgado em 26/06/2006

Em cumprimento à execução o Juízo de origem liberou alvará em valor equivalente a 1/3 do crédito depositado em favor da viúva meeira, determinando que 2/3 restantes fossem depositados em caderneta de poupança em favor dos dois herdeiros menores.

O advogado [...], constituído pelo *de cujus*, postula a liberação do percentual de 25% sobre o valor bloqueado e à disposição dos herdeiros menores a título de pagamento de honorários advocatícios. Ampara seu pedido na cláusula 3 do contrato de fls. 645/646 que prevê o pagamento da verba honorária contratada em caso de procedência da ação.

O agravo de petição interposto, não obstante em nome da sucessão-autora, contém pleito de interesse único, determinado e exclusivo do procurador que o subscreve.

Além disso, na hipótese de acolhimento da pretensão, o resultado do provimento conflitaria com o interesse de quem, em tese, interpôs o agravo, ou seja, a própria sucessão-autora.

Sublinha-se que, em nenhum momento processual, a sucessão foi intimada da discussão trazida no apelo.

Deixa-se, assim, de conhecer o recurso, por incabível.

[...]

1.3. Assédio moral. Exposição de trabalhador a situações humilhantes e vexatórias, repetitivas e prolongadas que contribuíram para o desencadeamento de patologia psicológica. Depressão. Indenização devida.

(9ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Carmen Gonzalez. Processo n. 00534-2008-303-04-00-3 RO. Publicação em 06-08-10)

EMENTA: DEPRESSÃO. NEXO CAUSAL COM O TRABALHO. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Constitui-se em assédio moral a exposição de trabalhador a situações humilhantes e vexatórias, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho ou no exercício das funções profissionais, sobretudo quando contribui para o desencadeamento de patologia psicológica.

[...]

ISTO POSTO:

Depressão – Nexo causal com o trabalho – Assédio moral – Indenização

O nobre julgador de origem indeferiu o pleito de pagamento de indenização por danos morais, entendendo válido o pedido de demissão do autor, pois ausente qualquer vício de consentimento no ato e na autenticidade do documento da fl. 54, e porque o reclamante não logrou comprovar os atos de perseguição do empregador contra ele ou as atitudes preconceituosas decorrentes de sua orientação sexual. Afirma que, apesar de a perícia médica apontar a existência de nexos causais entre a patologia do reclamante e o trabalho desenvolvido na reclamada, a versão dos fatos descrita na petição inicial não restou demonstrada nos autos, razão pela qual concluiu que o problema psicológico do autor tem origem diversa, não reconhecendo a responsabilidade civil do empregador pelas doenças psicológicas.

Contra tal decisão investe o reclamante. Renova que era alvo de perseguição pelos prepostos da reclamada, especialmente pela gerente [...], que lhe fazia cobranças excessivas e o deslocava constantemente de suas funções originárias na presença de outros empregados, interrompendo seu trabalho para questioná-lo acerca da produtividade, o que veio a desencadear sua depressão. Destaca que o laudo pericial médico (fls. 208-13) confirma sua condição depressiva, diagnosticando sua doença como "reação ao estresse grave e transtorno de adaptação" (CID 10, F 43), com nexos causais com o ambiente de trabalho. Em face do exposto, alega ser equivocada a decisão de origem ao indeferir o pedido de pagamento de danos morais, pois flagrantemente contrária à prova pericial

dos autos. Ademais, assevera que a prova testemunhal confirma a perseguição por ele sofrida pelos prepostos da reclamada, o que culminou no seu pedido de demissão, em razão de não mais aguentar as pressões sofridas no ambiente de trabalho.

Examino.

O contrato de trabalho do autor vigeu de 01.12.2006 a 02.05.2008, tendo exercido a função de operador de caixa.

O autor, na inicial, postulou a condenação da empresa ré ao pagamento de indenização por danos morais, ao argumento de que foi acometido de doença depressiva em razão da pressão psicológica exercida pela gerente [...], que lhe fazia cobranças excessivas, chamando-lhe a atenção na frente dos demais colegas e clientes, com críticas infundadas, o que lhe gerava grande constrangimento e humilhação. Refere que sofria ameaças constantes de demissão, gerando-lhe ansiedade e depressão, quadro psicológico debilitado que se mantém até hoje, pois ainda está em tratamento com medicação e consultas periódicas a psiquiatra, sem condições de voltar ao mercado de trabalho. Alega que a saúde do trabalhador é um bem fundamental, tutelado pela Constituição Federal, sendo que a situação de assédio moral vivenciada causou-lhe enfermidade psicológica, o que representa ilícito, passível de atrair o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador e o consequente dever de indenizar o empregado. Invoca o disposto no artigo 932 do Código Civil. Transcreve jurisprudência.

Em defesa a reclamada nega, primeiramente, a existência da alegada doença ocupacional, bem como a competência da Justiça do Trabalho para apreciar demandas decorrentes de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, na forma do artigo 109, § 3º, da Constituição Federal, artigos 129 da Lei 8.213/91 e 143 do Decreto nº 611/92, Súmulas 15 do STJ e 501 do STF. Nega que o autor tenha sofrido quaisquer pressões psicológicas no trabalho, não havendo, portanto, nexos causal entre seu quadro depressivo e as atividades laborais. Assim, não havendo culpa da empresa pela moléstia do autor, refere que não há como atribuir-lhe a responsabilidade civil pelo dano nem o dever de indenizar. Além disso, sustenta que o autor não comprova os fatos alegados na inicial.

Primeiramente, cumpre referir que a questão da competência material da Justiça do Trabalho para apreciar ações reparatórias decorrentes de acidente de trabalho ou doenças equiparadas, suscitada na defesa, já é questão superada pela jurisprudência pátria após o advento da EC 45/2004, que alterou a redação do artigo 114 da CF, ainda que tal questão não tenha sido expressamente abordada pela sentença recorrida.

Superada tal questão, resta perquirir se houve ou não situação enquadrável como assédio moral e se tal acarretou a moléstia psicológica do autor (depressão). Gize-se, no entanto, que, no tocante ao pedido de demissão do reclamante, tal como apontado na origem, não há prova de vício de consentimento do autor no ato, o qual se reputa válido e eficaz, pois, inclusive, encontra-se assistido pelo sindicato de sua categoria profissional (fl. 54).

Os atestados médicos juntados com a inicial (fls. 13-20) comprovam que o reclamante estava em tratamento psicológico, inclusive com o uso de medicamentos específicos. A maioria dos receituários, no entanto, não especifica a doença psicológica tratada. De ressaltar, inclusive, que os medicamentos "haloperidol" e "clorpromozina" são bastante usuais em tratamentos de crises psicóticas e de esquizofrenia (conforme wikipédia); o "depakote" para tratamento de bipolaridade (em consulta no site alusivo à bula do remédio) e a "fluoxetina" para depressão. Aliás, o atestado da fl. 20 demonstra que o reclamante iniciou tratamento psiquiátrico em 08.02.2008 (ainda que constem dos autos atestados com datas anteriores, sem indicação clara da moléstia), em razão das patologias descritas na CID-10 – F32.0 (episódio depressivo leve) e F60.3 (transtorno de personalidade com instabilidade emocional). Tais atestados comprovam que o reclamante apresentava desajustes psicológicos recorrentes, sobretudo a partir de fevereiro de 2008 (ainda na vigência do contrato), findo somente em maio do mesmo ano.

Os registros de ponto alusivos aos meses de fevereiro a abril de 2008 (fls. 75-6, inclusive, dão conta de que o reclamante esteve em benefício previdenciário (auxílio-doença) de 23.02.2008 a 04.03.2008.

Os exames de saúde ocupacionais realizados pela empresa (fls. 55-6) consideraram o reclamante apto para o trabalho. Além disso, o documento da fl. 61 demonstra que o INSS indeferiu

o pedido de concessão de auxílio-doença, em 18.03.2008, tendo em vista o Órgão Previdenciário ter considerado o autor apto para o trabalho.

A perícia médica psiquiátrica (fls. 208-13) demonstra que o autor sofre de patologia mental, com incapacidade para o trabalho pelo menos por seis meses, em razão de quadro clínico de "reação ao estresse grave e transtorno de adaptação". No laudo, o autor relata que passou situações de assédio sexual (inovando a lide) e de assédio moral, referindo ser perseguido no trabalho. Afirma, inclusive, que já tentou o suicídio e relata, ainda, que a mãe sofre de depressão. Conforme a perita, o autor é confuso, tem memória recente, remota e imediata prejudicadas, auto-estima baixa, é triste, introspectivo e possui juízo crítico e "insight" parcialmente ausentes. Refere, também, que a moléstia pode ter relação com o trabalho, pois seu quadro clínico pode ser considerado como ocupacional, na forma do Anexo II, item VII, do Decreto 3048/99.

Conforme depoimento pessoal do autor (fl. 219):

[...] o depoente foi perseguido dentro da empresa desde que começou; que o depoente era perseguido pela gerente Lisiane, a gerenciadora Joeli e os fiscais de frente de caixa, como Dulce e Adriana [...]; que o depoente não sabe explicar o motivo da perseguição e o motivo pelo qual recebia o tratamento diferenciado dos outros funcionários; que o depoente se sentia humilhado, pois os chefes chamavam sua atenção na frente dos demais funcionários; que o depoente era xingado na frente dos outros funcionários, com relação à sua calça, sua camisa e à barba por fazer; que, em razão da pressão psicológica que sofreu, acabou pedindo demissão; que, depois que saiu do Carrefour, o depoente não conseguiu mais trabalhar em outras empresas, já que estava tomando medicamentos [...]. (grifei)

O depoimento do preposto, a seu turno, consigna (fl. 219):

[...] que, ao que sabe o depoente, nunca ocorreu nenhum constrangimento ao reclamante no local de trabalho; que nunca ocorreu nenhum xingamento ao reclamante na frente de outros colegas de trabalho, sendo que o depoente tem conhecimento de que o mesmo apenas foi advertido por quebra de caixa; que o reclamante nunca foi advertido por problemas disciplinares; que a advertência era verbal e, se houvesse reincidência, era feita por escrito; que a advertência verbal é feita na sala da gerência, sendo que trabalham próximos à gerente somente os funcionários da tesouraria; que a gerente, nesses casos, fala diretamente com o funcionário; que o reclamante trabalhava na função de caixa; que o reclamante desempenhava a função de caixa e outras tarefas inerentes à função de caixa; que os caixas ficam operando caixa e também fazem o fechamento do caixa no final do expediente, bem como buscam sacolas para colocar as mercadorias compradas pelos clientes; que o depoente **desconhece o fato de que o reclamante tenha sofrido crises de choro no estabelecimento da reclamada; que o depoente acredita que a empresa tivesse conhecimento da opção sexual do reclamante; que esse fato não alterou o tratamento dispensado pela reclamada ao reclamante [...]** (grifo)

A primeira testemunha convidada pelo reclamante – E. M. V. (fl. 220) afirma:

[...] que o depoente trabalhou para a reclamada de dezembro de 2006 a julho de 2007, como recepcionista de caixa; que o depoente presenciou, durante a reunião realizada antes do início das atividades diárias, que foi chamada a atenção do reclamante, em razão do mesmo estar com a barba mal feita; que o depoente também presenciou que o reclamante era deslocado das suas atividades de caixa para outras atividades, sendo que durante uma semana o reclamante foi deslocado para pintar o cordão do estacionamento; que o reclamante também foi deslocado para trabalhar no caixa do posto de gasolina; que o reclamante também tinha que trazer fardos de sacolas do depósito para os caixas; que ocorreu várias vezes do reclamante ser chamado atenção por esquecer o crachá no armário; que o depoente também presenciou uma situação em que a gerente chamou atenção do reclamante

na frente dos outros funcionários porque o mesmo tinha esquecido a calça do uniforme, sendo que nessa ocasião o reclamante quase chorou, mas não podia se retirar do local porque a porta estava fechada; que o depoente presenciou o fato de que os patinadores tiravam o crachá do reclamante, enquanto o mesmo estava atendendo os clientes, para registrar o horário, em razão do banco de horas; que nessas situações o reclamante não podia fazer nada porque estava atendendo; que este fato ocorreu inclusive com o depoente; que este fato de ser chamado atenção ocorria mais com o reclamante do que com outros funcionários; que o reclamante não costumava faltar ao trabalho e, ao que sabe o depoente, o mesmo não ficou doente; que depoente presenciou somente uma crise de choro do reclamante; que o gerente se chamava Douglas e a gerente se chamava Joeli; que, depois que o Sr. Douglas saiu da empresa, a gerente passou a ser a Sra. Lisiane; que o depoente acredita que os gerentes chamavam mais atenção do reclamante porque o mesmo não reagia; que o depoente não se lembra de que tenha sido chamada a sua atenção no local de trabalho; que o depoente saiu da empresa porque foi demitido [...] (grifei)

A segunda testemunha convidada pelo autor – E. S. de S. (fls. 220/221) refere que:

[...] trabalhou para a reclamada de 2003 a 2007, não se recordando do mês; que o depoente presenciou o reclamante ser xingado em reuniões, sendo que era chamada a sua atenção na frente dos outros colegas, por estar com a barba mal feita e a roupa amassada; que os patinadores também xingavam o reclamante na frente de clientes, porque o mesmo ligava a luz para chamar os patinadores e os mesmos não gostavam de ter que atender o chamado toda hora; que, por último, o reclamante ficava trabalhando na frente dos caixas, atendendo os outros caixas; que o reclamante não utilizava patins; que a função do reclamante era de operador de caixa, sendo que o mesmo trabalhava no caixa; que, ao que se lembra o depoente, a gerente se chamava Lisiane; que a gerente advertia o reclamante pelos motivos já referidos; que, antes da gerente Lisiane, era o Sr. Douglas quem exercia o cargo de gerente; que o depoente não se recorda de ter presenciado o gerente Douglas advertindo o reclamante, sendo que estes fatos ocorreram mais na época em que a gerente era a Lisiane; que o depoente não presenciou outros colegas serem advertidos nas reuniões; que o depoente viu o reclamante chorando uma vez dentro da empresa, mas não se recorda porquê [...]. (grifei)

A testemunha da reclamada – J. M. A. dos S. (fls. 221/222) afirma que:

[...] trabalhou juntamente com o reclamante e desconhece qualquer tratamento discriminatório que o mesmo tenha sofrido dentro da empresa; que a depoente nunca presenciou o reclamante ser xingado na frente de outros funcionários, sendo que há uma reunião diária antes do início dos trabalhos, da qual todos os funcionários participam; que a depoente nunca presenciou o reclamante ser chamado a atenção na frente de outros funcionários por ocasião dessas reuniões; que a função do reclamante era de operador de caixa; que a depoente tem conhecimento que, em uma ocasião, quando havia necessidade, o reclamante foi deslocado de suas funções para auxiliar no setor de friabreria. que o reclamante também auxiliava na frente dos caixas, ajudando os patinadores e também auxiliava no balcão de atendimento para fazer pacotes de presente; que todos os funcionários da empresa podem ser deslocados para ajudar em outros setores, quando há necessidade; que esse fato não ocorria somente com o reclamante, mas também com todos os outros funcionários; que a Lisiane era encarregada e era chefe do reclamante; que a depoente nunca presenciou a referida funcionária maltratando o reclamante; que a depoente nunca viu a funcionária Lisiane xingando o reclamante; que Douglas era gerenciador e a depoente nunca presenciou qualquer xingamento do reclamante por parte do Sr. Douglas; que foi o próprio reclamante quem pediu demissão porque se

sentia esgotado e não queria mais ficar trabalhando na empresa; que a reclamada fez várias tentativa para evitar que o reclamante pedisse demissão, oferecendo ao mesmo a possibilidade de trabalhar em outras áreas, mas o reclamante não quis; que a depoente nunca esteve na residência da testemunha Everton, mas soube que o reclamante ia até a casa de Everton; que o depoente soube do fato através do próprio reclamante e da testemunha Eduardo; que o depoente tem conhecimento de que o reclamante residiu juntamente com a testemunha Eduardo, mas atualmente não reside mais; que a depoente esteve na residência do reclamante e da testemunha Eduardo e por isso sabe que os mesmos residiram juntos; que a depoente presenciou o reclamante chorando em uma ocasião dentro da empresa; que o mesmo estava com problema pessoal [...].

Conforme se depreende do conjunto da prova oral, a testemunha da reclamada busca fragilizar o depoimento das testemunhas do autor, dando a entender que eram amigas íntimas do reclamante, o que é negado pelas referidas testemunhas, tanto que o Juízo rejeitou a contradita formulada pela reclamada e colheu seus depoimentos mediante compromisso. É fato, também, que as testemunhas (inclusive a da reclamada) presenciaram o reclamante chorar no trabalho, não restando comprovada a tese de que o autor estava com problemas pessoais. Além disso, resta comprovado pela prova testemunhal que o reclamante era deslocado de seu posto de trabalho para exercer outras atividades na empresa, o que se contrapõe ao depoimento do preposto que refere que ele era apenas operador de caixa e que, além desta tarefa, apenas buscava as sacolas para colocar as mercadorias compradas pelos clientes.

Os depoimentos das testemunhas do autor se mostram mais consistentes e corroboram a tese obreira no sentido de que ele tinha, de fato, tratamento diferenciado dos demais empregados, recebendo críticas na frente de colegas e de clientes, sobretudo, a partir da assunção da funcionária Lisiane ao cargo de gerente.

Por sua vez, consta das fls. 48-53, diversas advertências da empresa ao autor no ano de 2007 (24/04; 01/09; 13/12; 24/03; 24/02 e 04/12), em razão de falta de numerário no caixa (valores irrisórios) e por deixar o caixa aberto e ir embora, sem comunicar seu superior hierárquico. Tais documentos, a meu ver, vêm ao encontro da tese obreira no sentido de que ele era perseguido no trabalho, sendo alvo de sanções mais duras sobre fatos irrelevantes. Note-se que as “quebras de caixa”, objeto das advertências se referiam a valores entre R\$ 10,00 e R\$ 23,00, em poucas ocasiões, o que, considerando o fluxo enorme de clientes que passam pelo caixa do hipermercado reclamado, diariamente, representam valores pouco representativos.

Além disso, as fotografias acostadas à fl. 12 comprovam que o autor foi deslocado, sim, para pintar o cordão do estacionamento do supermercado, tal como confirmado pela testemunha Everton, o que, aliás, confere credibilidade a seu depoimento, inclusive, quanto aos xingamentos dirigidos ao autor.

Neste contexto, tenho que, mesmo que houvesse predisposição pessoal do reclamante para desenvolver quadro depressivo, em razão do fato de sua mãe também sofrer deste mal, o trabalho, nas condições noticiadas por ele e por suas testemunhas, de fato, atuou como concausa para o desencadeamento da moléstia psiquiátrica, representando hipótese típica de dano moral.

Aliás, a reparação pelo dano moral encontra respaldo no art. 5º, inciso X, da Constituição Federal, segundo o qual “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Portanto, a indenização por dano moral se justifica sempre que comprovado que o empregado foi atingido em sua esfera de valores não patrimoniais. Tem-se que o pressuposto básico do cabimento da reparação do dano moral é a ofensa ou violação a um direito de personalidade.

Valdir Florindo ensina que:

[...] dano moral é aquele decorrente de lesão à honra, à dor-sentimento, ou física, aquele que afeta a paz interior do ser humano, enfim, ofensa que cause um mal, com fortes abalos na personalidade do indivíduo. Pode-se dizer com segurança que seu caráter é extrapatrimonial, contudo é inegável seu reflexo sobre o patrimônio. A

verdade é que podemos ser lesados no que somos e não tão somente no que temos.
(in Dano Moral e o Direito do Trabalho, São Paulo, LTr, 1995, pág. 34).

Ainda, o assédio moral ou psicoterrorismo é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho ou no exercício das funções profissionais. Em muitos casos, essas situações, se fossem isoladas, seriam irrelevantes, ou toleráveis. Entretanto, por estarem ligadas entre si (objetivo convergente), elas se tornam não apenas juridicamente relevantes como também, em muitos casos, mais graves do que outras que poderiam parecer, à primeira vista, mais ofensivas.

No caso dos autos, do exame da prova produzida, se verifica estar demonstrado o assédio moral alegado pelo reclamante.

A culpa patronal é subjetiva, decorrente de conduta nociva de seus prepostos, que extrapolaram do seu poder disciplinar, expondo o autor a situações humilhantes e vexatórias, atingindo sua esfera moral e também prejudicando sua saúde mental.

As consequências negativas na esfera pessoal da vítima e na sua estrutura psíquica, vale dizer, o dano, são presumíveis, já que atingiram diretamente a honra subjetiva e objetiva do autor, o que, ademais, restou comprovado pelo laudo pericial médico.

Por sua vez, a fixação do valor da indenização por dano moral, segundo ensina *Humberto Theodoro Júnior*, deve atentar para a posição social e econômica de ambas as partes, *verbis*:

Impõe-se a rigorosa observância dos padrões pela doutrina e jurisprudência, inclusive dentro da experiência registrada no direito comparado para se evitar que as ações de reparação de dano moral se transformem em expedientes de extorsão ou de espertezas maliciosas e injustificáveis. As duas posições sociais e econômicas da vítima e do ofensor, obrigatoriamente, estarão sob a análise, de maneira que o juiz não se limitará a fundar a condenação isoladamente na forma eventual de um ou na possível pobreza do outro. Assim, nunca poderá o juiz arbitrar a indenização tomando como base tão somente o patrimônio do devedor. (THEODORO JÚNIOR, Humberto. Dano moral. São Paulo: Oliveira Mendes, p. 43/44).

Sopesados todos os fatos que envolvem a lide, a condição pessoal da vítima e a capacidade econômica do ofensor, inclusive, considerando que o valor arbitrado à indenização tem que ter caráter punitivo e coibidor da continuidade de tais práticas nas empresas, fixo a indenização por danos morais no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). Custas em reversão pela reclamada, atribuindo-lhe, também, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários devidos à médica psiquiatra fixados em R\$ 1.000,00 por consentâneo com a qualidade do trabalho realizado.

[...]

1.4. Cirurgião-dentista. 1. Relação de emprego. Vínculo de emprego configurado. 2. Rescisão indireta. Reclamada que sofreu processo administrativo instaurado pelo Comissão de Ética do Conselho Regional de Odontologia - CRO, por força de publicidade não admitida pela normas da profissão. Abalo da fidúcia necessária para a manutenção da relação de trabalho, máxime quando o empregado tem o seu nome envolvido gratuitamente na condição de denunciado. 3. Adicional de insalubridade. Grau médio.

(2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz. Processo n. 0037500-65.2009.5.04.0029 RO. Publicação em 26-08-10)

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. Impõe-se reconhecer o vínculo empregatício, porquanto demonstrada a prestação de serviços de cirurgião-dentista de forma não eventual, pessoal e subordinada em favor de clínica odontológica que assumia os riscos do empreendimento.

ISTO POSTO:

[...]

2. VÍNCULO DE EMPREGO.

A autora alega, na petição inicial, ter sido contratada para exercer as tarefas de cirurgião-dentista, nas dependências da reclamada, nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT. A demandada sustenta que a hipótese é de prestação de serviços na condição de trabalhadora autônoma. Salienta que, além dos empregados, dispunha de alguns colaboradores autônomos, caso da demandante. Esta, segundo a defesa, trabalha para outras clínicas, possui consultório particular, fazia seus próprios horários, podia remanejar pacientes, além de indicar outro colega para substituí-la, tudo a demonstrar a natureza autônoma da relação entre as partes (fls. 65/70). A ré anexa com a defesa "Contrato Particular de Prestação de Serviços Odontológicos" por meio do qual busca demonstrar a autonomia da reclamante (fls. 85/88).

A sentença reconhece o vínculo empregatício, reputando ter havido, de fato, trabalho de forma pessoal e não eventual e, por conseguinte, com subordinação. Salienta a desnecessidade de ordens diretas ao empregado para caracterizar a subordinação (fl. 145, frente e verso). Inconformada, a recorrente renova a tese de trabalho autônomo, destacando a ausência de pessoalidade, conforme o próprio depoimento pessoal da reclamante, bem como o contido no contrato firmado entre as partes. Enfatiza que a reclamante poderia remarcar agenda e pacientes, podendo se retirar quando não houvesse mais pacientes (fls. 166/169).

Sem razão, contudo.

Cumpra esclarecer, de início, que, reconhecida a relação de trabalho, é da ré o ônus de comprovar que a natureza não é de emprego.

No caso dos autos, o contrato de prestação de serviços contém cláusulas que, em um primeiro momento, podem induzir à conclusão de que a prestação de serviços ocorria de forma autônoma. É o caso da cláusula 2ª que estabelece a ausência de exclusividade. O § 1º da mesma cláusula autoriza a contratada a atender clientes particulares nas dependências da clínica, mediante pagamento pela utilização do espaço, instrumental e auxiliares. Também consta que a contratada atenderá conforme os dias e horários que tiver disponíveis, os quais deveriam ser informados com uma semana de antecedência. O § 1º da cláusula 4ª prevê a substituição da autora por outro profissional (fls. 85/86).

Todavia, formalmente há outros aspectos a serem considerados, notadamente o fato de o objeto da empresa ser inquestionavelmente a prestação de serviços odontológicos, ainda que dois dos quatro sócios sejam qualificados no contrato social como "empresário", ou seja, não são profissionais da área de odontologia. É inegável a necessidade de contratar profissionais para o exercício da atividade econômica, tanto que a própria defesa admite a existência de vários empregados, o que foi confirmado pela testemunha convidada pela reclamada (fl. 143). De resto, a empresa sofreu processo administrativo instaurado pelo Conselho de Ética do Conselho Regional de Odontologia do Estado em razão da publicidade efetuada pela Clínica, no sentido de oferecer, via telefone, avaliações gratuitas a potenciais clientes (fl. 28). À evidência, o atendimento gratuito faz parte dos investimentos efetuados pela empresa, bem como os próprios custos da publicidade, e para cumprir tal obrigação deve possuir empregados a ela subordinados. Os riscos do empreendimento, portanto, são da reclamada, nos moldes do art. 2º da CLT, não dos profissionais que trabalham no local.

A par disso, no direito do trabalho prevalecem os fatos reais sobre as formas, por força do princípio da primazia da realidade.

Impõe-se, assim, examinar a prova oral a fim de apurar as reais condições de trabalho. A reclamante, em seu depoimento pessoal (fl. 142), diz "que podia ser substituída, através de autorização da empresa; que era a recepção quem marcava a agenda e que a reclamante não tinha autonomia sobre isso; que se vinculou à clínica através dos turnos oferecidos, sendo a agenda marcada de acordo com esses turnos; que havia aproximadamente 20 dentistas; que Alessandro Canali era sócio".

O preposto confirma a tese da defesa, ao mencionar (fl. 142) " que a empresa tinha em média sete dentistas, alguns com vínculo de emprego reconhecido; que a atividade fim da empresa era ortodontia, sendo estes especialistas reconhecidos; que os demais profissionais era contratados e prestavam serviços de forma eventual; que a empresa usava os serviços da reclamante um ou dois turnos por semana, conforme sua disponibilidade; que os pagamentos eram feitos por hora disponibilizada pela reclamante, em R\$ 10,00 por hora; que os RPA's eram mensais" (*sic*).

A testemunha indicada pela reclamante atesta (fls. 142/143) " que trabalhou com a reclamante para a reclamada, de abril/2006 a set/2008; que havia dentre 20 e 25 dentistas; que não sabe de nenhum dentista com CTPS assinada; que trabalhava três dias por semana, segundas e quartas das 8h às 15h e sextas das 13h às 20h, sem intervalo; que a reclamante trabalhava nas quartas e sextas de manhã, das 08h às 13h, e sábados de 15 em 15 dias, mas sem saber precisar o horário; que apenas sabe que os clínicos trabalhavam de 15 em 15 dias nos sábados, por revezamento; que era a clínica quem marcava a agenda; que faziam a análise clínica do paciente e quem fechava o preço do pacote de tratamento era o pessoal das vendas; que não podiam dar descontos; que a depoente ganhava R\$ 18,00 por hora; que alguns clínicos recebiam R\$ 8,00 por hora, outros R\$ 10,00; que a depoente era periodontista; (...) que a gerente da clínica deu os dias disponíveis da clínica para ela trabalhar; que ao que sabe é isso que acontece com todos, em razão das salas disponíveis; que no caso de eventual falta da depoente, ela não tratou com ninguém para substituí-la, que ou outro colega o fez, ou a agenda foi substituída; que tinham de chegar no horário, que era responsabilidade do dentista; que acredita que o paciente se reportasse a gerente da clínica; que os pagamentos eram feitos ao final do mês; que a depoente assinava recibos e nos três últimos meses, RPA; que foi a gerente quem estipulou o salário-hora da depoente; que os procedimentos eram fixados conforme livro existente na clínica; que não poderia se ausentar da clínica, mesmo faltando paciente; (...) que não poderiam ser substituída ou mandar outra pessoa em seu nome " (*sic*).

Por fim, a testemunha indicada pela reclamada relata (fl.143) "que trabalha para a reclamada desde 2008, como recepcionista até o início de 2009; que na época era estagiária; que atualmente tem CTPS assinada; que acredita que há 18 dentistas na clínica, sendo cerca de sete com carteira assinada; que não há nenhum tipo de peculiaridade para assinar a carteira; que se recorda da reclamante; que combinavam os horários que a reclamante podia com ela; que esses horários trocavam várias vezes, mas que normalmente era quartas, sextas e alguns sábados; que não se recorda dos dias que a testemunha anterior trabalhava; que normalmente a reclamante trabalhava das 8h às 13h; que quem marcava horário era o próprio dentista e quem definia o tempo de atendimento era o mesmo; que o paciente escolhia um horário dentro da agenda do dentista; que a reclamante podia ser substituído por outro da sua confiança e que a clínica não precisava aprovar este dentista; que a reclamante várias vezes pediu para remarcar agenda e pacientes; que poderia tanto a reclamante indicar um substituto, quanto a clínica localizá-lo; que assim que não tivesse mais pacientes, o dentista saía; (...) que era comum atender em tempo inferior ao marcado; que o paciente se reportava à recepção no caso de reclamação ao dentista, caso resolvido ali mesmo; que a clínica não fiscalizava a prestação de serviços pelos dentistas; que tentavam remarcar os pacientes para outra data da reclamante, no caso de falta; que havia reclamações nestes casos; que era o dentista quem determinava os períodos de duração dos procedimentos".

De início, chama atenção o tratamento desigual dado aos profissionais da ortodontia; alguns possuíam CTPS assinada, outros eram tidos como profissionais autônomos. Não há qualquer elemento nos autos que revele diferenças na forma de prestação de serviços que autorize tal discriminação; ao revés, a testemunha indicada pela própria empresa refere não haver "nenhum tipo de peculiaridade para assinar a carteira". Tal circunstância, por si só, resulta na presunção de que a relação havida entre as partes era empregatícia, pois não há como admitir procedimentos discriminatórios na contratação de trabalhadores.

De todo modo, ao contrário do que refere o preposto da demandada, a prestação de trabalho, pela autora, não era eventual, tanto que no mesmo depoimento admite que o trabalho ocorria com habitualidade. As testemunhas referem labor habitual de duas a três vezes por semana. Ademais, as tarefas desempenhadas eram vinculadas à atividade econômica da empresa e, segundo magistério da Professora Carmen Camino " Serviços não-eventuais são os serviços rotineiros da empresa, por isso, necessários e permanentes, vinculados ao objeto da atividade econômica,

independentemente do lapso de tempo em que prestados, antítese dos serviços eventuais, circunstancialmente necessários, destinados ao atendimento de emergência, quando interessa a obtenção do resultado ou a realização de determinado serviço e não o ato de trabalhar" (*in* Direito Individual do Trabalho, 3ª edição, Síntese, 2003, p.211).

A subordinação também está perfeitamente demonstrada, ainda que se admita a possibilidade de a reclamante alterar horários de consultas ou cancelar atendimentos conforme seus próprios interesses. Vale recordar que a agenda era marcada por funcionária da clínica, a qual, conforme análise feita pelos profissionais, fechava o preço do pacote de tratamento; a autora não discutia preços com a clientela que, de resto, não era dela, mas da reclamada; o material de trabalho era todo da ré; eventuais reclamações não eram feitas junto aos dentistas, mas na recepção do estabelecimento.

De qualquer forma, constata-se objetivamente a subordinação, no caso concreto. Por oportuno, novamente recorre-se aos ensinamentos da Professora Carmen Camino: "É, assim, perfeitamente possível vislumbrar objetivamente a subordinação hierárquica, independentemente dos aspectos subjetivos da sujeição do empregado ao comando do empregador. Estes, embora em regra sempre presentes (controle de horário; submissão a distribuição, orientação e fiscalização da prestação de trabalho, diretamente pelo empregador ou pelas chefias; regulamento disciplinar), não são indicativo seguro do estado subordinado.

A visão objetiva do instituto está plasmada na magnífica obra de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, onde a subordinação do empregado é conceituada 'como participação integrativa do trabalhador na atividade do credor do trabalho', o empregador. Tal como se explicita numa visão dinâmica do vínculo hierárquico, a manter o trabalhador junto à empresa, como um dos componentes do seu 'giro total' em movimento, assim, como o são a atividade dos seus diretores, o desempenho das máquinas e o próprio capital, compondo um processo produtivista ou de fornecimento de bens. Desse encontro de energias, da certeza e da garantia de que tal encontro venha a perdurar indefinida e permanentemente, através da "atividade vinculada e/ou expectada", surge a noção de trabalho subordinado que transcende a simples sujeição a ordens, orientação e disciplina do empregador" (Op. Cit., pp. 215/216).

Assim, ainda que se admita a flexibilidade no horário de trabalho e a tolerância a ausências ao serviço, resta caracterizada a subordinação no seu aspecto objetivo.

A pessoalidade também está configurada. Não passa despercebido que a reclamante admite a possibilidade de substituição. A testemunha por ela indicada parece também admitir, em um primeiro momento, ao afirmar " que no caso de eventual falta da depoente, ela não tratou com ninguém para substituí-la, que ou outro colega o fez, ou a agenda foi substituída", conquanto, ao final do depoimento, tenha negado tal possibilidade. A testemunha da ré também parece apontar pela possibilidade de substituição " por outro da sua confiança e que a clínica não precisava aprovar esse dentista". Todavia, resta evidenciado que eventual substituição não era por conta da reclamante, mas da clínica. Se algum profissional fosse indicado, este trabalharia para a clínica, ainda que eventualmente, para ocupar a sala disponível naquele horário mantendo o faturamento da empresa. Aliás, a própria reclamada poderia preencher aquele horário com profissional de sua confiança, lembrando que possuía dentistas que eram empregados. Os pacientes da reclamante, é oportuno sinalar, não eram atendidos por nenhum outro profissional, sendo clara a testemunha da reclamada ao afirmar " que a reclamante várias vezes pediu para remarcar agenda e pacientes" e "que tentavam remarcar os pacientes para outra data da reclamante, no caso de falta", casos que, inclusive, geravam reclamações dos clientes. Em suma, a agenda da autora era atendida exclusivamente por ela, independentemente de suas faltas, a caracterizar a pessoalidade. Invoca-se novamente a doutrinadora antes mencionada no aspecto: "A subordinação hierárquica e a pessoalidade andam juntas. Esta última nada mais é do que fruto do ato de escolha de determinado empregado pelo empregador, no momento da admissão no emprego. Já aí se manifesta a inferioridade hierárquica do empregado: ele é escolhido, o emprego o escolhe " (Obra citada, pp.215, 216, 217 e 218).

A onerosidade, por fim, é incontroversa. De sinalar que o pagamento era mensal, modalidade típica de relação de emprego.

Nesse contexto é inegável a incidência dos artigos 2º e 3º da CLT, impondo-se o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes.

Nega-se provimento.

2. TÉRMINO DA RELAÇÃO DE EMPREGO.

Segundo a peça inicial, a reclamada sofreu processo administrativo instaurado pelo Comissão de Ética do Conselho Regional de Odontologia, por força de publicidade não admitida pela normas da profissão. Ocorre que vários profissionais tidos como autônomos pela reclamada foram incluídos no referido processo, inclusive a reclamante, circunstância que reputa suficiente a configurar a rescisão indireta. Os documentos acostados com a inicial atestam as alegações (fls. 15/55). A ré não nega os fatos. Registra apenas que eles ocorreram em 26/09/08, deixando a reclamante de trabalhar em 26/10/08, com o ingresso da presente reclamatória apenas em abril/09. Acresce que não deu causa à fiscalização efetuada pelo CRO, salientando que o método de venda de contratos odontológicos é efetuado por empresa terceirizada. Enfatiza que a empresa foi obrigada a fornecer o nome dos dentistas que prestavam serviços. Afirma ter providenciado na defesa dos profissionais, tendo sido o processo administrativo arquivado sem qualquer prejuízo aos trabalhadores. Assevera que o CRO se negou a retirar o nome dos dentistas antes da instrução do procedimento, mas o referido Conselho deixou claro o seu caráter sigiloso, sem prejuízo às partes (fls. 72/75).

O Juízo de origem reconhece o término da relação por justa causa do empregador, nos moldes do artigo 483 da CLT, pois o profissional possui o direito de preservar a sua idoneidade profissional e proteger sua atuação junto ao mercado de trabalho (fls. 145, verso/146).

A recorrente renova os termos da contestação (fls. 169/170).

Não prospera, todavia, a inconformidade.

A instauração de processo administrativo é fato incontroverso, referido pelas partes e testemunhas. A prova oral, destaque-se, demonstra não ter a reclamante sofrido penalidade por parte do CRO.

A testemunha da autora esclarece " que a depoente também esteve 'envolvida' no procedimento junto ao CRO; que a depoente, a reclamante e outra colega não sofreram punição por terem se desligado da clínica imediatamente; que alguns foram advertidos e em caso de incorrerem no mesmo erro, outras penalidades; que ficou sabendo do procedimento em setembro e a audiência foi em novembro; que a depoente, a reclamante e a outra colega constituíram advogados próprios; que tanto a depoente quanto a reclamante tiveram opor encerrado o contrato em razão do procedimento junto ao CRO; que foi dito pelo pessoal da clínica que tanto a reclamante quanto a depoente seriam testemunhas de um processo; que foi procurar o CRO por outro motivo quando ficou sabendo que eram, na verdade, denunciadas" (*sic*, fl. 143).

Os documentos acostados aos autos atestam que, efetivamente, os denunciados foram citados em setembro/08 (fls. 44/55) para comparecimento à audiência de 06/11/08.

Fica claro, portanto, que houve cessação de trabalho quando estava a tramitar o processo administrativo, havendo, portanto, atualidade na iniciativa da reclamante.

Ademais, o simples fato de a empregadora sofrer processo administrativo por questões de ética já abala a fidúcia necessária para a manutenção de uma relação de trabalho, máxime quando o empregado tem o seu nome envolvido gratuitamente na condição de denunciado. Ainda que não haja prejuízo material, a circunstância gera constrangimento ao profissional que zela pela sua reputação e está subordinado a empresa que manifestamente desconsidera regras éticas mínimas atinentes a sua atividade econômica. É inequívoco que tal circunstância atinge a honra do empregado e, portanto, com amparo no artigo 483, "caput" e alínea " e", da CLT, pode por fim à relação.

Mantém-se a sentença.

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

Segundo o laudo pericial, "As atividades da reclamante consistiam basicamente, na limpeza bucal, restaurações, troca de obturações de amálgama por resina, restaurações estéticas e extrações. Atuou basicamente em clínica geral. Efetuar radiografias bucais, sendo a frequência média de 2 a 3 vezes por semana, sendo o disparo efetuado no lado externa da sala através de controle digital. A reclamada afirma que a frequência de raio-x em média 2 a 3 vezes por mês. A autora tinha conhecimento do histórico de saúde de todo o paciente. Atendeu pacientes com hepatite, HIV, tuberculose, etc." (fl. 120, *sic*).

A conclusão do perito é de trabalho insalubre em grau médio e máximo, nos termos do Anexo 14 da NR 15 - risco potencial de contágio por agentes biológicos - contato permanente com pacientes portadores de doenças infecto-contagiosas (fl. 123).

A sentença, conquanto aponte, nos fundamentos (verso da fl. 146), pelo acolhimento do laudo no que tange ao grau médio, nada consigna no "decisum" (fls. 148, verso/149).

A recorrente sustenta que, em que pese não se configurar a hipótese de estarem os pacientes em isolamento, há o direito ao adicional de insalubridade em grau máximo. Sinala a inexistência de consultórios específicos para atender os clientes infectados. Quanto à base de cálculo, invoca o salário mínimo profissional previsto na Lei 3.999/61 (fls. 151/155).

A reclamada contesta a conclusão do perito. Diz que não havia contato permanente com pacientes em isolamento. Salaria o uso de EPI's - luvas, máscara e óculos de proteção - fato admitido pela demandante. Assevera que os equipamentos possuem Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho, destacando que a máscara apresenta 96% de filtragem bacteriana, segundo o fabricante (fls. 200/204).

A autora não trabalhava com pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas, mas mantinha contato permanente com pacientes em estabelecimento destinado aos cuidados da saúde humana, circunstância que está expressamente prevista no Anexo 14 da NR 15 como geradora de insalubridade em grau médio.

Cumprido ressaltar que, conforme o perito de confiança do Juízo, não obteve ele informações sobre a marca, nome comercial do fabricante e Certificado de Aprovação da máscara e dos óculos utilizados pela reclamante (fl. 122), não podendo, assim, ser admitidos como capazes de neutralizar os agentes biológicos. Salaria o "expert", que tais agentes podem, inclusive, contaminar o próprio equipamento. Acresce que luvas atenuam a possibilidade de contágio, mas não neutralizam o risco (fl. 122). Não há prova, é oportuno enfatizar, do fornecimento de EPI's adequados.

É devido, pois, o adicional de insalubridade em grau médio, com reflexos em aviso-prévio, férias acrescidas de 1/3, 13ºs salários e FGTS acrescido de 40%.

Quanto à base de cálculo do adicional de insalubridade, o entendimento deste Colegiado é de que deve ser observado o salário mínimo de que tratam os artigos 4º e 5º da Lei 3.999/61. Com efeito, se o referido artigo 5º estabelece o salário mínimo dos médicos (e dentistas), é sobre tal valor que deve incidir o adicional de insalubridade. É o que se depreende da leitura do artigo 192 da CLT.

Dá-se, pois, provimento ao recurso ordinário da reclamante para acrescer à condenação o pagamento de adicional de insalubridade em grau médio, a incidir sobre o salário mínimo estabelecido no artigo 5º da Lei 3.999/61, com reflexos em aviso-prévio, férias (simples e em dobro) acrescidas de 1/3, 13ºs salários e FGTS acrescido de 40%, restando vencida, quanto ao tópico, a Exma. Desembargadora Vania Mattos.

[...]

1.5. Cooperativa de trabalho. Vínculo de emprego configurado.

(1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ione Salin Gonçalves. Processo n. 0157100-81.2008.5.04.0331 RO. Publicação em 09-08-10)

EMENTA: COOPERATIVA DE TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO. Não são propriamente cooperativas as entidades em que o trabalho é prestado para terceiros e por terceiros aproveitado, pois na verdadeira cooperativa não há a possibilidade de comercializar o trabalho do sócio. Havendo comercialização do trabalho, há uma sociedade comercial e, não, uma cooperativa. Existência da relação de emprego entre o reclamante e a cooperativa que se confirma.

[...]

2. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONDIÇÃO DE COOPERATIVADO DO RECLAMANTE.

O segundo reclamado manifesta-se contra o reconhecimento de vínculo de emprego entre o reclamante e a primeira reclamada, afirmando a ausência de subordinação do reclamante na prestação dos serviços contratados e defendendo a condição de cooperativado do reclamante, de acordo com a Lei nº 5.764/71.

Examina-se.

Não houve recurso da primeira reclamada contra o reconhecimento do vínculo de emprego com o reclamante, podendo-se cogitar que o segundo reclamado não detém legitimidade para contestar o vínculo quando a própria empregadora não o fez. Porém, como a responsabilidade subsidiária pelos créditos do autor está relacionada ao vínculo reconhecido com a primeira reclamada, examina-se a insurgência.

A Lei nº 8.949/94 introduziu um parágrafo único ao artigo 442 da CLT, o qual dispõe literalmente que *"qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela"*. Desde então, a doutrina tem se dedicado ao estudo das cooperativas de trabalho e das suas condições e possibilidades dentro dos princípios e dos parâmetros do ordenamento jurídico. A Lei nº 5.764/71, que regula as sociedades cooperativas no Brasil, já contém artigo que dispõe que não existe vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados, qualquer que seja o tipo de cooperativa. A disposição do parágrafo único do artigo 442 consolidado também não discrimina qualquer tipo de cooperativa. Entretanto, a repetição parcial de dispositivo legal já existente vai além ao mencionar e excluir o vínculo empregatício com o tomador de serviços, deixando evidente que o alvo da disposição são as cooperativas de trabalho, às quais pretende legitimar, nos moldes do revogado Decreto 22.239/32, muito anterior à própria CLT e há anos-luz da Constituição Federal de 1988, tal a amplitude das transformações sociais, econômicas e políticas pelas quais passou e está passando o País. A questão central é examinar-se a compatibilidade do parágrafo único do artigo 442 da CLT com as disposições legais que regulam o cooperativismo no Brasil e com a Constituição Federal.

As cooperativas de trabalho têm por finalidade a prestação de serviços a terceiros, podendo esse serviço ser uma obra determinada ou a própria força de trabalho em si mesma, o que, em última análise, é também um elemento identificador da relação de emprego. É exatamente nesse ponto que se deve indagar se essas cooperativas de trabalho se coadunam com o ordenamento jurídico pátrio.

Os cooperativados são pessoas que têm necessidades comuns e, assim, associam-se voluntariamente para, mediante ajuda mútua, esforço comum e eliminação do intermediário, satisfazerem essas necessidades e obterem a melhoria da sua situação econômica. A Lei nº 5.764/71 não contém uma classificação dos tipos de cooperativas, mas, os seus artigos 3º e 4º evidenciam os seus requisitos de validade, primeiro da perspectiva do sujeito e segundo sob o ângulo do objeto da cooperativa. Quanto aos sujeitos, esses firmam um contrato, pelo qual se comprometem a contribuir com bens ou serviços em prol de uma atividade econômica em proveito comum e sem o objetivo de lucro (art. 3º). Quanto ao objeto, as cooperativas se destinam a prestar serviços aos associados (art. 4º).

A interpretação desses dois dispositivos legais revela a incompatibilidade conceitual entre a cooperativa de trabalho e as cooperativas propriamente ditas cuja finalidade é a prestação de serviços aos associados. Com base na Lei nº 5.764/71, Alfredo Buzaid já classificava as

cooperativas em três espécies, quais sejam, as cooperativas de produção, as cooperativas de consumo e as cooperativas de crédito. A primeira visa a eliminar o patrão, proporcionando ao trabalhador a disposição integral do produto do seu trabalho, e as duas outras visam a eliminar o intermediário, proporcionando ao cooperativado respectivamente condições mais vantajosas de preço e qualidade e de empréstimos a juros baixos.

As cooperativas de produção não se confundem com as atuais cooperativas de trabalho, pois naquelas os sócios detêm não só o produto integral do seu trabalho, como também os meios de produção: não existe a figura do patrão. Por exemplo, cooperativados podem unir seu trabalho sem fins lucrativos para a construção de moradias para próprio usufruto, suprimindo necessidade comum. O resultado do trabalho é usufruído pelos cooperativados e, não, por terceiros.

Assim, não são propriamente cooperativas as entidades em que o trabalho é prestado para terceiros e por terceiros aproveitado, pois na verdadeira cooperativa não há a possibilidade de comercializar o trabalho do sócio. Havendo comercialização do trabalho, há uma sociedade comercial e, não, uma cooperativa. O desvio da essência da cooperativa é ainda mais evidente porquanto a associação à cooperativa é uma condição ou um pré-requisito para a prestação de trabalho, diante do princípio básico da liberdade de associação.

O trabalho humano é protegido por normas legais e constitucionais, não havendo lugar em nosso ordenamento jurídico para intermediação de mão-de-obra, exceto nos casos que se enquadram nas Leis nºs 6.019/74 e 7.102/83, sendo ilegal o aliciamento de trabalhadores sob falsos propósitos cooperativistas, à margem das garantias mínimas asseguradas pela Constituição Federal e pela CLT.

A prestação de trabalho subordinado, não eventual e remunerado caracteriza relação de emprego junto ao tomador de serviços ou com a empresa prestadora de serviços, nos casos das Leis nºs 6.019/74 e 7.103/83.

Assim, o parágrafo único do artigo 442 da CLT não se coaduna nem com as leis que regulam o cooperativismo e nem com a Constituição Federal que adota como fundamento da República Federativa do Brasil "o valor social do trabalho" e cujo artigo 7º, incluso no Título dos Direitos e Garantias Fundamentais, reconhece a relação de emprego como um direito social fundamental e pressuposto de todos os demais direitos sociais nele elencados.

Na hipótese dos autos, embora a primeira reclamada tenha trazido aos autos documentação comprovando a regularidade de sua constituição formal e estatuto social (fls. 37/51), assim como atas de assembléias gerais e extraordinárias (fls. 52/59), tal não é suficiente para afastar a conclusão de que houve desvirtuamento da relação havida entre as partes. A ficha de adesão do reclamante à primeira reclamada (fls. 60/61), corrobora tal constatação, justamente porque a essência da cooperativa pressupõe adesão voluntária.

O estatuto da primeira reclamada, no art. 2º, estabelece como objeto, entre outros, a prestação de serviços de limpeza a terceiros (fl. 40), o que diverge do sentido da cooperativa, onde o produto ou serviço se dá em proveito comum dos cooperativados, conforme já mencionado.

Ainda, conforme documentos dos autos, às fls. 77/87, verifica-se que a onerosidade esteve presente durante a contratualidade, pois o autor era contraprestado mensalmente pelo seu trabalho, mediante o recebimento de valor vinculado a número de horas prestada, mensal e invariável, o que confere característica de vínculo de emprego à relação entre o reclamante e a primeira reclamada.

Desvirtuada está, portanto, a regra do parágrafo único do art. 442 da CLT, já que a cooperativa, ao comercializar o trabalho do pretense associado, age como empresa prestadora de serviços, e não como verdadeira cooperativa, estando correta a sentença que reconheceu a existência do vínculo de emprego.

Nega-se provimento.

[...]

1.6. Doença ocupacional. Nexo causal. Doença degenerativa. Ausência de relação com a atividade profissional.

(5ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Berenice Messias Corrêa. Processo n. 0155300-91.2007.5.04.0512 RO. Publicação em 24-05-10)

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. DOENÇA OCUPACIONAL. Ausente nexo causal entre a doença e a atividade desenvolvida, tendo o Perito concluído que a reclamante sofre de doença degenerativa, impõe-se o afastamento dos pedidos correlatos. Recurso desprovido.

[...]

ISTO POSTO:

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE.

1. DOENÇA OCUPACIONAL.

Sustenta a reclamante ser portadora de doença profissional, o que foi adquirido e agravado no curso do contrato de trabalho. Destaca a prova juntada aos autos, na forma de atestados e perícias. Observa que laborava com esforços repetitivos e má postura, o que comprometeu a sua coluna. Aduz que, vencida a sua tese, há ao menos concausa no trabalho realizado, agravando a sua condição de saúde. Requer, assim, o reconhecimento da doença profissional, equiparada a acidente de trabalho, com a responsabilização da empresa, inclusive com o pagamento de pensão mensal ou vitalícia, danos morais e estéticos.

Sem razão.

A prova produzida nos autos indica a inexistência de nexo causal entre a atividade desenvolvida pela reclamante para a reclamada e a doença diagnosticada.

O art. 20 da Lei nº 8.213/91, e seus incisos I e II, equipara, ao acidente do trabalho, a doença profissional, assim entendida:

“(...) a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social”.

Da mesma forma, quanto à doença do trabalho, assim dispõe:

“(...) a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I”.

No caso dos autos, tal situação não resta configurada. A perícia médica é clara acerca da doença degenerativa que acomete a autora, sem qualquer relação com a atividade profissional.

Esta é a conclusão do laudo pericial (fl. 287):

“A Reclamante é portadora de doença degenerativa da coluna Lombo-Sacra, sem relação com suas atividades laborais na Reclamada. Sua doença é leve, com alterações moderadas em seus exames complementares e com exame físico atual sem alterações. Também não foi exposta a riscos ergonômicos em suas atividades na Empresa-ré.

Enfim, a Reclamante não é portadora de DORT e sim de doença degenerativa leve, que não foi agravada por suas atividades na Reclamada”.

Ausente doença profissional, não há que se falar em indenização por danos materiais e estéticos, ou em pensão vitalícia.

Não há também indício de concausa na atividade profissional realizada.

Nega-se provimento.

[...]

1.7. Enquadramento sindical. Empresa com sede em São Paulo e sem filial no Rio Grande do Sul. Observância do Princípio da Territorialidade que orienta o Direito Coletivo do Trabalho.

(7ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Marcelo Gonçalves de Oliveira - Convocado. n. 0157800-04.2009.5.04.0402 RO. Publicação em 29-07-10)

EMENTA: NORMA COLETIVA. EMPRESA COM SEDE EM SÃO PAULO E SEM FILIAL NO RIO GRANDE DO SUL. O fato da reclamada manter empregados residentes no Rio Grande do Sul, trabalhando nesta base territorial, enquadrados na categoria profissional dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio, a enquadra como integrante da categoria econômica no Estado que firmou a norma coletiva que originou a demanda. O princípio da territorialidade, que orienta o Direito Coletivo do Trabalho, determina a observação das normas coletivas do sindicato do local da prestação dos serviços. Recurso provido.

[...]

ISTO POSTO:

1. Enquadramento sindical.

O recorrente busca a reforma do julgado de modo que seja enquadrado na categoria dos Vendedores e Viajantes do Comércio do Estado do Rio Grande do Sul. Sustenta que foi contratado em São Paulo, mas nunca exerceu suas atividades naquele Estado, tendo laborado somente no Rio Grande do Sul. Invoca o princípio da territorialidade. Requer, diante da aplicação das normas coletivas juntadas com a inicial, relativas ao sindicato que pretende ser enquadrado, sejam observados os valores pagos a título de quilômetro rodado, lhe garantindo o direito ao pagamento de diferenças daí decorrentes.

Com razão.

Incontroverso, no caso dos autos, que o autor está enquadrado no Sindicato dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio, fato admitido pela defesa (fl. 49). Cinge-se, portanto, a controvérsia sobre as normas coletivas aplicáveis às partes, se aquelas do Estado de São Paulo ou as do Rio Grande do Sul.

A reclamada, como se observa do contrato social juntado às fls. 33-45, é indústria do ramo alimentício com sede no Estado de São Paulo, não havendo prova de que a empresa recorrente mantenha filial no Rio Grande do Sul. Entretanto, mantinha empregados vendedores neste Estado, dentre os quais constava o reclamante.

O princípio da territorialidade, que orienta o Direito Coletivo do Trabalho, determina a observação das normas coletivas do sindicato do local da prestação dos serviços, ainda que a reclamada, pela localização territorial de sua sede, não seja representada pela categoria econômica local, que firmou a convenção coletiva. Assim, entende-se que o fato da reclamada manter empregados residentes no Rio Grande do Sul, trabalhando nesta base territorial, enquadrados na categoria profissional dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio, a enquadra como integrante da categoria econômica no Estado que firmou a norma coletiva que originou a demanda.

Nessa esteira, acolhe-se a prevalência do local da prestação do serviço como determinante das normas coletivas aplicáveis. Nesse sentido, aliás, já decidiu esta Turma:

DAS NORMAS COLETIVAS APLICÁVEIS. Observado o princípio da unicidade sindical disposto no inciso II, do artigo 8º, da Constituição Federal, aplicável é a convenção coletiva do local da prestação dos serviços. Apelo da reclamada improvido, no item. [...] (Processo nº 01393-2007-010-04-00-9, relatado pela Exma. Desembargadora Flávia Lorena Pacheco, publicado em 20/05/2010)

NORMAS COLETIVAS APLICÁVEIS. As normas coletivas aplicáveis são aquelas pertinentes ao sindicato que atua na base territorial na qual ocorreu a prestação laboral. Em tendo sido prestados os serviços na base territorial da entidade sindical a que se referem os instrumentos normativos acostados pelo reclamante - Rio Grande do Sul -, indubitavelmente são estas normas que devem ser aplicadas. Apelos desprovidos. [...] (Processo nº 00844-2006-008-04-00-3, relatado pela Exma. Juíza Convocada Maria da Graça Ribeiro Centeno, publicado em 29/04/2010)

Dá-se provimento ao recurso para determinar a aplicação ao reclamante das normas coletivas da categoria profissional dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio no Estado do Rio Grande do Sul.

[...]

1.8. Justa causa por improbidade. Falsa atribuição de furto. 1. Conversão em despedida sem justa causa. Ônus da prova. Não comprovada, inequivocadamente, a conduta ilícita do empregado. Apropriação de produtos destinados ao descarte no lixo, não causando qualquer prejuízo econômico à empresa. Princípio da continuidade do contrato de trabalho, bem como a proteção, sob a regra *in dubio, pro operário*. Devidas as verbas rescisórias decorrentes da despedida sem justa causa. 2. Indenização de período estável. Suplente da CIPA. Devidos os salários do período da garantia de emprego. 3. Dano moral. Atingida a honra, intimidade, vida privada e profissional do empregado, pela imputação de furto de bens sem valor econômico, não comprovado, que resultou na despedida por justa causa por improbidade, desrespeitada a garantia de emprego decorrente da condição de membro suplente da CIPA.

(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Ghisleni Filho. Processo n. 0114000-33.2008.5.04.0701 RO. Publicação em 24-06-10)

EMENTA: JUSTA CAUSA POR IMPROBIDADE – FALSA ATRIBUIÇÃO DE FURTO. Impõe-se a conversão da justa causa por improbidade em despedida sem justa causa, quando não comprovada, inequivocadamente, a conduta ilícita do empregado. Apropriação de produtos destinados ao descarte no lixo, não causando qualquer prejuízo econômico à empresa. Devidas as verbas rescisórias decorrentes da despedida sem justa causa.

INDENIZAÇÃO DE PERÍODO ESTABILITÁRIO. Convertida a justa causa em despedida sem justa causa, e gozando o trabalhador de garantia de emprego decorrente da condição de suplente da CIPA, devem ser pagos os salários do período da garantia de emprego.

DANO MORAL. É devida indenização por dano moral, quando atingida a honra, intimidade, vida privada e profissional do empregado, pela imputação de furto de bens sem valor econômico, não comprovado, que resultou na despedida por justa causa por improbidade, desrespeitada a garantia de emprego decorrente da condição de membro suplente da CIPA. Valor da indenização fixada de acordo com o potencial econômico da empresa, o tempo de trabalho na empresa, a reparação do dano, o caráter pedagógico da imposição, evitado o enriquecimento ilícito do credor e a banalização das indenizações por dano moral.

[...]

MÉRITO

1. CONVERSÃO DA DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA EM DESPEDIDA IMOTIVADA

A sentença de primeiro grau reconheceu a despedida por justa causa levada a efeito pela empresa, embora tenha retipificado a capitulação por ela atribuída, de despedida pelo motivo previsto na letra *a* do art. 482, da CLT – ato de improbidade, para a alínea *h* do mesmo artigo – ato de insubordinação. Em razão do reconhecimento da justa causa atribuída pela empresa, restaram mantidas as verbas decorrentes deste tipo de rescisão, além de não produzir efeitos a estabilidade

decorrente do exercício da suplência de cargo de direção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

O recorrente insurge-se contra a sentença, atacando a decisão e seus fundamentos. Concorde com a visão do magistrado de primeiro grau, que atestou a ausência de prática de improbidade por parte do recorrente. Entretanto, aponta que sua decisão é equivocada, pois o empregado não pôs em circulação produtos impróprios para o consumo, a potencializar lesão a terceiros, com posterior responsabilização da empresa, como reconheceu a sentença, não caracterizando daí sua insubordinação. Assinala que o depoimento da testemunha por si indicada, intimada para comparecimento via cartório, é coerente com a tese sustentada, não sendo mais explícita devido ao medo de perder o emprego, em razão de um possível prejuízo de sua empregadora nas relações comerciais com a empresa recorrida. Colaciona julgados ao processo, para sustentar seu argumento de que a acusação de improbidade gera dano moral.

Em relação ao item do recurso ora analisado, a recorrida limitou-se, nas contrarrazões de fls. 294-298, a repisar os fundamentos da sentença atacada.

Assiste razão ao recorrente.

A despedida por justa causa, cujas hipóteses estão elencadas no art. 482 da CLT, é a punição máxima enfrentada pelo empregado no decorrer do contrato de trabalho, porque, além da perda do emprego em si, há significativa redução dos direitos trabalhistas rescisórios. Além disso, impede o trabalhador de acessar o saldo de sua conta-vinculada do FGTS e de habilitar-se ao recebimento do seguro-desemprego. Dentre outros princípios, portanto, é preciso assegurar que a(s) falta(s) motivadora(s) da justa causa seja(m) grave(s) o suficiente para ensejar o rompimento motivado do pacto laboral, abalando a confiança necessária ao bom desenvolvimento do contrato. Do ponto de vista da administração do contrato de trabalho, é o empregador quem decide se despede por justa causa ou não, amparado nos motivos taxativamente previstos em lei. De outro lado, embora a justa causa prescindida de qualquer procedimento prévio, judicial ou administrativo, faz-se mister que o empregador cerque-se das provas necessárias à sua comprovação, para eventual discussão em juízo.

O recorrente foi admitido como repositor em 8 de outubro de 2005 e em 1º de maio de 2007 tornou-se conferente (conforme registro de empregados, de fl. 75). A empresa, amparada no art. 482, *a*, da CLT, despediu o recorrente por justa causa, em 08 de setembro de 2008, quando exercia a função de conferente (desde 1º de agosto de 2008, conforme fl. 75). Na mesma ocasião, foi despedido por justa causa, pelo mesmo motivo, seu colega Clésio, que trabalhava na reposição de iogurtes nas prateleiras.

No documento de fl. 168, a empresa recorrida aponta a despedida por justa causa, enquadrando a despedida no art. 482, *a*, da CLT. Na ocasião, a empresa comunicou verbalmente ao empregado, e confirmou neste processo, que o despediu sob fundamento de ter cometido, em 06 de setembro de 2008, sábado, às 11h e 45 min, furto de iogurtes Nestlé, retirados das prateleiras do seu estabelecimento, um mercado, porque próximos da data de vencimento e, portanto, inadequados para comercialização. À data da comunicação, dia 08 de setembro de 2008, segunda-feira, foram apresentadas ao recorrente as imagens do furto a ele atribuído.

O empregado registrou ocorrência policial (fls. 25-26), relatando que foi despedido por justa causa, acusado de roubo. O fato foi capitulado pela autoridade policial como crime de calúnia, consumado.

Tanto no registro policial, quanto na petição inicial, o recorrente relata que era praxe do estabelecimento retirar do mercado os iogurtes no prazo de 10 dias antes da data do vencimento. Nesse momento, mediante nota fiscal de saída do estabelecimento, os produtos eram recolhidos por sua fornecedora, Diotle Comercial de Alimentos Ltda. A retomada dos produtos era responsabilidade do Sr. Robinson B.M., promotor de vendas dos produtos da marca Nestlé, empregado da empresa Diotle. Segundo alega o recorrente, o promotor Robinson teria informado que, na data de 06 de setembro de 2008, o caminhão que recolhia os iogurtes retirados das prateleiras não passaria no mercado e, por isso, deveriam ser jogados fora, razão pela qual afirma poderia ser dada a eles a destinação que quisesse, inclusive podendo levar os produtos para casa.

Em contestação, a recorrida confirma que os produtos são retirados pela Nestlé 10 dias antes de seu vencimento. A empresa recorrida emite nota fiscal de devolução dos produtos e o caminhão

da empresa fornecedora passa para retirá-los, após os representantes daquela e desta conferirem os produtos a serem devolvidos.

Em seu depoimento (fls. 264-265), o empregado recorrente afirma que o promotor da empresa fornecedora comparecia ao mercado, fazia o levantamento das mercadorias com data de vencimento próxima e recolhia tais produtos a uma câmara fria da recorrida, onde os iogurtes, lacrados, aguardavam o transporte. Segundo afirma, se houvesse emissão de nota fiscal desses produtos, selecionados pelo promotor de vendas, poderia o recorrente jogar fora os produtos. Por tal razão, acredita o depoente que a partir do momento da emissão da nota fiscal os produtos deixam de pertencer à recorrida, passando à empresa fornecedora. Afirma, ainda, que o gerente Luismar também orientava o depoente a jogar fora os produtos vencidos quando não havia troca com o fornecedor. A nota fiscal de saída dos produtos foi efetivamente emitida, como se vê da cópia acostada à fl. 19.

Quanto ao procedimento adotado em relação à retirada dos iogurtes vencidos, manifesta-se (fls. 265-266) a primeira testemunha indicada pelo recorrente, Sr. Robinson B. M., à época dos fatos empregado da empresa Diotle e promotor de vendas dos produtos da Nestlé. Afirma que no momento da retirada dos produtos da loja da recorrida era feita a conferência da nota fiscal, rotina cumprida pelo recorrente, pois exercia a função de conferente e que, excepcionalmente, era autorizado o descarte pelo próprio mercado. Relata que os fatos ocorridos com o recorrente e com seu colega Clésio não tinham acontecido anteriormente. Esclarece que havia orientação da reclamada para furar os produtos, de modo a evitar o consumo, não tendo, entretanto, determinado a Clésio furar os produtos na ocasião dos fatos, imaginando que ele tinha conhecimento de tal orientação. Nega, por fim, ter autorizado o recorrente e seu colega Clésio a levar os produtos descartados para casa (fato ocorrido em 06 de setembro de 2008), porém afirma que, naquela ocasião, fez contato prévio com seu supervisor Sidinei, da empresa Diotle, que autorizou fossem os produtos descartados pela recorrida.

A segunda testemunha, Sr. Cristian N. de V. (depoimento à fl. 266), trabalhou na recorrida por 3 anos e meio, até novembro de 2008, e exerceu a função de repositor de iogurtes por 8 meses. Confirmou que os produtos com prazo de validade vencido ou a vencer eram descartados, jogados no lixo da própria loja, em caixas lacradas, sem que fossem furadas as embalagens. O mesmo procedimento era adotado em relação aos produtos da marca Nestlé, pois não havia, à época, caminhão que fizesse a retirada dos produtos. Por fim, afirma que nunca recebeu orientação para dar outra destinação aos produtos, que não o descarte no lixo, e que os empregados não tinham autorização para levar para casa produtos vencidos ou a vencer.

Verifica-se não haver controvérsia quanto ao momento em que o procedimento de descarte dos iogurtes ocorre, ou seja, 10 dias antes de seu vencimento. Entretanto, o procedimento a ser adotado para o descarte não fica claro e é o motivo fundamental que levou à configuração da justa causa pela empresa recorrida, seja pelo ângulo da sua versão, *ato de improbidade* (art. 482, *a*, da CLT), seja pelo ângulo da sentença, que reconheceu a justa causa por *indisciplina* (art. 482, *h*, da CLT).

Para a empresa, o fato de o recorrente ter se apropriado de iogurtes vencidos ou a vencer, que seriam descartados pela recorrida, configurou o furto a ensejar a justa causa por improbidade. Para o magistrado, o fato não configura improbidade, mas indisciplina, pois ao levar os produtos, o recorrente não cumpriu as ordens gerais da empresa, dirigidas a quem trabalha com produtos perecíveis, possibilitando que os iogurtes vencidos ou a vencer venham a circular e causar danos aos consumidores, o que resultaria em responsabilidade da empresa recorrente, nos termos da Lei 8.078, de 11 de setembro de 1990.

Em nenhum momento há a prova expressa de qual o procedimento a ser adotado em relação aos produtos a vencer ou vencidos. O recorrente afirma que podiam ser descartados pelo próprio mercado recorrida. A primeira testemunha, à época dos fatos representante da empresa fornecedora, admite que os produtos podiam ser descartados pela própria recorrida, ainda que isso ocorresse excepcionalmente. Em relação aos fatos que originaram a justa causa, ao final do seu depoimento, disse haver contatado seu supervisor, o qual autorizou que os produtos fossem descartados pela empresa recorrida, o que confirma que o caminhão não recolheria os produtos naquele dia, e seu destino final seria mesmo o lixo.

A segunda testemunha, Cristian, que trabalhou como repositor de iogurtes, disse que, à época, os produtos vencidos ou a vencer eram jogados no lixo da própria loja, em caixas lacradas, sem que fossem furadas as embalagens. Ademais, disse que nunca recebeu orientação para dar outro destino, que não o lixo.

Portanto, não é possível inferir, conclusivamente, que a ordem era inutilizar as embalagens dos produtos vencidos ou a vencer. Embora a legítima preocupação em evitar a circulação de produtos deteriorados ou próximos da deterioração, inclusive manifestada pelo magistrado na bem lançada sentença, não se pode dizer que esta era a prática da recorrida.

Nesse sentido, despedir por justa causa em uma única situação, seja pela apropriação de produtos destinados ao lixo (versão da recorrida), seja pela circulação indevida dos produtos propiciada pelo recorrente, é um exagero, não configurando a gravidade de que trata a doutrina para caracterizar a punição extrema, ainda mais em um contexto em que a conduta que ensejaria a aplicação da pena não está claramente definida.

A recorrida aproveita as contrarrazões para, amparada na sentença do magistrado, dizer que a empresa possui normas para descarte dos produtos por motivos de saúde pública, não sendo possível abdicar de tais procedimentos em face da segurança dos consumidores de produtos perecíveis (fl. 297). Este cuidado, entretanto, não é manifestado em sua tese de defesa veiculada na contestação e tampouco é trazida aos autos qualquer prova da existência de tais normas.

Certamente o ônus da prova da justa causa é do empregador, não devendo ser somente alegada, mas sim robustamente provada, em face dos artigos 818 da CLT e 333, II, do CPC, por se tratar de fato impeditivo do direito do empregado à totalidade das verbas rescisórias, e, ainda, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego. Nesse sentido, a afirmação de Carlos Alberto Reis de Paula:

O ônus da prova do fato alegado para fundamentar a justa causa cometida pelo empregado, nas hipóteses elencadas no art. 482 da CLT, é, pois, do empregador. (A especificidade do ônus da prova no processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2001, p. 164).

A própria CLT prevê expressamente, no parágrafo único do art. 165, a imposição do ônus da prova ao empregador, quando, tratando-se de empregado integrante da CIPA (caso dos autos), ocorre um dos motivos passíveis de autorizar o rompimento do contrato de trabalho, apesar da garantia de emprego:

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, **cabará ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo**, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado. (sem grifo no original).

Ademais, deve-se atentar para as peculiaridades do desenrolar dos fatos que levaram à justa causa. Em primeiro lugar, a situação ocorreu apenas uma única vez e, de imediato, foi aplicada a pena máxima admitida no contrato de trabalho.

É de se observar a lição de Wagner D. Giglio, na presente situação:

De resto, regra geral, o ato indisciplinado ou de insubordinação não surge isoladamente, mas antes se insere entre outros, numa concorrência de atos faltosos, ou constitui o ato inicial de uma seqüência [sic] de faltas, com as conseqüências [sic] daí derivadas [...] (Justa Causa. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: 2000, p. 225-226).

De outro lado, as máximas da experiência (art. 335, do CPC) devem levar o julgador a imaginar que o furto, o desvio de mercadorias, a improbidade em si, são atos praticados de maneira dissimulada, disfarçada, o que não ocorreu no caso dos autos.

A apropriação das mercadorias, destinadas ao lixo como se vê acima, ocorreu em plena luz do dia, sob o enfoque das câmeras da empresa recorrida que o recorrente, por trabalhar como conferente, certamente sabia de sua existência.

Além disso, o transporte dos produtos foi feito de táxi, em pleno meio-dia, como se vê do depoimento da terceira testemunha (fl. 266), o que torna público e visível o ato praticado. Não é possível crer que a subtração das mercadorias fosse feita de tal forma pública, quase como uma escolha do recorrente, como a querer ser pego em flagrante.

É legítimo supor que o empregado despedido acreditasse que os produtos a serem descartados (e não devolvidos, como era a situação debatida) não tinham mais dono. E, por isso, podiam ter qualquer destinação. Aliás, é comum que coisas abandonadas no lixo sejam recolhidas por recicladores. Nestes casos, nenhuma consequência jurídica decorre de seu comportamento. Se estivessemos na área do direito penal, que notadamente respeita o princípio da presunção da inocência, estaríamos diante da *res nullius*, cuja subtração não configura ato punível. Esta é a lição de Wagner D. Giglio:

A *res nullius*, coisa sem dono, e a *res derelicta*, coisa voluntariamente abandonada por seu proprietário, por não serem alheias, vez que não pertencem a outrem, podem ser livremente apanhadas, e quem delas se apodera não pratica qualquer ação punível. (Justa Causa. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: 2000, p. 225-71).

Também de ser levado em conta que, apesar da acusação de furto das mercadorias, a empresa recorrida sequer fez o registro de ocorrência policial, o que era de se esperar quando um crime acontece, ainda mais quando lhe cause prejuízo.

Em verdade, não houve qualquer prejuízo econômico à empresa, uma vez que os produtos estavam destinados ao descarte, conforme, inclusive, conhecimento e autorização da empresa fornecedora, responsável pelo recolhimento dos iogurtes vencidos e próximos do vencimento.

Não estão presentes prejuízo à empresa, intenção de furtar e sequer *res furtiva*, uma vez que os produtos que ensejaram a justa causa, inequívoca e incontrovertidamente, estavam destinados ao lixo.

Além disso, nada há nos autos que indique quaisquer desvios de conduta, indisciplina ou insubordinação anteriores do recorrente, a indicar conduta suficiente a caracterizar a justa causa. Ao contrário, a primeira testemunha ouvida, Sr. Robinson, diz que os fatos ocorridos com o recorrente não tinham acontecido anteriormente (fl. 265).

Wagner D. Giglio, ao analisar os antecedentes funcionais do trabalhador faltoso por indisciplina ou insubordinação e sua influência na determinação da gravidade da falta, esclarece a situação posta:

Cumpra, por isso, examinar a vida pregressa funcional do infrator e apurar se a manifestação faltosa foi ocasional, excepcional, produto de situação anômala, vivida esporadicamente, ou se, ao contrário, se inclui numa longa série de atitudes indisciplinadas, a demonstrar o ânimo assente e a incompatibilidade medular do faltoso com suas funções na empresa. Nem seria preciso acrescentar que, no primeiro caso, a gravidade será muito menor do que no segundo, por razões óbvias, já repetidamente abordadas. (Justa Causa. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: 2000, p. 223).

As incertezas vertidas dos depoimentos acerca da destinação ou não ao lixo dos produtos vencidos ou a vencer; da inutilização ou não das embalagens; da autorização ou não para levar os iogurtes no dia 06 de setembro de 2008, em razão de que o caminhão da fornecedora não os recolheria, não podem autorizar a despedida por justa causa livre de quaisquer dúvidas. Até mesmo a capitulação da decisão de primeiro grau aponta para a dúvida, uma vez que o magistrado não reconheceu a acusação de improbidade efetuada pela recorrida. Nesse caso, o princípio da continuidade do contrato de trabalho, bem como a proteção, sob a regra *in dubio, pro operario*, impõem não seja chancelada a justa causa imposta pela empresa.

Assim, tanto pelo ângulo da distribuição do ônus da prova, que atribui ao empregador a obrigação de provar o fato constitutivo do seu direito de rescindir por justa causa, o que não aconteceu de forma conclusiva; quanto pela ótica do princípio da proteção, especialmente da aplicação da regra *in dubio, pro operario*, a justa causa não deve ser reconhecida.

Dá-se provimento ao recurso ordinário do Reclamante, para converter a despedida por justa causa em sem justa causa, devendo ser satisfeitas as verbas rescisórias devidas neste tipo de rompimento contratual, conforme a seguir, descontados os valores já pagos a igual título: saldo de

salários, aviso-prévio, décimo-terceiro proporcional, férias vencidas e proporcionais, depósitos do FGTS, com indenização de 40%, bem como entregar as guias do seguro-desemprego e, se frustrada a obtenção do benefício, pagar o valor correspondente a título de indenização, nos termos da Súmula nº 389 do TST, inciso II.

2. INDENIZAÇÃO DO PERÍODO ESTABILITÁRIO

O recorrente foi eleito membro suplente da CIPA em 5 de setembro de 2007, conforme se vê da *Ata de Eleição dos Representantes dos Empregados da CIPA* (fl. 76), em documento trazido aos autos pela empresa recorrida. O empregado, em que pese ter concorrido ao mesmo cargo no ano seguinte, não foi reconduzido, pois ficou em terceiro lugar na votação realizada em 06 de agosto de 2008 (documento de fl. 78), não figurando na CIPA, nem como suplente. Assim, quando assumiram os dois novos integrantes eleitos da CIPA, encerrou o mandato do recorrente (conforme *Ata de Instalação e Posse da CIPA*, de 06 de setembro de 2008, à fl. 79).

Dispõem a CLT (art. 165, *caput*) e a Constituição Federal (art. 10, II, *a*, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção da CIPA desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato, inclusive na condição de suplente (conforme Súmula 339 do TST). Tal garantia decorre da importante função exercida pelos integrantes da CIPA, no sentido de preservar a integridade do meio ambiente de trabalho e, por consequência, da saúde dos próprios trabalhadores. Somente aquele que tem a proteção tem a autonomia suficiente para reivindicar as melhorias necessárias e apontar os problemas decorrentes do ambiente de trabalho, sem medo das eventuais represálias do empregador insatisfeito com sua atuação.

O recorrente foi eleito como suplente da CIPA, gozando, portanto, a teor da Súmula 339 do TST, da proteção alcançada pela Constituição e pela CLT. Nada há nos autos quanto ao exercício efetivo ou não da representação; quanto ao eventual descumprimento das atividades do cargo; ou quanto a faltas injustificadas às reuniões ordinárias da Comissão, que justificariam a perda do mandato, conforme item 5.30 da Norma regulamentadora 5, da Portaria 3.214/78.

Aplicando-se as normas acima referidas ao caso concreto, o empregado gozaria, portanto, de garantia de emprego até 6 de setembro de 2009. Como foi despedido no dia 8 de setembro de 2008, por justa causa indevidamente aplicada, conforme o item 1 acima, restaram violados os artigos 10, II, *a*, do Ato das disposições constitucionais transitórias da Constituição Federal; 165 da CLT; e o item 5.8 da Norma regulamentadora 5, da Portaria 3.214/78.

Considerando que o prazo da estabilidade já se esgotou, não há como reintegrar o trabalhador ao serviço. Porém, impõe-se o pagamento dos salários devidos durante o período da garantia de emprego não respeitada, bem como seus reflexos legais.

Dá-se provimento ao recurso ordinário do reclamante, para condenar a empresa ao pagamento dos salários devidos entre 9 de outubro de 2008 (aviso prévio, entre 9 de setembro e 8 de outubro de 2008, já deferido no item anterior) e 6 de setembro de 2009. Da mesma forma, condena-se a empresa recorrida ao pagamento dos reflexos destes salários em décimo-terceiro proporcional, férias proporcionais, depósitos do FGTS, com indenização de 40%.

3. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

O recorrente, por fim, afirma que corria largamente a informação sobre o roubo [sic] perpetrado por ele e seu colega, decorrente da justa causa por improbidade aplicada, razão pela qual deve ser paga indenização por dano moral, em face da injusta acusação. Junta decisões, a corroborar seu pedido.

A recorrida, em contrarrazões, silencia quanto a este item do recurso.

Assiste razão ao recorrente.

A atribuição de uma conduta ímproba a quem não cometeu ato ilícito enseja violação aos direitos da personalidade e ao princípio maior da dignidade da pessoa humana. Se desta atribuição resulta a perda do emprego, em um contexto em que o trabalhador tem garantia de emprego em razão da importante função exercida, tanto maior é o dano resultante da conduta do empregador.

Não há na legislação trabalhista a previsão da exigência de qualquer procedimento administrativo ou judicial para configurar a justa causa. Nem se diga que, devido à garantia de emprego, seria necessário, para caracterizar a falta a autorizar a despedida, o ajuizamento do inquérito para apuração de falta grave, previsto no art. 853 da CLT.

O inquérito para apuração de falta grave deve ser ajuizado apenas nos casos de despedida de empregado com direito adquirido à extinta estabilidade decenal do art. 492 da CLT; de empregado representante de seus pares nas comissões de conciliação prévia (art. 625-B, § 1º, da CLT); e de empregado eleito dirigente sindical, nos termos da Súmula 379, do Tribunal Superior do Trabalho.

Verifica-se, entretanto, que a empresa abusou do seu direito potestativo de despedir. E fez isso por justa causa, sem prova robusta e incontestável, atribuindo a empregado detentor de garantia de emprego, conduta desonesta, que macula a vida pessoal e profissional do ser humano.

A própria função desempenhada por quem é membro da CIPA é atingida, uma vez que ao não respeitar a garantia atribuída aos seus integrantes, certamente o empregador desestimula a participação dos demais empregados na referida Comissão, de forma que a atuação dos representantes dos trabalhadores não colida com os interesses da empresa.

O trabalhador contava à época do fato apenas 27 anos. Tanto mais jovem o trabalhador, por mais tempo leva em sua vida profissional a pecha de improbidade, dificultando, por certo, seu reingresso no mercado de trabalho.

Nesse sentido, quando a acusação de improbidade não é cabalmente provada, revertendo-se a justa causa ilegítimamente atribuída, pois violadas não só a vida profissional, mas a própria intimidade, vida privada, honra e imagem da pessoa, impõe-se o reconhecimento do dano moral, como já fez a Seção Especializada em Dissídios Individuais I do TST, em situação semelhante:

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 11.496/2007, QUE DEU NOVA REDAÇÃO AO ART. 894 DA CLT ACUSAÇÃO DE IMPROBIDADE NÃO COMPROVADA - DANO MORAL - CONFIGURAÇÃO. Os valores mais importantes do ser humano são a sua honra, a sua integridade e a sua imagem. À qualquer cidadão, independentemente de sua posição social, política, financeira, econômica, etc., que se lhe impute a prática de um ato ilícito, de um crime, tem atingido, na profundidade do seu ser, esses valores que são intimamente ligados à sua dignidade, com sérios reflexos, não só no âmbito profissional, como familiar e social. É direito do empregador dispensar o empregado sob a acusação de prática de improbidade, falta extremamente grave, mas, se não demonstra a procedência de sua acusação, abusa do direito e deve reparar. A improbidade é, em verdade, um epíteto que acompanhará o trabalhador, refletindo em toda a sua vida. Não se afere objetivamente a mácula que atinge uma pessoa com uma acusação dessa natureza. Demonstrado que houve a acusação, porém, não provada, os valores mais íntimos da pessoa se mostram inquestionavelmente lesados, em incontestado dano moral. Recurso de embargos conhecido e provido. (Acórdão da Seção Especializada em Dissídios Individuais I do TST. E-ED-RR - 233/2001-016-05-00. Relator designado Ministro Milton de Moura França. Julgamento em 9 de junho de 2008).

Também a 3ª Turma deste Tribunal Regional já decidiu na mesma direção:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA - JUSTA CAUSA. IMPROBIDADE. Por se tratar de pena disciplinar máxima imposta ao empregado, a falta grave ensejadora da justa causa deve ser cabalmente demonstrada nos autos, encargo do empregador, que não se desincumbiu satisfatoriamente. Recurso ordinário da reclamada não provido.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Constatada a prática de ato ilícito pelo empregador, não se exige produção de prova do dano moral em si, sendo sua ocorrência extraída de presunção firmada a partir dos fatos apurados. Tal procedimento tem amparo na dificuldade probatória que acompanha este tipo de dano, e busca garantir a sua ampla reparação. Recurso ordinário da reclamada não provido.

RECURSO ADESIVO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM. Quanto ao valor da indenização, há de se considerar as funções desempenhadas pela responsabilidade civil - reparar, compensar a vítima, além de punir o agressor e dissuadi-lo a cometer novos ilícitos -, sem, no entanto, gerar enriquecimento sem causa com indenização excessiva. Recurso adesivo da reclamante a que se nega provimento. (Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no Recurso Ordinário 01664-2007-331-04-00-1, julgado em 29 de outubro de 2008, relatado pela Desembargadora Maria Helena Mallmann).

Veja-se, ainda, que, incontinenti, o empregado procurou a polícia e diligenciou no registro policial (boletim de ocorrência às fls. 25-26), dada sua inconformidade com a atribuição do fato criminoso pela empregadora. É a atitude esperada do homem médio que tem sua honra atingida, que não admite a macula inerte, como a concordar com a infâmia atribuída.

Verifica-se a ampla divulgação resultante da conduta atribuída ao autor. No depoimento da segunda testemunha, Sr. Cristian, à fl. 266, verifica-se que o depoente ficou sabendo da despedida por justa causa por comentários das colegas Luci e Rose, que, por sua vez, ouviram a informação do Gerente Luismar e do Supervisor Décio, mostrando a formação de uma verdadeira rede de intrigas, atizando a desconfiança generalizada sobre a pessoa do recorrente. A primeira e terceira testemunhas também sabem do ocorrido. A empresa Diotle, indiretamente envolvida nos fatos que originaram a ação, também ficou ciente da fama atribuída ao empregado. Somente entre as pessoas diretamente citadas no presente processo já se vê a ampla divulgação da pecha injustamente atribuída ao recorrente.

A publicidade da falsa acusação é elemento que confirma o dano moral, ainda mais que veiculada pelos representantes diretos da empresa, pois o gerente e o supervisor divulgam a imputação de crime sofrida pelo recorrente, conforme se vê do depoimento da testemunha Cristian.

A empresa recorrida omite-se na preservação da imagem do trabalhador, o que viola a Constituição em seu art. 5º, X, como já decidiu o TST:

RECURSO DE REVISTA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O afastamento da justa causa por si só não impõe a indenização por dano moral, mas a acusação de prática de ato de improbidade constitui, sem dúvida, a falta mais grave capitulada no art. 482 da CLT, não podendo ser feita sem prova da desonestidade de conduta, sob pena de se lesar gravemente a honra do empregado.

A conduta da reclamada, ao dar publicidade à acusação feita ao autor, já que a prova testemunhal, segundo a sentença, demonstrou que vários empregados da empresa tiveram ciência de que o autor havia sido acusado de furto, violou direitos constitucionalmente previstos, como a honra e a imagem do obreiro.

Recurso de revista conhecido e provido. (Acórdão da 1ª Turma do TST, no Recurso de Revista 2111/1999-019-01-40, relatado pelo Ministro Vieira de Mello Filho, em julgamento realizado em 09 de abril de 2008).

De todo o exposto, verificam-se as condições para o deferimento da indenização por dano moral ao recorrente, pois presentes os pressupostos da responsabilidade civil: conduta culposa do agente (a falsa atribuição de ato de improbidade ao recorrente, não ancorada em evidências concretas de sua ocorrência), nexos causal (a conduta da recorrida causou o dano à imagem e à vida privada do trabalhador) e o dano moral (resultante da agressão à dignidade do trabalhador).

Nessa linha, necessário determinar o valor capaz de indenizar o trabalhador, atendendo o caráter pedagógico da imposição em relação ao comportamento da empresa, sem que resulte enriquecimento ilícito ou banalize a condenação por dano moral, a ponto de não produzir seus efeitos reparatórios e educativos.

O recorrente não atribui valor ao pedido de indenização por danos morais, mas protesta para que se leve em consideração o potencial econômico do ofensor, sob pena de a indenização não atingir seu caráter pedagógico. Nesse sentido, observa-se que a Rede Vivo Participações Ltda, da qual faz parte o mercado empregador do recorrente, existe desde 1995 (Alteração do Contrato Social, à fl. 66), possuindo, em 14 de abril de 2005 (data da assinatura da alteração do contrato

social, à fl. 71), capital social no valor de R\$ 1.252.000,00 (um milhão, duzentos e cinquenta e dois mil reais), conforme se vê da fl. 67. Verifica-se, portanto, tratar-se de empresa com forte poder econômico, situação a ser sopesada na fixação do valor da indenização. Embora não conste dos autos o número de empregados da recorrida, a própria existência da CIPA demonstra não ser o mercado de pequeno porte.

Por outro lado, a falsa atribuição da conduta ímproba, afinal não reconhecida pelo juízo de primeiro grau, o que, por si só, acentua a violação aos direitos da personalidade do recorrente, também atinge o próprio cargo de suplente da CIPA, desestimulando a participação dos demais empregados, pois demonstra, a empresa, que nem os empregados protegidos pela garantia de emprego tem assegurado seus postos de trabalho. Isto deve ser levado em conta na fixação da indenização para evitar que a empresa faça disso uma prática lesiva a todos os empregados que atuem neste importante órgão de proteção ao meio ambiente de trabalho.

Também o tempo de trabalho no emprego influi na determinação do quantum indenizatório. O recorrente não era um iniciante na empresa. Já contava com três anos de trabalho e, de certa forma, gozava do reconhecimento de seus colegas, uma vez que havia sido eleito membro suplente da CIPA em 2007 (só não foi o titular por uma diferença de 3 votos), conforme se vê da fl. 76. No ano seguinte, 2008, o recorrente não obteve novamente a suplência (o que lhe estenderia o período de garantia de emprego, inclusive) por apenas um voto, restando em 3º lugar na votação. A um lado as votações alcançadas nas eleições demonstram a reputação gozada entre os colegas e, por outro, influencia diretamente na fixação da indenização do dano moral.

Por fim, deve ser considerada a idade do trabalhador, que contava é época dos fatos com 26 anos, restando toda uma vida profissional, cujo trabalho, além de garantir sua subsistência, equivale à sua própria dignidade, uma vez que ... *el trabajo no es una mercancía* ..., como bem aponta a Declaração relativa aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), conhecida como Declaração da Filadélfia, de 1944, anexa à sua Constituição.

Considerando que o trabalhador recebia um salário básico de R\$ 490,00 (quatrocentos e noventa reais) à época da despedida, trabalhava há três anos na empresa, ocupava o cargo de suplente de representação da CIPA, observada a dimensão da empresa recorrida, de acordo com o caráter pedagógico da condenação, sem, entretanto, permitir o enriquecimento ilícito, fixa-se a indenização por danos morais em 12 vezes o salário do trabalhador, perfazendo o valor total de R\$ 5.880,00, a ser satisfeito em pagamento único, contados juros e correção monetária a partir desta decisão.

Dá-se provimento ao recurso para acrescer à condenação o valor de R\$ 5.880,00, a título de indenização por dano moral, contados juros e correção monetária a partir desta decisão.

[...]

1.9. Relação de emprego. Vendedora contratada para trabalhar em feiras. Atividade não eventual ainda que a participação da reclamante fosse descontínua. Configuração.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo n. 0023400-18.2007.5.04.0404 RO. Publicação em 02-08-10)

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. VÍNCULO DE EMPREGO. VENDEDORA CONTRATADA PARA TRABALHAR EM FEIRAS. ALEGAÇÃO DE AUSÊNCIA DOS ELEMENTOS SUBORDINAÇÃO E NÃO-EVENTUALIDADE. Demonstrado que a autora atuava na venda dos produtos confeccionados pela ré em feiras, a sua atividade não se classifica como eventual, porquanto rotineiramente necessária ao desenvolvimento da atividade econômica na ré, ainda que a participação da autora em feiras fosse descontínua. Por outro lado, verificando-se a participação integrativa da trabalhadora na atividade-fim da empresa, resta caracterizada a sua subordinação, sob um prisma objetivo, que transcende à simples sujeição a ordens, orientação e disciplina. Provimento negado.

[...]

ISTO POSTO:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA.

Análise conjunta.

DO VÍNCULO DE EMPREGO.

[...]

Analisa-se.

A tese sustentada na petição inicial é a de que a autora foi admitida a trabalhar para a reclamada em 01.04.1998, na função de vendedora, sendo despedida sem justa causa em 15.06.2006. Assinala que o seu trabalho consistia em vender produtos da ré nas feiras por esta contratadas em todo o território nacional. Diz que as feiras duravam de 10 a 12 dias, e que a autora trabalhava em aproximadamente duas feiras mensais. Sustenta que laborava de forma subordinada, com exclusividade, dependência econômica e conforme o horário estabelecido pelo empregador, postulando o reconhecimento do vínculo de emprego no período assinalado (fls. 02/03).

Em contestação, a reclamada aduz que a reclamante trabalhou sem subordinação e de forma eventual, de meados do ano de 1998 até abril ou maio de 2000, e de dezembro de 2003 até junho de 2006. Esclarece que vende seus produtos (casacos de pele) em feiras, e que a reclamante participou de algumas feiras representando o produto da reclamada, percebendo, como contraprestação, comissões de 10% das vendas. Nega a frequência de duas feiras por mês noticiada na petição inicial, aduzindo que, entre as feiras, não havia qualquer vinculação entre as partes (fls. 27/30).

A sentença (fls. 399/401) declarou a existência do vínculo de emprego no período de 13.12.2003 a 15.06.2006. De acordo com a magistrada de primeira instância, como a reclamada admitiu a prestação de serviços, a ela incumbia provar a inexistência dos requisitos previstos no art. 3º da CLT, o que não ocorreu. Ademais, valorando a prova, concluiu pela presença dos elementos pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Quanto ao período do contrato, ponderou que a documentação acostada aos autos comprova, de fato, a prestação de serviços desde o ano de 1998, mas que, *"até o ano de 2003, não há como se concluir que o trabalho havido foi regular, pois, na tabela das feiras realizadas pela reclamada com a participação da reclamante apresentada pelo perito em resposta do quesito nº 1 da autora (fl. 212), não impugnada, consta trabalho eventual nos anos de 1998 a 13-12-2003 (data de início da feira no Shopping Russi & Russi, sendo que a partir desta, a participação da reclamante nas feiras foi recorrente)"*.

Os elementos componentes da relação de emprego são cinco: prestação de trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não-eventualidade, sob subordinação e com onerosidade. A CLT aponta esses elementos em dois preceitos. No art. 3º, preceitua: **"Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário"**; no art. 2º, reza: **"Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços"** (grifou-se)

Com relação ao primeiro requisito significa que a prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física. Está incontroversamente presente na relação entre a autora e a reclamada. O mesmo ocorre em relação à pessoalidade, pois é certo que a prestação de serviços da reclamante era *intuitu personae*, isto é, ligada às suas condições e aptidões pessoais na área da vendas.

O terceiro elemento configurador da relação de emprego é a não-eventualidade, que traduz a idéia de permanência, em oposição ao trabalho esporádico. Ora, a própria reclamada afirma, em sua defesa, que é *"uma empresa de pequeno porte (EPP), onde em regime familiar, com ajuda de costureiras autônomas, produz pequena quantidade de casacos de pele, os quais são vendidos em feiras, através da locação de stand e, eventualmente, para lojas"* (fl. 29). Assim, é evidente que a atividade da autora, que atuava justamente na venda em feiras dos produtos confeccionados pela reclamada, não se classifica como eventual. Trata-se, sem a menor dúvida, de atividade rotineiramente necessária ao desenvolvimento da atividade econômica na ré, ainda que a participação da autora em feiras fosse descontínua.

Acrescente-se o referido pela testemunha A., convidada pela reclamante, segundo a qual *"trabalhou participando de feiras por cerca de 10 anos, tendo parado em 2006; nesse período encontrava a autora em feiras seguidamente, vez que os estandes em que trabalhavam ficam um na frente do outro, quase sempre; a autora sempre trabalhou para a empresa Lucas Manufaturas, sendo que o estande possuía identificação com o nome de tal empresa"* (fl. 380). "Lucas Manufaturas" nada mais é do que o nome fantasia da reclamada (fl. 18). Acrescente-se que o levantamento contábil feito à fl. 212 demonstra que a autora participava de feiras habitualmente, e sequer contempla todas as feiras realizadas pela autora, conforme esclarecido pelo contador à fl. 218 (quesito nº 03).

Releva observar que não é o tempo de prestação de serviços que caracteriza a não-eventualidade, pois se consideram serviços não-eventuais os rotineiros da empresa, vinculados ao objeto da atividade econômica, independentemente do lapso de tempo em que prestados. Nesse ponto, o conceito de não-eventualidade entrelaça-se com o de subordinação.

Verificando-se a participação integrativa do trabalhador na atividade-fim da empresa, resta caracterizada a sua subordinação, sob um prisma objetivo, que transcende à simples sujeição a ordens, orientação e disciplina. Nesse contexto, como a atividade da autora consistia na venda em feiras dos produtos confeccionados pela reclamada justamente com essa finalidade, suas atividades está plenamente integrada no objetivo do empreendimento. Logo, há subordinação objetiva. Não seria razoável admitir que uma vendedora de loja atuasse com autonomia, alheia às diretrizes traçadas pelo dono do empreendimento. Além disso, a própria testemunha convidada pela ré refere que *"a autora foi admitida em substituição a Sra. Jaqueline"* (fl. 381), a qual, também ouvida como testemunha, confirma ter trabalhado com CTPS assinada (fl. 196). Se substituiu uma empregada, a autora também deve ser considerada uma empregada, não se justificando o tratamento diferenciado dispensado pela ré.

Não descaracteriza a subordinação o fato de a autora ter a faculdade de recusar sua participação em feiras sem sofrer sanções, o que é referido pela testemunha convidada pela reclamada (fl. 382). Sequer consta que essa situação tenha ocorrido com a reclamante, o que torna impossível precisar as conseqüências, que, na prática, adviriam de uma eventual recusa. Também não exclui a subordinação a circunstância de o trabalho da autora nas feiras não ser controlado de perto pela empresa, pois é certo que, contratada para trabalhar nesses eventos, deveria a reclamante cumprir jornada mínima coincidente com o horário de funcionamento das feiras, cláusula que pode ser implicitamente extraída do contrato entabulado entre as partes. Nessa toada, afirma a testemunha J. C., ouvida por indicação da reclamada, que *"em algumas feiras, se os estandes não fossem abertos e fechados no horário, era aplicada multa para a empresa expositora"* (fl. 382), o que torna inviável acolher a tese de que a autora era contratada para trabalhar no horário que julgasse mais conveniente.

Outrossim, o fato de a autora custear a sua própria alimentação, hospedagem e outras despesas necessárias para a execução do trabalho (consoante afirmado pela testemunha J. – fl. 196) não é elemento suficiente para afastar o vínculo empregatício, representando, isso sim, o descumprimento da obrigação do empregador de arcar integralmente com os custos da atividade econômica (art. 2º da CLT).

Por fim, é notória a presença do elemento onerosidade, pois a relação mantida entre as partes envolvia contraprestações recíprocas, sendo incontroverso que a reclamante auferia comissões sobre as vendas que realizava.

Registre-se, ainda, que a exclusividade não é traço necessário à caracterização da relação de emprego, porquanto a lei não exige que o empregado preste serviços unicamente para um tomador. Estando presentes todos os elementos fático-jurídicos acima mencionados, é o que basta para o reconhecimento do vínculo de emprego. Portanto, não afasta a conclusão de existência do vínculo de emprego a circunstância de a autora ter trabalhado para outras empresas expositoras entre as feiras nas quais a ré participava, conforme afirma a testemunha convidada pela demandada.

Diante desse quadro, impõe-se negar provimento ao recurso ordinário da reclamada, mantendo-se a sentença quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício.

Quanto ao **período do vínculo de emprego**, foi visto que a sentença o reconheceu tão-somente de 13.12.2003 a 15.06.2006. No período anterior, a magistrada entendeu presente o trabalho meramente eventual.

Entende-se que a sentença está em desacordo com a prova dos autos, porquanto se baseia no levantamento contábil da fl. 212, desconsiderando a colocação do contador na resposta ao quesito nº 3 da fl. 218. Ali, disse o perito *ad hoc* que “*além das feiras, nas quais a reclamada admite a participação da reclamante (relacionadas no quesito nº 01 da reclamante), participou de diversas outras conforme é possível se constatar pelo levantamento das notas fiscais depositadas em Secretaria, anexo*”. A relação de notas fiscais (fls. 224/238), com efeito, demonstra que a autora prestou serviços em prol da reclamada com habitualidade mesmo antes de 13.12.2003. Portanto, a relação mantida entre as partes entre 01.04.1998 a 13.12.2003, a exemplo do que ocorre com o período posterior, é dotada de todos os traços inerentes à vinculação empregatícia, inclusive no que diz respeito à não-eventualidade.

Em razão do exposto, nega-se provimento ao recurso ordinário da reclamada e dá-se provimento ao recurso ordinário da reclamante, para declarar a existência de vínculo de emprego entre as partes litigantes desde 01.04.1998, e determinar que a reclamada anote tal circunstância no campo próprio da CTPS da reclamante.

[...]

1.10. 1. Vínculo de emprego. Não reconhecimento. Exploração de garimpo. Contrato de parceria. 2. Danos materiais e morais. Doença do trabalho. Silicose de grau severo e estágio avançado. Responsabilidade do contratante, ainda que inexistia vínculo de emprego. Dever de zelar pela qualidade do meio-ambiente de trabalho.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles. Processo n. 0038900-37.2008.5.04.0551 RO. Publicação em 20-08-10)

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO RECONHECIDO. Caso em que o conjunto probatório dos autos não traz elementos suficientes para descaracterizar o contrato de parceria firmado para a exploração de frente de garimpo, por força do qual o primeiro contratante arca com as despesas de exploração e o segundo, com a mão de obra. **INDENIZAÇÃO. DOENÇA DO TRABALHO.** Ainda que não reconhecido o vínculo de emprego, em casos de parceria rural, o proprietário das terras, ou aquele que contrata com diversos parceiros, de modo individual, a prestação de trabalho, com exigência de pessoalidade, é quem deve zelar pela qualidade do meio-ambiente. Verificada a presença dos requisitos legais – dano, nexos causal e culpa- impõe-se acolher o pedido de indenização por danos materiais e morais, decorrentes da doença adquirida pelo trabalhador, no garimpo de propriedade do reclamado.

[...]

ISTO POSTO:

[...]

2. DO VÍNCULO DE EMPREGO.

Os ajustes acostados às fls. 53 e 54, firmados em 22 de abril de 2005 e em 21 de novembro de 2006, respectivamente, revelam que, entre as partes, existiu “Contrato de Parceria Minerária”. Por força dos aludidos contratos, o reclamado, J. M., cede uma frente de garimpo requerida pela Cooperativa de Garimpeiros do Médio Alto Uruguai Ltda – COOGAMAI- de sua propriedade, para que o segundo, ora recorrente, exerça a atividade de garimpagem de pedras semi-preciosas, em regime de parceria. O resultado da produção é vendido mediante acordo entre as partes, e o valor repartido, conforme percentuais constantes de cláusula específica (65% para o proprietário e 35% para o garimpeiro-reclamante). Também por força de cláusula contratual, o dono da terra arca com as despesas com equipamentos e materiais para exploração, como compressor, luz elétrica, carreta para limpeza, fios e pólvora. Quanto à participação do garimpeiro, no primeiro contrato, o ajuste foi no sentido de que ele responsabilizava-se tão-somente pela mão-de-obra, comprometendo-se,

ainda, a observar as exigências do DBPM, DMA e outros órgãos vinculados à atividade, e às obrigações estatutárias e orientações da COOGAMAI (cláusulas 4ª e 5ª, fl.53). No segundo ajuste, o compromisso do garimpeiro abrangeu, além do trabalho pessoal, alguns materiais e equipamentos, como marreta, talhadeira, máscara, capacete, bota, EPIs e lâmpada. Neste contrato, a vedação da utilização de outros trabalhadores é expressa (fl. 54, cl. 3ª).

A parceria pressupõe a estipulação de direitos e deveres recíprocos, na qual o parceiro-outorgado participa não só com a sua força de trabalho, mas também com atos de comando, dentro daquilo que foi acordado. Tais condições, verifica-se, estão devidamente ajustadas, tendo o reclamante, juntamente com o reclamado, poder de decisão quanto à oportunidade e conveniência da venda do produto extraído, não descaracterizando o contrato, o fato de o reclamado não participar do trabalho de extração.

A prova documental apresentada nos autos, portanto, conforta a tese da defesa, não tendo o reclamante logrado êxito em infirmá-la. No caso, como decidido na origem, o conjunto probatório não traz elementos aptos a demonstrar que o contrato foi executado de forma diversa daquela ajustada, inexistindo também prova de subordinação do reclamante ao reclamado.

O depoimento da testemunha trazida pelo reclamante não retrata qualquer indício de que o trabalho prestado pelo autor se dava de forma subordinada (vide fls. 182/183). A testemunha limita-se a referir que visualizava o reclamante trabalhando nas terras do reclamado, declarando expressamente que não tem conhecimento da relação jurídica havida entre eles e que nunca presenciou o reclamado dando ordens àquele. Nem mesmo a existência de pagamentos mensais referida poderia descaracterizar o contrato de parceria. Primeiro, porque a declaração da testemunha, nesse sentido, foi prestada com base em informação do próprio reclamante. Em segundo lugar, porque nada impede o pagamento mensal, e ainda assim, observar-se, como critério, a produção.

Nesse contexto, mantém-se a decisão proferida em primeiro grau, que nega a pretensão declaratória do vínculo de emprego.

3. DA DOENÇA DO TRABALHO. INDENIZAÇÕES.

Ainda que não declarado o vínculo de emprego, e reconhecida expressamente a integridade do contrato de parceria, é possível o exame do pedido de indenização por danos morais e materiais, formulado pelo garimpeiro-reclamante, em relação ao reclamado.

Atente-se, inicialmente, para as próprias cláusulas contratuais. Primeiro, o contrato de fl. 53, que vigorou a partir de 22 de abril: o reclamado figura, no contrato, como dono do serviço, sendo-lhe assegurada a percepção de 75% (na verdade, são 65%) do valor apurado. A ele incumbia o fornecimento do maquinário e demais recursos necessário à extração das pedras (compressor, luz elétrica, carreta para limpeza, fios, pólvora). Ao reclamante cabia, apenas, o fornecimento da mão-de-obra.

O contrato firmado em 21 de novembro de 2006 (fl. 54 e 54, verso), traz algumas inovações em relação ao primeiro: chama a atenção, logo de início, a exigência da pessoalidade na prestação da atividade de garimpo constante da cláusula 3ª. Além disso, ao garimpeiro incumbe a responsabilidade por equipamentos de trabalho (marreta, talhadeira, máscara, capacete, bota, EPIs e lâmpada).

Em ambos os contratos, o segundo contratante assume expressamente a *"obrigação de utilizar equipamentos de proteção individual eficientes, bem como de obedecer às normas de segurança do trabalho, ambientais e de saúde, emanadas dos órgãos competentes, bem como manter a regularidade fiscal, sob pena se rescisão do presente contrato por descumprimento de cláusula contratual"*. Da mesma forma, é exigência contratual a filiação do garimpeiro ao sistema de previdência e a responsabilidade pelo regular recolhimento das contribuições, também sob pena de rescisão contratual.

A prova testemunhal evidencia que outros trabalhadores exploravam a atividade de garimpagem, nas propriedades do reclamado. A testemunha Gilson diz que "também trabalhavam no garimpo do reclamado o Sr. Ângelo e outros garimpeiros, dos quais não recorda os nomes nem a quantidade aproximada" (fl. 182).

A exemplo do caso do reclamante, a pessoalidade, por certo, era exigência contratual, até mesmo pela natureza dos serviços prestados.

Pode-se dizer, assim, que, para a extração das pedras semi-preciosas existentes nas terras, o proprietário optou por firmar diversos contratos de parceria, consoante autorização legislativa (a Lei n. 4.504/64 na Seção III, prevê a possibilidade de parceria extrativa, observados os princípios arrolados no seu artigo 96).

Embora lícita esta modalidade de contratação, não há como ignorar o evidente desequilíbrio econômico e social das partes: de um lado, o proprietário das terras, que firma diversos contratos de parceria. De outro lado, em cada um dos contratos, figuram pessoas físicas, trabalhadores, que devem prestar pessoalmente os serviços, sem o concurso de ajudantes ou terceiros.

A remuneração do primeiro, dono das terras, é assegurada de qualquer modo, mas aquela dos parceiros contratados, depende exclusivamente de sua produção individual, ou seja, com a mínima possibilidade de ascensão econômica e social. Por certo, a figura do trabalhador garimpeiro, neste caso, aproxima-se de modo muito específico daquela do trabalhador assalariado, que goza de proteção legal, em especial quanto às condições de saúde, higiene e segurança.

O princípio do *pacta sunt servanda* que, durante muito tempo orientou de modo absoluto os contratos, com o tempo, passou a ceder espaço para outros princípios modernos, como os da boa-fé objetiva e do equilíbrio contratual. Na relação de trabalho, com maior razão, impõe-se atentar para o princípio do equilíbrio ou simetria. Não é ocioso dizer que o Direito do Trabalho, seguido pelo CDC, foi o precursor da mudança de ótica contratual na esfera civil.

A própria Lei n. 5.889/73, que dispõe sobre o trabalho rural, estende, por força do artigo 17, o seu alcance aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do seu artigo 2º.

Essas considerações são importantes para concluir que o proprietário das terras, ou aquele que contrata com diversos parceiros, de modo individual, a prestação pessoal de trabalho, é quem deve zelar pela qualidade do meio-ambiente em que laboram os contratados.

O documento de fls. 72/73, traz valiosas informações para confirmar essa assertiva. Trata-se de um boletim informativo do Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul, que refere a celebração, em 07 de maio de 2008, de um Termo de Ajuste de Conduta entre a COOGAMAI, cooperativa que reúne proprietários de garimpos, de um lado, e o MPT, o MTE e o MPF. Por força do TAC, as partes definiram providências, tais como a adoção de Programa de Controle Médio e Saúde Ocupacional e de Programa de Gerenciamento de riscos, para obter-se um levantamento dos problemas, com posterior implementação das medidas corretivas para a segurança dos garimpos. A Cooperativa, naquele caso, não foi considerada irregular pelo Ministério Público do Trabalho, mas é importante sublinhar que se trata de cooperativa que reúne os proprietários de terras, e não os trabalhadores, considerados arrendatários.

Ressalte-se, ainda, que a matéria refere que *“os garimpeiros eram obrigados a desembolsar recursos próprios para a compra de equipamentos de proteção individual (EPIs), contrariando as regulamentações do MTE. O custo de uma máscara de proteção chega a R\$ 100,00, além de R\$ 12,00 pelos filtros utilizados nas máscaras, trocados praticamente toda semana. Essa situação ocorria por meio dos contatos de parceria firmados entre as partes. ‘Nestes contratos, que estão sob investigação do Ministério Público, não há o reconhecimento do vínculo de emprego, assim como os donos de garimpos ficam desobrigados de fornecer os EPIs aos trabalhadores’”* (fl. 73).

À luz desses fundamentos, passa-se à análise do pedido de indenização por danos morais e materiais, decorrente da doença que acometeu o reclamante.

O laudo médio de fls. 163/167, não impugnado (certidão de fl. 181, é conclusivo no sentido de que há nexos causal entre a patologia (silicose pulmonar) e as atividades de garimpo, desenvolvidas nas terras do reclamado (fl. 165, *in fine*). Na oportunidade, o perito esclarece que tomou por base todos os exames complementares solicitados, e principalmente, os *“laudos pneumológicos que são extremamente confiáveis, fidedignos e muito bem embasados, emitidos pela equipe de pneumologistas do GHC de Porto Alegre. Desta forma, não restando dúvida alguma da existência desta patologia e suas seqüelas no reclamante. E tendo por base o tempo de exposição às poeiras minerais nas minas do reclamado, é que se chegou à convicção absoluta do nexos causal acima*

referido". Acrescenta que o reclamante encontra-se incapacitado de forma total e permanente para toda e qualquer atividade laboral (item "2", fl. 166).

Em resposta ao quesito "14", o perito diz que a patologia que acometeu o reclamante não é passível de cura ou de regressão, e impõe repouso absoluto. A silicose, no caso, é de grau severo e estágio avançado (quesito "18", fl. 167).

Com o laudo médico, resulta demonstrada, portanto, a extensão do dano, bem como o nexo de causalidade com as atividades desenvolvidas. A culpa resulta evidenciada pela total inércia do contratante-parceiro, relativamente às medidas de proteção ambiental. Nesse sentido, tanto os contratos de parceria - que atribuem exclusivamente ao contratado-parceiro a responsabilidade pelos custos dos EPIs - e o informativo do MTP - que assinala para a ausência de qualquer medida de caráter geral ou individual, para a melhoria do meio-ambiente e conseqüente proteção da saúde dos trabalhadores. Além disso, é certo que a cláusula que exigia a utilização de máscara não foi observada - quer pelo reclamante, quer pelo reclamado, que estava autorizado a rescindir o contrato de parceria.

Afigura-se plausível a pretensão, a título de danos materiais constante da inicial, consistente no pagamento de pensão vitalícia, correspondente a um salário mínimo mensal. Tendo em vista que o reclamante tem acesso ao sistema Único de Saúde, e que não há prova de dispêndio de valores com o tratamento da doença, rejeita-se o pedido de indenização correspondente às despesas com tratamento médio-hospitalar, medicamentoso, fisioterápico e exames complementares periódicos (radiografias, tomografias e exames laboratoriais) necessários ao acompanhamento da doença ocupacional.

O dano moral, considerado *in re ipsa*, também deve ser satisfeito pelo reclamado. Na fixação do valor, além do grau de culpa, deve-se considerar, inclusive, as condições econômicas do obrigado, de modo que não se fixe valor tão alto que não possa ser pago, e nem tão baixo, a ponto de ser ignorada a importância do bem afetado. Acolhe-se, no particular, o pedido de indenização correspondente a 100 salários mínimos nacionais.

Para o atendimento da indenização de natureza material, consistente no pensionamento vitalício, deverá, o reclamado, constituir capital, na forma do artigo 475-Q, do CPC.

[...]

2. Ementas

2.1. EMENTA: **ACIDENTE DE PERCURSO. EQUIPARAÇÃO A ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. PENSIONAMENTO.** O acidente de percurso encontra respaldo no artigo 21 da Lei 8.213/91, sendo equiparado a acidente de trabalho. No caso, o fato de o acidente ter ocorrido por culpa de terceiro, não exclui, por si só, a responsabilidade do empregador em responder pelos danos causados.

(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Ricardo Carvalho Fraga. Processo n. 0057600-38.2009.5.04.0030 RO. Publicação em 24-09-10)

2.2. EMENTA: **RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. DIFERENÇAS SALARIAIS (ACÚMULO DE FUNÇÕES).** O fato de o empregado exercer múltiplas tarefas dentro do horário de trabalho, desde que compatíveis com a função contratada, não gera direito a "plus" salarial, salvo se a tarefa exigida tiver previsão legal de salário diferenciado. Inteligência do art. 456, parágrafo único, da CLT, que traduz a intenção do legislador em remunerar o trabalhador por unidade de tempo e não por tarefa desenvolvida. Recurso desprovido

(5ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Berenice Messias Corrêa. Processo n. 0122500-75.2009.5.04.0015 RO. Publicação em 24-09-10)

2.3. EMENTA: **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EMPREGADA DOMÉSTICA.** Hipótese na qual a autora, muito embora tenha sido contratada pela empresa da reclamada, trabalhava apenas no âmbito familiar desta, não lhe sendo devido em função disso adicional de insalubridade, direito não previsto na Lei 5.849/72.

(7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Zoratto Sanvicente. Processo n. 0025200-92.2009.5.04.0022 RO. Publicação em 16-09-10)

2.4. EMENTA: **LIMPEZA DE BANHEIROS E VASOS SANITÁRIOS. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. GRAU MÁXIMO. DEVIDO.** O serviço de limpeza de banheiros e vasos sanitários expõe o trabalhador a risco iminente de contágio a várias e imprevisíveis doenças, definindo-se o local como o primeiro recipiente do esgoto cloacal, natural depositário de excrementos humanos, em similitude analógica perfeita com o lixo urbano gerador de insalubridade máxima a teor do definido no Anexo 14 da NR-15 da Portaria 3.214/78. Tem direito o empregado executor das tarefas ao respectivo adicional de insalubridade, no grau máximo.

(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Milton Varela Dutra. Processo n. 0022500-23.2009.5.04.0741 RO. Publicação em 22-09-10)

2.5. EMENTA: **MOTORISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.** Empregado que trabalha em transporte de doentes portadores das mais diversas moléstias, inclusive de possível natureza infecto-contagiosa, faz jus ao pagamento de adicional de insalubridade em grau médio.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Renck. Processo n. 0103800-63.2008.5.04.0281 RO. Publicação em 21-09-10)

2.6. EMENTA: **AGRAVO DE INSTRUMENTO. TEMPESTIVIDADE. PROTOCOLO POSTAL.** A utilização do Sistema de Protocolo Postal é faculdade conferida aos litigantes com vistas a facilitar o peticionamento e a ampliação dos pontos de atendimento da Justiça do Trabalho, o que não exige a parte de observar estritamente o procedimento instituído para sua utilização. Aplicação do Provimento nº 01/03 da Presidência do TRT da 4ª Região.

(1ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador José Felipe Ledur. Processo n. 0000450-19.2010.5.04.0401 AIRO. Publicação em 16-08-10)

2.7. EMENTA: [...] **AGRAVO DE PETIÇÃO DA UNIÃO. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. JUROS E MULTA. CONFIGURAÇÃO DO FATO GERADOR. SELIC.** Os juros e multas incidentes nas contribuições previdenciárias devem ser calculados a partir do efetivo pagamento, considerando-se como mês de competência o da disponibilização dos valores ao credor. A taxa SELIC inclui correção monetária e juros, não podendo servir de indexador quando o contribuinte não está em mora, devendo a correção ser feita pela tabela FACDT. Somente após a citação do devedor, incorrendo este em mora, incide multa, conforme previsto no artigo 35 da Lei 8.212/91. Efetuado o pagamento dos créditos trabalhistas, pelo depósito à disposição do Juízo, tem a executada a obrigação de proceder aos recolhimentos previdenciários no mês imediatamente subsequente, independentemente de notificação com tal finalidade. Descumprido tal prazo, dá-se provimento parcial ao agravo de petição da União, para determinar a incidência da taxa SELIC e multa desde o mês subsequente à disponibilização do crédito trabalhista ao Juízo até o efetivo recolhimento do débito previdenciário.

(1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Luíza Heineck Kruse. Processo n. 0065500-65.2005.5.04.0401 AP. Publicação em 06-09-10)

2.8. EMENTA: **AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQÜENTE. PENHORA. BENS QUE GUARNECEM A RESIDÊNCIA.** As normas insertas na Lei nº 8009/90 não são interpretadas literalmente quando se trata de satisfação de crédito trabalhista, verba de caráter alimentar. Os bens móveis que não são essenciais à sobrevivência da família são passíveis de constrição judicial. Agravo de petição provido.

(1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Luíza Heineck Kruse. Processo n. 0039500-84.2008.5.04.0801 AP. Publicação em 27-09-10)

2.9. EMENTA: **AGRAVO DE PETIÇÃO DO TERCEIRO EMBARGANTE. PENHORA DE PARTE DO SALÁRIO (15% DO VALOR LÍQUIDO). POSSIBILIDADE EXCEPCIONAL.** Hipótese em que a impenhorabilidade de que trata o artigo 649, IV, do CPC, deve ser aplicada em conformidade com o princípio da proteção do salário. A dívida trabalhista que está em execução também diz respeito a créditos de natureza alimentar. Assim, entende-se por razoável o percentual penhorado, assegurando a disponibilidade da parcela ao empregado, porquanto indispensável à garantia do sustento seu e de sua família. Provimento negado.

(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Luiz Alberto de Vargas. Processo n. 0145000-17.2009.5.04.0022 AP. Publicação em 24-09-10)

2.10. EMENTA: **AGRAVO DE PETIÇÃO. FRAUDE À EXECUÇÃO. AÇÃO CAUTELAR.** O artigo 593, inciso II, do CPC traz a hipótese em que a alienação ou oneração de bens induz à ocorrência de fraude à execução quando, ao tempo da alienação ou oneração, corria contra o devedor demanda capaz de reduzi-lo à insolvência. O referido dispositivo não exclui do seu bojo as ações cautelares preparatórias. Também não exige a efetiva ciência do devedor da ação, até mesmo porque, se assim não fosse, o mau pagador poderia se esquivar ou tentar frustrar tal ato, dissipando dolosamente todo o seu patrimônio. Agravo de petição da terceira-embargante a que se nega provimento no item.

(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda.. Processo n. 0000128-74.2010.5.04.0861 AP. Publicação em 24-09-10)

2.11. EMENTA: **BEM DE FAMÍLIA. ALIENAÇÃO FRAUDULENTA.** As circunstâncias em que realizado o negócio com o executado às vésperas do ajuizamento de diversas reclamações trabalhistas ou no curso de alguma, sendo as alienações a parentes, inclusive sua própria mãe, e com vistas a resguardar o patrimônio de suas obrigações trabalhistas, configura a má-fé das partes negociantes.

(7ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Marcelo Gonçalves de Oliveira - Convocado. Processo n. 0151200-39.2009.5.04.0281 AP. Publicação em 16-09-10)

2.12. EMENTA: **AGRAVO DE PETIÇÃO. TRANSFERÊNCIA DA PROPRIEDADE DE IMÓVEL. AUSÊNCIA DE REGISTRO DO TÍTULO TRANSLATIVO NO REGISTRO DE IMÓVEIS.** Embora a jurisprudência pátria venha firmando entendimento no sentido da proteção do adquirente de imóvel de boa-fé, no caso em que este não registra o título translativo de propriedade no Registro de Imóveis, necessária se faz a prova da época em que ocorreu o negócio jurídico para afastar-se a alegação de negócio realizado em fraude à execução.

(5ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos. Processo n. 0000111-74.2010.5.04.0461 AP. Publicação em 21-09-10)

2.13. EMENTA: **AGRAVO DE PETIÇÃO INTERPOSTO PELA SEGUNDA EXECUTADA. PENHORA EM DINHEIRO (BLOQUEIO "ON LINE").** A disponibilidade em dinheiro é, por excelência, o meio legal mais eficaz para garantir a execução, já que não atende somente à ordem preferencial prevista no art. 655 do CPC, mas também traz celeridade à execução. O disposto no art. 620 do CPC deve ser interpretado à luz dos princípios protetivos que informam o Processo do Trabalho, especialmente em razão da natureza alimentar do crédito. Recurso desprovido.

(5ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Berenice Messias Corrêa. Processo n. 0071400-54.2005.5.04.0522 AP. Publicação em 24-09-10)

2.14. EMENTA: **RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. ASSÉDIO MORAL.** É premissa elementar que no ambiente de trabalho deve imperar o respeito mútuo e a consideração recíproca entre trabalhador e empregador. O empregador não pode estimular o gracejo, o escárnio, a zombaria, muito menos praticar atos dessa natureza. A prática ou estímulo desse tipo de conduta por superior hierárquico do reclamado caracteriza assédio moral indenizável. Recurso provido.

(8ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho. Processo n. 0197500-44.2009.5.04.0771 RO. Publicação em 27-09-10)

2.15. EMENTA: **AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL.** O art. 7º, XXI, da CF depende de regulamentação no que se refere ao aviso-prévio proporcional. Adotam-se a Súmula n. 6 deste Tribunal e a Orientação Jurisprudencial 84 da SDI-I do TST. Recurso desprovido.

(2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz. Processo n. 0076500-50.2009.5.04.0004 RO. Publicação em 24-09-10)

2.16. EMENTA: **IMPENHORABILIDADE. BEM DE FAMÍLIA.** A impenhorabilidade não é oponível na hipótese em que o executado não reside no imóvel e, tampouco, prova que este esteja locado, sendo os alugueres correspondentes destinados à subsistência da parte agravante.

(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Emílio Papaléo Zin. Processo n. 0012800-92.2003.5.04.0301 AP. Publicação em 15-09-10)

2.17. EMENTA: **CADEIA PRODUTIVA. CORTE DE MATO. ACÁCIA NEGRA. TOMADORA FINAL QUE CONTRATA, INDIRETAMENTE, SERVIÇOS MEDIANTE PEQUENAS EMPRESAS, FIRMAS INDIVIDUAIS, COOPERATIVAS E PESSOAS FÍSICAS. SIMILITUDE COM A HIPÓTESE DA SÚMULA Nº 331, IV, DO EG. TST.** Havendo a contratação de trabalhador simuladamente mediante Cooperativa, arregimentado por empresa individual, sem potencial econômico, para atender aos fins da tomadora dos serviços de corte de mato, feito em terras de pessoa física, há de se reconhecer a responsabilidade solidária da intermediadora, pela fraude ocorrida, e subsidiária do fornecedor das terras e do mato, bem como da beneficiária final da cadeia produtiva, a compradora do produto acabado.

(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Ghisleni Filho. Processo n. 0069700-57.2008.5.04.0451 RO. Publicação em 24-09-10)

2.18. EMENTA: **CERCEAMENTO DE DEFESA.** Não há cerceamento de defesa pelo indeferimento da prova oral quando tal produção é desnecessária, na medida em que o laudo não nega as atividades que o autor pretende comprovar, mas sim conclui tecnicamente que o desempenho delas não importava em condições perigosas em seu ambiente de trabalho. A conclusão do laudo, pela ausência de vinculação do juiz, permite conclusão quanto ao enquadramento da atividade desenvolvida pelo obreiro.

(9ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Lucia Ehrenbrink - Convocada. Processo n. 0020300-79.2009.5.04.0341 RO. Publicação em 17-09-10)

2.19. EMENTA: **ESTORNO DE COMISSÕES.** Considera-se abusivo o procedimento de efetuar desconto de comissões sobre transação (venda do produto) que se perfectibilizou para fins de gerar o direito às comissões. Eventuais fatos supervenientes, como cancelamento de contrato, devolução de mercadorias ou desistência de compra, quando já consumada a venda, se inserem no risco da atividade do empregador, não podendo este ser suportado pelo trabalhador.

(9ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Carmen Gonzalez. Processo n. 0050200-22.2009.5.04.0531 RO. Publicação em 24-09-10)

2.20. EMENTA: **ESTORNO. COMISSÕES.** É indevido o estorno de comissões, quando perfectibilizada a transação, nos termos do artigo 3º, da Lei nº 3207/57, sob pena de ofensa aos artigos 2º e 466 da CLT. Recurso da reclamada não provido, no particular.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria Madalena Telesca - Convocada. Processo n. 0024900-33.2008.5.04.0001 RO. Publicação em 17-09-10)

2.21. EMENTA: **COMPETÊNCIA MATERIAL. MUNICÍPIO. NATUREZA DA RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE AS PARTES. CONTRATAÇÃO POR NECESSIDADE TEMPORÁRIA.** A contratação de servidor por necessidade temporária, autorizada por Lei Municipal e mediante contrato por tempo determinado, possui natureza administrativa. O fato de o administrador municipal ter anotado a CTPS do reclamante caracteriza erro manifesto à medida que todas as demais características da contratação convergem no sentido da natureza administrativa da relação. Sendo administrativa, a relação entre as partes não pertine à competência trabalhista, devendo o processo ser remetido à Justiça Comum. Recurso adesivo interposto pelo Município reclamado a que se dá provimento.

(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda.. Processo n. 0021900-36.2009.5.04.0471 RO.. Publicação em 24-09-10)

2.22. EMENTA: **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. MESMA FUNÇÃO EXERCIDA ANTERIORMENTE NA RECLAMADA. VALIDADE.** O contrato de experiência é exceção legal e, como tal, somente se aplica

quando existe a situação excepcional. No caso concreto, a recontração na mesma função exercida anteriormente pela autora na reclamada não é situação excepcional, razão pela qual deve ser considerado nulo o contrato de experiência firmado entre as partes.

(9ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Lucia Ehrenbrink - Convocada. Processo n. 0003800-06.2009.5.04.0383 RO. Publicação em 24-09-10)

2.23. EMENTA: [...] **RECURSO DA RECLAMADA. CONTRATO DE SERVIÇOS TEMPORÁRIOS. NULIDADE.** Caso em que o contrato mantido entre a reclamada e a empresa de serviços temporário é posterior à contratação da reclamante por intermédio desta empresa. Desatendimento ao art. 9º da Lei 6.019/74, segundo o qual o contrato entre as empresas deve ser obrigatoriamente escrito e indicar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, o que acarreta a nulidade da contratação, formando-se o vínculo de emprego diretamente com a tomadora. Recurso da reclamada desprovido, mantendo-se o reconhecimento da relação de emprego desde o início da prestação dos serviços pela reclamante.

(8ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Wilson Carvalho Dias - Convocado. Processo n. 0097500-28.2008.5.04.0009 RO. Publicação em 27-09-10)

2.24. EMENTA: **CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. QUOTA PATRONAL. SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO.** Hipótese em que a executada moveu ação na Justiça Federal, buscando o reconhecimento de sua isenção quanto ao recolhimento das contribuições previdenciárias, quota patronal, pendente de julgamento final. Cabível a suspensão do processo até o trânsito em julgado desta decisão, com fulcro no art. 265, IV, "a", do CPC, porquanto inequivocamente a questão suscitada no presente processo depende do julgamento daquela causa. Agravo de petição da primeira executada provido para determinar a suspensão da execução da contribuição previdenciária, quota patronal, até o trânsito em julgado daquela decisão, prosseguindo-se regularmente a execução quanto aos demais créditos existentes nos autos.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo n. 0002200-21.2008.5.04.0791 AP . Publicação em 27-09-10)

2.25. EMENTA: **FUNDAÇÃO DE PROTEÇÃO ESPECIAL DO RIO GRANDE DO SUL - FPE. CUMULAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE COM O ADICIONAL DE PENOSIDADE. ADICIONAL MAIS BENÉFICO.** Norma criada pela reclamada para pagamento do adicional de penosidade afasta expressamente a cumulação com os adicionais de insalubridade e periculosidade, permitindo a opção do empregado por receber aquele que lhe for mais benéfico.

(7ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria da Graça R. Centeno - Convocada. Processo n. 0078000-73.2008.5.04.0009 RO. Publicação em 16-09-10)

2.26. EMENTA: **CUSTAS PROCESSUAIS. DEVOLUÇÃO.** O pedido de devolução das custas processuais reputadas posteriormente indevidas em razão da inversão do ônus da sucumbência deve ser dirigido à Receita Federal, não sendo o Juízo competente para promover execução desta verba em face da parte contrária.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Renck. Processo n. 0067200-13.2008.5.04.0291 AP. Publicação em 17-09-10)

2.27. EMENTA: **ACIDENTE DO TRABALHO. DANO MORAL. ESMAGAMENTO DA MÃO EM MÁQUINA DE FAZER PÃO. QUANTIFICAÇÃO.** Lesão na mão direita (prensa) ao operar máquina de fazer pão. Não demonstrada a culpa exclusiva, tampouco concorrente, da vítima, como excludente da obrigação de indenizar. Culpa do empregador configurada, por não tomar as medidas

legais preventivas relativas à medicina e segurança do trabalho. Indenização por dano moral devida. **Quantificação.** Valor do ressarcimento majorado, de acordo com o grau das seqüelas, o porte econômico do reclamado, os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, e o caráter compensatório/punitivo da reparação. Sentença parcialmente reformada.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles. Processo n. 0028100-45.2009.5.04.0411 RO. Publicação em 24-09-10)

2.28. EMENTA: **FUNDAÇÃO DE PROTEÇÃO ESPECIAL – FPE. CARGO EM COMISSÃO. PROMOÇÕES DE NÍVEIS.** Aplicável ao caso o Plano de Classificação de Cargos da Fundação reclamada, que dá direito a progressão salarial aos empregados exercentes de Cargos em Comissão, de Gratificação ou de Assessoramento, como no caso do autor, nos termos dos artigos 28 e 29.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Ricardo Tavares Gehling. Processo n. 0137500-73.2009.5.04.0029 RO. Publicação em 21-09-10)

2.29. EMENTA: **ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS.** Restou demonstrado nos autos que a máquina utilizada pela reclamada, cuja operação era inerente às atividades realizadas pelo reclamante, à época do acidente, representava risco de danos aos empregados, sendo esta responsável pelo acidente ocorrido com o autor, tendo o dever de ressarcir os danos que lhe foram causados, tanto na esfera material como moral. Sentença mantida.

(2ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Raul Zoratto Sanvicente - Convocado. Processo n. 0048800-88.2009.5.04.0331 RO. Publicação em 16-09-10)

2.30. EMENTA: **ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.** Tratando-se de simples locadora das instalações onde ocorreu o acidente do trabalho, a terceira reclamada não detém qualquer responsabilidade pela morte do trabalhador em razão do evento acidentário.

(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Processo n. 0000362-35.2010.5.04.0771 RO. Publicação em 24-09-10)

2.31. EMENTA: **RECURSO DO RECLAMANTE. BRIGA ENTRE EMPREGADOS DA EMPRESA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.** Hipótese em que o reclamante alega ter sido agredido em seu local de trabalho por outro funcionário, fiscal da reclamada. Para configuração do dano moral indenizável, com a responsabilização da reclamada, é necessária a demonstração das circunstâncias que envolveram o fato tido como ilícito. Inexistindo prova acerca de quem, efetivamente, deu causa à briga, da agressão e de que a motivação do desentendimento estava relacionada com fato do trabalho, não há como condenar a empresa ao pagamento da indenização pretendida. Negado provimento ao recurso.

(8ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho. Processo n. 0000051-97.2010.5.04.0333 RO. Publicação em 27-09-10)

2.32. EMENTA: **Hérnia inguinal. Recidiva. Danos morais.** Estabelece-se o dever de indenizar quando o empregador impede o gozo do repouso médico recomendado após cirurgia, ocorrendo a recidiva da moléstia.

(10ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Denise Pacheco. Processo n. 0048400-07.2009.5.04.0030 RO. Publicação em 22-09-10)

2.33. EMENTA: **DESCONTOS PELA PERDA DE FERRAMENTAS.** É lícito o desconto efetuado a título de perda de ferramentas, com a observância do art. 462, § 1º, da CLT, sem qualquer prova apta a invalidar o consentimento dado pelo empregado.

(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Emílio Papaléo Zin. Processo n. 0051600-12.2009.5.04.0001 RO. Publicação em 15-09-10)

2.34. EMENTA: **DANO MORAL. USO INDEVIDO DE IMAGEM. DANO PATRIMONIAL.** O uso da imagem do empregado para fins comerciais pode gerar indenização por dano material, mas não enseja, ainda que utilizada sem autorização, indenização por dano moral por não ferir a honra, a imagem, a dignidade ou outros atributos pessoais do empregado.

(2ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Vania Mattos. Processo n. 0101300-13.2008.5.04.0511 RO. Publicação em 24-09-10)

2.35. EMENTA: **Doença ocupacional. Nexo causal com a atividade laboral. Concausa.** Responsabilidade concorrente do empregador. Comprovado que as atividades profissionais do trabalhador na empresa contribuíram para o agravamento e/ou aceleração do seu quadro patológico (lesão nos cotovelos e punhos), mesmo sendo possível cogitar-se de outras causas para a doença, não há como deixar de concluir pelo seu enquadramento como doença profissional (concausa). Na definição do nexos causal de doença de cunho ocupacional, o trabalho pode representar um elemento apenas secundário, de agravamento, não precisando ser necessariamente o único elemento gerador da doença. Assim, considerando o grau de sua responsabilidade, deve o empregador responder de forma concorrente pelos danos daí decorrentes.

(10ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Denise Pacheco. Processo n. 0146800-95.2005.5.04.0030 RO. Publicação em 29-09-10)

2.36. EMENTA: **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. RENOVAÇÃO AUTOMÁTICA.** Não é válida a prorrogação automática do contrato de experiência, ajustada quando da admissão. Prestados serviços após a data aprazada, o contrato passa a vigorar a prazo indeterminado. Direito à estabilidade, em face da gravidez, que se reconhece à autora, com pagamento de indenização do período. Recurso provido.

(1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Luíza Heineck Kruse. Processo n. 0109600-63.2009.5.04.0014 RO. Publicação em 27-09-10)

2.37. EMENTA: **EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS.** É cabível a determinação de expedição de ofícios às companhias distribuidoras de energia elétrica e à Fazenda Municipal, para a obtenção do endereço e imóveis em nome do executado. Cabe ao juízo da execução envidar todos os esforços à realização do processo de execução, esgotando as diligências necessárias a esse fim, com o escopo de dar plena efetividade à prestação jurisdicional.

(9ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Carmen Gonzalez. Processo n. 0010500-96.2008.5.04.0006 AP. Publicação em 24-09-10)

2.38. EMENTA: **HONORÁRIOS DO AUXILIAR DO JUÍZO. LEILOEIRO.** Devidos os honorários do leiloeiro por sua atividade realizada, de alienação coercitiva dos bens objeto da penhora, ainda que sem resultado econômico. Inviável admitir trabalho sem remuneração por ato motivado pela executada, que não paga crédito líquido e certo e derivado de execução coercitiva.

(2ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Vania Mattos. Processo n. 0163700-44.2004.5.04.0401 AP. Publicação em 24-09-10)

2.39. EMENTA: **HORAS DE SOBREVISO. LIMITAÇÃO DA LOCOMOÇÃO.** Para a caracterização do suporte fático do art. 244, §2º, da CLT, faz-se necessária a comprovação de que a liberdade de locomoção do empregado reste efetivamente restringida pelo empregador. De acordo com a referida norma, nessas situações, o empregado permanece em estado de expectativa durante seu descanso, comprometendo seus afazeres pessoais, familiares ou até mesmo o lazer. Não comprovada tal circunstância, não há falar em horas de sobreaviso.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo n. 0015400-48.2008.5.04.0451 RO. Publicação em 27-09-10)

2.40. EMENTA: **HORAS EXTRAS MINUTO A MINUTO.** Reputam-se inválidas as cláusulas normativas que autorizam a desconsideração de minutos anteriores e posteriores à marcação do ponto em quantidade superior àquela prevista no art. 58, § 1º, da CLT. A interpretação do art. 7º, XXVI, da CF/88 tem de ser feita sistematicamente. O reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho não confere carta branca aos interessados para estipularem o que bem entenderem. Há que ser preservado o núcleo do direito à contraprestação do trabalho realizado. Aplicação do princípio constitucional do valor social do trabalho (arts. 1º, IV, e 170 da CF/88). Recurso da reclamada não provido.

(1ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador José Felipe Ledur. Processo n. 0040200-55.2009.5.04.0662 RO. Publicação em 16-08-10)

2.41. EMENTA: **HORAS EXTRAS. INTERVALO INTERJORNADAS DE 11 HORAS. PORTUÁRIO.** O artigo 8º da Lei nº 9.719/98 assegura ao trabalhador portuário o intervalo de 11 horas entre duas jornadas de trabalho, o qual deve prevalecer. Provido o recurso do autor para deferir o pagamento de horas extras decorrentes da inobservância do intervalo interjornada.

(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Ricardo Carvalho Fraga. Processo n. 0040000-19.2009.5.04.0122 RO. Publicação em 24-09-10)

2.42. EMENTA: **INTERVALOS INTRAJORNADAS DO PERÍODO DE SOBREVISO.** É indevido o pagamento das horas destinadas ao intervalo, nas ocasiões em que o empregado permanece à disposição do empregador em regime de sobreaviso, por não se configurar horas de efetivo trabalho, mas apenas de tempo à disposição do empregado, podendo o empregado dispor de total liberdade para a fruição do período de descanso.

(5ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos. Processo n. 0019200-39.2009.5.04.0002 RO. Publicação em 24-09-10)

2.43. EMENTA: **INTERVALOS. FRUIÇÃO PARCIAL. ART. 71 DA CLT.** Nos termos do art. 71, caput, da CLT, o intervalo mínimo previsto para a jornada pactuada é de uma hora. Aplicação do entendimento contido na OJ de nº 342 da SDI-I do TST. No período em que usufruídos apenas 45 minutos de período de intervalo, embora norma coletiva nesse sentido, são devidos os 15 minutos faltantes, com o acréscimo de 50%. A natureza jurídica da vantagem é salarial, consoante entendimento expresso na OJ nº 354 da 1ª SDI do TST.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Pedro Silvestrin. Processo n. 0102900-71.2009.5.04.0402 RO. Publicação em 27-09-10)

2.44. EMENTA: **RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA. INSUBORDINAÇÃO.** Empregado que se recusa a desempenhar tarefa inerente ao cargo ocupado e se dirige ao superior hierárquico de forma desrespeitosa comete ato de insubordinação (art. 482, h,

da CLT), autorizador da rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Recurso do reclamante desprovido.

(8ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho. Processo n. 0074100-27.2009.5.04.0016 RO. Publicação em 21-09-10)

2.45. EMENTA: **AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO ORDINÁRIO. DESERTO.** O benefício da justiça gratuita pode ser requerido em qualquer tempo ou grau de jurisdição, desde que, na fase recursal, seja o requerimento formulado no prazo alusivo ao recurso. Presentes os requisitos para a concessão do benefício, está dispensado o reclamante do recolhimento das custas processuais. Agravo de instrumento provido.

(3ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Flávia Lorena Pacheco. Processo n. 0000412-68.2010.5.04.0122 AIRO . Publicação em 24-09-10)

2.46. EMENTA: **RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. LITISPENDÊNCIA.** Hipótese em que não há litispendência, já que o ajuizamento de ação pelo ente coletivo não obsta a propositura de ação pelo trabalhador, detentor do direito material discutido, conforme disposição do art. 104 da Lei nº 8.078/90 (CDC), aplicável subsidiariamente ao Processo do Trabalho (art. 769 da CLT). Recurso desprovido.

(5ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Berenice Messias Corrêa. Processo n. 0009200-93.2005.5.04.0721 RO. Publicação em 24-09-10)

2.47. EMENTA: **MANDADO DE SEGURANÇA. ALEGAÇÃO DE INCOMPETÊNCIA. SUSPENSÃO DO PROCESSO.** Não se afigura ilegal ou abusivo o ato que determina a suspensão do processo quando pendente julgamento final acerca da competência desta Justiça para o processamento da demanda, garantindo ao trabalhador acometido de moléstia alegadamente profissional a manutenção do plano médico-hospitalar.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Renck. Processo n. 0012988-71.2010.5.04.0000 MS. Publicação em 24-09-10)

2.48. EMENTA: **MANDADO DE SEGURANÇA. INDEFERIMENTO DO PEDIDO DE EXPEDIÇÃO DE MANDADO DE IMISSÃO NA POSSE DE IMÓVEL ARREMATADO EM LEILÃO. EXISTÊNCIA DE AÇÕES RESCISÓRIA E ANULATÓRIA ATACANDO A ARREMATACÃO. PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E PLAUSIBILIDADE. AUSÊNCIA DE PERICULUM IN MORA.** Em que pese o pedido de imissão na posse de imóvel arrematado em leilão esteja baseado em decisão judicial, a existência de ações rescisória e anulatória ajuizadas contra a arrematação, bem assim o histórico da questão litigiosa servem para que não se verifique, de plano, a fumaça do bom direito, não se verificando, também, o perigo da demora diante da ausência de prova da intenção do possuidor do imóvel em depredá-lo. Aplicação dos princípios da razoabilidade e da plausibilidade que se mostra suficiente a afastar o defendido direito líquido e certo à imissão na posse e a alegada ilegalidade do ato apontado como coator.

(1ª SDI. Relator o Exmo. Desembargador Milton Varela Dutra. Processo n. 0013480-63.2010.5.04.0000 MS. Publicação em 23-09-10)

2.49. EMENTA: **RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. REVELIA E CONFISSÃO.** Incabível a declaração de revelia e confissão à parte que compareceu na audiência apenas seis minutos após o seu início. O excessivo rigor, neste caso, acarreta enorme prejuízo à parte e não atende ao postulado constitucional da

razoabilidade, pois desconsidera que o comparecimento da parte ainda no início da solenidade demonstra inequívoco ânimo de defesa.

(7ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria da Graça R. Centeno - Convocada. Processo n. 0246600-29.2009.5.04.0201 RO. Publicação em 16-09-10)

2.50. EMENTA: **TRABALHADOR PORTUÁRIO. ADICIONAL DE RISCO. ART. 14 DA LEI Nº 4.860/65.** Havendo previsão legal expressa quanto à base de cálculo do adicional de risco devido ao trabalhador portuário, não é possível elastecê-lo. Recurso dos reclamados providos e não-provimento do apelo do autor.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria Madalena Telesca - Convocada. Processo n. 0087700-91.2009.5.04.0121 RO. Publicação em 17-09-10)

2.51. EMENTA: **PRESCRIÇÃO QUINQUENAL. SUSPENSÃO. AUXÍLIO DOENÇA E APOSENTADORIA POR INVALIDEZ.** A suspensão do contrato de trabalho, em virtude de percepção do auxílio doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal.

(9ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Carmen Gonzalez. Processo n. 0086700-08.2009.5.04.0331 RO. Publicação em 24-09-10)

2.52. EMENTA: **PRESCRIÇÃO. ACIDENTE DO TRABALHO.** Decorridos mais de dois anos entre o término do contrato de trabalho e o ajuizamento da presente reclamação trabalhista, encontra-se prescrita a pretensão acidentária formulada. Aplicação do prazo da prescrição trabalhista prevista no artigo 7º, XXIX da Constituição Federal, considerando-se que o acidente e a extinção do contrato ocorreram após o advento da Emenda Constitucional nº. 45/2004 e do julgamento do Conflito de Competência nº. 7.204-MG pelo Supremo Tribunal Federal. Recurso não provido.

(3ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Flávia Lorena Pacheco. Processo n. 0000757-70.2010.5.04.0401 RO. Publicação em 27-09-10)

2.53. EMENTA: **RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. PROFESSORA. HORA-ATIVIDADE.** As horas-atividade, consistentes nas horas utilizadas pelo professor para a preparação de aulas, avaliações e correção de trabalhos e provas, são inerentes à atividade da docente, já estando computadas no valor pago por hora-aula, conforme diretriz constante no art. 320, caput, da CLT. Provimento negado.

(7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Zoratto Sanvicente. Processo n. 0002200-60.2009.5.04.0702 RO. Publicação em 16-09-10)

2.54. EMENTA: **RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. BANRISUL. VÍNCULO DE EMPREGO. INVALIDADE DO CONTRATO DE ESTÁGIO.** Por ser exceção ao contrato de emprego, o contrato de estágio deve observar rigorosamente seus requisitos formais e materiais. Hipótese em que o contrato de estágio resta descaracterizado, por não implementado seu requisito material, qual seja, proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário, bem como a complementação do ensino e da aprendizagem (art. 1º, §§ 1º e 2º, da Lei nº 6.494/77), pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio (art. 2º do Decreto nº 84.497/82). **CONTRATO NULO. EFEITOS.** Embora a relação mantida entre o autor e o reclamado amolde-se aos ditames da CLT, o contrato de trabalho mantido com este, órgão da administração pública indireta, é nulo porque não atendido o requisito essencial da prévia aprovação em concurso público (artigo 37, inciso II, da Constituição Federal). Tal nulidade, no entanto, gera efeitos *ex nunc*, sendo cabível, em

tese, o deferimento de todas as parcelas decorrentes do contrato-realidade, a título de ressarcimento. Inaplicável a Súmula 363 do TST. Recurso improvido.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo n. 0062900-36.2008.5.04.0702 RO. Publicação em 27-09-10)

2.55. EMENTA: **REMUNERAÇÃO POR DESEMPENHO.** A remuneração por desempenho, ainda que tenha origem na mera liberalidade da primeira reclamada, não perde seu caráter salarial, conquanto estabelecida unilateralmente pelo empregador e paga de forma sistemática e periódica, razão pela qual se entende que tal parcela adere ao contrato de trabalho como qualquer outra gratificação ajustada, possuindo natureza salarial, com fulcro no § 1º do artigo 457 da CLT, impondo-se seu reflexo também na base de cálculo das horas extras e do salário-base.

(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Luiz Alberto de Vargas. Processo n. 0142400-87.2008.5.04.0012 RO. Publicação em 27-09-10)

2.56. EMENTA: **REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS REPRESENTADAS PELOS DÉBITOS TRABALHISTAS DAS EMPRESAS REPRESENTANTES.** Quando as reclamadas celebram contrato de representação comercial na forma da Lei nº 4.886/65, as empresas representadas não são "tomadoras dos serviços" dos empregados das empresas representantes, não se configurando, portanto, a hipótese de que trata o item IV da Súmula 331 do TST, de modo que, no caso, não se cogita da responsabilidade da terceira e quarta reclamadas pelos débitos trabalhistas da primeira e segunda. Recurso a que se dá provimento.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo n. 0020500-97.2009.5.04.0014 RO. Publicação em 27-09-10)

2.57. EMENTA: **ENTE PÚBLICO TOMADOR DE SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CULPA "IN VIGILANDO". ARTS. 67 E 71 DA LEI Nº 8.666/93.** O contrato civil para a prestação de serviços deve atender aos aspectos legais, sem esquecer que o contratante tem o dever de fazer a melhor escolha e acompanhar a execução do contrato (vigiar), de acordo com o art. 186 do Código Civil. A situação do ente público como sujeito tomador dos serviços guarda peculiaridades, insuficientes, contudo, para afastar a caracterização da sua responsabilidade subsidiária. Embora a contratação de empresa prestadora de serviços, quando procedida de regular processo licitatório, afaste a responsabilidade "in eligendo", remanesce a responsabilidade "in vigilando", que se estabelece após a celebração do contrato administrativo. A isenção quanto à responsabilidade trabalhista definida no art. 71, "caput" e § 1º da Lei nº 8.666/93, pressupõe o cumprimento do poder-dever de fiscalização do contrato de prestação de serviços, consagrado no art. 67 do mesmo diploma legislativo. Inteligência das Súmulas 331, IV, do TST, e 11 do TRT da 4ª Região.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo n. 0031000-62.2009.5.04.0811 RO. Publicação em 27-09-10)

2.58. EMENTA:[...] **TEMPO DESPENDIDO NA TROCA DE UNIFORME.** O lapso de tempo utilizado para a troca de uniforme configura como à disposição do empregador, nos exatos termos do que dispõe o art. 4º da CLT. Apesar de não haver trabalho propriamente dito, trata-se de exigência imposta pelo empregador, decorrente da sua atividade de produção, a qual impõe a adoção de critérios rigorosos de sanidade, como a higienização dos trabalhadores e a utilização de uniformes adequados. Recurso da reclamada não provido.

(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Ghisleni Filho. Processo n. 0208700-48.2009.5.04.0771 RO. Publicação em 15-09-10)

2.59. EMENTA: **DOMÉSTICA. UNICIDADE CONTRATUAL. TRABALHO EM DOIS EMPREGOS. INCOMPATIBILIDADE DE HORÁRIO.** A prestação de trabalho para mais de um empregador não é proibida, desde que não haja incompatibilidade de horários. Caso em que, no período que a autora pretende ver reconhecida a unicidade contratual, ficou demonstrada a prestação de serviço a outro estabelecimento em horário incompatível com o trabalho doméstico prestado aos reclamados. Sentença mantida.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles. Processo n. 0050600-42.2008.5.04.0702 RO. Publicação em 27-09-10)

2.60. EMENTA: **INDENIZAÇÃO PELO USO INDEVIDO DA IMAGEM.** Veiculação do nome e imagem da empregada em periódico de circulação interna na empresa, sem finalidade promocional de vendas e com conteúdo elogioso ao trabalho realizado pela autora, não enseja pagamento de indenização.

(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Processo n. 0005700-24.2009.5.04.0771 RO. Publicação em 21-09-10)

2.61. EMENTA: **VALE-REFEIÇÃO. FORNECIMENTO GRATUITO. SALÁRIO "IN NATURA".** Se o empregador fornece alimentação ao empregado de forma gratuita desde o início do pacto laboral, não havendo notícia de que esteja inscrito no PAT, a vantagem adquire caráter salarial, na forma de salário-utilidade. Incidência da Súmula 241 do TST. Sentença mantida.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo n. 0060400-62.2009.5.04.0281 RO. Publicação em 27-09-10)

2.62. EMENTA: **VALE-TRANSPORTE. DEVOLUÇÃO DE VALORES INDEVIDAMENTE DESCONTADOS.** Comprovado, pelos documentos, que foram efetuados descontos sem a correspondente entrega de vales-transportes, há que ser declarada a ilegalidade dessas deduções e determinar a respectiva restituição.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Pedro Silvestrin. Processo n. 0178600-56.2009.5.04.0401 RO. Publicação em 27-09-10)

2.63. EMENTA: **BANCO. PROMOTORA DE VENDAS. VÍNCULO DE EMPREGO. CONDIÇÃO DE BANCÁRIA.** Comprovado o trabalho em atividades tipicamente bancárias, na captação de clientes, intermediação empréstimos pessoais concedidos diretamente pelo banco e venda de produtos do banco, a contratação da empregada por empresa interposta configura fraude à legislação trabalhista.

(7ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Ricardo Martins Costa. Processo n. 0140900-92.2008.5.04.0009 RO. Publicação em 23-09-10)

3. Notícias

3.1. Conselho Nacional de Justiça – CNJ (www.cnj.jus.br)

3.1.1. Congestionamento de processos reforça compromisso com metas

Veiculada em 22-09-10

O congestionamento de 71% de processos no Judiciário brasileiro, conforme demonstrado no Justiça em números, reforça a importância do compromisso com metas de desempenho, firmado pelos tribunais e pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). A avaliação é de José Guilherme Vasi Werner, secretário geral adjunto do CNJ.

“O compromisso de julgar os processos antigos e não deixar acumular novas ações foi um grande avanço para melhorar os serviços prestados pela Justiça”, afirma. “De cada grupo de 100 processos em tramitação, 71 terminaram o ano de 2009 sem solução. Isso demonstra a seriedade com que a questão deve ser tratada”, acrescenta Werner, ressaltando que todos os segmentos do Judiciário estão comprometidos com as metas, que também têm o apoio de entidades civis com assento no Conselho Nacional de Justiça, a exemplo da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

No esforço para reduzir o estoque de processos, o Judiciário vem realizando em todo o país mutirões de conciliação. Embora a conciliação tenha resultado mais rápido, “a cultura brasileira dá pouco valor à solução consensual de conflitos”, explica Werner. Além disso, muitos devedores lançam mão de instrumentos processuais, previstos em lei, para retardar o pagamento de suas dívidas.

O juiz ressalta que há outros fatores que impactam de forma significativa a demanda sobre o Judiciário, um deles é o próprio Estado. As ações fiscais são responsáveis por boa parte do congestionamento da Justiça Federal: a taxa salta de 67% para 90% quando consideradas apenas as execuções fiscais. “O Estado poderia ser parte em menos processos”, afirma. Se houvesse maior segurança jurídica, destaca ele, uma série de processos poderia ser evitada.

Todas essas questões serão discutidas no III Seminário Justiça em Números, que será realizado na quinta e sexta-feira (23/09 e 24/09) no auditório da Escola de Magistratura Federal da 1ª Região. O seminário vai contar, pela primeira vez, com a participação de autoridades internacionais.

GE/MM

Agência CNJ de Notícias

3.1.2. CNJ investe mais de R\$ 100 milhões em tecnologia da informação nos tribunais

Veiculada em 27-09-10

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) investiu, nos últimos três anos, R\$ 106 milhões em tecnologia da informação em diversos tribunais do país. A maior parte dos recursos, 90%, foi destinado aos tribunais estaduais para modernizar e aperfeiçoar o Judiciário e proporcionar mais agilidade à tramitação dos processos.

Esses recursos foram utilizados para aquisição de equipamentos de informática (computadores, scanners, impressoras), licenças e programas necessários para a modernização dos sistemas e atende à Resolução 90 do CNJ, que determina o nivelamento das áreas de Tecnologia da Informação (TI), no âmbito do Poder Judiciário, e a elaboração de um planejamento específico para a área de TI dos tribunais estaduais. “Estamos buscando maior rapidez e eficiência do Poder Judiciário, além de maior automação da Justiça”, explicou o juiz Marivaldo Dantas, auxiliar da presidência.

Para fornecer os equipamentos, o CNJ criou um Comitê Gestor de Sistemas Informatizados (CGTI) integrado por juízes auxiliares e servidores das áreas administrativas e de tecnologia da informação, que se reuniu com representantes dos departamentos de informática e orçamento dos tribunais para discutir o assunto. Os equipamentos foram repassados aos tribunais estaduais pelo CNJ mediante convênio.

Segundo o juiz Marivaldo Dantas é função do CNJ prover o Judiciário de recursos tecnológicos dando maior automação à justiça. Segundo ele, o ideal é garantir um computador por servidor. Para a distribuição dos equipamentos, o CNJ teve como base a análise de respostas fornecidas pelos tribunais ao questionário aplicado em fevereiro e março pelo CNJ que definiu as prioridades de aquisição e doação de equipamentos para este ano, abrangendo principalmente computadores servidores e unidades de armazenamento de dados ("storages"), bem como procurou identificar a necessidade dos tribunais de acordo com o porte de cada um, e com critérios técnicos objetivos, visando proporcionar um nivelamento mínimo entre todos.

Doze dos tribunais estão na lista de prioridade para recebimento de "storages". São os Tribunais de Justiça do Acre, Amapá, Ceará, Maranhão, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Rio Grande do Norte, Rondônia, Roraima, Santa Catarina e Tocantins.

A política de doação de equipamentos e licenciamento de programas de informática aos tribunais vem sendo adotada pelo CNJ desde 2007, mas em 2009, com a aprovação da Resolução 90, o CNJ estabeleceu parâmetros claros para definir as prioridades e destinar os recursos e o apoio técnico necessários aos tribunais com maior índice de carência, visando ao nivelamento tecnológico.

Como resultado desse trabalho está sendo possível ampliar a implantação do processo eletrônico, melhorar a qualidade do serviço prestado pelo Poder Judiciário e estender o acesso do cidadão à Justiça.

EF/MM

Agência CNJ de Notícias

3.2. Supremo Tribunal Federal - STF (www.stf.jus.br)

3.2.1. Estado de Sergipe questiona responsabilidade subsidiária em causas trabalhistas

Veiculada em 17-09-10

Por meio das Reclamações (RCL) 10634 e 10636, o Estado de Sergipe pede ao Supremo Tribunal Federal (STF) a cassação de duas decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que confirmaram a condenação do ente federativo ao pagamento de dívidas trabalhistas, na condição de responsável subsidiário em contratos de prestação de serviços. O Estado alega que a condenação exigiria do TST a declaração de inconstitucionalidade do artigo 71, parágrafo 1º, da Lei nº 8.666/93 (Lei das Licitações) mediante a observância da reserva de plenário, consolidada na Súmula Vinculante nº 10 do STF.

Nas duas ações, a Justiça do Trabalho considerou o Estado como responsável indireto por verbas trabalhistas devidas a uma empregada da Pontual Serviços Gerais Ltda. e de um consultor de informática do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (ONU/PNUD) e rejeitou sucessivos recursos em sentido contrário.

Nos últimos deles, a Primeira e a Sétima Turmas do TST rejeitaram agravos de instrumento e mantiveram a condenação aplicando a jurisprudência do TST: quando o empregador não cumpre com as obrigações trabalhistas, a responsabilidade subsidiária recai sobre o tomador de serviços, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista (Súmula 331, IV, do TST).

A Procuradoria Geral do Estado de Sergipe alega que, de acordo com o artigo 71, parágrafo 1º, da Lei das Licitações, com a redação dada pela Lei nº 9.032/95, a inadimplência trabalhista da empresa contratada não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento. A

aplicação da Súmula 331, portanto, exigiria a pronúncia de inconstitucionalidade da lei pelo Órgão Especial do TST, o que não ocorreu.

3.2.2. **Negada liminar a médico do TRE-TO que pedia readequação de jornada de trabalho e horas extras**

Veiculada em 22-09-10

A ministra Cármen Lúcia Antunes Rocha, do Supremo Tribunal Federal (STF), indeferiu pedido de liminar no Mandado de Segurança (MS) 29188, impetrado pelo médico Renato de Castro Reis, analista judiciário do Tribunal Regional Eleitoral de Tocantins (TRE-TO), que pretendia readequar sua jornada de trabalho de oito para quatro horas diárias, além do pagamento de horas extras. O MS impetrado no Supremo contesta decisão do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

No pedido, o impetrante relata exercer desde agosto de 2008, cumulativamente com a função de analista judiciário (especialidade medicina), o cargo em comissão de coordenador Médico-Social da Secretaria de Gestão de Pessoas da corte tocantinense. Dessa forma, apesar de desempenhar função administrativa, continua atuando como médico e, portanto, deve estar sujeito ao que estabelecem o artigo 1º da Lei nº 9.436/1997* e o artigo 14 do Decreto-Lei nº 1.445/1976**, os quais fixam jornada de quatro horas diárias para a categoria.

Em maio deste ano, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), manteve a jornada de trabalho do médico em oito horas e suspendeu o pagamento de horas extras. Inconformado com a decisão do Conselho, o analista judiciário resolveu recorrer ao Supremo.

No presente MS, ele argumenta que no seu caso deveria ter sido aplicado o entendimento firmado no Mandado de Segurança 25027/DF, em precedentes do STF e na decisão do próprio Conselho em consulta realizada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSTJ), segundo o qual a jornada de trabalho dos analistas judiciários com especialidade em medicina é de quatro horas.

Decisão

Por entender não estarem presentes os pressupostos autorizadores de concessão de medida cautelar (*fumus boni iuris* e *periculum in mora*), e por considerar que o pedido “está revestido de conteúdo eminentemente satisfativo, pois se confunde com o próprio mérito da impetração”, a ministra Cármen Lúcia indeferiu a liminar no presente MS.

Segundo a ministra, diferentemente do alegado pelo impetrante, tais precedentes do STF e do CNJ citados não se aplicam ao caso do médico. Para ela, os entendimentos expressados pelo Supremo e pelo Conselho – inclusive na análise da consulta formulada pelo CSJT – “não cuidaram de situações em que o servidor ocupante de cargo efetivo na especialidade médica exercia, cumulativamente ou não, cargo em comissão ou função de confiança”.

3.2.3. **Ação contesta decisão do TJ-RS que modifica abrangência de plano de saúde**

Veiculada em 29-09-10

A Cooperativa de Serviços de Saúde dos Vales do Taquari e Rio Pardo Ltda. (Unimed), com sede em Lajeado (RS), ajuizou no Supremo Tribunal Federal (STF) a Reclamação (RCL) 10671, com pedido de liminar, para anular decisão que modifica a abrangência do plano-referência de assistência à saúde. O acórdão contestado foi proferido pela Quinta Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJ-RS).

Alega a reclamante que a determinação da corte gaúcha desacata decisão do STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1931, que suspendeu a eficácia da expressão “atuais” do parágrafo 2º do artigo 10 da Lei nº 9.656/1988 – que dispõe sobre os planos e seguros privados de assistência à saúde. Aponta também desrespeito às decisões do Supremo em dois agravos de instrumento (560422 e 620739) sobre o mesmo tema.

Antes da decisão do Supremo, com redação dada pela Medida Provisória (MP) nº 2.177-44/2001, o plano-referência deveria passar a ser oferecido, obrigatoriamente, a partir do dia 3 de

dezembro de 1999, por determinadas operadoras de plano privado de assistência à saúde aos atuais e futuros consumidores.

No entanto, na compreensão do STF, exigir que seja oferecido o citado plano aos atuais clientes seria "atentar contra o ato jurídico perfeito e o direito adquirido", garantias previstas na Constituição Federal de 1988. Isso porque, seguindo esse entendimento, os contratos de plano de saúde assinados antes da nova redação da norma não poderiam ser modificados pelas regras impostas.

Diante do exposto, a Unimed pede ao Supremo, em caráter liminar, que seja determinada a suspensão do acórdão do TJ-RS. No mérito, solicita a anulação da referida decisão colegiada.

O relator da Reclamação 10671 é o ministro Celso de Mello.

3.3. Tribunal Superior do Trabalho – TST (www.tst.jus.br)

3.3.1. CSJT confirma competência para julgar processo disciplinar de servidor de TRT (CSJT-97800-14.2003.5.14.0000)

Veiculada em 14-09-10

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ao julgar matéria envolvendo responsabilidade administrativa de um servidor do Tribunal Regional da 14ª Região (RO), entendeu, por maioria, pela competência do órgão para julgar matérias de natureza disciplinar envolvendo servidor, quando insuficiente o quórum para julgamento no Tribunal de origem.

O caso envolveu relatório de uma Comissão de Processo Administrativo Disciplinar, no qual se apurou responsabilidade administrativa de um servidor do Tribunal da 14ª Região (RO), que envolveria a prática de ato de improbidade administrativa, punível com pena de demissão, conforme inciso IV, do artigo 132 da Lei nº 8.112/90.

Tendo em vista que a maioria dos juízes do TRT da 14ª Região (RO) declarou-se impedida ou suspeita para apreciar o processo e diante da proibição de que juízes de primeiro grau pudessem ser convocados para participar do julgamento (Resolução 72/2009 do CNJ), o processo foi remetido ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

O relator do processo, ministro Brito Pereira, levantou questão de ordem, no sentido de que o Conselho não teria competência para decidir matéria de natureza disciplinar, que seria, no seu entender, do Órgão Especial do TST.

O ministro Carlos Alberto Reis de Paula, por sua vez, posicionou-se pela incompetência do CSJT e do órgão Especial do TST, votando pela competência do TRT, que deveria convocar juízes de primeiro grau para compor o quórum necessário ao julgamento do feito. Acompanharam esse entendimento os Conselheiros Luis Carlos Sotero, Gentil Pio de Oliveira e Márcia Andrea.

Entretanto, ao proferir seu voto, o ministro João Oreste Dalazen destacou que, fazendo-se uma interpretação construtiva do texto constitucional que criou o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, entende-se que o órgão mais apto para julgar aspecto disciplinar seria o próprio CSJT, no contexto ora exposto, no que foi acompanhado pelos Conselheiros Cristina Peduzzi, Renato de Lacerda Paiva e pelo Presidente, Ministro Milton de Moura França.

Considerando, então, que a matéria não iria ser levada à apreciação do Órgão Especial do TST, o Conselheiro Relator, Ministro Brito Pereira, também concluiu pela competência do Conselho.

Por fim, o órgão reconheceu a competência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para apreciar o processo administrativo disciplinar do servidor, e prosseguiu com o julgamento.

O Presidente do Conselho, ministro Milton de Moura França, ressaltou a importância de se aplicar a lei com a severidade que ela prevê, para que não se aponte o administrador público como leniente, em casos de cometimento de infrações graves, sob pena de encorajá-lo à prática de novos ilícitos administrativos.

A decisão constitui-se importante marco na história do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que recentemente completou cinco anos de existência, pois marca a ampliação da competência do órgão para questões disciplinares (de servidores), até agora adstrita aos Tribunais Regionais e ao próprio Conselho Nacional de Justiça.

3.3.2. Empregado doméstico que não usufruiu férias recebe pagamento em dobro (RR - 2015800-10.2003.5.09.0016)

Veiculada em 14-09-10

Em relação a férias, as regras da CLT são aplicáveis também ao empregado doméstico, que, ao não usufruí-las, tem direito a receber pagamento em dobro. Esse foi o posicionamento da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, reformando decisão da Justiça do Trabalho do Paraná. De acordo com o relator, ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, a decisão baseia-se na Constituição Federal, na Lei 5.859/72 e no Decreto 71.885/73.

Os Tribunais Regionais do Trabalho divergem quanto à aplicação ou não aos empregados domésticos da dobra legal na situação em que as férias são concedidas após o prazo, conforme previsão do artigo 137 da CLT. Enquanto o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) considerou não haver direito por parte desse trabalhador, o TRT/RJ tem entendimento contrário. Essa divergência possibilitou o exame do recurso de revista do trabalhador, que, de 1996 a 2003, cuidou da propriedade do empregador - uma chácara destinada a lazer. Após seu falecimento, a viúva reclamou na Justiça do Trabalho os direitos do chacareiro.

O ministro Vieira de Mello Filho entende que, observando-se a legislação existente, verifica-se que "a disciplina consolidada alusiva às férias é aplicável aos trabalhadores domésticos, inclusive no tocante às férias em dobro previstas no artigo 137 da CLT". O relator começa citando a Constituição Federal, que, no artigo 7º, inciso XVII e parágrafo único, assegura ao trabalhador doméstico o direito a usufruir férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do salário normal.

A Lei 5.859/72, em seu artigo 3º, por sua vez, explica o relator, estabelece que o empregado doméstico tem direito a férias anuais remuneradas de trinta dias com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal, após cada período de doze meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família. Há ainda o Decreto 71.885/73, que regulamenta a Lei 5.859/72 sobre a profissão de empregado doméstico, e que dispõe no artigo 2º que não são aplicadas aos empregados domésticos as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, exceto o capítulo referente a férias.

Além da legislação referente ao trabalhador doméstico, o ministro Vieira destacou recentes julgados da Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), cujos precedentes de relatoria dos ministros Lelio Bentes Corrêa e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi corroboram seu posicionamento. Por unanimidade, a Primeira Turma acresceu, à condenação já estabelecida, o pagamento da dobra de férias.

3.3.3. SDI-1 decide sobre direito de bancário a horas extras (RR-906000-36.2002.5.09.0651)

Veiculada em 14-09-10

O direito do empregado bancário ao recebimento de horas extras, quando exerce cargos de gerência, tem provocado frequentes discussões no Tribunal Superior do Trabalho. Dependendo da caracterização do cargo exercido, o trabalhador poderá ganhar como extraordinárias as horas trabalhadas depois da sexta ou oitava diária, ou até mesmo não receber nada.

Para chegar a uma conclusão, os ministros precisam avaliar o quadro fático traçado pelos Tribunais Regionais do País, e detalhes levam a interpretações divergentes. Em julgamento recente,

a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST analisou processo envolvendo ex-empregado do Banco Banestado (Banco Itaú) com esse tema.

O empregado requereu horas extras pela jornada trabalhada além da sexta diária, quando exerceu o cargo de supervisor regional do banco, e horas extras a partir da oitava hora diária, no período em que foi gerente geral de agência. O Tribunal do Trabalho paranaense (9ª Região) reformou a sentença e concedeu as horas extras excedentes à sexta diária ao tempo em que ele fora supervisor regional, por entender que as atividades desempenhadas eram ordinárias (aplicação do artigo 224, caput, da CLT). Com relação ao período em que o empregado atuou como gerente geral de agência, o Regional manteve a condenação às horas extras excedentes à oitava diária (artigo 224, § 2º, da CLT).

O ministro Aloysio Corrêa da Veiga foi o relator dos embargos apresentados pelo banco à SDI-1, depois que a Terceira Turma rejeitou (não conheceu) o recurso de revista da empresa. O ministro Aloysio votou pelo não pagamento das horas extras, tanto no período em que o empregado foi supervisor regional quanto gerente geral de agência. Segundo o relator, os cargos exercidos eram de gestão e autorizavam a exclusão das horas extras, nos termos do artigo 62, II, da CLT. Além do mais, o fato de haver submissão do gerente geral ao superintendente regional não o desqualifica como autoridade máxima na agência bancária para permitir a exclusão das horas extras.

Mas o ministro Horácio Senna Pires, que já tinha sido relator da revista na Terceira Turma, divergiu do ministro Aloysio. O ministro Horácio defendeu o não conhecimento dos embargos, na medida em que o TRT comprovara que, num primeiro momento, o empregado exerceu o cargo de supervisor regional de produção, ou seja, era autoridade apenas do departamento comercial e estava subordinado a um superintendente. E ainda de acordo com o Regional, quando o empregado foi gerente geral de agência, não tinha poderes amplos e irrestritos, pois existiam dois departamentos com dois gerentes respectivos, logo, não era autoridade máxima da agência para se encaixar na hipótese do não recebimento de horas extras prevista no artigo 62, II, da CLT.

A tese de não conhecimento dos embargos, adotada pelo ministro Horácio, saiu vencedora durante o julgamento, com os votos de apoio dos ministros Rosa Maria Weber, Vieira de Mello Filho, Maria de Assis Calsing, Augusto César de Carvalho e Lelio Bentes Correa. O ministro Horácio redigirá o voto final e, na prática, prevaleceu a decisão do TRT sobre a matéria.

Votaram com o ministro Aloysio, os ministros Maria Cristina Peduzzi, João Batista Brito Pereira e Renato de Lacerda Paiva. O vice-presidente do TST, ministro João Oreste Dalazen, admitia a exclusão das horas extras, como o relator, mas apenas no período em que o empregado foi gerente geral de agência. Para o vice-presidente, o trabalhador era autoridade máxima no setor e, portanto, não tinha direito às horas extras (incidência da Súmula nº 287 do TST).

3.3.4. Bancária que engravidou durante aviso-prévio não obtém estabilidade (RR-82500-60.2009.5.18.0171)

Veiculada em 14-09-10

Uma empregada do banco Bradesco não obteve êxito no Tribunal Superior do Trabalho, ao pretender ver revertida decisão do Tribunal Regional da 18ª Região (GO) que lhe negou o direito à estabilidade no emprego, por ter engravidado quando estava no período de aviso-prévio, pago em dinheiro.

De acordo com o ministro Fernando Eizo Ono, relator do recurso de revista da bancária na Quarta Turma do TST, as divergências jurisprudenciais apresentadas no apelo não atendem aos requisitos técnicos para o conhecimento do recurso. Por esse motivo, o mérito da questão não pode ser examinado e julgado, ficando assim mantida a decisão regional.

Tal como a sentença do primeiro grau, o Tribunal Regional entendeu que a gravidez ocorrida durante o aviso-prévio pago em dinheiro não assegurava estabilidade à empregada e indicou como fundamento a Súmula 371 do TST. A súmula estabelece que "a projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso".

Apesar de não concordar com a tese do TRT, a ministra Dora Maria da Costa votou com o relator, em decorrência dos entraves para o conhecimento do recurso, mas observou que a Quarta Turma vem adotando, para aqueles casos, o entendimento que “se a gravidez ocorreu durante o aviso, não importa que seja indenizado ou não”.

O relator informou que os julgados apresentados no recurso da bancária, que permitiriam o exame do mérito, ora não indicam fonte de publicação, como exige a Súmula 337 do TST; ora não tratam da mesma hipótese dos fatos demonstrados nos autos: gravidez ocorrida no curso do aviso-prévio pago em dinheiro, incidindo a Súmula 296 do TST. A decisão foi por unanimidade.

3.3.5. **Empresas não escapam de pagar contribuição previdenciária sobre o valor total de acordos fraudulentos (RR-76900-78.2007.5.15.0020)**

Veiculada em 14-09-10

Duas empresas terão que recolher a contribuição previdenciária ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) sobre o valor total de acordos já homologados, nos quais as parcelas ajustadas com os ex-empregados foram discriminadas e caracterizadas como verbas indenizatórias. A razão é que essas parcelas não fizeram parte dos pedidos das reclamações trabalhistas, e os acordos, na verdade, foram um artifício para a evasão fiscal, pois sobre indenizações não incide contribuição previdenciária. Em sessões recentes, a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou os recursos da Avery Dennison do Brasil e do Banco Mercantil de São Paulo, que pretendiam a reforma das decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), determinando o pagamento da contribuição.

Após os acordos terem sido homologados, a União recorreu ao TRT da 15ª Região, alegando ter havido fraude - evasão de receita -, e entender ser cabível a incidência da contribuição previdenciária, pois não houve discriminação válida das parcelas componentes do acordo. Nos dois casos, o Regional deu razão à União. As empresas recorreram ao TST, com o argumento de que houve discriminação das parcelas e que a União não pode desqualificar o acordo, pois as partes são livres para negociarem antes de haver trânsito em julgado da sentença. A Sexta Turma, no entanto, não conheceu dos recursos de revista, mantendo, na prática, as decisões do Regional.

Acordo de R\$ 15 mil

Um empregado da Avery Dennison do Brasil, empresa de material de escritórios, propôs ação trabalhista, requerendo, na petição inicial verbas de natureza salarial: reintegração ao emprego; pagamento de diferenças salariais; horas extras; adicional de periculosidade e horas trabalhadas em intervalo intrajornada. O acordo firmado pelas partes, porém, registrou o pagamento referente a indenização de danos materiais e morais, no valor de R\$ 15 mil, que foi homologado pelo juiz de primeiro grau.

Com isso, a União recorreu ao TRT em Campinas/SP, o qual entendeu que a indenização foi incorretamente lançada no acordo, pois não teria sido elencada na petição inicial. Assim, a contribuição previdenciária deveria incidir sobre o valor total do ajuste. Contra essa decisão, a Avery Dennison interpôs recurso de revista, ressaltando a regularidade do acordo, uma vez que as partes seriam livres para deliberar sobre as parcelas. A empresa alegou violação do inciso III do artigo 475-N do Código de Processo Civil, que considera como título executivo a sentença homologatória de transação, ainda que contenha matéria não discutida em juízo.

Segundo o relator do recurso, ministro Maurício Godinho Delgado, embora as partes possam negociar parcelas trabalhistas, sendo possível que apenas uma porção dos pedidos seja acordada, os envolvidos não poderiam ter inovado para prejudicar crédito da União, pois o acordo contemplou verbas de natureza indenizatória - sobre as quais não se incide contribuição previdenciária, não discriminadas na petição inicial. O ministro destacou, ainda, que, se a regra do CPC for utilizada para provocar evasão fiscal, prejudicando a União, o dispositivo mostra-se incompatível com o processo do trabalho. Seguindo o voto do relator, a Sexta Turma não conheceu do recurso de revista da Avery. (RR-155700-25.2004.5.15.0021)

Acordo de R\$ 37 mil

O segundo caso julgado pela Sexta Turma refere-se a um empregado que ajuizou reclamação contra o Banco Mercantil de São Paulo. Antes do julgamento da ação, as partes acordaram o pagamento de R\$ 37.167,40, discriminando R\$ 20 mil como indenização do período de estabilidade sindical, R\$ 13 mil de indenização da multa de 40% do FGTS e R\$ 4.167,40 referente ao termo de rescisão do contrato de trabalho. Com a natureza indenizatória destas parcelas, o banco estava desobrigado de recolher a contribuição previdenciária sobre o valor negociado.

Também neste caso, o TRT em Campinas/SP determinou, após o recurso ordinário da União, o recolhimento da contribuição previdenciária sobre o valor total, pois verificou que o empregado não havia pleiteado em sua petição inicial as verbas de natureza indenizatória referidas no acordo, razão pela qual a discriminação do acordo seria inválida e, portanto, passível do recolhimento ao INSS. O banco recorreu ao TST em busca da reforma dessa decisão, mas seu recurso de revista não foi conhecido.

Artigo 475-N, III, do CPC

Segundo o ministro Godinho Delgado, relator dos dois recursos, "as partes não podem inovar para prejudicar o crédito da União". O ministro observou que o artigo 475-N, III, do CPC autoriza que, no acordo, se insiram parcelas novas. Para o ministro, a regra do CPC foi feita com intuito de aperfeiçoar a prestação jurisdicional, pois é importante que a conciliação "tenha uma abertura muito grande para que ela funcione bem". O relator esclarece, porém, que, apesar de a decisão homologatória constituir título executivo que pode tratar sobre matéria não discutida em juízo, conforme o artigo 475-N, III, essa permissão não autoriza a frustração do crédito de terceiro, especialmente entidade pública.

3.3.6. Processo eletrônico em lote: em alguns segundos, o trabalho que levaria dez dias

Veiculada em 14-09-10

Um acontecimento inédito: no dia 10 de setembro de 2010, o Tribunal Superior do Trabalho fez a primeira distribuição de processos eletrônicos em lote. No sistema manual, esse procedimento demoraria 10 dias para ser concluído e envolveria o trabalho de, pelo menos, 40 pessoas, desde o recebimento e conferência de guias, impressão de capas e certidões e sua inserção em cada processo, redistribuição interna entre os diversos servidores, separação por relator, nova emissão de guias por relator e, enfim, a entrega dos processos, fisicamente, em cada um dos Gabinetes. Isso sem falar nos recursos que requeiram o parecer da Procuradoria Geral do Trabalho – neste caso, um veículo sai do TST uma vez por semana, para fazer a entrega, e depois volta para retirá-los, começando todo o procedimento interno, até sua distribuição aos Gabinetes.

Com o sistema eletrônico, todas essas etapas se resumem a um "clique" no teclado do computador – e leva apenas alguns segundos.

Pela importância histórica do feito, coube ao presidente do Tribunal, ministro Milton de Moura França, acionar os comandos do laptop em seu gabinete, para que 1.400 agravos de instrumentos, originários dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho, fossem distribuídos aos 24 ministros que integram as oito Turmas da Corte. Até então, a distribuição eletrônica de processos envolvia apenas ações originárias (aquelas que iniciam no próprio TST), que, ao longo dos meses de agosto e setembro, chegaram a 40 – o que, segundo o titular da Coordenadoria de Processo Eletrônico, Walcênio Araújo, serviu para proporcionar um primeiro contato com o sistema. A partir de agora, no entanto, toda a distribuição de processos – ações originárias ou recursos – passará a ser feita eletronicamente. "É mais um passo para a consolidação do processo eletrônico no Tribunal Superior do Trabalho", avalia o presidente Milton de Moura França.

O sistema, que começou a ser implantado em novembro de 2009, primeiramente com os processos de competência da Presidência do TST, foi estendido a todos os recursos que são encaminhados pelos Tribunais Regionais do Trabalho, a partir do dia 2 de agosto de 2010, data que marca, oficialmente, o lançamento do processo eletrônico na Corte. Mais recentemente, no dia 1º de setembro de 2010, foi implantada mais uma facilidade aos advogados: o cadastro com certificação digital. Para isso, o presidente do Tribunal, ministro Milton de Moura França, alterou a

regulamentação anterior, que previa a validação do cadastro apenas de forma presencial. Com a modificação, uma vez validado o cadastro, o advogado estará credenciado e receberá, no endereço eletrônico indicado no formulário, o "login" e a senha para acesso ao sistema. Enquanto isso, todo o estoque remanescente de processos em papel, que ainda se encontram no Tribunal, está sendo digitalizado. A previsão é que, até o final de dezembro, não haja mais nenhum processo no TST que não seja eletrônico. "É o fim do processo físico, que trará, entre outros benefícios, maior celeridade na tramitação, segurança e uma economia significativa para os cofres públicos", declara o ministro Milton de Moura França.

Os avanços do TST com o processo eletrônico vêm obtendo grande repercussão na mídia. Além de diversas matérias de jornais como o Correio Braziliense, O Estado de S. Paulo e o Valor Econômico, a TV Globo apresentou, no dia 27 de agosto, reportagem no programa "Bom Dia Brasil", em que destaca as vantagens do processo eletrônico.

3.3.7. Doméstica grávida demitida sem motivo tem direito ao salário-maternidade (RR-79440-78.2005.5.02.0005)

Veiculada em 15-09-10

Patrão foi condenado a pagar indenização correspondente ao salário-maternidade à empregada doméstica gestante demitida sem justa causa. De acordo com a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que acatou recurso da trabalhadora, ela ficou impedida de gozar a licença-maternidade com a dispensa imotivada, o que lhe garantiria o direito à indenização.

Originalmente, o juiz de primeiro grau condenou o patrão no pagamento referente ao salário-maternidade. Mas a decisão foi alterada pelo Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (SP), que excluiu o pagamento no processo. De acordo com o TRT, o salário-maternidade "será suportado pela Previdência Social enquanto a trabalhadora mantiver sua condição de segurada, ou seja, até 12 meses após a rescisão do contrato de trabalho à luz do art. 15, II, da Lei 8.213/91."

Descontente, a empregada interpôs recurso de revista no TST. O ministro Mauricio Godinho Delgado, relator do processo na Sexta Turma, acatou os argumentos da doméstica e reformou a decisão para restaurar a sentença do juiz de primeiro grau.

Para o ministro, a demissão sem justa causa, durante o período de gestação, retirou da empregada doméstica "o gozo da licença-maternidade, razão pela qual (o patrão) deve arcar com a indenização substitutiva". O relator destacou ainda que "o salário-maternidade é assegurado à categoria das empregadas domésticas (art. 7º, parágrafo único, CF)."

3.3.8. Guia DARF deve cumprir finalidade de comprovação das custas processuais (RR-447700-54.2006.5.02.0085)

Veiculada em 15-09-10

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho considera suficiente que a guia DARF (Documento de Arrecadação de Receitas Federais) contenha o valor e a data de pagamento compatíveis com o que foi determinado pelo Juízo para fins de comprovação de recolhimento de custas processuais.

No caso relatado pela presidente do colegiado, ministra Maria Cristina Peduzzi, a Mega Marcus Eli & Gustavo Associados reclamou que as guias DARF apresentadas no recurso ordinário ao Tribunal do Trabalho da 2ª Região (SP) continham o seu nome, CNPJ, código da Receita Federal e o valor integral das custas fixadas na sentença, portanto atendiam ao princípio da finalidade essencial do ato processual.

Apesar dessas informações, o TRT entendeu que as guias de recolhimento de custas não possuíam a identificação do processo no campo "número de referência", tampouco traziam o nome dos empregados ou da Vara do Trabalho de origem, além de terem sido apresentadas em duas

guias (uma de R\$ 900,00 e outra de R\$ 300,00). O Regional, então, decretou a deserção do recurso por concluir que a falta dos dados impossibilitava a confirmação de que os recolhimentos referiam-se ao processo em análise.

Entretanto, a ministra Cristina afirmou que a exigência do TRT de que no documento de arrecadação das custas processuais (DARF) haja referência a todos os dados do processo, sob pena de deserção do recurso, não encontra amparo legal.

Na hipótese examinada, os comprovantes de custas juntados identificam o CNPJ da empresa e estão autenticados pela instituição bancária, além do mais, a data é compatível com o prazo legal previsto para o recolhimento e o valor corresponde ao fixado na sentença. A relatora ainda citou precedentes da Seção I Especializada em Dissídios Individuais do TST sobre a matéria.

Por fim, os ministros da Oitava Turma decidiram afastar a deserção e devolver o processo ao Regional para julgar o recurso ordinário da empresa.

3.3.9. JT julga dano moral ocorrido após extinção do contrato (RR-32340-58.2009.5.02.0015)

Veiculada em 15-09-10

A Justiça do Trabalho pode julgar ação com pedido de indenização por dano moral praticado na fase pós-contratual. Quando se tratar de dano moral sofrido pelo empregado, não importa se ocorreu na fase pré-contratual, contratual ou pós-contratual, mas apenas que o dano se refira ao contrato de trabalho.

Com esse entendimento, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a declaração de incompetência da Justiça do Trabalho feita, de ofício, pelo Tribunal do Trabalho paulista (2ª Região) em processo sobre dano moral ocorrido após a extinção contratual e determinou que o TRT julgue o pedido de indenização. A decisão unânime foi baseada em voto do ministro Horácio Senna Pires, presidente do colegiado.

O caso em discussão referia-se a pedido de indenização do trabalhador pelo prejuízo causado com a manutenção do seu nome como representante da Visa International Service Association, pessoa jurídica estrangeira, no cadastro do CNPJ da Receita Federal, após a extinção do contrato de trabalho dele com a Visa do Brasil Empreendimentos.

O TRT tinha declarado a impossibilidade de a Justiça do Trabalho analisar a ação, ao fundamento de que o dano moral pleiteado não decorreria da relação de trabalho. Segundo o Regional, a hipótese dos autos era de natureza civil e nada tinha a ver com a atribuição constitucional da Justiça do Trabalho, portanto, deveria ser examinada pela Justiça Comum Estadual.

No recurso de revista apresentado ao TST, as empresas alegaram que a Constituição prevê o julgamento pela Justiça do Trabalho de ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho (artigo 114, VI). Sustentaram ainda que a ação de reparação de danos por causa da manutenção do nome do trabalhador no cadastro da Receita, após a extinção do contrato, só ocorreu devido a sua condição de Presidente e Administrador Geral da empregadora Visa do Brasil.

Para o relator, ministro Horácio Pires, não há dúvidas de que o pedido de indenização decorreu da relação existente entre as partes, ainda que em razão de fato ocorrido na fase pós-contratual. A própria inscrição do nome do trabalhador como representante da Visa International perante a Receita Federal demonstra que essa era uma das atribuições dele no curso do contrato de trabalho. O ministro também reconhece que o texto constitucional garante o processamento e julgamento desse tipo de ação pela Justiça do Trabalho, de modo que o TST editou a Súmula nº 392 sobre o tema.

Por fim, em apoio a essa tese, o relator citou acórdão do ministro Sepúlveda Pertence, do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que a solução da controvérsia que decorra da relação empregatícia independe do instituto de direito a ser aplicado na análise do caso concreto. É preciso

apenas que a situação tenha como suporte uma relação empregatícia e que a ação tenha origem nesta relação.

3.3.10. Empregado de cooperativa não se equipara a bancário para obtenção de hora extra (RR-73900-16.2008.5.03.0070)

Veiculada em 15-09-10

A Cooperativa de Crédito dos Médicos e Demais Profissionais da Saúde do Oeste de Minas Ltda. (Unicred Oeste de Minas) conseguiu se livrar da condenação ao pagamento de horas extras a um empregado que reclamou ter direito à jornada bancária de seis horas. A questão foi decidida na Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

O empregado trabalhou na cooperativa como agente administrativo de 2004 a 2007, quando foi dispensado sem justa causa e ajuizou reclamação trabalhista pretendendo receber horas extras, alegando que as suas atribuições na empregadora estavam relacionadas às atividades bancárias, tais como o transporte de dinheiro de agência bancária para abastecer os caixas da cooperativa.

O Tribunal Regional da 3ª Região (MG) manteve a sentença condenatória e a Unicred interpôs recurso de revista no TST, sustentando a inconveniência da condenação, uma vez que não poderia ser equiparada a instituição financeira. Alegou que o horário de trabalho do empregado não era o mesmo previsto no artigo 224, § 2º, da CLT, que disciplina a jornada dos bancários.

O ministro Brito Pereira, relator do recurso e presidente da Quinta Turma, concordou com os argumentos da empresa. Ele esclareceu que as instituições têm estruturas jurídicas diferentes. "O objetivo social da cooperativa visa o desenvolvimento da solidariedade e a ajuda mútua de seus cooperados e não o de exercer atividade equivalente à de agente financeiro, razão por que não se pode equipará-la a instituição bancária".

Por esse motivo, o relator excluiu da condenação imposta à Unicred o pagamento das horas extras excedentes à sexta diária.

3.3.11. Membro de conselho fiscal do sindicato não tem direito a estabilidade provisória (RR- 173400-23.2008.5.04.0201)

Veiculada em 16-09-10

Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade provisória no emprego até um ano após o término do mandato, nos termos dos artigos 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da Constituição Federal. Esse entendimento do Tribunal Superior do Trabalho já está consolidado em orientação jurisprudencial (OJ nº 365 da Seção I de Dissídios Individuais) e foi aplicado em julgamento recente na Oitava Turma da Corte.

A presidente do colegiado e relatora do recurso de revista da SHV Gás Brasil, ministra Maria Cristina Peduzzi, reformou a decisão do Tribunal do Trabalho gaúcho (4ª Região) para restabelecer a sentença de primeiro grau que havia negado a estabilidade provisória ao ex-empregado da empresa. A opinião da ministra foi acompanhada, por unanimidade, pelos demais integrantes da Turma.

A relatora destacou que o TRT condenara a empresa a reintegrar no emprego o trabalhador demitido sem justa causa e a pagar as diferenças salariais correspondentes, porque combinou a aplicação dos artigos que tratam da estabilidade provisória com o artigo 522 da CLT. Esse dispositivo consagra que a administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros e de um conselho fiscal composto de três membros, eleitos pela assembleia geral.

Assim, na interpretação do Regional, se a Constituição (artigo 8º, VIII) e a CLT (artigo 543, § 3º) garantem estabilidade ao empregado sindicalizado a partir da candidatura a cargo de direção ou representação sindical, mesmo que suplente, e a administração do sindicato, por expressa disposição legal (artigo 522 da CLT), é exercida tanto pela diretoria quanto pelo conselho fiscal, o trabalhador, nessas condições, tem direito à estabilidade.

Na hipótese, o empregado foi despedido em outubro de 2008, depois de eleito membro titular do Conselho Fiscal do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Canoas em janeiro de 2008. Logo, de acordo com o TRT, era indiscutível o seu direito à estabilidade sindical até um ano após o término do mandato.

No entanto, a ministra Cristina Peduzzi explicou que a jurisprudência do TST está pacificada em sentido contrário. Para o Tribunal, a função de membro de conselho fiscal está limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato, e não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva a fim de justificar a concessão do benefício da estabilidade.

3.3.12. Ministério do Trabalho pode autorizar redução do intervalo intrajornada (RR-94800-08.2006.5.17.0003)

Veiculada em 16-09-10

A duração mínima de uma hora de intervalo intrajornada para refeição e descanso do trabalhador que presta serviço contínuo por mais de seis horas pode ser reduzida, desde que haja autorização do Ministério do Trabalho e Emprego. Para tanto, é preciso ficar comprovado que o estabelecimento atende, integralmente, às exigências relativas à organização dos refeitórios e que os empregados não estejam cumprindo horas extraordinárias.

Essa norma está prevista no artigo 71, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que, além de estabelecer o intervalo mínimo de uma hora para repouso ou alimentação do empregado que cumpra jornada acima de seis horas, também determina limite máximo de intervalo de duas horas, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em sentido contrário.

Recentemente, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento a recurso de revista da Chocolates Garoto contra o Sindicato dos Trabalhadores em Alimentação e Afins do Espírito Santo (Sindialimentação) justamente para excluir da condenação da empresa o pagamento de horas extras aos empregados que tiveram o intervalo intrajornada reduzido de uma hora para quarenta minutos.

A condenação tinha sido imposta pelo Tribunal do Trabalho do Espírito Santo (17ª Região). O TRT concluiu que é inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva que autoriza supressão ou redução do intervalo mínimo de uma hora (caso dos autos), ainda que haja autorização do Ministério do Trabalho e refeitório nas dependências da empresa, porque o intervalo é medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, sem possibilidade de alteração.

No entanto, o relator na Primeira Turma, ministro Vieira de Mello Filho, verificou que houve comprovação quanto às condições dos refeitórios da empresa como também da autorização dada pelo Ministério do Trabalho para a concessão de intervalo de 40 minutos para alimentação ou descanso em todos os setores da Garoto.

Ainda segundo o relator, tendo sido respeitadas as regras da legislação trabalhista, o Regional não podia negar validade à norma coletiva firmada entre as partes prevendo a redução do intervalo mínimo intrajornada, até porque os requisitos previstos em lei para a redução tinham sido preenchidos.

Por consequência, o ministro Vieira restabeleceu a sentença proferida pela 3ª Vara do Trabalho de Vitória para isentar a empresa do pagamento de horas extras diante da redução do intervalo mínimo intrajornada e foi acompanhado pelos demais integrantes da Turma.

3.3.13. Empresa de transporte público é condenada a pagar hora extra (RR-52500-73.2005.5.24.0002)

Veiculada em 16-09-10

Por não obedecer às regras do item II da Orientação Jurisprudencial nº 342, que autoriza a redução do intervalo para repouso e alimentação aos trabalhadores em transporte público, a Segunda Turma do Tribunal Superior declarou inválida norma coletiva que suprimiu o direito ao intervalo dos trabalhadores da Jaguar Transportes Urbanos Ltda. A Turma restabeleceu sentença que condenou a empresa a pagar, como extras, uma hora diária de intervalo não concedido a um empregado.

A empresa Jaguar Transportes Urbanos de Campo Grande (MS) havia firmado acordo coletivo com seus trabalhadores, estabelecendo uma jornada de sete horas e vinte minutos, sem intervalo intrajornada de uma hora para repouso e alimentação, conforme determina o artigo 71 da CLT. Tal artigo fixa o intervalo mínimo de uma hora para o repouso e alimentação em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda seis horas, no intuito de preservar a saúde do trabalhador.

Diante disso, o empregado propôs ação trabalhista requerendo o pagamento desse direito. O juízo de primeiro grau declarou a nulidade de todas as cláusulas das Convenções Coletivas de Trabalho firmadas pelo Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Coletivo Urbano de Campo Grande, condenando a empresa ao pagamento de uma hora extra diária, acrescida de 50% pela supressão do intervalo.

A empresa, então, recorreu ao Tribunal Regional da 24ª Região (MS), que reformou a sentença e negou o pedido do trabalhador. Com isso, o trabalhador interpôs recurso de revista ao TST, alegando a nulidade do instrumento normativo, que previu a supressão do intervalo para os motoristas e cobradores de ônibus de transporte coletivo urbano.

O relator do processo na Segunda Turma, juiz convocado Roberto Pessoa, deu razão ao empregado. Para o juiz, a Orientação Jurisprudencial nº 342 da SDI-I, no item II, estabelece uma exceção aos condutores e cobradores de veículos rodoviários quanto à possibilidade de se celebrar acordo coletivo contemplando a redução do intervalo intrajornada, justamente em razão da natureza do serviço.

Segundo a orientação do TST, a norma coletiva poderá estabelecer a concessão de intervalos intrajornada menores e fracionados ao final de cada viagem, desde que garantida a redução da jornada de trabalho para no mínimo sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, com a manutenção da mesma remuneração.

Contudo, observou o relator, o caso em questão não se enquadra na exceção do item II, pois as cláusulas que suprimiram o direito ao intervalo são inválidas, já que não atenderam a exceção quanto à redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta semanais.

Assim, a Segunda Turma, por unanimidade, deu provimento ao recurso de revista do empregado e restabeleceu a sentença, que condenou a empresa ao pagamento, como extra, do período correspondente ao intervalo intrajornada de uma hora diária, acrescido de 50%.

3.3.14. TST confirma despedida imotivada de empregado de economia mista (RO-243000-98.2008.5.06.0000)

Veiculada em 16-09-10

Não existe impedimento legal para demissão de empregado de empresa de economia mista. Com esse entendimento já pacificado no Tribunal Superior do Trabalho, a Seção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho negou pedido de reintegração a um empregado do Banco do Nordeste do Brasil. A reintegração havia sido deferida pelo Tribunal Regional da 6ª Região (PE).

Demitido justificadamente em 1999, por conceder empréstimos a seus filhos, o bancário, que era gerente de agência, ajuizou reclamação trabalhista em desfavor do banco e conseguiu a reintegração no emprego. A sentença foi anulada no TRT, porque a empresa não comprovou a denúncia imputada ao empregado.

O banco, em recurso ordinário, não conseguiu reverter a condenação, uma vez que o Tribunal Regional entendeu que a falta de provas que justificasse a justa causa, "torna nula a dispensa, permanecendo em plena vigência o contrato de trabalho". Inconformado, o banco ajuizou ação rescisória pretendendo desconstituir a decisão.

O recurso foi analisado na SDI-2 pelo ministro Pedro Paulo Manus. O relator concordou com os argumentos do banco de que a reintegração seria indevida, uma vez que se trata de empresa de economia mista, equiparada a empresa privada, como estabelece o artigo 173, § 1º, da Constituição. Por esse motivo, ela pode demitir seus empregados imotivadamente, "de modo que a descaracterização da justa causa aplicada não importaria em nulidade da rescisão contratual, mas sim na conversão para dispensa imotivada, uma vez que o empregado não detinha estabilidade no emprego".

Em vista regimental, o ministro João Oreste Dalazen manifestou total apoio ao voto do relator, acrescentando que "a despeito de declarada a nulidade da dispensa, fundada em justa causa, não há impedimento para que o empregador promova a rescisão do contrato de trabalho de forma imotivada, ainda que se cuide de empregado de economia mista, integrante da administração indireta, à ótica da jurisprudência do STF e do TST, segundo a qual não se faz necessária a motivação da despedida, em caso de rescisão de contrato de trabalho de empregado de estatal".

3.3.15. Trabalhador devolverá à União valores recebidos de Plano Bresser (E-ED-RR-45400-84.2001.5.10.0006)

Veiculada em 17-09-10

Empregado do extinto BNCC (Banco Nacional de Crédito Cooperativo) terá que devolver à União diferenças salariais recebidas por força de decisão judicial, posteriormente anulada, relativas ao Plano Bresser (IPC de junho de 1987). A conclusão é da Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, que, por maioria de votos, acompanhou entendimento da relatora dos embargos da União, ministra Maria Cristina Peduzzi. Mas, à unanimidade, a SDI-1 excluiu a incidência de correção monetária sobre os valores devidos pelo empregado.

Histórico do caso

Quando o trabalhador recorreu à Justiça do Trabalho e ganhou as diferenças salariais decorrentes do plano econômico do governo federal, conhecido como Plano Bresser (IPC de junho de 1987), não contava com a reforma dessa interpretação tempos depois. Entretanto, como o Supremo Tribunal Federal declarou indevido o reajuste, a União conseguiu reformar muitas decisões, anteriormente favoráveis aos empregados, por meio de ação rescisória, e requereu a devolução das quantias pagas.

Foi exatamente o que aconteceu no caso analisado pela SDI-1. Num primeiro momento, na Vara do Trabalho, a ação de repetição de indébito da União foi julgada procedente. Para o juízo de origem, uma vez anulada a sentença que concedeu o Plano Bresser, não existia mais a obrigação de pagamento, e quem recebeu valores decorrentes dessa condenação, mesmo que de boa-fé, teria que devolvê-los.

Já o Tribunal do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) adotou posição diferente sobre a matéria. O TRT considerou que a mudança de entendimento jurisprudencial inerente a planos econômicos produziu eficácia "ex nunc", ou seja, a partir de agora, sendo indevida a devolução de valores recebidos em execução definitiva.

Na Sexta Turma do TST, nova mudança: o trabalhador foi condenado a restituir à União os valores recebidos a título de Plano Bresser com correção monetária, como estabelecido na sentença de origem. Daí a apresentação de recurso de embargos pela defesa do empregado à SDI-1.

O julgamento na SDI-1

Durante o julgamento, o advogado do trabalhador alegou que os planos econômicos sempre foram matéria controvertida nos Tribunais (entre eles, o Plano Bresser), por esse motivo, a decisão judicial que concedeu os créditos salariais não deveria ter sido anulada por meio de ação rescisória. Sustentou que os créditos foram recebidos de boa-fé, logo o empregado não necessitava devolvê-los.

No entanto, segundo a ministra Cristina Peduzzi, o Código Civil (artigo 876) estabelece que é responsabilidade do credor restituir o que não lhe é devido, se reconhecido judicialmente que a obrigação executada era inexistente. É o que ocorre com a hipótese de procedência de ação rescisória, que retira do mundo jurídico o título executivo rescindido, como no caso.

Assim, afirmou a relatora, constitui direito da União, por consequência, ver desfeitos os atos executivos já consumados, e a obrigação do empregado de restituir o que foi recebido de forma indevida persiste independentemente de ter sido de boa-fé. A ministra citou precedentes do TST no sentido de que a ação de repetição de indébito constitui procedimento próprio para a restituição de quantia indevidamente recebida.

Divergiram da relatora os ministros Rosa Maria Weber e Augusto César de Carvalho quanto à necessidade de restituição pelo trabalhador dos valores indevidamente recebidos. Para os ministros, os efeitos da rescisória seriam apenas "ex-nunc", e não retroagiriam à época da concessão.

De qualquer modo, a ministra Cristina garantiu ao trabalhador o direito de restituir os créditos salariais recebidos indevidamente sem correção monetária. A relatora explicou que a Súmula nº 187 do TST pode levar à conclusão equivocada de que a correção monetária não incide sobre o débito do trabalhador apenas quando ele está no polo ativo da ação, como entendeu a Turma.

Contudo, destacou a relatora, não importa que o trabalhador esteja na condição de réu na ação, ele sempre terá direito à exclusão da correção monetária na hora de pagar os débitos decorrentes da relação de trabalho ao empregador. Se por um lado, a legislação prevê expressamente a incidência de correção monetária nos débitos do empregador com relação ao empregado, por outro, nada diz sobre a atualização monetária dos créditos do empregador na relação com os empregados. A justificativa, de acordo com a ministra, deriva do princípio da proteção ao trabalhador que prevalece no Direito do Trabalho. Nesse ponto, a votação na SDI-1 foi unânime.

3.3.16. Taxa Selic não é aplicável nas ações trabalhistas (RR- 108840-36.2003.5.15.0009)

Veiculada em 17-09-10

Na Justiça do Trabalho, os juros de mora são regulados pelo artigo 39 da Lei nº 8.177/91, que dispõe sobre a aplicação da TRD (Taxa Referencial Diária), acumulada no período compreendido entre a data de vencimento do débito trabalhista e a de seu efetivo pagamento.

Por essa razão, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em decisão unânime, acompanhou voto relatado pelo ministro Waldir Oliveira da Costa para afastar a utilização da taxa Selic como fator de juros de mora de débitos trabalhistas devidos pela Elekeiroz a ex-empregados da empresa e determinar a utilização da TRD.

A taxa Selic (Sistema Especial de Liquidação e Custódia) é um índice divulgado pelo Comitê de Política Monetária do Banco Central e serve para definir as taxas de juros cobradas no mercado. No caso analisado pelo ministro Waldir, o Tribunal do Trabalho de Campinas (15ª Região), São Paulo, entendeu que a Selic era a taxa aplicável ao processo.

O TRT considerou o artigo 406 do Código Civil, segundo o qual, se os juros moratórios não forem definidos por lei ou outro tipo de convenção, serão fixados conforme a taxa vigente para pagamento de impostos devidos à Fazenda Nacional – na hipótese, a taxa Selic.

No entanto, de acordo com o relator, na medida em que existe norma específica a respeito dos juros de mora no âmbito trabalhista (artigo 39 da Lei nº 8.177/91), não se pode aplicar a taxa Selic

(artigo 406 do CCB) em substituição. O ministro Walmir ainda citou precedentes da Seção I Especializada em Dissídios Individuais do TST sobre a matéria.

Por fim, o relator destacou que a Orientação Jurisprudencial nº 300 da SDI-1 consagra a utilização da TRD como fator de correção monetária dos débitos trabalhistas, acumulada com juros de mora previstos no já mencionado artigo 39 da Lei nº 8.177/91 e convalidado pelo artigo 15 da Lei nº 10.192/2001, que garantiu a permanência das disposições legais relativas à correção monetária de débitos trabalhistas após a implantação do Plano Real.

3.3.17. Jornada de cinco horas para jornalista não se aplica a editor (E-ED-RR - 734463-70.2001.5.17.0006)

Veiculada em 17-09-10

Ainda que a jornada de jornalista seja de cinco horas, o período trabalhado por um editor de jornal entre a quinta e a oitava hora não é considerado como extraordinário, pois a essa função se aplica a caracterização de cargo de confiança, figurando no rol das exceções ao regime de cinco horas previsto nos artigos 303 a 305 da Consolidação das Leis do Trabalho. O pedido de horas extras, feito por um editor de esporte que trabalhou para a empresa S.A. A Gazeta, foi negado pela Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho.

Ao apresentar à SDI-1 a controvérsia quanto à jornada de trabalho do editor, o ministro Lelio Bentes Corrêa, relator dos embargos do jornalista, esclareceu que elaborou seu voto "dando interpretação ao artigo 306 da CLT, conjugado com o artigo 6º do Decreto-Lei 972/69, que define como cargo de confiança a função de editor, e invocando a jurisprudência da SDI". Por essas razões, concluiu por negar provimento ao recurso.

Na sustentação oral, o advogado do trabalhador argumentou que a matéria é controvertida, havendo decisões de Turmas do TST com o entendimento de que editor não é cargo de confiança. Acrescentou que o editor não tem liberdade de decisão e que, na verdade, ele seria um pauteiro. Para o ministro Lelio, o assunto em questão não é sobre a liberdade para definir conteúdo editorial, mas se o editor "tem liberdade para definir seu horário de trabalho". E, conforme ressalta o ministro, com base nas afirmações do editor na inicial, ele tinha flexibilidade para definir seu próprio horário, quando informa que trabalhava cerca de 10h30 a 11 horas por dia, descontando cerca de três horas de intervalo para alimentação e repouso, "que era mais ou menos elástico de acordo com sua conveniência", destaca o relator.

O processo

Ao informar que trabalhava entre sete e oito horas por dia, quando a jornada legal para jornalista, fixada no artigo 303 da CLT, é de cinco horas, o editor pleiteou as horas extraordinárias, alegando que o cargo de editor não é de confiança, e não se enquadra na exceção prevista no artigo 306 da CLT, pois acima dele existem três níveis hierárquicos: secretário de redação, diretor de redação e editor-chefe. No entanto, desde a primeira instância, a Justiça do Trabalho negou seu pedido. O trabalhador vem recorrendo, mas a sentença tem sido mantida.

De acordo com o ministro Lelio Bentes Corrêa, a jurisprudência do TST é no sentido de que, conforme estabelece o parágrafo único do artigo 6º do Decreto-Lei 972/69, "o exercício da função de editor de jornal configura cargo de confiança, revestindo-se de fidúcia compatível com o seu enquadramento na exceção prevista no artigo 306 da CLT", segundo o qual, as regras dos artigos 303, 304 e 305 não se aplicam aos jornalistas que exercem as funções de redator-chefe, secretário, subsecretário, chefe e subchefe de revisão, chefe de oficina, de ilustração e chefe de portaria.

Em sua fundamentação, o relator destacou que a prevalência de entendimento na SDI-1 é de que "o rol de funções constante do artigo 306 da CLT não é taxativo – permitindo, assim, complementação". Nesse sentido, o ministro Lelio cita precedente da relatoria do ministro João Batista Brito Pereira, explicitando que o artigo 306, "que não arrola as funções excluídas da jornada especial de forma taxativa, mas enumerativa, deve ser valorado conjuntamente com o artigo 6º do Decreto-Lei 972/69, donde se extrai que a função de editor é considerada como de confiança, não se lhe aplicando a jornada de cinco horas".

Após o voto do relator, e vencido o ministro Aloysio Corrêa da Veiga quanto à fundamentação, pois não conhecia dos embargos, a SDI-1 decidiu negar provimento aos embargos do editor.

3.3.18. Advogado obtém benefício da justiça gratuita (RR-19440-08.2009.5.03.0050) xcc

Veiculada em 17-09-10

Com o entendimento que o benefício da justiça gratuita não é limitativo e estende-se a qualquer pessoa que demonstre incapacidade financeira para arcar com as custas judiciais, a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho concedeu o benefício a um advogado, que teve o recurso ordinário negado pelo Tribunal Regional da 3ª Região (MG), por falta de pagamento das custas recursais, a despeito de ter requerido a gratuidade de justiça.

A questão começou quando o advogado faltou a uma audiência, em que atuava na reclamação trabalhista de empregado de uma empresa mineira do setor industrial e comercial, e o juiz arquivou a ação e o condenou ao pagamento de R\$ 392,03, relativo às custas do processo. Ele recorreu, mas a sentença foi mantida, e seu recurso de revista arquivado.

Pretendendo ver seu apelo julgado, ele recorreu à instância superior, em agravo de instrumento, e obteve êxito. De acordo com o relator na Sexta Turma, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, o advogado tem razão em defender que a partir do momento em que lhe foi constituída a obrigação do pagamento das custas, se tornou parte no processo e assim tinha direito ao mesmo tratamento dado às partes.

O relator esclareceu que tendo sido o advogado condenado na sentença "é óbvio que surge para ele interesse recursal, integrando-se no processo em situação peculiar, visto que além de atuar na causa como patrono de seu cliente, passa a integrar a lide, em face de pretensão e conflito próprios". O artigo 5º, LXXIV, da Constituição assegura que "o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos", afirmou.

Mesmo "que não haja previsão legal que instrumentalize a aplicação dos benefícios da gratuidade de justiça, ou que as normas infraconstitucionais existentes sejam deficientes, incompletas ou restritivas, não se pode negar a nenhuma pessoa carente o adequado acesso ao sistema de justiça, haja vista que a garantia constitucional tem como finalidade a promoção de direitos humanos fundamentais e dos princípios de cidadania", manifestou o relator.

Ao concluir, o relator concedeu o referido benefício ao advogado, afastando assim a deserção do seu recurso ordinário (falta de pagamento das custas) e determinou que os autos sejam devolvidos ao TRT "para que prossiga no exame daquele recurso como entender de direito". Seu voto foi seguido unanimemente pela Sexta Turma.

3.3.19. Herdeiros de trabalhador falecido receberão indenização de forma parcelada (RR-83100-82.2005.5.20.0004-Fase Atual: E)

Veiculada em 17-09-10

No caso de falecimento de empregado, a indenização material deve ser concedida de forma parcelada. Com esse entendimento, a Subseção I Especializada de Dissídios Individuais (SDI-I) negou o recurso de herdeiros de um ex-empregado da Empresa Energética de Sergipe (SE), morto em acidente de trabalho. Os herdeiros requeriam a manutenção da indenização no valor de R\$ 700 mil em uma única parcela, conforme dispõe o parágrafo único do artigo 950 do Código Civil.

Ao analisar o caso, a Oitava Turma do TST havia mantido decisão do Tribunal Regional da 20ª Região (SE), que substituiu, por pensionamento mensal, a condenação por danos morais em valor único deferida pela sentença. Para o TRT, o caso envolveu a aplicação do artigo 948, II, do Código Civil, pelo qual, no caso de homicídio, a indenização consiste na prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima.

Diante dessa decisão da Oitava Turma, os herdeiros interpuseram recurso de embargos à SDI-1, alegando que o parágrafo único do artigo 950 do Código Civil autoriza o recebimento da indenização de uma única vez.

O artigo 950 dispõe que, no caso em que o prejuízo à pessoa limitar o exercício de sua profissão ou diminuir a sua capacidade de trabalho, a indenização além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu. O parágrafo único desse artigo, por sua vez, estabelece que, nesse caso, o prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

O relator dos embargos no TST, ministro Horácio de Senna Pires, negou o pedido dos herdeiros. Para o ministro, a regra do artigo 950 do Código Civil não inclui o caso de morte do empregado, mas se refere ao empregado que tem sua capacidade laborativa reduzida e fica totalmente incapacitado para o trabalho. Segundo o relator, somente nesta situação fática do artigo 950 é que há a opção pelo pagamento da indenização em parcela única.

Assim, com esse entendimento, a SDI-1, por unanimidade, negou provimento ao recurso de embargos dos herdeiros. Fizeram ressalva de fundamentação as ministras Rosa Maria Weber e Maria de Assis Calsing e os ministros Lelio Bentes Corrêa e Aloysio Corrêa da Veiga, ressaltando a faculdade que o juiz possui de conceder ou não a forma do pensionamento, independentemente de quem faz o pedido, se os herdeiros ou o próprio prejudicado.

3.3.20. Efeitos da aposentadoria espontânea sobre aposentadoria incentivada

Veiculada em 20-09-10

O fato de ter aderido a um plano de aposentadoria voluntária do Banco de Brasília S/A (BRB) e não ter continuado a trabalhar após a adesão retirou o direito ao recebimento de multa de 40% do FGTS e aviso-prévio indenizado por parte de uma ex-empregada do banco que, logo após a adesão, ingressou com reclamação trabalhista na qual pleiteava verbas rescisórias.

O recurso, oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, foi julgado no TST inicialmente pela 1ª Turma e pela Seção I Especializada em Dissídios Individuais, que não reconheceu o direito às verbas, com base na OJ 177 da SDI-1, que previa a extinção do contrato de trabalho com a aposentadoria espontânea. Inconformada, a aposentada recorreu por meio de Recurso Extraordinário, que foi enviado ao Supremo Tribunal Federal.

A Suprema Corte acabou afastando a premissa de que a aposentadoria espontânea daria causa a extinção do contrato de trabalho, ao julgar as ADIs 1721-3 e 1770-4 em junho de 2006. Dessa maneira, determinou o retorno dos autos ao TST para novo julgamento.

Ao julgar a matéria na SDI-1, o relator, ministro Augusto Cesar de Carvalho, observou que o entendimento adotado pelo STF já havia sido incorporado pela SDI-1, ao cancelar a OJ 177, que, em substituição, editou a OJ 361, determinando que a aposentadoria espontânea não seria causa da extinção do contrato de trabalho na hipótese de o empregado permanecer prestando serviços ao empregador após a jubilação. E neste caso, por ocasião de dispensa imotivada, faria jus à multa de 40% do FGTS.

No caso em questão, o relator observa que se deveria analisar a forma da ruptura do contrato, esclarecendo que, segundo transcrições do acórdão Regional, pode-se verificar que o desligamento da empregada decorreu da adesão ao plano de aposentadoria incentivada promovido pelo banco e que não houve a continuidade na prestação de serviço, cujo desligamento ocorreu um dia antes da concessão da aposentadoria. Para o relator, não pode ser alegada, no caso, a contrariedade à OJ-361, que versa sobre os casos em que o empregado pleiteia a aposentadoria junto ao INSS e continua trabalhando, sem manifestar-se acerca da ruptura do contrato de trabalho.

Para o ministro, os planos de aposentadoria voluntária constituem modalidade de rescisão contratual bilateral, que, embora dê ao empregado direito de pleitear direitos decorrentes da relação de emprego e não reconhecidas durante sua vigência, não confere o direito ao recebimento

das verbas rescisórias típicas da dispensa sem justa causa. Com esse entendimento, a SDI-1 negou provimento ao recurso da ex-empregada.

3.3.21. CEF poderá compensar gratificação paga com horas extras devidas (E-ED-RR-189300-10.2004.5.07.0005)

Veiculada em 20-09-10

A Caixa Econômica Federal poderá descontar a gratificação de função paga a empregado bancário para cumprir jornada de oito horas diárias com as horas extras devidas em função da sétima e oitava horas trabalhadas. A decisão é da Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho que, por maioria, acompanhou voto relatado pelo ministro Horácio Senna Pires.

O relator aplicou ao caso a Orientação Jurisprudencial Transitória nº 70 da SDI-1 que trata da possibilidade de compensação pelo empregador das gratificações de função pagas a bancário para cumprimento de jornada de oito horas, quando o correto seria a carga horária de seis horas, uma vez que não existe o requisito da fidúcia especial de que trata o artigo 224, § 2º, da CLT e que autorizaria a jornada de oito horas.

O empregado requereu o recebimento de horas extras além da sexta trabalhada, por entender que exercia cargo de técnico de fomento, cuja atividade não estava entre as hipóteses previstas na CLT para excluí-lo do direito às horas extras. No juízo de primeiro grau, a Caixa foi condenada ao pagamento da sétima e oitava horas como extras. Já o Tribunal do Trabalho cearense (7ª Região) entendeu que o trabalhador não tinha direito às horas extras, pois desempenhava função de confiança e optara pela jornada de oito horas com recebimento de gratificação.

A decisão foi modificada, mais uma vez, na Quinta Turma do TST. O colegiado concluiu que o empregado tinha direito às horas extras, pelo fato de prestar suporte técnico na realização de operações bancárias, e não possuir poderes de mando ou gestão. Para o colegiado, a simples nomenclatura do cargo não é suficiente para configurar o exercício de função de confiança de que trata o artigo 224, §2º, da CLT e, desse modo, afastar o direito do trabalhador às horas extras.

Nos embargos à SDI-1, a Caixa alegou que as horas extras deveriam ser apuradas com base na gratificação de seis horas e que deveria ser devolvida a diferença entre o valor da comissão paga pela jornada de oito horas, por um lado, e o valor da comissão devida pela jornada de seis horas, por outro. Sustentou ainda que houve má aplicação da Súmula nº 109 do TST ao caso, tendo em vista que o verbete dispõe que o bancário não enquadrado no artigo 224, §2º, da CLT, que recebe gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extras compensado com o valor daquela vantagem.

E de acordo com o ministro Horácio Pires, a empresa tinha razão, porque as horas extras devidas ao empregado devem ser calculadas com base no valor previsto no plano de cargos e salários para uma jornada de seis horas (na medida em que ficou provado o direito a essa duração de trabalho). Nessas condições, para impedir eventual enriquecimento ilícito do trabalhador, é necessária a dedução dos valores devidos com o que foi efetivamente pago a ele, considerando a diferença entre a gratificação prevista no plano para a jornada de oito horas e a estipulada para a de seis horas.

Durante o julgamento, ficaram vencidos os ministros Renato de Lacerda Paiva, Rosa Maria Weber, Augusto César Leite de Carvalho, Lelio Bentes Corrêa e Aloysio Corrêa da Veiga, e com ressalva de entendimento, quanto à compensação, o ministro José Roberto Freire Pimenta. Venceu a tese do relator no sentido da compensação dos valores recebidos com os devidos, na forma da OJ nº 70 da SDI-1.

3.3.22. **Abastecimento do próprio veículo gerou adicional de periculosidade a motorista (RR-103200-78.2001.5.15.0120 – Fase atual: E)**

Veiculada em 20-09-10

Por maioria de votos, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho decidiu manter a condenação que determinou à usina paulista São Martinho pagar adicional de periculosidade a um motorista que, diariamente, durante cerca de 10 a 15 minutos, abastecia o próprio veículo em que trabalhava.

A empresa tentou, no TST, reverter a decisão do 15º Tribunal Regional do Trabalho (Campinas-SP), que manteve a sentença condenatória sob o entendimento de que, independentemente do tempo de exposição do trabalhador ao perigo, a intermitência da tarefa que realizava não afasta o risco de acidente a que ficava exposto. Inicialmente com o recurso rejeitado (não conhecido) na Quinta Turma do TST, a usina interpôs embargos na SDI-1, alegando que o empregado era motorista e não frentista, e que o abastecimento denunciado, pela curta duração em que era realizado, deveria ser visto como eventual.

Ao examinar o caso na SDI-1 a relatora, ministra Maria Cristina Peduzzi, não viu motivo para conhecer os embargos da usina e desconstituir a decisão da Quinta Turma. Esclareceu a relatora que as decisões anteriores concederam o adicional nos termos da Súmula nº 364, I, do TST, e da jurisprudência já pacificada da Corte, justamente pela habitualidade do risco a que o motorista ficava exposto diariamente.

Com entendimento contrário ao da relatora, ficaram vencidos os ministros Aloysio Corrêa da Veiga e Renato de Lacerda Paiva.

3.3.23. **Empresa não evita execução além do pedido pelo trabalhador (ROAR-8000-26.2008.5.13.0000)**

Veiculada em 21-09-10

A Nova Distribuidora e Comércio de Produtos Alimentícios do Nordeste não conseguiu evitar a obrigação de pagar horas extras e reflexos a ex-gerente em valor aproximado de R\$ 77 mil a mais do que fora pedido pelo trabalhador. Na prática, esse é o resultado da decisão unânime da Seção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho que deu provimento ao recurso do empregado e cassou a liminar que havia suspenso parcialmente a execução.

A empresa ajuizou ação rescisória no Tribunal do Trabalho da Paraíba (13ª Região) para anular a decisão que concedera ao trabalhador horas extras e reflexos. O juiz que analisou o caso concluiu que o empregado havia requerido o pagamento de cerca de R\$38mil, mas a Distribuidora estava sendo executada a pagar algo em torno de R\$77mil. Desse modo, o relator entendeu que houve julgamento "ultra petita", ou seja, além do que fora pedido pelo trabalhador, e deferiu liminar para limitar a execução ao valor solicitado.

O trabalhador, por sua vez, entrou com recurso ordinário em ação rescisória no TST para cassar a liminar, alegando que a empresa não havia contestado a quantia deferida na fase de execução, portanto, também não poderia discutir a matéria nesse tipo de ação. Ainda de acordo com o empregado, como a sentença da 2ª Vara do Trabalho de Campina Grande foi ilíquida (não estabeleceu valores exatos), era possível a liquidação por cálculos, nos termos do artigo 879 da CLT.

Ao examinar o processo, o relator, ministro Vieira de Mello Filho, constatou que o trabalhador tinha razão, na medida em que a empresa não se insurgiu quanto ao valor estabelecido na fase de execução e que, em tese, ultrapassou o que fora solicitado. A empresa tenta desconstituir a sentença de conhecimento, que acolheu o pedido do empregado, concedendo horas extras e reflexos, e que foi ilíquida (não fixou valores). Na avaliação do ministro, o que seria rescindível era a decisão da execução.

Também na opinião do relator, o fato de a decisão proferida na fase de execução, supostamente, deixar de observar os valores requeridos na inicial da reclamação trabalhista e deferir valores superiores ao postulado não prova, por si só, a existência de julgamento fora dos limites da ação pela sentença de conhecimento, que apenas reconheceu o direito do empregado às parcelas solicitadas.

Na verdade, afirmou o ministro Vieira, a empresa utilizou a ação rescisória de forma equivocada em vez de recurso que deveria ter sido proposto na fase de execução do julgado. Se os cálculos apresentados em liquidação de sentença ultrapassavam os limites dos valores pedidos pelo empregado, a empresa deveria ter contestado esse resultado.

Em apoio ao voto do relator, o ministro Barros Levenhagen destacou que a empresa poderia ter contestado a sentença de conhecimento com base no dispositivo do CPC segundo o qual, em caso de pedido líquido, é vedado ao juiz proferir sentença ilíquida - como aconteceu na hipótese dos autos. Assim sendo, na interpretação do ministro Levenhagen, só era possível dizer que a decisão ilíquida era "ultra" ou "extra petita" na fase de execução.

3.3.24. **Indígenas obtêm vínculo de emprego por trabalho em canavial (ROAR-4900-62.2005.5.24.0000)**

Veiculada em 21-09-10

Trabalhadores indígenas contratados para atividades braçais na lavoura de cana-de-açúcar - por períodos de 60 dias, com curtos intervalos entre si - obtiveram o reconhecimento de vínculo de emprego com a Usina Santa Olinda S.A. - Açúcar e Álcool, que alegava ser a contratação uma locação de serviços por prazo determinado. Para a Justiça do Trabalho, houve unicidade contratual e relação de emprego pelo período de sete anos, com subordinação e habitualidade. Condenada a pagar direitos trabalhistas aos índios, a empresa interpôs, ao Tribunal Superior do Trabalho, recurso ordinário em ação rescisória, com o objetivo de anular a sentença, mas seu apelo foi rejeitado pela Seção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2).

De acordo com o relator do recurso, ministro Emmanoel Pereira, o Estatuto do Índio (Lei 6.001/73), que tem por objetivo preservar a cultura do indivíduo indígena, em seu artigo 14 estabelece que "não haverá discriminação entre trabalhadores indígenas e os demais trabalhadores, aplicando-se-lhes todos os direitos e garantias das leis trabalhistas e de previdência social". Assim, esclarece o relator, se caracterizados os elementos típicos do vínculo de emprego, são devidos "ao trabalhador indígena todos os direitos e garantias previstos para o trabalhador comum, coibindo-se as fraudes que maculam as relações de trabalho".

No caso em questão, os indígenas eram contratados em equipes para atividades braçais nas lavouras de cana-de-açúcar, pelo prazo de 60 dias, retornando para sua aldeia ao final de cada período e lá permanecendo por cerca de 10 dias, findos os quais eram recontratados para a prestação dos serviços. Isso, segundo os trabalhadores, ocorreu entre 1º/05/92 e 30/04/99, quando foram dispensados, o que provocou a reclamação trabalhista contra a usina.

Como, em audiência, o preposto da Usina Santa Olinda não soube informar as datas do início e fim das atividades dos indígenas, a Vara do Trabalho de Aquidauana, em Mato Grosso do Sul, aplicou a pena de confissão à empresa, valendo as informações fornecidas pelos trabalhadores quanto às datas. Considerando haver unicidade contratual pelo período de sete anos, habitualidade e subordinação na prestação de serviços, a Vara reconheceu o vínculo de emprego dos indígenas com a usina e condenou a empregadora a anotar suas carteiras de trabalho, pagando-lhes aviso-prévio, décimos terceiros salários, férias, horas extras, adicional de insalubridade e FGTS acrescido de 40%, pois foram dispensados sem justa causa.

Quando não mais sujeita a recurso a sentença - transitada em julgado -, a empresa ajuizou ação rescisória ao Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS), pretendendo cancelar a decisão que a condenara. A ação foi julgada improcedente pelo Regional. Após essa decisão, a empresa apelou ao TST, por meio de recurso ordinário em ação rescisória, defendendo a

inexistência de unicidade contratual e a impossibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego com os indígenas.

A argumentação da Usina Santa Olinda é de que assinou, com a assistência da Funai, contrato de locação de serviços com índios em vias de integração, por prazo determinado, na modalidade de contrato de equipe, com duração de 60 dias, período após o qual poderiam retornar às aldeias, mantendo assim sua tradição e o vínculo com suas tribos. Segundo a empresa, o contrato foi firmado seguindo as normas de proteção estabelecidas pelo Estatuto do Índio, para preservar as peculiaridades do indígena. Invocou, ainda, o Pacto Comunitário dos Direitos Sociais nas Relações de Trabalho Indígena, de 1999, pelo qual, alega a empregadora, esse tipo de contratação não caracterizava continuidade de vínculo de emprego, pois seu objetivo era a manutenção da vida social, dos costumes e das tradições do trabalhador indígena.

Ao examinar o recurso ordinário, o ministro Emmanoel verificou que não se trata de contrato por prazo determinado, pois, quando não observado o tempo mínimo de seis meses entre um contrato e outro, conforme artigo 452 da CLT, "o contrato assume as vestes de indeterminado". Também não há contrato de equipe, destacou o relator, porque essa modalidade só se justifica quando a atividade, por suas peculiaridades, é realizada por um grupo determinado de trabalhadores, o que não é o caso, pois o trabalho na lavoura de cana-de-açúcar "não demanda coesão de grupo, podendo ser contratados diversos trabalhadores para o mesmo fim individualmente".

Além disso, não se pode falar em contrato de locação de serviços, entendeu o ministro, pois está caracterizada a relação de emprego. "Conclusão em sentido contrário implicaria o reexame de fatos e provas, o que não se admite em sede de ação rescisória com fundamento no inciso V do artigo 485 do CPC, conforme a Súmula 410 do TST", fundamenta. O relator destacou, ainda, que a existência do Pacto Comunitário dos Direitos Sociais nas Relações de Trabalho Indígena é inaplicável ao caso, pois o pacto foi assinado em 08/07/1999, após, portanto, a extinção dos contratos de trabalho dos indígenas (30/04/1999).

Após o pronunciamento do ministro Emmanoel, a SDI-2 acompanhou o voto do relator e, por unanimidade, negou provimento ao recurso ordinário em ação rescisória.

3.3.25. "Perdão tácito" desqualifica justa causa de bancário (RR-164040-25.2003.5.16.0001)

Veiculada em 21-09-10

O não afastamento de tesoureiro da Caixa Econômica Federal de suas funções, após ser responsabilizado pelo desaparecimento de R\$ 28 mil, configura "perdão tácito", o que impede a sua demissão por justa causa. Com esse entendimento, a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou (não conheceu) recurso da Caixa Econômica Federal e manteve decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (MA) favorável ao bancário.

O trabalhador exercia a função de tesoureiro e foi demitido por justa causa após o desaparecimento de um malote de R\$ 28 mil destinado ao abastecimento dos caixas eletrônicos.

De acordo com o processo, no percurso entre a tesouraria e os caixas, ele parou para tomar o café e teria deixado o dinheiro em cima de uma geladeira, de onde teria sumido. Como as câmaras da agência estavam desligadas, não houve registro visual do que realmente aconteceu com o dinheiro.

O bancário ajuizou ação trabalhista questionando a demissão, mas o juiz de primeiro grau julgou correto o procedimento da Caixa, pois o tesoureiro, ao abastecer os caixas eletrônicos fora das normas de segurança adotados pela instituição financeira, teria agido de forma negligente.

Descontente, o trabalhador recorreu ao Tribunal do Maranhão. O TRT reformou a decisão do juiz de primeiro grau por entender, entre outras razões, que houve a hipótese de "perdão tácito" no caso, pois o bancário continuou a exercer normalmente as suas funções de tesoureiro após o desaparecimento do dinheiro.

“Vislumbra-se, aqui, com clareza, a hipótese de perdão tácito por parte da empresa, pois ao desaparecimento do malote deveria seguir-se, incontinentemente, o afastamento do reclamante, o que não ocorreu”, concluiu o TRT. Inconformada, a Caixa recorreu ao TST.

O ministro Augusto César Leite de Carvalho, relator do processo na Sexta Turma do TST concordou com a tese do perdão tácito. “A doutrina pátria fixa algumas limitações para a configuração da justa causa, dentre elas, a inexistência de perdão tácito ou expresso. Exige-se, em rigor, que o ato faltoso se revista de gravidade, determinância e atualidade”, concluiu ele ao não conhecer o recurso da Caixa Econômica Federal.

3.3.26. **Sindicato perde prazo e desconto de empregados catarinenses é mantido (RO-74400-15.2009.5.12.0000)**

Veiculada em 21-09-10

A Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC foi autorizada judicialmente a deduzir mensalmente 10% do salário dos seus empregados, com o fim de restituir os valores pagos a mais a título de URP (Unidade de Referência de Preços) sobre os meses de abril e maio de 1988. Para mudar essa decisão, o sindicato dos trabalhadores da instituição (Sintufsc) recorreu à Seção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho. No entanto, ao examinar o recurso ordinário em mandado de segurança, a SDI-2 avaliou que o apelo foi impetrado fora do prazo decadencial de 120 dias e extinguiu o processo, ficando mantida a sentença autorizando a dedução.

O relator do recurso na Seção de Dissídios, ministro Emmanoel Pereira, explicou que a questão começou com uma reclamação trabalhista ajuizada contra a universidade, em que os funcionários pretendiam receber diferenças salariais decorrentes de URP no percentual de 16,19%, sobre os meses de abril a outubro de 1988, deferidas nas instâncias ordinárias. Posteriormente, a universidade conseguiu reverter a situação por meio de uma ação rescisória interposta no Tribunal Regional da 12ª Região e de um recurso ordinário no Supremo Tribunal Federal.

O ministro informou que, após homologação do trabalho do perito contábil, a 2ª Vara do Trabalho de Florianópolis, em 16/07/02, determinou quais dos empregados tinham créditos a receber e a restituir. Contra essa decisão, os empregados devedores interpuseram agravo de petição no TRT, alegando ter recebido os valores de boa-fé, e que a restituição era indevida. Sucessivamente, pediram para que as verbas pudessem ser devolvidas em parcelas mensais equivalentes, no máximo, a 10% sobre o valor de seus vencimentos.

Além de o agravo de petição ter sido negado, os empregados não obtiveram êxito também com seus recursos na instância superior. Assim, o processo retornou à origem, onde os empregados impugnaram os cálculos apresentados pela universidade. Ao final, a vara trabalhista, “por medida de razoabilidade”, autorizou a universidade a realizar a dedução, até a quitação do débito. Contra esse despacho, o sindicato impetrou mandado de segurança, cujo pedido foi indeferido.

Ao examinar a questão na SDI-2, o relator ressaltou que a lei concede à parte interessada o prazo de 120 dias, contados da ciência do ato impugnado, para requerer mandado de segurança e que, por sua vez, a jurisprudência do TST estabelece que “o efetivo ato coator é o primeiro em que se firmou a tese hostilizada e não aquele que a ratificou”, conforme estabelece a Orientação Jurisprudencial nº 127 da SDI-2. O ministro Emmanoel esclareceu que, naquele caso, os empregados receberam a intimação em 16/07/02 para devolverem os valores recebidos a maior, no prazo de 30 dias. A decisão foi ratificada pelo Tribunal Regional no julgamento do agravo de petição.

Posteriormente, operou-se o trânsito em julgado com o julgamento do agravo de instrumento dos empregados na Quarta Turma do TST, que negou seguimento ao seu recurso de revista. Assim, os funcionários já tinham conhecimento da sentença do juiz desde a decisão prolatada em 16/07/02, da qual foram intimados, por meio postal, em 29/07/02, mas, como não havia cópia do aviso de recebimento, “considerou-se que a intimação ocorreu em 31/07/02, como dispõe a Súmula nº 16 do TST”, afirmou o relator.

Dessa forma, tendo sido o mandado de segurança impetrado apenas no dia 17/09/09, muito além do prazo decadencial de 120 dias previstos no artigo 23 da Lei nº 12.016/2009, o relator concluiu que ocorreu "a decadência do direito de impetração do mandado de segurança em face da determinação do juízo de devolução das diferenças salariais recebidas a maior".

Ao final, o voto do relator foi aprovado, por unanimidade, na SDI-2, que extinguiu o processo, com resolução de mérito, com fundamento no artigo 269, IV, do Código de Processo Civil.

3.3.27. **Governo baiano vai pagar R\$ 5 milhões por contrato irregular com estagiários (RR-94500-35.2004.5.05.0008)**

Veiculada em 21-09-10

O Governo do Estado da Bahia foi condenado ao pagamento de dano moral coletivo em mais de R\$ 5 milhões, pela contratação irregular de 6.480 estagiários arrematados na rede estadual de ensino. O caso foi julgado na Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, com o entendimento unânime de que é possível a condenação por dano moral de um ente público, diferentemente da conclusão a que chegou o Tribunal Regional da 5ª Região.

Os estudantes eram contratados como estagiários, à margem dos fins pedagógicos, para atuar como atendentes e conferentes no processo de matrícula de 2004 da rede estadual de ensino, realizada por terceiros.

Ao tomar conhecimento de que o governo baiano estava permitindo a utilização irregular da mão de obra estudantil, composta em sua maioria, por menores de idade, o Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública, denunciando o caso e pedindo que o estado fosse impedido de continuar com a prática e multado em caso de descumprimento da ordem, bem como fosse condenado a pagar indenização por danos morais coletivos.

Apesar de reconhecer a fraude e determinar que o Estado se abstenha de utilizar indevidamente o serviço dos estagiários, o TRT não impôs condenação em pecúnia, sob o entendimento de que não se pode condenar pessoa jurídica de direito público interno a pagar indenização e multa em favor de outra entidade de caráter público. No caso, as verbas indenizatórias seriam em benefício do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

Inconformado com a decisão, o MP recorreu ao TST, defendendo a legalidade de se impor ao Governo Estadual da Bahia multa diária ("astreintes"), para assegurar o cumprimento da obrigação de não fazer que lhe foi imposta, bem como obrigando-o a pagar indenização para reparar os danos causados.

O relator do recurso de revista e presidente da Sétima Turma no TST, ministro Pedro Paulo Manus, concordou com os argumentos do MP. Ele ressaltou que "o acórdão regional apontou claramente o descaso do governo baiano com legislação pertinente, ao permitir, por meio de contrato fraudulento, a exploração indevida da mão de obra dos estudantes, violando assim os princípios da legalidade e da moralidade".

Segundo ele, é "insustentável a tese regional", pois o FAT é órgão federal, ligado ao Ministério do Trabalho e Emprego, que tem a finalidade específica de custear o seguro-desemprego e o abono salarial, bem como a de financiar programas de desenvolvimento econômico, não se confundindo assim com a pessoa do réu.

Uma vez constatada a ocorrência do dano moral coletivo, "é plenamente cabível a condenação do ente público responsável, ao pagamento da indenização pertinente, conforme prevê o artigo 37, § 6º, da Constituição Federal", bem como a imposição de multa diária prevista no artigo 461, § 4º, do Código de Processo Civil, para garantir o cumprimento das obrigações de fazer e de não fazer, afirmou o relator, destacando ainda que a pena tem também o caráter pedagógico de se inibir eventuais infrações futuras.

O relator concluiu condenando o Estado da Bahia "ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 5.054.400,00, fundamentado no cálculo de um salário mínimo vigente à época do dano (R\$260,00), para cada mês de prestação de serviços (3 meses), de cada

um dos 6.480 estagiários, bem como para aplicar multa diária de R\$ 5 mil, por trabalhador irregularmente contratado, no caso de serem desobedecidas as obrigações de fazer e de não fazer impostas no acórdão regional”, tal como pediu o MP na petição inicial.

3.3.28. Acordo coletivo não pode suprimir concessão de férias

Veiculada em 22-09-10

O usufruto de férias é um direito do trabalhador que não pode ser abolido, ainda que conste em norma coletiva cláusula em sentido contrário. Obrigada pela Justiça do Trabalho a conceder férias vencidas a 39 empregados, a empresa Móveis Walfrido Ltda. buscou que fosse reconhecida, no Tribunal Superior do Trabalho, a validade da cláusula do acordo coletivo, o que foi logo rejeitado pela Primeira Turma, por tratar-se de questão sem respaldo no ordenamento jurídico e na Constituição.

O fato é que 65% dos empregados da Móveis Walfrido estavam há anos sem tirar férias e isso é contra a legislação trabalhista. Segundo o relator do recurso na Primeira Turma, ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, “a Constituição Federal consagra como direitos sociais a saúde e o lazer, assegurando, como direito dos trabalhadores, o gozo de férias anuais remuneradas”. Por outro lado, esclarece o ministro, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, previsto no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, “não autoriza que, por meio destes instrumentos, seja promovida a simples supressão de direitos e garantias legalmente assegurados”.

Após ação civil pública do Ministério Público do Trabalho, a empresa - que posterga há anos a fruição de férias de seus funcionários - foi condenada, em razão da nulidade de acordo coletivo que concedia prazo amplo para isso, a elaborar escala de férias, tendo sido fixado percentual mensal de trabalhadores para usufruí-las. Com alegações de caráter econômico-social, prevendo a inviabilização que a decisão acarretaria tanto ao exercício da empresa quanto à manutenção dos empregos, e de ordem jurídica, relativa à exigência constitucional de respeito aos acordos e convenções coletivas de trabalho, a empresa tentou modificar a sentença com recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC).

Entretanto, o Regional verificou não haver provas que corroborem a afirmação de que a empresa enfrenta dificuldades econômicas e muito menos de que se encontra em situação falimentar ou pré-falimentar. Também a ameaça velada de desemprego em massa, como registrou o TRT, não possibilitou modificação da sentença no sentido de considerar válido o acordo. O Tribunal Regional, no entanto, ao examinar a determinação do juízo de origem em relação à fruição mensal de férias por, no mínimo, 10% dos empregados que estão com elas vencidas, autorizou a empregadora a limitar em 5% aquele percentual mínimo, no caso de o número total de empregados em férias no mês exceder a 12% do seu quadro de pessoal.

Ainda inconformada, a empregadora recorreu ao TST, alegando que a decisão da Justiça do Trabalho de Santa Catarina, ao considerar nula a cláusula de acordo coletivo que previa a não concessão de férias, violou o artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, com o argumento de que a norma reconhece a validade dos acordos coletivos. Para o ministro Vieira de Mello, porém, não há violação constitucional na decisão que “entende que não há como prevalecer o interesse patronal que impede o exercício de direito trabalhista constitucionalmente previsto”.

A conclusão do relator é de que a norma coletiva subtraiu direito indisponível do empregado, não encontrando, assim, amparo no ordenamento jurídico. Por não vislumbrar violação constitucional e por serem inespecíficos os julgados apresentados para comprovação de divergência jurisprudencial quanto à supressão de fruição de férias anuais, a Primeira Turma seguiu o voto do ministro Vieira de Mello e não conheceu do recurso de revista. (RR - 115000-16.2003.5.12.0024)

3.3.29. Transitoriedade de remoções gera adicional de transferência a bancário (E-ED-RR-1012100-83.2002.5.09.0014)

Veiculada em 22-09-10

No período de sete anos em que trabalhou no Banco Santander, na década de 90, no Paraná, um gerente prestou serviços em diversas localidades e foi transferido de agência duas vezes. Avaliando que essa movimentação caracterizou a transitoriedade das remoções, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou (não conheceu) os embargos da empresa, em que pretendia se isentar do pagamento de adicional de transferência ao bancário.

A Primeira Turma do TST havia também rejeitado o recurso do Santander contra decisão desfavorável do Tribunal Regional da 9ª Região, motivo pelo qual o banco interpôs os embargos, alegando que a decisão contrariava a Orientação Jurisprudencial nº 113 da SDI-1, uma vez que o TRT reconheceu que as transferências do empregado ocorreram em caráter definitivo e não provisório.

Contrariamente a esse entendimento, o relator do recurso na Seção de dissídios, ministro Horácio Senna Pires, informou que a referida OJ enuncia que "o fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória".

Esclareceu ainda o relator que o TRT não fez nenhuma afirmação a respeito do caráter das transferências. Disse ele: "das muitas localidades em que o empregado trabalhou, foram reconhecidas como verdadeiras remoções, com alteração de domicílio, as ocorridas de 31/12//92 a 31/01/98 e de 1º/02/98 até a rescisão contratual", ocorrida em outubro de 2000. "Aí a evidência da transitoriedade das transferências, duas no espaço de sete anos e dez meses".

O voto do ministro Horácio foi aprovado por maioria, tendo o presidente da SDI-1 e do TST, ministro Milton Moura França, manifestado opinião divergente.

3.3.30. Gerente ganha indenização por uso de carro particular em serviço (RR -113500-64.2003.5.04.0402)

Veiculada em 22-09-10

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou (não conheceu) recurso do Banco Alvorada S.A. e manteve o direito de ex-gerente a indenização por uso de veículo particular em serviço. O banco foi inicialmente condenado pelo Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região (RS).

Em audiência, as testemunhas confirmaram que o gerente utilizava o veículo particular para atender os clientes, pois o banco não disponibilizava transporte para isso. Afirmaram também que, quando o percurso era feito dentro da cidade, o banco não ressarcia as despesas, o que só ocorria quando a viagem era externa.

De acordo com o Tribunal Regional, a empresa é que assume o risco e dirige a atividade econômica. Seria "inviável pretender transferir os ônus do empreendimento econômico ao empregado". Inconformado com a decisão, o Banco Alvorada recorreu ao TST.

Em sua defesa, o banco alegou que não havia ajuste para utilização do veículo do gerente, pois seu uso seria em "proveito próprio" e sem o conhecimento do banco. Alegou, ainda, que o autor da ação não provou o número de quilômetros rodados mensalmente por ele. Apontou violação dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC.

Na análise do recurso do banco na Sexta Turma do TST, o ministro Augusto César Leite de Carvalho, relator do processo, argumentou que a alteração da decisão do Tribunal Regional só seria

possível, no caso, “mediante o reexame de fatos e provas”, o que não é permitido pela Súmula 126 do TST.

3.3.31. Dano moral após fim do contrato segue prescrição constitucional (RR – 9300-57.2005.5.09.0091)

Veiculada em 22-09-10

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou (não conheceu) recurso de revista de trabalhador que pretendia receber indenização por dano moral após ter tido o nome incluído em lista de empregados que ajuizaram ações trabalhistas. Por unanimidade, o colegiado concluiu que o empregado não apresentou exemplos de julgados divergentes capazes de autorizar a análise do mérito da revista.

Segundo o relator, ministro Guilherme Caputo Bastos, o Tribunal do Trabalho paranaense (9ª Região) declarou a prescrição da pretensão do empregado, por entender que o fato gerador do dano moral teve início em julho de 2002, com a publicidade da inclusão do nome dele na lista produzida pelas empresas Coamo Agroindustrial Cooperativa e Employer – Organização de Recursos Humanos com indicação dos trabalhadores que já tinham recorrido à Justiça.

Para o TRT, como a ação foi ajuizada em 2005, ocorreu a prescrição bienal prevista no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal, que limita em dois anos, após a extinção do contrato, o prazo para apresentar ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho. Embora a tese do trabalhador fosse no sentido de que ele só tomou conhecimento da lista em janeiro de 2005, o Regional observou que não houve prova disso.

Na interpretação do ministro Caputo Bastos, os julgados apresentados pelo trabalhador para caracterizar divergência jurisprudencial deveriam conter todos os fundamentos utilizados pelo Regional para declarar a prescrição do pedido de indenização por dano moral: que o empregado não comprovou a data da lesão indicada na petição inicial (ônus que lhe cabia); que a lesão teve início com a publicidade da lista que registrava o nome do empregado; e que a prescrição por dano moral está sujeita à regra trabalhista – o que não ocorreu na hipótese dos autos.

3.3.32. Ministério Público não consegue anular ato da CEF de prover cargo sem concurso público (RR-136185-03.1998.5.10.0005)

Veiculada em 22-09-10

O Ministério Público do Trabalho da 10ª Região (DF) não conseguiu anular ato administrativo da Caixa Econômica Federal (CEF) que teria promovido empregados sem concurso público. A decisão foi da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho que acolheu o recurso de revista da Caixa e julgou improcedente a ação civil pública.

A ação proposta pelo MPT teve por objetivo anular ato administrativo da Caixa Econômica Federal que fez a transposição de empregados egressos de outras entidades públicas para cargo diferenciado estabelecido em novas carreiras do Plano de Cargos e Salários da CEF, implantado em 1988.

O MPT alegou que, com esse ato, a CEF desrespeitou o artigo 37, II, da Constituição Federal, que exige prévio concurso público para o ingresso em cargo público. O Ministério Público requereu, assim, a anulação desses provimentos e o retorno ao cargo anteriormente ocupado de todos os empregados que foram beneficiados pela ascensão funcional não precedida de concurso público.

Ao analisar a ação, a 5ª Vara do Trabalho de Brasília indeferiu o pedido do MPT e extinguiu o processo sem resolução de mérito. O juiz entendeu que o Ministério Público do Trabalho não teria apontado especificamente os atos tidos como irregulares. Diante disso, o Ministério Público recorreu ao TRT que, por sua vez, reformou a sentença e declarou a nulidade das ascensões efetuadas pela CEF.

Inconformada, a Caixa interpôs recurso de revista ao TST. O relator do recurso na Quinta Turma, ministro Emmanoel Pereira, entendeu que a anulação dos provimentos efetuados pela Caixa acarretaria mais prejuízos à Administração do que eventuais vantagens pelo cancelamento desses atos administrativos.

O ministro ressaltou que, nesse caso, devem preponderar os princípios da razoabilidade e o da segurança jurídica, de modo a evitar prejuízo aos administrados de boa-fé, no caso, os empregados da CEF.

Para confirmar esse entendimento, Emmanoel Pereira apresentou decisão do Supremo Tribunal Federal sobre o mesmo tema: um pedido de desconstituição de ato administrativo que deferiu, mediante concurso interno, a progressão de servidores públicos.

Segundo o STF, à época dos fatos (1978 a 1992), o entendimento quanto a essa questão não era pacífico. Somente em 1993 é que o Supremo suspendeu, com efeitos não retroativos, a eficácia do instituto "ascensão" - forma de ingresso, sem concurso público, em carreira diversa daquela para a qual o servidor público ingressou - estabelecido na redação original da Lei 8.112/90, artigo 8º, inciso III. Em 1998, esse dispositivo foi finalmente declarado inconstitucional.

Conforme o Supremo, os princípios da boa-fé e da segurança jurídica imprimiram efeitos não retroativos àquela inconstitucionalidade, buscando-se preservar situações jurídicas criadas administrativamente.

Assim, a Quinta Turma, ao acompanhar o voto do relator, decidiu, por unanimidade, dar provimento ao recurso de revista da Caixa e julgar improcedente a ação civil pública.

3.3.33. **Constituição não invalidou intervalo de descanso para mulheres (RR-25200-65.2009.5.09.0665)**

Veiculada em 23-09-10

Em caso de prorrogação do horário normal, as trabalhadoras têm direito a descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário de trabalho. A previsão está no artigo 384 da CLT que trata da proteção ao trabalho da mulher e não perdeu a validade com o advento da Constituição Federal de 1988. As divergências existentes quanto à aplicabilidade da norma celetista pós-Constituição foram dirimidas pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, em 17/11/2008.

Por esse motivo, em julgamento recente, a Terceira Turma do TST condenou a Caixa Econômica Federal a pagar como extras os intervalos previstos na CLT e não concedidos às empregadas mulheres da empresa. Em decisão unânime, o colegiado acompanhou voto do ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira e deu provimento parcial ao recurso de revista do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ponta Grossa e Região.

O Sindicato pretendia que os 15 minutos de descanso fossem pagos como horas extras tanto para o pessoal do sexo feminino quanto masculino. O juízo de primeiro grau e o Tribunal do Trabalho do Paraná (9ª Região) negaram ambos os pedidos. O TRT destacou que a Constituição estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (artigo 5º, I), logo a disposição do artigo 384 da CLT não teria sido recepcionada pela Constituição.

Para o Regional, a existência de desigualdades de ordem física e fisiológica entre homens e mulheres não é fundamento para invalidar o princípio isonômico previsto na Constituição, porque essas desigualdades só garantem à trabalhadora diferenciação de tratamento no que se refere à própria condição da mulher, como acontece, por exemplo, na hipótese de a empregada estar grávida e ter direito à licença-maternidade.

O ministro Alberto Bresciani explicou que esse assunto já está superado no âmbito do TST com a decisão tomada em novembro de 2008: embora a Constituição declare que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, permanece em vigor a norma do artigo 384 da CLT. O relator ainda esclareceu que a norma dispõe sobre proteção ao trabalho da mulher, portanto, é aplicável somente a ela, e não aos empregados do sexo masculino, como requereu o sindicato.

3.3.34. Norma coletiva não pode suprimir pagamento de horas de percurso (RR - 207-89.2010.5.18.0141)

Veiculada em 23-09-10

As chamadas horas *in itinere*, tempo gasto no percurso entre casa e trabalho, podem ser objeto de negociação coletiva, mas não de supressão de pagamento. Nesse sentido é uma decisão recente da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que restabeleceu sentença mandando a empresa Construções e Comércio Camargo Corrêa S.A. pagar a um funcionário as horas de percurso.

A Oitava Turma reformou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO), que, ao apreciar o recurso da empresa, excluiu da condenação as horas *in itinere* deferidas pelo juízo de primeira instância, desde a contratação - em 19/05/2009 - até 31/08/2009, período abrangido pela convenção coletiva que vedava o cômputo do tempo despendido em transporte.

Segundo o Regional, as horas *in itinere* não se afiguram como direito irrenunciável, pois não compreendem a jornada efetiva de trabalho, daí a razoabilidade de sua supressão. Para o TRT, as horas de percurso se caracterizam como direito disponível e podem ser suprimidas por convenção ou acordo coletivo.

Com posicionamento contrário, a relatora do recurso de revista na Oitava Turma, ministra Dora Maria da Costa, destaca que, mesmo a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVI, tendo prestigiado e valorizado a negociação coletiva, "é impensável que, apenas porque posta no mundo jurídico, a norma coletiva, por si só, teria validade e eficácia inquestionáveis, sem possibilidade de controle da respectiva legalidade e constitucionalidade".

Citando precedentes, inclusive da Seção I Especializada em Dissídios Individuais, a relatora esclarece que o TST, com base na regra constitucional, adota entendimento de ser "possível a alteração das condições contratuais, por meio de negociação coletiva, até mesmo, para fixar como horas *in itinere* apenas aquelas que ultrapassarem o limite diário estabelecido no acordo ou convenção coletiva".

No entanto, ressalta a ministra, este Tribunal Superior considera não ser possível que a norma coletiva estabeleça a supressão total do direito do trabalhador, disciplinado no artigo 58, parágrafo 2º, da CLT. A Oitava Turma, então, seguindo o voto da relatora, deu provimento ao recurso de revista do trabalhador e restabeleceu a sentença em relação à condenação ao pagamento das horas *in itinere*.

3.3.35. SDC mantém declaração de abusividade de greve de rodoviários em Florianópolis (RO-36900-12.2009.5.12.0000)

Veiculada em 23-09-10

Em decorrência de uma greve que paralisou totalmente o setor de transportes urbanos na região metropolitana de Florianópolis, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST (SDC) manteve sentença regional que declarou a abusividade do movimento, conforme havia requerido o Ministério Público do Trabalho da 12.ª Região (SC) ao ajuizar Dissídio Coletivo de Greve em face de sindicatos patronais e profissional.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12.ª Região, em apreciação conjunta do Dissídio Coletivo de Greve com a Ação Cautelar n.º 368/2009-000-12-00-9, declarou a abusividade da greve e imputou aos sindicatos condenações pecuniárias, tais como: redução de tarifas cobradas dos usuários, quanto aos sindicatos patronais, e, quanto ao sindicato profissional, pagamento de multa no valor de R\$ 150 mil em benefício do Fundo Municipal de Assistência Social de Florianópolis.

O MPT alegou que, mesmo com a fixação de limites operacionais mínimos sob pena de multa diária de R\$ 50 mil ao sindicato patronal ou profissional que desse causa ao descumprimento, a greve deflagrada em 19/5/2009 ocorreu sem comunicação prévia.

As partes apresentaram recurso ordinário. O sindicato profissional alegou que a fixação do funcionamento mínimo em horário de pico (50%) e nos demais horários (20%) constituiu limitação do direito de greve e que na ausência de acordo entre as partes para providenciar o atendimento das necessidades inadiáveis, quem deve fazê-lo é o Poder Público, nos termos do art. 12 da Lei n.º 7.783/89. Os sindicatos patronais alegaram que a paralisação total do serviço decorreu exclusivamente da conduta adotada pelo sindicato profissional, que se recusou a fornecer escala de serviço, ameaçava depredar os ônibus que circulassem e apoderou-se de 70% da frota, desviando-a para um estacionamento.

O ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, relator do processo na Seção de Dissídios Coletivos, não deu razão aos sindicatos recorrentes. Frisou a relativa complexidade da greve no setor de transportes coletivos, principalmente por se tratar de serviços essenciais com elevada demanda diária.

O relator concordou com o Regional que, claramente, atribuiu a responsabilidade pela abusividade da greve tanto ao sindicato profissional quanto aos sindicatos patronais, uma vez que os considerou omissos na garantia do atendimento à comunidade afetada pela greve. Nos casos de paralisações em serviços essenciais, as partes, de comum acordo, obrigam-se a fixar limites operacionais mínimos para o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (art. 11 da Lei de Greve). Insere-se no art. 12, a responsabilidade do Poder Público pelo atendimento dessas necessidades, caso haja inobservância do art. 11 da Lei. "No caso dos autos", ponderou o ministro Márcio Eurico, "reputo não comprovado o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade." Desse modo, a SDC, à unanimidade, manteve a decisão do Regional quanto à declaração de abusividade do movimento e à condenação em multa. Foi negado provimento aos recursos.

3.3.36. Bancário tenta usar decisão da Justiça Federal para anular sentença trabalhista (RO-96100-54.2008.5.09.0909)

Veiculada em 23-09-10

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão do Tribunal Regional da 9ª Região ao não aceitar como documentos novos, sentença da Justiça Federal e certidão do INSS expedidos após decisão do regional que negou reintegração a um funcionário do Banco Itaú S.A., demitido após 28 anos de serviço. Os documentos comprovariam o tempo de contribuição que faltava para que o funcionário tivesse reconhecida a estabilidade pré-aposentadoria.

O caso começa com uma ação trabalhista de abril de 2005, pela qual o bancário defendeu sua reintegração ao emprego, sob o argumento de que dispunha de estabilidade pré-aposentadoria prevista em convenção coletiva de sua categoria, em decorrência do cômputo do tempo de serviço. A Vara do Trabalho negou o pedido, sob o fundamento de que um outro requisito – o tempo de contribuição – não havia sido cumprido. O empregado recorreu ao Tribunal Regional da 9ª Região (PR), informando que o tempo de contribuição que faltava era objeto de outra ação, ajuizada na Justiça Federal em fevereiro de 2006, na qual postulava o reconhecimento do tempo de serviço rural, sob o regime de economia familiar. Com esse fundamento, defendeu a suspensão do processo trabalhista, até a conclusão da outra ação na Justiça Federal.

O regional observou que o empregado, efetivamente, tinha, à época de sua demissão, 51 anos de idade e 28 anos de serviço ininterruptos com a instituição, porém, para fazer jus à estabilidade, deveria comprovar ainda um total de 33 anos de contribuição ao INSS. A documentação apresentada, concluiu o regional, apenas comprovou 29 anos, 5 meses e 3 dias de tempo de contribuição. Dessa forma, o TRT manteve o posicionamento quanto à improcedência do pedido de reintegração. Em relação ao pedido de suspensão do processo, o acórdão do Tribunal Regional ressaltou que não se trata da hipótese do artigo 265, IV, "a", do CPC, que dispõe sobre as hipóteses de suspensão, mas sim de suspensão prejudicial do processo em que este é paralisado para que se aguarde a decisão de questão prejudicial externa. E destacou que o processo somente poderia ser suspenso se o outro – sobre o reconhecimento de tempo de serviço rural, na esfera da Justiça Federal – tivesse se iniciado antes, o que não era o caso.

Ocorre que, após a publicação dessa decisão do TRT, a Justiça Federal se pronunciou, reconhecendo o tempo de serviço rural. Diante dessa sentença, o bancário ajuizou Ação Rescisória visando anular a a decisão do TRT. Argumentou que a sentença federal e as certidões PIS/PASEP/FGTS, obtidas junto ao INSS seriam documentos novos e que comprovariam a presença de todos os requisitos necessários à sua reintegração.

O relator da matéria no TST, ministro Barros Levenhagen, observou que a sentença proferida pela Justiça Federal e as certidões emitidas pelo INSS "não se enquadram na definição de documento novo do artigo 485, VII, do CPC, porque não são documentos preexistentes, que a parte ignorava ou de que não pôde fazer uso oportuno por motivo alheio à sua vontade, mas foram produzidos posteriormente à prolação do acórdão rescindendo." Em sua análise, os documentos foram produzidos em data posterior à decisão regional, que está sendo recorrida. Barros Levenhagen ainda observou que o TST, em situação análoga, já se posicionou contrariamente ao corte rescisório, com base na Súmula nº 402.

A decisão do relator foi seguida de forma unânime pelos integrantes da sessão. O ministro Vieira de Mello Filho observou que esta é uma situação típica do quanto a divisão de jurisdição é prejudicial e sem sentido jurídico no ordenamento brasileiro.

3.3.37. JT reconhece vínculo de agenciador de brasileiros para trabalho em Angola (RR-30500-71.2006.5.15.0042)

Veiculada em 24-09-10

A Sétima Turma do TST reconheceu o vínculo de emprego entre um agenciador de trabalhadores brasileiros e uma empresa de construção civil sediada em Angola, mantendo, assim, a sentença regional contestada pelo representante da construtora.

Segundo relata o Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região (Campinas/SP) o representante da Tunga Vata Construções angariava trabalhadores brasileiros para prestar serviços em Angola. Um dos contratados confessou ter trabalhado para a empresa, que seria, de fato, a verdadeira empregadora do contratante. Contudo, o responsável pelas contratações não admitia ter qualquer relação jurídica com a tomadora de serviços.

Fundamentado em provas dos autos, o Tribunal da 15.ª Região considerou inicialmente o fato de o contratante em momento algum explicar a que título fazia pagamentos e dava ordens aos empregados da construtora, limitando-se simplesmente a negar vínculo de natureza jurídica com ela, tampouco justificar-se quanto à sua presença no canteiro de obras da Tunga Vata, em Luanda (Angola), dando ordens a trabalhadores.

A despeito da documentação que atesta a existência de contrato escrito firmado entre ele e a empresa, em data posterior à contratação do reclamante, não foi afastada a existência de contrato de emprego entre ele, contratante, e o trabalhador recrutado para a empresa. Afinal, diz o Regional, "interessa ao direito do trabalho a realidade vivenciada pelas partes em detrimento de formalidades que constam de documentos."

A relatora, Juíza convocada Maria Doralice Novaes, concordou com a conclusão do Regional quanto ao fato de o representante da empresa, além de ter exercido atividade que se afina com aquela desenvolvida pela Tunga Vata, ter angariado trabalhadores brasileiros e também agido como verdadeiro empregador. Destacando, portanto, a presença dos requisitos caracterizadores da relação empregatícia, a relatora afirmou que somente com o reexame de fatos e provas poderia haver reforma da decisão regional. Incidente o obstáculo da Súmula 126 do TST e inviável a apontada violação ao art. 2.º da CLT. A Sétima Turma, à unanimidade, não conheceu do recurso de revista do recorrido.

3.3.38. Petrobras terá que tratar trabalhadores com isonomia (ROAR- 1102600-67.2004.5.02.0000)

Veiculada em 24-09-10

A Petrobras – Petróleo Brasileiro S.A. deve tratar com igualdade todos os trabalhadores em atividade na Refinaria Presidente Bernardes, em Cubatão, São Paulo, sob pena de ter que pagar multa diária de R\$5mil. O tratamento isonômico entre empregados da Petrobras e das empreiteiras contratadas diz respeito à manutenção de instalações dignas para a realização de refeições e ao fornecimento de equipamentos de proteção individual com a mesma eficiência para terceirizados e petroleiros.

A decisão é do Tribunal do Trabalho paulista (2ª Região), em resposta a uma ação civil pública do Ministério Público do Trabalho. O MPT também pretendia a declaração de nulidade dos contratos celebrados entre Petrobras e empreiteiras, mas o TRT recusou o pedido nesse ponto. Ficou determinado apenas que a Petrobras não praticaria atos que violassem os direitos dos trabalhadores das empreiteiras, assegurando-lhes tratamento igual ao oferecido aos próprios empregados.

O caso foi discutido na Seção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho depois que o TRT/2ª Região julgou procedente uma ação rescisória apresentada pela Petrobras para anular a decisão dessa ação civil pública e ainda concedeu liminar para suspender a execução no processo original. O TRT considerou que o acórdão da ação civil (julgada pelo próprio Tribunal) violou o princípio constitucional da isonomia ao impor à Petrobras a obrigação de promover injustificada equiparação de desiguais, ou seja, dispensar aos terceirizados o mesmo tratamento dos seus empregados petroleiros. Além do mais, observou o TRT, as contratações promovidas pela Petrobras eram regulares e ocorreram após processo licitatório.

Entretanto, o relator do recurso ordinário em ação rescisória do MPT na SDI-2, ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, concluiu de forma diferente do TRT. Para o relator, o Regional acabou examinando os elementos instrutórios do processo original para julgar procedente a ação rescisória da Petrobras – o que é vedado pela Súmula nº 410 do TST (“a ação rescisória calcada em violação de lei não admite reexame de fatos e provas do processo que originou a decisão rescindenda”).

Ainda nos termos da súmula, esclareceu o ministro Alberto Bresciani, também não seria possível aceitar o pedido da rescisória por ofensa aos princípios constitucionais que garante que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei, que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais, do contraditório e da ampla defesa, como alegado pela Petrobras.

O ministro Bresciani chamou a atenção para o fato de que o Ministério Público tem competência para atuar na defesa de interesses coletivos e direitos individuais homogêneos, como ocorreu na hipótese. Por fim, o relator registrou que a ação rescisória não se destinava à correção de possível injustiça na decisão que se queria anular, nem para ser usada como substituto de recurso, mas sim para a verificação da existência dos vícios descritos no artigo 485 do CPC.

Nessas condições, a SDI-2, à unanimidade, deu razão ao MPT e julgou improcedente a ação rescisória da Petrobras. Na prática, ficou restabelecida a decisão do TRT quanto à condenação da Petrobras e foi cassada a liminar que determinara a suspensão da execução das obrigações impostas à empresa.

3.3.39. Acidente de trabalho não dá estabilidade em contrato por prazo determinado (RR - 281400-31.2006.5.12.0051)

Veiculada em 24-09-10

Não há estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho ocorrido durante contrato por prazo determinado. Nesse sentido, a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou

improcedente o pedido de nulidade de rescisão, feito por uma trabalhadora que sofreu acidente no emprego durante o período de experiência e foi demitida, ao retornar ao serviço, depois do benefício do auxílio-doença acidentário. O assunto chegou ao TST com o recurso de revista da empregadora, Karsten S.A., que havia sido condenada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) a pagar à trabalhadora uma indenização correspondente ao ano de garantia.

Na Segunda Turma do TST, o entendimento do caso foi diverso, e o acórdão regional foi, então, reformado. Segundo o relator do recurso, ministro Renato de Lacerda Paiva, "o contrato por prazo determinado tem como característica ser resolvido com o término do prazo previamente fixado entre as partes, sendo incompatível com o instituto da estabilidade provisória, que somente tem sentido para impedir o despedimento naqueles contratos por prazo indeterminado". O ministro esclarece que, apesar de a trabalhadora encontrar-se em gozo de benefício previdenciário em decorrência do acidente de trabalho, essa situação "não transforma o contrato a termo em contrato por prazo indeterminado, não se havendo de falar em estabilidade provisória da empregada".

O processo

A trabalhadora foi admitida como operadora de máquina em 2/01/2006 por contrato de experiência de 45 dias. Em 31 de janeiro, machucou o punho esquerdo durante o serviço, provocando seu afastamento do trabalho e sendo-lhe concedido, a partir de 15 de fevereiro, o auxílio-doença acidentário, cujo pagamento ocorreu até 10 de abril, quando ela retornou à atividade. Em 17 de abril, foi despedida, quando se encontrava grávida de um mês. Ela ajuizou a reclamação trabalhista pedindo a reintegração ou indenização pelo período de estabilidade, seja decorrente do acidente de trabalho e/ou pela gravidez. Seu apelo foi negado pela Vara do Trabalho, quando, então, interpôs recurso ordinário ao TRT da 12ª Região.

No Regional, a trabalhadora conseguiu o reconhecimento da estabilidade advinda de acidente de trabalho com afastamento superior a 15 dias, e, por ser inviável a reintegração por decurso de prazo do período estável, o TRT condenou a empresa a lhe pagar uma indenização pelos salários devidos entre 18/04/2006 e 4/05/2007 - correspondente ao ano de garantia acrescido dos 16 dias que faltavam para o término do contrato de experiência -, inclusive para efeitos de pagamento de gratificação natalina, férias acrescidas de um terço e FGTS acrescido da indenização compensatória de 40%.

Ao condenar a empresa, o Tribunal Regional adotou o entendimento de que, "ao contrário da gestante, do cipeiro e do sindicalista, o empregado acidentado durante o contrato de experiência deve ter a estabilidade reconhecida, seja porque a ocorrência do sinistro demonstra que o empregador descuidou das normas de segurança e saúde", seja, como ressalta o TRT/SC, porque o trabalhador, que acaba de ingressar na atividade, "será jogado no mercado com condições de saúde piores das que detinha no momento anterior ao contrato".

A Karsten questionou o acórdão do TRT, alegando haver violação do artigo 118 da Lei 8.213/91 e divergência jurisprudencial para reformar a decisão. A Segunda Turma do TST, com base em precedentes da Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), conheceu do recurso da empresa por divergência de julgados, e restabeleceu a sentença, que julgou improcedente o pedido de nulidade da dispensa e todos os outros pedidos dele decorrentes, inclusive de diferenças de verbas rescisórias.

3.3.40. Maus-tratos resultam em indenização de R\$ 20 mil e rescisão indireta do contrato (RR – 92000-37.2001.5.02.0314)

Veiculada em 24-09-10

Empregada da Internacional Restaurante do Brasil Ltda., vítima de maus-tratos na empresa, conseguiu na Justiça do Trabalho indenização por dano moral de R\$ 20 mil e o seu desligamento com direito a todas as verbas trabalhistas equivalentes a uma demissão sem justa causa.

Essa decisão foi mantida pela Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que rejeitou (não conheceu) recurso do restaurante, condenado na primeira e na segunda instância da Justiça do Trabalho.

A trabalhadora ajuizou ação na 4ª Vara do Trabalho de Guarulhos (SP) com denúncias de maus-tratos. Logo depois, pediu o seu desligamento, ou seja, a rescisão indireta do contrato de emprego.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), ao julgar recurso do restaurante, confirmou o entendimento de rescisão indireta. "A prova do processo revelou a adoção pela empresa de forma injuriosa de gestão, imposta (...) pelo superior hierárquico."

De acordo o TRT, o chefe em questão promoveu "brutal degradação do ambiente de trabalho" ao agredir publicamente as mulheres, valendo-se de expressões como "incompetente e idiota", na frente inclusive dos clientes. Além de tratar "os subordinados de forma grosseira, estúpida, com palavrões e xingamentos".

Para o Tribunal Regional, da mesma forma que "a justa causa exige configuração da gravidade da falta do empregado e reação imediata do empregador para a ruptura do contrato (artigo 482 da CLT), a situação inversa, ou seja, falta grave do patrão, há de ser exigida no mesmo contexto".

A ministra Maria de Assis Calsing, relatora do processo na Quarta Turma do TST, ao analisar a questão, afirmou que o recurso da empresa desafia os termos da Súmula n.º 126 do TST. "O Colegiado de origem, com apoio na prova dos autos, entendeu que foi provado o tratamento humilhante e os maus-tratos praticados contra a Reclamante, o que serviu de amparo para a rescisão indireta".

Quanto ao valor da indenização por dano moral, majorada em R\$ 20 mil pelo TRT, a ministra entendeu que a quantia está pautada nos princípios da "razoabilidade/proporcionalidade, considerando como parâmetros a condição socioeconômica das partes".

3.3.41. **Doméstica atacada por rottweiler do patrão ganha R\$ 15 mil por danos morais (RR-116300-75.2007.5.04.0030).**

Veiculada em 24-09-10

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu a pena por dano patrimonial e manteve a condenação por dano moral em favor de uma empregada doméstica que foi atacada por um cão rottweiler na fazenda de propriedade de seu patrão. Dois elementos pesaram para a condenação do fazendeiro em primeira instância: a falta de cuidado com a guarda do animal e a demora no atendimento médico à empregada, que vai receber R\$ 15 mil pelos danos morais.

Segundo a inicial, a empregada foi contratada em março de 2004 para os serviços domésticos. Em setembro do mesmo ano, viajou com os patrões para uma de suas fazendas e na hora do almoço, quando se encontrava próxima à cozinha, foi atacada pelo rottweiler, que estava solto no interior da casa. A empregada relata que o cão avançou em seu pescoço, momento em que "entrou em luta corporal com o cão". Bastante machucada, com sangramentos pelo corpo, pediu ao patrão para ser levada ao pronto socorro, mas este lhe negou atendimento imediato, ordenando que o capataz da fazenda a levasse ao hospital apenas no dia seguinte.

Pelos relatos da doméstica, ao reclamar das dores o patrão ainda teria dito para que ela "parasse de encenação". No hospital, ela foi medicada e levou dois pontos no pescoço. Dois meses depois teve que se submeter a uma cirurgia em consequência de um nódulo provocado pela mordida do cão. Ela ajuizou reclamação trabalhista pleiteando indenização pelos danos materiais, no valor de R\$ 1.200,00 e danos morais, equivalentes a cem salários-mínimos.

O patrão, proprietário da fazenda Xiriscal, localizada no município Dom Pedrito (RS), contou outra história em sua contestação. Disse que a empregada foi quem provocou o incidente, ao "assoprar o focinho do cachorro". Disse que o cão era manso e não tinha histórico anterior de ataque a pessoas. Por fim, negou que tivesse se omitido ou demorado no socorro da vítima e destacou que não houve a gravidade alegada, pois a empregada "seguiu convivendo com o cachorro e as pessoas da casa em total harmonia". As testemunhas, no entanto, não confirmaram a tese do patrão.

O juiz, em primeira instância, condenou o fazendeiro a pagar R\$ 6 mil pelos danos materiais e R\$ 15 mil a título de danos morais. Para o juiz, o fazendeiro teve culpa no incidente, pois não

cuidou de manter o animal preso e demorou a prestar socorro para a vítima, o que agravou seu estado. Por fim, entendeu que, ao despedir a empregada, sem justa causa, porque esta faltava ao serviço para tratar-se dos ferimentos causados pelo incidente, deixou-a ao desabrigo.

Insatisfeito com a condenação, o fazendeiro recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) que, concordando com a sentença, manteve ambas as condenações. A questão chegou ao TST por meio de recurso de revista, tendo como relatora a ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Segundo a ministra, o fazendeiro tinha razão quanto à condenação por danos materiais, pois o TRT baseou a decisão em mera presunção da ocorrência do dano. "O dano material não pode ser presumido; deve ser objeto de prova, em decorrência do que dispõem os artigos 944 e seguintes do Código Civil", destacou a ministra. "O dano deve ser certo e devidamente comprovado", arrematou.

Quanto à condenação em danos morais, foi mantida a sentença. Segundo a ministra, o acórdão regional destacou que a empregada "sofreu abalo psíquico decorrente do ataque do animal, teve de se submeter a tratamento médico e ostenta cicatriz no pescoço". Desta forma, disse a relatora, "não se encontram razões para entender que, ao fixar o quantum indenizatório, a Corte de origem não tenha levado em conta os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade", destacou.

3.3.42. "Cola" em prova de curso de formação é motivo de demissão (RR-382240-96.2008.5.09.0654)

Veiculada em 27-09-10

Um empregado da Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras, no Paraná, foi demitido por justa causa por ter sido pego "colando" ao realizar um teste do curso de formação técnica da empresa. Sentindo-se prejudicado, procurou seus direitos na justiça trabalhista, alegando que a suposta "cola" não caracterizava ato de improbidade, mas a decisão patronal foi mantida.

O caso chegou à instância superior, por meio de um agravo de instrumento em que o empregado, alegando não ter cometido inidoneidade suficiente para ser dispensado motivadamente, pretendia ver julgado seu recurso de revista que foi arquivado pelo Tribunal Regional da 9ª Região.

Ao examinar o apelo na Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, o relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, constatou que a improbidade foi cometida quando ele fazia uma prova do Curso de Formação de Técnico de Operação Júnior da empresa, de caráter obrigatório e eliminatório, determinada, inclusive, em edital de concurso.

Segundo o relator, o acórdão regional anotou que provas testemunhais informaram que o empregado teria escrito na mão e consultado durante a realização da prova o conceito da substância nafta craqueada, objeto de questão do teste. Por esse motivo, ele teve a prova recolhida e anulada, situação que caracteriza a demissão justificada, prevista no artigo 482, "a", da CLT.

Qualquer decisão contrária à tomada pelo TRT demandaria novo exame dos fatos e provas constantes dos autos, o que não é permitido nesta instância recursal. É o que determina a Súmula nº 126 do TST, informou o relator.

Por unanimidade, a Sexta Turma seguiu o voto do relator e presidente da Sexta Turma, ministro Aloysio Corrêa da Veiga.

3.3.43. É válido ato praticado por substabelecido ainda que mandato vede delegação de poderes (E-ED-RR - 148900-28.2002.5.18.0001)

Veiculada em 27-09-10

Procuração com expressa vedação de poderes para substabelecer não invalida atos praticados por substabelecido. Com esse entendimento, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão da Quinta Turma, considerando válido o

recurso interposto por advogada que recebeu substabelecimento de outra sem poderes para isso. Agora, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) deverá examinar o recurso ordinário do Banco do Estado de Goiás S.A.

O início da controvérsia é a procuração do Banco BEG, que outorgou poderes a diversos funcionários - entre eles uma gerente e o chefe de recursos humanos - para nomear advogados para defesa de interesses perante a Justiça do Trabalho, vedando o substabelecimento. No entanto, os funcionários, ao credenciarem uma advogada, autorizaram-na a substabelecer. Com essa permissão, ela substabeleceu poderes à advogada que peticionou o recurso ordinário.

Ao examinar o recurso do BEG, o TRT/GO não conheceu do apelo por verificar irregularidade de representação no substabelecimento apresentado pela advogada do banco, diante da vontade expressa pela própria empresa na procuração. Diante desse resultado, a instituição bancária interpôs recurso de revista e conseguiu que a decisão fosse reformada pela Quinta Turma do TST, que determinou o retorno ao Tribunal Regional para julgamento do recurso ordinário, afastando a irregularidade.

Segundo a Quinta Turma, o substabelecimento acarreta efeitos regulares, mesmo tendo sido outorgado sem a concordância do mandante, ou sem considerar a proibição constante na procuração. A Turma ressalta, porém, a corresponsabilidade de quem substabeleceu, no caso de ocorrência de prejuízos ao mandante, conforme artigo 667 do Código Civil. Contra essa decisão, a outra parte, a trabalhadora, interpôs embargos à SDI-1, argumentando que a constituição de um advogado é prerrogativa inafastável do constituinte e os limites dos poderes outorgados, também. Sustentou, para isso, que "não é lógico admitir-se que alguém substabeleça poderes que não tem".

Ao analisar o caso, o ministro Renato de Lacerda Paiva, relator dos embargos, verificou que há diversos precedentes da SDI-1 com o entendimento de não haver irregularidade de representação quando existe, na procuração, expressa vedação para substabelecer, considerando o artigo 667, caput, do Código Civil. Sobre a mesma matéria, o relator cita, ainda, os parágrafos 1º e 3º do mesmo artigo, e o artigo 679, também do CC. Desses dispositivos, o que se conclui, segundo o ministro, é que o "substabelecimento outorgado, ainda que diante de expressa determinação em sentido contrário do constituinte, pode produzir efeitos que o legitimem, cabendo apenas ao substabelecido a responsabilidade por eventuais prejuízos decorrentes de culpa do substabelecido".

O ministro Renato acrescenta que, no mesmo sentido, é o entendimento que tem sido dado na SDI-1 ao item III da Súmula 395 do TST - que considera válidos os atos praticados pelo substabelecido, mesmo não havendo, no mandato, poderes expressos para substabelecer. Segundo o ministro, os precedentes têm sido pela aplicação tanto para a situação em que não exista, na procuração, delegação de poderes para substabelecer, quanto para aquela em que haja expressa vedação ou limitação desses poderes.

Diante dessas considerações, o relator destaca que a irregularidade do substabelecimento é uma questão relativa ao contrato particular de mandato, gerando efeitos entre as partes contratantes. Além disso, o ministro Renato observa que o interesse em pleitear a invalidade do substabelecimento seria do banco, que, no entanto, não manifestou resistência à constituição da procuradora que assinou o recurso ordinário.

Após a exposição do ministro Renato Paiva, a SDI-1 acompanhou por unanimidade o voto do relator e negou provimento aos embargos da trabalhadora, mantendo, assim, a determinação da Quinta Turma de retorno dos autos ao TRT/GO para prosseguimento do julgamento da ação trabalhista.

3.3.44. Juiz tem que deixar claros os motivos da decisão (RR-450785-29.2003.5.12.0003)

Veiculada em 27-09-10

Cabe ao juiz expor os fundamentos fáticos e jurídicos que geraram sua convicção exposta na decisão, mediante análise criteriosa das alegações formuladas pelas partes do processo (artigo 93, IX, da Constituição Federal). A persistência da omissão, mesmo após a interposição de embargos de

declaração, recurso cujo objetivo é a exposição dos fundamentos da condenação, constitui “vício de procedimento” que implica anulação da decisão.

Com base nesse argumento, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho anulou condenação do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) contra a Agroavícola Vêneto Ltda. por “negativa de prestação jurisdicional”.

No caso, o TRT teria deixado de esclarecer as questões apontadas pela empresa, sobretudo acerca da condenação de duas horas diárias in itinere, a despeito de o trabalhador ter postulado inicialmente no processo apenas uma hora diária, além da condenação incluir o pagamento de “horas de espera”, sem expor razão ou fundamento.

A ministra Maria de Assis Calsing, relatora na Quarta Turma do TST, aceitou o recurso da empresa e determinou o retorno do processo ao “Tribunal de origem, a fim de que se manifestasse sobre todos os aspectos levantados nos Embargos de Declaração.

3.3.45. Malote digital gera agilidade e economia para a Justiça do Trabalho

Veiculada em 27-09-10

Com pouco mais de sete meses desde que passou a ser adotado como meio oficial de comunicação interna entre os Órgãos da Justiça do Trabalho, o malote digital se consolida como ferramenta eficaz, gerando significativa economia de tempo e dinheiro. A constatação é do presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Milton de Moura França, que destaca as vantagens do sistema. “Somente com despesas com malote as diversas unidades da Justiça do Trabalho, tivemos, em 2009, gastos de R\$ 7 milhões de reais. Para 2010, deverá haver uma economia em torno de 40%, o que deverá se ampliar, gradativamente, nos anos seguintes. A estimativa, portanto, é de que a Justiça do Trabalho passe a economizar milhões de reais por ano, considerando gastos com transporte, postagem e papel. Além de segura e ágil, essa forma de troca de correspondência representa uma significativa contribuição para o meio ambiente”, ressalta.

O malote digital é um sistema semelhante ao de um e-mail corporativo, com selo de autenticidade que confere ao documento um caráter oficial, facilitando o trâmite de comunicações internas e ofícios entre os diversos órgãos da Justiça do Trabalho, o que reduz o tempo gasto com o manuseio físico de guias de remessa, pois gera comprovante de leitura. Sua utilização no âmbito do Poder Judiciário foi regulamentada pelo Conselho Nacional de Justiça, por meio da Portaria nº 100, que estabeleceu os seguintes prazos de referência:

“I – a partir de 1º de fevereiro de 2010, para as comunicações entre o Conselho Nacional de Justiça e os tribunais descritos no Art. 92, II a VII, da Constituição Federal, assim como para as comunicações entre o Conselho Nacional de Justiça e os Conselhos da Justiça Federal e Superior da Justiça do Trabalho; e

II – a partir de 1º de março de 2010, para as demais comunicações entre os tribunais e os conselhos, reciprocamente”.

Como decorrência dessas determinações, durante o 3º Encontro Nacional do Judiciário, realizado em São Paulo, em fevereiro de 2010, do qual participaram os ministros Milton de Moura França e Carlos Alberto Reis de Paula, presidente do TST e corregedor-geral da Justiça do Trabalho, respectivamente, foram definidas 10 metas prioritárias para 2010, dentre elas, a de nº 10, que dispõe, expressamente, “realizar, por meio eletrônico, 90% das comunicações oficiais entre os órgãos do Poder Judiciário”.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a Administração procedeu regulamentação do uso do malote digital, com a publicação do Ato nº 62/TST.GP, da Presidência do Tribunal, e do Ato Conjunto CSJT/TST Nº 05, de 10 de fevereiro de 2010. O assunto foi amplamente divulgado a todos os Tribunais Regionais do Trabalho, por meio de ofício circular.

Hoje, a meta 10, do CNJ, já vem sendo cumprida não só pelo TST, mas pela maioria dos Tribunais Regionais do Trabalho. “Os resultados, altamente positivos, já se fazem presentes, fato

que evidencia o acerto da medida e sua irreversibilidade”, acentua o ministro Milton de Moura França.

3.3.46. Bancário aposentado terá de devolver verbas de planos econômicos (RR-8673800-51.2003.5.04.0900 – Fase atual: E-ED)

Veiculada em 28-09-10

As verbas que um empregado aposentado da Fundação Banrisul de Seguridade Social e Banco do Estado do Rio Grande do Sul recebeu judicialmente por conta de planos econômicos dos anos de 1987 e 1990 terão de ser devolvidas ao empregador, sem correção monetária e juros de mora. A decisão foi tomada pela Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar embargos do bancário.

O empregado havia conseguido as verbas mediante uma reclamação trabalhista que transitou em julgado. Mais tarde, por meio de ação rescisória, as empresas conseguiram a desconstituição parcial da sentença e ajuizaram ação de cobrança contra o empregado, pretendendo receber os valores correspondentes ao que lhe pagou a título de aplicação dos IPCs de junho de 1987, março e abril de 1990 e da URP de abril de 1989, mais reflexos, acrescidos de correção monetária e juros de mora. O Tribunal Regional da 4ª Região julgou improcedente o pedido.

Contra essa decisão, as empresas recorreram à instância superior e obtiveram êxito. A Oitava Turma do TST julgou procedente a sua Ação de Repetição de Indébito e determinou que o empregado devolvesse as referidas verbas à empresa. Não concordando com isso, ele interpôs os embargos à SDI-1, alegando que uma vez tendo recebido as verbas, por meio de uma execução judicial, o crédito lhe era devido e não poderia sofrer os efeitos de ação rescisória.

Ao examinar o caso na Seção de dissídios, o relator, ministro João Batista Brito Pereira, manifestou que a “finalidade da ação rescisória é a desconstituição da sentença de mérito transitada em julgado”, como determina o artigo 485 do Código de Processo Civil. “Uma vez desconstituído o título executivo do credor, a autora da rescisória tem direito a ajuizar Ação de Repetição de Indébito, com o fim de ser restituído dos valores pagos”, afirmou.

O relator esclareceu ainda que esse é o entendimento da jurisprudência do TST, fundamentada no artigo 876 do Código Civil, que estabelece que “todo aquele que recebeu o que não lhe era devido fica obrigado a restituir, sem fazer qualquer distinção quanto ao recebido de boa-fé, ou não”. Transcreveu vários precedentes julgados no Tribunal.

Ao concluir, o relator concordou com a proposta da ministra Maria Cristina Peduzzi de excluir os juros e correção monetária da restituição imposta ao empregado, conforme decisões recentes daquela seção especializada. Assim decidiu a SDI-1, por maioria de votos, ficando vencido o ministro Milton de Moura França. Não participaram do julgamento, em razão de impedimento, os ministros Renato de Lacerda Paiva, Aloysio Corrêa da Veiga e Rosa Maria Weber.

3.3.47. JT nega vínculo de emprego no período de curso de formação em concurso (AIRR-26440-93.2007.5.09.0654)

Veiculada em 28-09-10

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Refinação, Destilação e Produção de Petróleo de Paraná e Santa Catarina (Sindpetro) não conseguiu o reconhecimento do vínculo de emprego no período em que aprovados no concurso da Petrobras fizeram curso de formação de caráter eliminatório.

O Sindpetro havia proposto ação trabalhista contra a Petrobras requerendo o vínculo de emprego relativo ao período em que candidatos aprovados para o cargo de “Operador I” ficaram à disposição da empresa para a realização de curso de formação – última fase do concurso, de caráter obrigatório e eliminatório. O edital estabelecia que, durante esse curso de formação, o candidato

firmaria um contrato de bolsa complementação, sem vínculo empregatício e se submeteria a regime de dedicação integral.

Contudo, segundo o sindicato autor da ação, nesse período, os candidatos exerceram as mesmas atribuições de um operador, com as mesmas condições de trabalho no que tange à remuneração, jornada de trabalho, alimentação e transporte, o que configuraria relação de emprego.

Ao analisar o pedido, o juízo de primeiro grau entendeu que os candidatos realizaram tarefas típicas do contrato de trabalho e declarou o vínculo de emprego. Para o juiz, os candidatos participaram, inspecionaram e executaram manobras necessárias para a continuidade operacional dos sistemas da empresa.

Com isso, a Petrobras recorreu ao Tribunal Regional da 9ª Região (PR). O TRT, entretanto, concluiu pela descaracterização do vínculo de emprego. Segundo TRT, o fato de a empresa, na fase eliminatória, garantir aos candidatos o pagamento de remuneração, alimentação e transporte não mudou a natureza do vínculo efetivo entre as partes, qual seja, relação entre candidato e empresa oferecedora de vagas. Para o Regional, trata-se de obedecer ao disposto no edital, lei interna do concurso, que vincula tanto os candidatos quanto os contratantes.

O Sindpetro, então, interpôs recurso de revista ao TST, argumentando que a natureza jurídica do curso de formação não era apenas didático-pedagógica, uma vez que estavam presentes todos os elementos de uma verdadeira relação de emprego, como a subordinação, habitualidade e pessoalidade. Para isso, alegou violação dos artigos 2º, 3º e 4º da CLT, que tratam desses requisitos indispensáveis do vínculo de emprego.

Contudo, o TRT não deu seguimento ao recurso. Para destrancar a revista, o Sindipetro interpôs agravo de instrumento ao TST.

A relatora do agravo na Oitava Turma, ministra Dora Maria da Costa, não verificou na decisão do TRT de afastar o vínculo qualquer afronta literal aos dispositivos legais mencionados pelo sindicato. Além do que, segundo a ministra, os argumentos alegados pelo Sindipetro exigiram o reexame fático probatório, o que é proibido pela Súmula nº 126 do TST.

Assim, a Oitava Turma, ao seguir o voto da relatora, decidiu, por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento do Sindipetro.

3.3.48. Trabalhador comprova afrodescendência e mantém o emprego (RR-9952600-93.2006.5.09.0562)

Veiculada em 28-09-10

Um jovem aprovado em concurso público em vaga exclusiva para afrodescendente conseguiu na Justiça do Trabalho a reintegração ao emprego, após ser demitido por justa causa por não ser negro. A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu recurso da Companhia de Saneamento do Paraná – Sanepar, que insistia na demissão do empregado.

O jovem inscreveu-se em concurso público, no Paraná, para ocupar o cargo de agente comercial de campo da Sanepar, em vaga exclusiva para afrodescendente. Com base na Lei Estadual nº 14.274/2003, 10% das vagas dos concursos públicos devem ser destinadas para pessoas com essa origem. Aprovado, dentro da cota, ele assumiu o emprego em junho de 2006, e passou a receber seu salário, com auxílio-alimentação, de R\$ 1.125,70.

Quando se encontrava em pleno exercício do cargo, o trabalhador foi chamado para uma entrevista e sabatinado por uma comissão interna que concluiu que o jovem “não mantinha as características fenotípicas da raça negra” e no dia 6 de setembro foi demitido, por justa causa.

Insatisfeito, ajuizou reclamação trabalhista pleiteando a reintegração, com pedido de antecipação de tutela, bem como o pagamento dos salários referentes a todo o período de afastamento. Filho de pai negro e mãe branca, o trabalhador, que não herdou as características do pai, juntou aos autos diversas fotos de seus familiares a fim de comprovar a afrodescendência.

A Sanepar, em contestação, alegou que o objetivo da lei que previu a cota é de dar proteção às vítimas de discriminação, o que não era o caso do autor da ação. "Para a lei, é irrelevante a pessoa ter ou não descendência negra, mas sim, que o candidato deve apresentar traços que o identifiquem socialmente como negro, possuindo fenótipo correspondente àquele que é objeto de discriminação", justificou.

O juiz da Vara do Trabalho de Porecatu concedeu a liminar e julgou favoravelmente ao trabalhador. "Irrelevante que a genética, quiçá, tenha pregado uma peça no demandante, fazendo-o nascer mais claro que o seu genitor e outros membros da família", destacou o juiz. Segundo ele, a lei fala apenas que está apto a concorrer à vaga especial, aquele que se declarar afrodescendente, não impondo qualquer outra condição comprobatória da raça. "A conduta da ré, em vez de contribuir para diminuir a discriminação racial e para a inclusão social, produziu efeito contrário, que não podem ser aceitos numa sociedade democrática", arrematou. Para o magistrado, "basta que a ascendência provenha do pai ou da mãe".

A Sanepar, insatisfeita, recorreu ao TRT paranaense, que manteve a decisão. A discussão chegou ao TST por meio de recurso de revista, sob a relatoria da ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Na atual fase recursal a Sanepar alegou a utilização de "critérios científicos, biológicos, sociológicos e multidisciplinares previstos no edital para concluir que o candidato não preenchia os requisitos para ocupar vaga destinada a negros ou pardos. Alegou, ainda, que por ser sociedade de economia mista, pode demitir seus empregados independentemente de motivação.

A ministra Peduzzi destacou em seu voto que realmente, as empresas públicas e sociedades de economia mista podem dispensar seus empregados sem necessidade de motivação, porém, no presente caso, "a Corte de origem afirmou que a despedida decorreu de critérios subjetivos relacionados à aparência, em razão de parecer de comissão interna no sentido do não atendimento às características fenotípicas da raça negra" e tais circunstâncias tornam inválida a rescisão contratual.

A relatora concluiu que, para obter entendimento diferente, seria necessário rever fatos e provas, o que é vedado na atual fase processual (Súmula 126 do TST). Foi mantida a reintegração ao emprego e o pagamento dos salários ao trabalhador.

3.3.49. **SDI-1 aprova cláusula de acordo que garante emprego por 5 anos (RR-48900-22.2003.5.12.0043 – Fase atual: E-ED)**

Veiculada em 28-09-10

A Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu sentença que decidiu pela validade de cláusula de acordo coletivo de trabalho que prevê garantia de emprego pelo prazo de cinco anos, à exceção das cláusulas de natureza econômica.

A questão foi decidida no julgamento dos embargos em que um empregado catarinense da Companhia Docas de Imbituba – CDI questionava decisão da Quarta Turma do Tribunal que manteve decisão do Tribunal da 12ª Região negando validade ao acordo. Segundo o entendimento turmário, além da ausência de registro no Ministério do Trabalho e Emprego, a cláusula estipulava prazo de validade superior aos dois anos previstos no artigo 614, § 3º, da CLT e contrariava a Orientação Jurisprudencial 322 do TST, que dispõe sobre indeterminação de prazo.

Para o relator dos embargos na seção especializada, ministro Brito Pereira, os preceitos alegados não se aplicam àquele caso, uma vez que a discutida cláusula, estipulando os benefícios por cinco anos, diz respeito apenas aos empregados existentes na empresa na data da assinatura do documento, de forma que não se estendia às futuras contratações. Assim, "a vigência da cláusula foi instantânea e estanque", ou seja, vigorou somente no momento da assinatura do acordo, esclareceu.

O relator manifestou ainda que se deve ter em vista que "as normas coletivas resultam de negociações em que as partes fazem concessões recíprocas, o que leva à conclusão de que, em contrapartida à concessão de um benefício dessa qualidade (garantia de emprego), os empregados devam ter abdicado de algum direito".

Assim é que a cláusula normativa, validamente negociada entre as partes, tem o respaldo constitucional do reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Com relação à inobservância da formalidade de registro no MTE, o ministro Brito Pereira ressaltou que o TST tem decidido que isto não é motivo para se invalidar o conteúdo de negociação coletiva. Seu voto teve aprovação unânime na SDI-1.

3.3.50. Sexta Turma considera inválido Plano de Cargos e Salários da CBTU (RR-62300-14.2009.5.03.0021)

Veiculada em 28-09-10

Um ex-empregado da Companhia de Trens Urbanos - CBTU conseguiu comprovar que o Plano de Cargos e Salários (PCS) implantado pela empresa era inválido, pois não teria sido homologado pelo Ministério do Trabalho. O empregado havia ingressado com ação na Justiça do Trabalho pedindo a equiparação salarial com outro colega que exercia a mesma função. A Sexta Turma do TST, ao afastar a validade do PCS, determinou o retorno do processo à Vara do Trabalho, para o prosseguimento do julgamento quanto ao pedido de equiparação salarial.

No caso analisado, o ex-empregado da CBTU que exercia o cargo de assistente técnico recebia salário 40% inferior a um colega, devido a um reenquadramento feito quando da implantação do PCS, que não levou em conta critérios de antiguidade ou merecimento, como é a regra. O PCS deveria ter sido homologado Ministério do Trabalho, órgão gestor para o caso, porém, foi submetido apenas ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

A Vara do Trabalho negou o pedido de equiparação salarial, sob o argumento de que o PCS da empresa estaria regularmente aprovado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e, portanto, seria válido o reenquadramento. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) e o empregado recorreu ao TST. Alegou contrariedade à Súmula 6 do TST, que estabelece: "só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente."

O ministro Aloysio Corrêa da Veiga, relator do processo, deu razão ao empregado quanto à invalidade do PCS. "A reclamada não é pessoa jurídica integrante da administração pública direta, nem autarquia nem fundação, razão pela qual necessitaria da homologação do quadro de carreira pelo Ministério do Trabalho", destacou.

O ministro Maurício Godinho Delgado, integrante da 6ª Turma, discordou do relator. Segundo ele, o fato de o PCS ter sido aprovado pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e não pelo Ministério do Trabalho, não o invalida.

Também integrante da 6ª Turma, o ministro Augusto César de Carvalho destacou, ainda, que somente o Ministério do Trabalho pode fazer o controle dos critérios de antiguidade e merecimento, dessa forma divergindo do Ministro Maurício Godinho e seguindo o voto do relator.

3.3.51. Prescrição para herdeiro menor ajuizar ação trabalhista não segue a Constituição (RR-88100-71.2007.5.15.0153)

Veiculada em 29-09-10

O direito de herdeiros menores de dezesseis anos para propor ação com pedido de créditos trabalhistas não prescreve após dois anos do falecimento do empregado, nos termos do artigo 7º, XXIX, da Constituição. Nessas situações, aplica-se o artigo 198, I, do Código Civil, segundo o qual não corre prescrição contra os incapazes (entre eles, os menores de 16 anos).

No caso julgado recentemente pela Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, os ministros reconheceram o direito de dois filhos menores de empregado morto em acidente de

trânsito (uma criança de sete anos, outra de três), ainda que representados pela mãe, para ajuizar reclamação trabalhista após dois anos do falecimento do pai.

Como explicou a relatora do processo e presidente da Turma, ministra Maria Cristina Peduzzi, na hipótese examinada, o contrato de trabalho foi extinto com a morte do empregado, em março de 2005, e a ação foi ajuizada apenas em abril de 2007, ou seja, aproximadamente dois anos e um mês após o fim do contrato.

Entretanto, afirmou a relatora, não se pode aplicar a prescrição bienal prevista na Constituição aos autos, pois, ainda que a ação diga respeito ao direito do trabalhador falecido, trata de interesse de menores de idade. Assim, na medida em que a CLT autoriza a utilização subsidiária do Direito Comum como fonte, deve-se levar em conta a recomendação de não prescrição do artigo 198, I, do Código Civil.

A ministra Cristina destacou também que o artigo 440 da CLT protege os créditos salariais do trabalhador menor de dezoito anos da prescrição, portanto, não seria razoável supor que a legislação deixaria desprotegido o herdeiro menor de empregado falecido, o que justifica a aplicação ao caso da regra do Código Civil de que o prazo prescricional corresponde à data em que o menor completar 16 anos.

Em decisão unânime, a Oitava Turma concluiu que o acórdão apresentado pela autora do recurso de revista, Companhia de Bebidas Ipiranga, para caracterizar divergência já estava superado pela jurisprudência do TST, por esse motivo rejeitou (não conheceu) o recurso (incidência da Súmula nº 333).

Como resultado do não conhecimento da revista, prevaleceu a interpretação do Tribunal do Trabalho de Campinas (15ª Região) sobre a matéria, no sentido de que o direito dos herdeiros menores de idade para ajuizar a reclamação trabalhista não estava prescrito, embora eles tenham ultrapassado o prazo máximo de dois anos após o fim do contrato para propor a ação, contrariando o disposto na Constituição.

O TRT também considera que a legislação não faz ressalva quanto à participação de pessoa maior de idade no espólio (no caso, a mãe das crianças) para autorizar a ampliação do prazo prescricional, como tentou argumentar a empresa desde o início da ação na 6ª Vara do Trabalho de Ribeirão Preto.

Se por um lado o Regional condenou a Ipiranga a pagar diferenças salariais aos herdeiros do vendedor falecido, além de ter multado a empresa pelo atraso na quitação dos créditos (artigo 477, §8º, da CLT), por outro, negou o pedido de indenização por danos morais por falta do pagamento das verbas rescisórias no tempo certo.

Os herdeiros também não conseguiram ganhar indenização por danos morais pelo descumprimento das condições da apólice de seguro de vida contratada com a Vida Seguradora. Nesse ponto, o TRT inclusive liberou a empresa do pagamento do seguro. De acordo com o boletim de ocorrência policial, o trabalhador dirigia uma motocicleta quando perdeu a direção e chocou-se com um poste de iluminação pública. Ele sofreu traumatismo craniano, o que acabou sendo a causa da morte. O problema é que a dosagem alcoólica no sangue do empregado, no momento do acidente, estava acima do permitido pelas leis de trânsito – motivo suficiente para isentar a empresa da obrigação de pagar o seguro.

3.3.52. Horas “in itinere” não podem ser suprimidas por negociação coletiva (RR-120400-20.2005.5.03.0047)

Veiculada em 29-09-10

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou o Consórcio Capim Branco Civil a pagar horas “in itinere” a ex-empregado. A vantagem tinha sido suprimida por meio de negociação coletiva entre o sindicato da categoria e a empresa, mas, em decisão unânime, o colegiado entendeu que isso não era possível.

Horas "in itinere" significa o tempo gasto pelo empregado até o local de trabalho e retorno, quando o transporte é fornecido pelo empregador, uma vez que o local de prestação do serviço é de difícil acesso ou então não é servido por transporte público. Na prática, o tempo gasto na ida e na volta ao trabalho é computado na jornada de trabalho do empregado para todos os efeitos legais.

No caso analisado pelo juiz convocado Roberto Pessoa, havia cláusula de convenção coletiva de trabalho estabelecendo que as empresas remunerariam seus empregados pelo tempo gasto em transporte realizado em veículo de sua propriedade ou por elas contratado entre o local do canteiro da obra até as frentes de trabalho e vice-versa. No entanto, não pagariam parcela pelo próprio transporte ou pelo tempo gasto entre o alojamento ou local de residência do empregado e a frente de trabalho, mesmo que em veículo da empresa.

Tanto a sentença de primeiro grau quanto o Tribunal do Trabalho mineiro (3ª Região) concluíram que a empresa estava isenta do pagamento das horas "in itinere" porque havia previsão em cláusula de norma coletiva. De qualquer modo, ficou incontroverso nos autos o fato de que o tempo gasto do trevo da rodovia à portaria da obra era de 19 minutos, que o trecho era de difícil acesso, não era servido por transporte público regular e havia transporte fornecido pela empresa.

Para o juiz Roberto Pessoa, embora a Constituição (artigo 7º, XXIV) prestigie a negociação coletiva, não se pode desprezar as garantias mínimas asseguradas ao trabalhador por lei – na hipótese, as horas "in itinere" constituem direito irrenunciável do empregado, impossível de negociação. Do contrário, explicou o juiz, a manutenção de cláusulas como essa, que suprime uma vantagem do trabalhador, seria o mesmo que conferir à cláusula poder de revogar um preceito legal.

Nessas condições, afirmou o juiz, o acordo coletivo celebrado entre as partes implicou renúncia antecipada às horas "in itinere", portanto, as cláusulas relativas a essa matéria devem ser declaradas nulas, não produzindo efeito. O juiz destacou que o artigo 58, §2º, da CLT coloca as horas "in itinere" no patamar de norma de ordem pública, constituindo garantia mínima assegurada ao empregado e, por consequência, sendo impossível a supressão por negociação coletiva.

3.3.53. **Procurações de réis que não recorreram são dispensáveis em agravo (E-A -AIRR - 150140-35.2005.5.02.0052)**

Veiculada em 29-09-10

Não é pela falta de procurações de empresas condenadas solidariamente com o Banco Santander Banespa S.A. que o agravo de instrumento do banco deixará de ser examinado. Essa foi uma questão processual apresentada em embargos à Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho e que, em decorrência do resultado, permitirá que o banco veja seu agravo examinado. Ao considerar, por maioria, que as peças ausentes são dispensáveis à solução da controvérsia, a SDI-1 afastou a irregularidade de traslado apontada como motivo para a rejeição do agravo e determinou o retorno dos autos à Sétima Turma.

Segundo o ministro Aloysio Corrêa da Veiga, relator dos embargos, "não há razão, não há utilidade, na vinda de procurações das segundas e terceiras réis, que foram condenadas solidariamente". O relator esclareceu que "o eventual sucesso do agravo de instrumento e do recurso de revista interpostos pelo banco em nada modificará a condenação imposta às demais demandadas, responsáveis diretas pela satisfação das verbas trabalhistas reconhecidas em juízo". Ressaltou, ainda, que os demais empregadores não interpuseram recurso de revista contra a decisão regional e que o único interessado em manter a condenação do banco é o trabalhador, cuja procuração encontra-se nos autos.

O processo

A origem do caso é uma reclamação ajuizada por um trabalhador contratado por outras empresas para prestar serviços ao Banco Santander Banespa. O juízo de primeira instância reconheceu o vínculo de emprego diretamente com o banco e condenou solidariamente todos os empregadores envolvidos na ação a arcar com os direitos trabalhistas. Banco Santander Banespa, Coopersite - Cooperativa de Trabalho dos Profissionais de Informática e Telecomunicações de São

Caetano do Sul e Outro e Gelre Trabalho Temporário S.A. recorreram ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), tendo seus apelos rejeitados.

Todos se conformaram, menos o banco, que interpôs recurso de revista, cujo seguimento foi negado pela presidência do TRT/SP. Da decisão resultou, então, o agravo de instrumento ao TST, ao qual não foram juntadas as procurações da Coopersite e da Gelre, motivo pelo qual lhe foi negado seguimento pela presidência do TST. O Santander, então, interpôs agravo, rejeitado pela Sétima Turma, considerando que, por se tratar de condenação solidária, era imprescindível a juntada da procuração outorgada aos advogados das outras rés. Após essa decisão, o banco interpôs embargos.

SDI-1

O ministro Aloysio defendeu em sessão a ideia de que as procurações outorgadas aos advogados pela Coopersite e pela Gelre não são peças essenciais ao julgamento do recurso de revista, caso provido o agravo de instrumento. Segundo o relator, "o TST entende desnecessário o traslado de peça dispensável ao exame da controvérsia, ainda que arrolada no artigo 897 da CLT, conforme se depreende dos termos da Orientação Jurisprudencial Transitória 19 da SDI-1".

Entendimento diverso teve o ministro Lelio Bentes Corrêa, que abriu divergência. Para esse ministro, o pedido de afastamento do reconhecimento do vínculo feito pelo banco pode, se ele vier a ser excluído do processo, resultar em aumento do encargo dos demais devedores solidários. No caso de se ter um devedor a menos, destacou o ministro, a cota parte de responsabilidade de cada um aumentaria para os demais devedores.

O ministro Lelio concluiu, então, que, por haver, no caso, interesse no acompanhamento do processo para os demais devedores solidários e ser indispensável o traslado das respectivas procurações, o recurso de embargos não deveria ser conhecido. Acompanharam seu posicionamento os ministros Horácio de Senna Pires, Rosa Maria Weber, Augusto César Leite de Carvalho e Milton de Moura França.

O ministro Aloysio fundamentou uma vez mais seu entendimento, ratificando que era o caso da OJ Transitória 19, "na medida em que não há como se trancar o recurso pela ausência de uma peça que, de fato, não teria a menor relevância com relação ao julgamento do recurso de revista, caso provido, porque estaria restrita a pretensão recursal tão somente à relação estabelecida entre aquele réu que recorreu e o autor".

Ao final, foi vencedor o voto do relator, e a SDI-1, por maioria, decidiu afastar a irregularidade do traslado e determinar o retorno do processo à Sétima Turma para que examine o agravo de instrumento do banco, como entender de direito. Estava impedida de votar a ministra Maria Cristina Peduzzi.

3.3.54. Contrato de parceria de produção avícola não é de competência da JT (RR - 29300-45.2009.5.04.0522)

Veiculada em 29-09-10

Uma controvérsia relativa a um contrato de parceria de produção avícola entre a Sadia S.A. e produtores rurais está fora da competência da Justiça do Trabalho, por envolver parceria rural, e não uma relação de emprego ou de trabalho. Para a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, trata-se de relação comercial, em que, pelo contrato, uma parte fornece os animais e a outra os aloja e cria, havendo, ao final, partilha dos resultados ou pagamento combinado de outra forma.

Os produtores rurais ajuizaram a ação para obter indenização por perdas e danos pela ruptura antecipada de contrato de parceria para a produção de aves. Para o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), o caso envolveria uma relação de trabalho, pois esse tipo de contrato seria, na verdade, segundo o Regional, um contrato de adesão, pois os produtores apenas aderem a cláusulas já estabelecidas, o que reforçaria a condição de serem os autores trabalhadores hipossuficientes (carentes).

No recurso de revista ao TST, a Sadia alegou que não compete à Justiça do Trabalho julgar o assunto e que os produtores foram seus parceiros para a criação e engorda de aves, suportando os riscos da atividade econômica. Para a empresa, a competência seria da Justiça Comum Estadual. Após o exame do recurso, o ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, relator, chegou à mesma conclusão, entendendo que não há como descaracterizar, no caso em análise, o contrato de parceria com o objetivo de produção agrícola. De acordo com o relator, não há, na ação dos produtores, pedido pertinente a relação de emprego.

O pacto envolve empresários, em relação comercial, segundo o ministro Bresciani. Para esclarecer, o relator afirmou ser uma "modalidade de contrato de sociedade", conforme lição do ministro Maurício Godinho Delgado, que define a parceria rural como o ajuste em que "o trabalhador recebe do tomador rural um ou mais animais para, pessoalmente ou sob sua ordem, pastoreá-los, tratá-los e criá-los, dividindo-se os resultados do criatório entre as partes, na proporção por elas fixadas".

Ao concluir de modo diverso do TRT, o ministro Alberto Bresciani ressaltou que, "embora imbuído dos melhores propósitos", o Tribunal Regional violou o artigo 114, I, da Constituição Federal, que trata da competência da JT para dirimir lides decorrentes de relação de trabalho. Seguindo o voto do relator, a Terceira Turma reconheceu a incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar o caso, declarando a nulidade de todos os atos decisórios do processo e encaminhando-o à Justiça Comum do Estado do Rio Grande do Sul.

3.3.55. Motorista que perdeu a visão ganha indenização por danos morais e materiais (AIRR-13540-16.2005.5.03.0073)

Veiculada em 29-09-10

Um motorista que perdeu a visão de um olho ao realizar a manutenção de uma retroescavadeira obtém indenização por danos morais e materiais. A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao negar provimento ao agravo de instrumento da Mineração Silva Ltda., manteve na prática decisão do Tribunal Regional da 3ª Região (MG) que condenou a empresa a indenizar o trabalhador.

O trabalhador foi contratado como motorista de caminhão caçamba pela empresa Mineração Silva Ltda. Contudo, segundo a petição inicial, além da condução de caminhões, ele também fazia o conserto e a manutenção desses veículos e de outros equipamentos da empresa, em completo desvio de função e sem o fornecimento de "Equipamento de Proteção Individual" (EPI).

Em dezembro de 2004, véspera de Natal, por volta das 10 horas, o motorista, ao tentar retirar um rolamento de uma máquina retroescavadeira, foi atingido no olho esquerdo por uma peça - "cavaco"- desse rolamento, levando à perda total da visão nesse olho. O motorista, então, propôs ação trabalhista contra a empresa, requerendo indenização por danos morais, materiais e estéticos.

Ao analisar a ação, o juízo de primeiro grau negou os pedidos de indenização, sob o argumento de que o acidente de trabalho ocorreu por própria culpa do trabalhador, que não tinha atribuição de consertar máquina.

Diante disso, o trabalhador recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), alegando culpa da empresa no acidente, já que ele estava em desvio de função. Segundo alegou o motorista, é insustentável o argumento da Mineração Silva de que, em plena véspera de Natal, ele permanecesse no recinto de trabalho para consertar uma retroescavadeira sem que ninguém tivesse determinado. O TRT, por sua vez, reformou a sentença e condenou a empresa a pagar R\$ 50 mil por danos materiais, R\$ 18 mil por danos morais e R\$ 2 mil por danos estéticos.

A empresa interpôs recurso de revista ao TST, contudo, o TRT não deu seguimento ao recurso. Para destrancar a revista, a Mineração Silva então ingressou com agravo de instrumento ao TST, reafirmando a inexistência de culpa e tampouco o nexo causal entre o ato ilícito culposo e o dano ao trabalhador. A empresa ainda questionou o valor da indenização. Para isso, a Mineração Silva alegou violação dos artigos 186, 944, 945 e 950 do Código Civil e violação do artigo 7º, XXVIII, da

Constituição Federal – dispositivos que tratam do dever de indenizar quando alguém causar dano a outra pessoa.

O relator do agravo na Primeira Turma, ministro Walmir Oliveira da Costa, não deu razão à empresa. Segundo o ministro, o TRT conclui que as provas dos autos ampararam os pedidos de indenização, pois ficaram demonstrados os três elementos essenciais à configuração da responsabilidade civil: a) o dano ocorrido (perda definitiva da visão); b) a conduta culposa da empregadora, por não ter cumprido as normas de segurança do trabalho e c) o nexo causal entre o ato ilícito praticado e o dano sofrido.

Quanto aos valores arbitrados, Walmir Oliveira da Costa ressaltou que o Regional considerou não só a extensão do dano, mas observou também os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, não havendo que se falar em violação dos dispositivos invocados pela empresa.

Assim, a Primeira Turma, ao seguir o voto do relator, decidiu, por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento da Mineração Silva Ltda.

3.3.56. Terço constitucional não incide sobre abono pecuniário pago (RR-60500-29.2007.5.08.0005-Fase Atual: E-ED)

Veiculada em 30-09-10

O Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários nos Estados do Pará e Amapá (Seeb-PA/AP) não conseguiu que o acréscimo de um terço estabelecido pela Constituição incida sobre o abono pecuniário – valor recebido quando o trabalhador vende 10 dias de férias.

A Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I) do Tribunal Superior do Trabalho, ao não conhecer do recurso de embargos do sindicato, manteve, na prática, o entendimento da Terceira Turma de que o terço constitucional de remuneração das férias incide somente sobre 30 dias, e não sobre os 30 dias mais os dez do abono pecuniário.

O sindicato propôs ação trabalhista contra o Banco da Amazônia (Basa), requerendo a incidência do terço constitucional estabelecido no inciso XVII, artigo 7º, da Constituição Federal sobre o valor do abono pecuniário definido no artigo 143 da CLT. Esse dispositivo da CLT facultou ao empregado a conversão de um terço do período de férias em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

Ao analisar o caso, o Tribunal Regional da 8ª Região (PA) deferiu o terço constitucional sobre o abono, como pedido pelo sindicato. Com isso, o banco recorreu ao TST. A Terceira Turma julgou improcedente o pedido do sindicato, sob o entendimento de que o abono do artigo 143 da CLT não está incluído na remuneração de férias. Para a Turma, o abono significa contraprestação de serviço, motivo pelo qual se exclui da base de cálculo do terço constitucional essa verba, pois se trata de trabalho e não de férias.

O sindicato, então, interpôs recurso de embargos à SDI-I, apresentando decisões de outras turmas divergentes da Terceira Turma nessa matéria. Contudo, o relator do recurso na seção especializada, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, entendeu que os julgados apresentados não tratavam do mesmo tema, não configurando assim, a divergência pretendida.

Na análise do mérito, o ministro Horácio de Senna Pires ressaltou que a incidência do terço constitucional sobre o abono implicaria, na realidade, o pagamento equivalente a 40 dias de férias e não de 30, representando uma obrigação não prevista em lei.

Assim, a SDI-I, ao acompanhar o voto do relator, decidiu, por maioria, não conhecer do recurso de embargos do sindicato. Ficaram vencidos, apenas quanto ao conhecimento, os ministros Augusto César de Carvalho, Roberto Pimenta, Lelio Bentes Corrêa e Rosa Maria Weber.

3.3.57. JT não pode julgar mandado de segurança de jogador do Guarani (AIRR-156340-38.2006.5.15.0092)

Veiculada em 30-09-10

Não cabe à Justiça do Trabalho julgar mandado de segurança impetrado por ex-jogador profissional de futebol contra ato de autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego que lhe negou o direito à percepção do seguro-desemprego. De acordo com a decisão da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, se não há conflito entre empregado e empregador, mas tão somente inconformismo contra ato de autoridade, a competência é da Justiça Federal.

Um ex-jogador do Guarani Futebol Clube recorreu à Justiça Trabalhista, por meio de mandado de segurança, porque teve negado seu pedido de seguro-desemprego pelo subdelegado regional do trabalho de Campinas. No caso, a autoridade se amparou em decisão da Subdelegacia Regional do Trabalho de Campinas que não reconheceu vínculo de emprego entre o jogador e o clube esportivo.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) admitiu a competência para julgar o feito, e a União, sem identificar no caso nenhum conflito entre empregado e empregador, afirmou ser competência da Justiça Federal.

O caso chegou ao TST por meio de recurso da União, tendo como relator o ministro Waldir Oliveira da Costa. Segundo ele, o item I da Súmula 389 é um indicativo de que a discussão sobre o seguro-desemprego atrai a competência da Justiça do Trabalho, quando há "lide entre empregado e empregador tendo por objeto indenização pelo não-fornecimento das guias do seguro-desemprego". No caso dos autos, porém, a hipótese é diversa, segundo o ministro, pois se trata de matéria "de índole administrativa, e não trabalhista". O ministro Waldir destacou precedentes do STJ cuja jurisprudência, segundo seu entendimento, é suficiente para solucionar definitivamente a controvérsia a respeito do assunto.

A Primeira Turma conheceu do agravo de instrumento da União para determinar o julgamento do recurso de revista ao qual deu provimento declarando a incompetência material da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar o mandado de segurança. Determinou, ainda, a remessa dos autos ao Tribunal de origem para apensamento aos autos principais e envio à Justiça Federal.

3.3.58. HSBC terá que pagar ternos da Vila Romana para 15 empregados cearenses (RR-56400-40.2002.5.07.0003)

Veiculada em 30-09-10

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou o Banco HSBC Bank Brasil S.A. – Banco Múltiplo, ao pagamento de cerca de R\$ 30 mil, a ser dividido entre 15 funcionários, por descumprimento de cláusula de norma coletiva que o obrigava a fornecer aos seus funcionários o uniforme exigido para o trabalho.

O recurso de revista analisado pela turma trata originariamente de ação de cumprimento de norma coletiva, na qual o Sindicato dos Empregados em Estabelecimento Bancário no Estado do Ceará buscou o ressarcimento de gastos efetuados por 15 empregados na aquisição de um kit uniforme denominado "kit moda & estilo" que o banco teria exigido que os empregados adquirissem com o intuito de "causar uma boa impressão aos seus clientes, por meio de um quadro de funcionários bem vestidos".

Segundo a cláusula 29 da norma coletiva, "quando exigido ou previamente permitido pelo banco, será por ele fornecido, gratuitamente, o uniforme do empregado". No caso, segundo os autos, o banco teria firmado acordo com a loja Vila Romana, que concederia descontos aos funcionários que adquirissem o kit moda e estilo, o que foi feito por 15 empregados.

O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE) manteve sentença da Vara do Trabalho que condenou o banco a restituir os valores gastos com uniforme, porque entendeu que ficou comprovado que o novo uniforme era uma imposição da instituição bancária, e que esta não teria fornecido gratuitamente as roupas.

O HSBC recorreu ao TST. Argumentou que as roupas não tinham características de uniforme, pois não portavam logotipo do banco e que, portanto, poderiam ser usadas fora do ambiente de trabalho. Desta forma, entendia que não houve descumprimento da cláusula 29 da Convenção

Coletiva ao deixar de subsidiar a aquisição do Kit. Argumentou, ainda, que o regional havia concedido interpretação divergente à referida cláusula, violando o artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, que garante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

A relatora do acórdão, ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, destacou em seu voto que ficou evidenciado, segundo o acórdão regional, o uso obrigatório do uniforme e o não fornecimento gratuito por parte do banco. Assim, correto o posicionamento do regional, não caracterizando a apontada violação constitucional.

Dessa forma, decidiu a 3ª Turma, por unanimidade, pelo não conhecimento do recurso.

3.3.59. Terceira Turma decide prescrição de direitos de trabalhador rural (RR-63500-72.2004.5.15.0029)

Veiculada em 30-09-10

De acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a regra da prescrição quinquenal para pretensões de trabalhadores rurais, prevista na Emenda Constitucional nº 28 de 2000, não pode retroagir para prejudicar os empregados. Do contrário, haveria desrespeito ao comando de outro dispositivo constitucional (artigo 5º, XXXVI), segundo o qual a lei não pode prejudicar um direito já adquirido.

Por esse motivo, a Terceira Turma do TST rejeitou (não conheceu) recurso de revista da Usina São Martinho que alegava estarem prescritos eventuais direitos trabalhistas de ex-empregado da empresa que ajuizou a ação depois de promulgada a EC nº 28/2000, em 25/05/2000.

Essa emenda, que alterou o artigo 7º, XXIX, da Constituição, unificou o prazo prescricional para empregados urbanos e rurais ajuizarem ação com pedido de créditos trabalhistas. O prazo definido é de cinco anos até o limite de dois anos após a extinção do contrato.

O relator e presidente da Turma, ministro Horácio Senna Pires, explicou que, a nova regra, ao estabelecer prazo prescricional mais restritivo que a norma anterior, só pode ser aplicada aos pedidos formulados em ações propostas cinco anos depois da entrada em vigor da emenda, ou seja, 29/05/2005. As parcelas que se tornaram exigíveis antes do advento da emenda, não podem ser regidas por ela.

Desse modo, como o acórdão do Tribunal do Trabalho de Campinas (15ª Região), em São Paulo, no sentido de que não estavam prescritos os direitos do empregado rural estava conforme o entendimento do TST, nem houve violação constitucional ou divergência jurisprudencial, a Terceira Turma, por unanimidade, rejeitou o recurso da Usina.

3.3.60. SDI-1 decide sobre sucessão trabalhista em cartório (RR-6613200-94.2002.5.09.0900 – Fase atual E-ED)

Veiculada em 30-09-10

Só há sucessão de empregadores, em cartório, se o sucessor aproveitar os empregados do titular sucedido. Não basta, portanto, a simples transferência da unidade econômica de um titular para outro. Esta foi a decisão da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar recurso de ex-empregado de cartório em Londrina (PR) que pretendia obter o reconhecimento de vínculo empregatício e recebimento de verbas rescisórias provenientes da despedida imotivada.

O autor da ação foi contratado em setembro de 1984 para exercer a função de auxiliar de cartório. Seu empregador, responsável pelo cartório Cível de Londrina, morreu em junho de 1995 e três meses depois o trabalhador deixou o emprego. Segundo alegou na petição inicial, ele não tinha carteira assinada e foi demitido, sem justa causa, pelo novo titular do cartório, sem ter recebido as verbas rescisórias. Dessa forma, ajuizou reclamação trabalhista em 1997 pleiteando

reconhecimento de vínculo de emprego, férias em dobro (nunca gozou férias), 13º salário, horas extras e indenização pela dispensa imotivada, dentre outros.

O dono do cartório, por sua vez, alegou em contestação que não poderia ter dispensado o empregado porque nunca o tinha visto no local de trabalho. Disse que ele próprio tomou a iniciativa de não mais aparecer no emprego logo que soube da nomeação do novo titular do cartório. Alegou, ainda, que foi nomeado pelo Estado como escrivão responsável pelo cartório de Londrina e que este, como "ente público", não pode ser confundido com a pessoa do escrivão.

Na primeira audiência, em juízo, o trabalhador admitiu que após a morte do seu primeiro empregador ele ficou responsável pelo cartório até a nomeação do sucessor, recebendo toda a receita, sem controle de horários e com poder inclusive de contratar empregados.

A Vara do Trabalho não reconheceu a relação de emprego. Segundo o juiz, o autor da ação não prestou qualquer serviço, não foi admitido, demitido ou assalariado pelo novo titular do cartório. "Nenhuma relação de emprego pode ser reconhecida posto que inexistiu, incontroversamente, qualquer relacionamento entre ambos" destacou o magistrado.

O autor da ação, no entanto, conseguiu reverter a decisão no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, que entendeu que o réu era responsável pelos débitos trabalhistas na qualidade de sucessor do antigo titular do cartório.

A questão chegou ao TST por meio de Recurso de Revista interposto pelo dono do cartório. A 1ª Turma deu provimento ao recurso para declarar a inexistência de sucessão e julgar improcedentes os pedidos constantes da inicial. Insatisfeito, o autor recorreu, com embargos à SDI-1.

O relator do acórdão, ministro João Batista Brito Pereira, concordou com o entendimento lançado pela 1ª Turma quanto à inexistência de sucessão, e negou provimento ao recurso. Segundo ele, quando se trata de cartório, "a sucessão de empregadores pressupõe não só a transferência da unidade econômica de um titular para outro, mas que a prestação de serviço pelo empregado do primeiro prossiga com o segundo".

O relator lembrou que o TST tem decidido no sentido de que, "desde que haja continuidade na prestação de serviços no cartório, fica configurada a sucessão trabalhista nos mesmos moldes da sucessão de empresa comum, de forma que o oficial sucessor deve ser considerado responsável pelas obrigações trabalhistas". Mas esse não era o caso dos autos, pois ficou demonstrado (e assumido pelo próprio trabalhador) que jamais prestou serviços ao sucessor do cartório.

O entendimento foi seguido pela maioria dos integrantes da SDI-1, vencidos os ministros Lelio Bentes Corrêa e José Roberto Freire Pimenta.

3.3.61. TST começa a eliminar 60 milhões de páginas de processos em papel

Veiculada em 30-09-10

Cerca de 140 mil processos que ainda se encontram no Tribunal Superior do Trabalho deverão ser digitalizados até 31 de dezembro deste ano, data que marcará a eliminação do trâmite em papel no Tribunal. Para isso, nesta semana, um grupo de trabalhadores terceirizados começou a digitalizar todo o estoque remanescente, ou seja, os volumes que foram recebidos antes da implantação do processo eletrônico, o que corresponde a cerca de 64 milhões de páginas. A equipe, composta por 100 deficientes auditivos, foi contratada por intermédio do Centro de Treinamento e Formação do Estudante (Catefe), e atuará em dois turnos de quatro horas cada.

Ao recebê-los nesta segunda-feira (20/9), o presidente do TST, ministro Milton de Moura França, disse que, além de poderem prestar um excelente serviço ao Tribunal e à sociedade, eles devem servir de exemplo, pela sua coragem, determinação e profissionalismo, a ponto de terem sido selecionados para a tarefa. "Vocês são verdadeiros vencedores e, por isso mesmo, belíssimo exemplo para todos nós. Demonstraram que, não obstante portadores de dificuldades, que, acreditem, todos nós as possuímos, embora de natureza diversa, tornaram-se profissionais

responsáveis e competentes. Essas virtudes, aliadas a dedicação e o amor na execução do trabalho, foram os motivos que ditaram a contratação de cada um. Por isso mesmo, merecem nosso respeito e admiração. Participam de um trabalho pioneiro no Tribunal Superior do Trabalho – digitalização de cerca de 140 mil processos – e, acreditem, todos vocês passarão, merecidamente, a fazer parte de nossa instituição, como companheiros valiosos na conquista desse objetivo”.

O sistema de processo eletrônico começou a ser implantado em novembro de 2009, primeiramente com os processos de competência da Presidência do TST. A partir de 2 de agosto foi estendido aos demais processos, incluindo todos os recursos que são encaminhados pelos Tribunais Regionais do Trabalho. No dia 1º de setembro de 2010, o TST começou a operar com o cadastro mediante certificação digital, ou seja, por meio da internet. Uma vez validado o cadastro, o advogado estará credenciado e receberá, no endereço eletrônico indicado no formulário, o “login” e a senha para acesso ao sistema.

Além de agilizar o trâmite processual, o sistema irá propiciar economia anual da ordem de R\$ 11 milhões, entre despesas com correios, mão de obra terceirizada, mensageiros, grampos, papéis e outros materiais diretamente relacionados à existência de processos físicos.

3.4. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT4 (www.trt4.jus.br)

3.4.1. Justiça do Trabalho gaúcha participa de simpósio sobre gestão estratégica

Veiculada em 21-09-10

Nos dias 15 e 16 de setembro aconteceu o II Simpósio de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho, em Brasília. O evento foi promovido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT - e reuniu as assessorias de planejamento e gestão estratégica de todos os Tribunais Regionais do Trabalho. A Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul participou, apresentando o “Processo de Planejamento Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região”. A apresentação foi feita pela Assessora de Planejamento Estratégico do TRT4, Dalva Stracke Ferreira (foto). Foi dado destaque para o caráter participativo da elaboração do Planejamento Estratégico do RS. A apresentação foi muito elogiada, pois o TRT4 foi o Tribunal brasileiro que ouviu mais pessoas no decorrer da sua elaboração, contando com um grupo de trabalho e um grupo de validação, além de ter realizado eventos em doze municípios do Estado. Também palestraram no evento de consultores e servidores do CSJT e do TST.

Na abertura, o ministro Milton de Moura França, Presidente do CSJT, enfatizou que a “criação de um planejamento estratégico é muito mais que apenas imaginar como queremos estar no futuro. Trata-se de compreender o que a sociedade deseja, conhecer melhor a nossa justiça e entender que não estamos isolados, mas fazemos parte do Poder Judiciário”. Logo após a abertura, o Secretário-Geral do CSJT, Adlei Cristian Carvalho Pereira, na palestra “Considerações sobre o Planejamento Estratégico na Justiça do Trabalho”, fez um breve histórico dos acontecimentos desde a primeira edição do evento, ratificou o papel do Conselho em priorizar a elaboração dos planejamentos estratégicos dos Tribunais Regionais do Trabalho e em apoiá-los na sua execução. No simpósio, foram tratados temas como gestão de projetos, gestão da mudança e gestão estratégica, bem com a apresentação das experiências dos Tribunais do Trabalho da 4ª, 10ª, 12ª e 23ª Regiões e Tribunal Superior do Trabalho. No encerramento, dentre as sugestões apresentadas, foi destacada a importância da formação de equipe de consultores internos para fortalecer a processo de implantação de planejamento e gestão estratégica e o desdobramento de indicadores e metas no âmbito da Justiça do Trabalho.

3.4.2. Foro Trabalhista de Gramado inaugura sua biblioteca

Veiculada em 23-09-10

Foi inaugurada nesta quinta-feira a Biblioteca do Foro Trabalhista de Gramado. A solenidade teve a presença do Presidente do TRT-RS, Desembargador Carlos Alberto Robinson, do Corregedor Regional, Desembargador Juraci Galvão Junior, do Presidente da Amatra IV, Juiz do Trabalho Marcos Fagundes Salomão, do Coordenador Acadêmico da Escola Judicial, Juiz do Trabalho Carlos Alberto Lontra, da Diretora do Foro Trabalhista de Gramado, Juíza do Trabalho Iris Lima de Moraes, demais magistrados, servidores e convidados.

Vinculada ao núcleo da Escola Judicial em Gramado, a Biblioteca do Foro também é aberta ao público. O horário de visitação é das 10h às 18h, de segunda a sexta-feira. O acervo reúne obras sobre Direito do Trabalho.

3.4.3. Começam atividades do V Encontro Institucional de Magistrados

Veiculada em 23-09-10

Teve início oficial hoje (23/9) pela manhã o V Encontro Institucional da Magistratura do Trabalho do Rio Grande do Sul. O evento ocorre em Gramado, onde cerca de 200 magistrados estão reunidos para debater os rumos do Judiciário Trabalhista gaúcho. A mesa oficial foi composta pelos Desembargadores Carlos Alberto Robinson (Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região), Maria Helena Mallmann (Vice-Presidente), Juraci Galvão Júnior (Corregedor) e Rosane Serafini Casa Nova (Vice-Corregedora), e pelos Juízes Marcos Fagundes Salomão (Presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 4ª Região – Amatra4) e Carlos Alberto Zogbi Lontra (Diretor em exercício da Escola Judicial do TRT-RS).

Em sua manifestação, o Presidente do Tribunal, Des. Carlos Alberto Robinson (foto ao lado), ponderou ter sido esta quinta edição construída de forma bastante coletiva, sendo “importante termos em mente qual o verdadeiro motivo de estarmos aqui, qual a nossa real expectativa e onde exatamente queremos chegar”. Para ele, “o fundamental é a participação de todos, dando-se, agora, mais ênfase ao debate, à transparência e à democracia”.

Ao final das atividades da manhã, após a palestra do Presidente da Associação dos Juízes do Rio Grande do Sul (Ajuris), João Ricardo dos Santos Costa, os Juízes Francisco Rossal de Araújo e Ricardo Fioreze (responsáveis pela Gestão Estratégica da Administração) apresentaram aos magistrados resultados da pesquisa de satisfação realizada recentemente pela Justiça do Trabalho. Também foi abordado o cumprimento das Metas Prioritárias do CNJ para 2010.

Os trabalhos da tarde tiveram início com a videoconferência proferida pelo Desembargador José Renato Nalini, do Tribunal de Justiça de São Paulo. Após, os participantes separaram-se em grupos norteados por quatro eixos temáticos: Produtividade e Efetividade na Jurisdição; Práticas e Políticas Institucionais; Efetividade na Execução; Papel do Juiz do Trabalho. Estas equipes debateram e votaram as proposições previamente selecionadas pela comissão organizadora do evento. Os resultados destas discussões serão levados à sessão plenária de amanhã.

3.4.4. Implementação de propostas é discutida na Plenária do Encontro de Magistrados

Veiculada em 24-09-10

A Plenária do V Encontro Institucional de Magistrados da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul (foto), realizada na tarde desta sexta-feira (24/9), em Gramado, serviu ao debate quanto à implementação das proposições previamente estabelecidas, e que foram objeto de discussão nas reuniões dos grupos, separados em quatro eixos temáticos (Produtividade e Efetividade na Jurisdição; Práticas e Políticas Institucionais; Efetividade na Execução; Papel do Juiz do Trabalho),

que ocorreram na tarde desta quinta-feira e manhã de hoje. Das 41 proposições elaboradas previamente e discutidas nos grupos, resultaram 35 novas propostas, levadas à plenária, que aprovou 30 delas (algumas com redação alterada).

As propostas ratificadas incluem mudanças como a implementação da Justiça Itinerante e a atenção à urgência na implementação do processo eletrônico, entre outras. A execução, maior dificuldade a ser superada para a rápida prestação jurisdicional, pautou diversas proposições, dentre as quais a elaboração de estudo para a especialização de juízos de execução.

Desde quarta-feira (24/9) os magistrados estão reunidos em Gramado, onde palestras e debates nos grupos estão buscando a qualificação da atuação da Justiça do Trabalho gaúcha. Amanhã encerra-se o evento, com palestra do Ministro do STJ Gilson Langaro Dipp, ex-Corregedor Nacional da Justiça.

3.4.5. TRT-RS representado no III Seminário Justiça em Números

Veiculada em 27-09-10

Nos dias 23 e 24 de setembro foi realizado o III Seminário Justiça em Números, em Brasília (foto). O evento foi promovido pelo Conselho Nacional de Justiça, e reuniu representantes dos Tribunais Superiores, Tribunais Regionais do Trabalho, Tribunais Regionais Federais, Justiças Estaduais e Ordem dos Advogados do Brasil. O TRT4 foi representado pelos servidores Francisco José Fetter Furtado e Jéferson Daniel de Matos, da Assessoria de Planejamento Estratégico, Dados Estatísticos e Apoio às Comissões Permanentes do Tribunal (Asseplan).

O evento, que foi aberto pelo Ministro Cezar Peluso, Presidente do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), teve como objetivos principais:

- Sensibilizar sobre a importância dos dados estatísticos como instrumentos de planejamento, gestão e avaliação de desempenho;
- Apresentar e debater os dados do Relatório Justiça em Números de 2009;
- Aumentar o nível de conhecimento de sistemas estatísticos judiciários nacionais e internacionais e seus principais indicadores;
- Favorecer o intercâmbio, o debate e a troca de experiências entre os operadores de estatísticas judiciais;
- Avaliar o estágio de cumprimento das Metas Prioritárias de 2010 e os instrumentos de coleta dessas informações.

No evento deste ano, houve a participação de palestrantes estrangeiros, que trouxeram a experiência dos sistemas estatísticos judiciários de seus países, como Mary Campbell McQueen, norte-americana, Presidente do Centro Nacional de Cortes Estaduais dos Estados Unidos da América (NCSC); Carl Reynolds, norte-americano, Presidente do Sistema Judiciário do Estado do Texas; Juan Enrique Vargas Viancos, chileno, representante do Centro de Estudos de Justiça das Américas (CEJA); Ildefonso Villan Criado, espanhol, representante da Cúpula Judicial Ibero-americana; e Barbara Scherer, suíça, representante da Comissão Europeia para a Eficiência da Justiça (CEPEJ).

3.4.6. 4ª Região presente no 1º Encontro de Comunicação da Justiça Trabalhista

Veiculada em 28-09-10

O Assessor de Comunicação Social da Justiça do Trabalho gaúcha, jornalista Joabel Pereira, é o participante da 4ª Região no 1º Encontro de Comunicação da Justiça Trabalhista, iniciado hoje



[◀ volta ao índice](#)
[▲ volta ao sumário](#)

:: Ano VI | Número 106 | 1ª Quinzena de Outubro de 2010 ::

(28/9), em Brasília. O evento, promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho, tem o objetivo de debater uma política nacional de comunicação para a Justiça do Trabalho. Na abertura, o Ministro Milton de Moura França, Presidente do TST e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ressaltou que a aproximação da Justiça do Trabalho à população é irreversível. "É chegado o momento de estabelecermos diretrizes para uma comunicação mais eficaz para este, que é o ramo da justiça brasileira que mais julga e que julga com mais celeridade", afirmou.

Também integraram a mesa oficial da cerimônia (foto) o Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho; a Desembargadora Eneida Melo, Coordenadora do Colégio de Presidentes e Corregedores de TRTs (Coleprecor); e o Assessor-Chefe da Assessoria de Comunicação Social do TST, Ribamar Teixeira.

O evento faz parte da 5ª Reunião Ordinária do Coleprecor e contou com a presença dos presidentes de TRTs, entre eles o Desembargador Carlos Alberto Robinson, Presidente do TRT-RS.

Atualmente, cerca de 200 servidores atuam na área de comunicação na Justiça do Trabalho.

4. Indicações de Leitura

4.1. Repertório de Jurisprudência IOB – Trabalhista e Previdenciário. N. 17. 1ª Quinzena de setembro de 2010.

4.1.1. A Aposentadoria Especial dos Servidores Públicos.

Marisa Ferreira dos Santos. Desembargadora Federal do TRF da 3ª Região. Mestre em Direito Previdenciário pela PUC-SP. Pp. 571-576.

4.1.2. Da Fiscalização do *E-mail* em Ambiente de Trabalho: um enfoque à Luz do Direito empresarial e Suas Relações com as Novas Tecnologias da Informação.

João Carlos Leal Júnior. Advogado. Graduado pela Universidade Estadual de Londrina-PR. Pós-graduando em Direito Penal e Processual Penal. Mestrando em Direito Negocial pela UEL-PR. **Paola M. Gallina.** Assessora do Ministério Público do Paraná em Cambé-PR. Pós-graduação pela Fundação Escola Superior do Ministério Público do Estado do Paraná. **Valkíria A. Lopes Ferraro.** Doutora em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. Mestre em Direito das Relações Sociais pela UEL. Professora dos Cursos de Graduação, Especialização e Mestrado da UEL. Pp. 564-571.

4.2. Repertório de Jurisprudência IOB – Trabalhista e Previdenciário. N. 18. 2ª Quinzena de setembro de 2010.

A prova Pericial no Processo Trabalhista.

Milene Ana dos Santos Pozzer. Advogada. Professora da Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Mestranda em Processo Civil e Cidadania-Unipar. Pós-Graduada em Segurança Pública e Avaliação e Análise de Políticas Públicas-Unioeste. Pp. 596-600.

4.3. Revista Decisório Trabalhista – Doutrina e Jurisprudência. Ed. DT. N. 193. Ago/2010.

Microempreendedor – Direito à justiça gratuita e seu alcance.

Francisco Meton Marques de Lima. Desembargador do TRT da 22ª Região. Professor da UFPI. **Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima.** Advogado. Graduado pela UFC. Pp. 7-11.

4.4. Revista do Direito Trabalhista - RDT. Ano 16. Nº 08. Ago de 2010.

4.4.1. O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente do trabalho.

Adriano Calvo. Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. Professora de Direito do Trabalho do curso de Graduação da Uninove-SP. Especialista em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Especialista em Administração de Recursos Humanos pela FGV. Especialização em Direito Americano-Legal Assistantship pela UCI-Califórnia. Pesquisadora do Instituto de Direito Social Cesarino Jr. Coordenadora Pedagógica Assistente e Professora da Pós-graduação de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da CESUMAR-PR. Pp. 9-13.

4.4.2. Greve e Salário.

Jorge Luiz Souto Maior. Juiz do Trabalho, Titular da 3ª Vara do Trabalho de Jundiá. Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo-USP. Pp. 17-20.

4.5. Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário. Ano VII. N. 37. Julho/Agosto de 2010

4.5.1. A Estrutura Sindical Brasileira e a Transição do Sistema Corporativista para o Democrático nas Relações Coletivas de Trabalho.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia. Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho na 2ª Região. Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Professor Universitário em Cursos de Graduação e Pós-graduação em Direito. Pp. 41-52.

4.5.2. Efeitos Pecuniários sobre as Atividades Insalubres não Regulamentadas.

Hilário Bocchi Junior. Advogado. Mestre em Direito Público. **Mateus Gustavo Aguiar.** Advogado. Especialista em Direito Constitucional pelo Centro de Extensão Universitária de São Paulo. Pp. 62-71.

4.5.3. Eficácia Territorial da sentença em Ação Coletiva Trabalhista Relativa a Danos Regionais e Nacionais.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia. Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho na 2ª Região. Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Professor Universitário em Cursos de Graduação e Pós-graduação em Direito. Pp. 41- 52.

4.5.4. Atuação do sindicato e do Ministério Público do Trabalho nas Ações Coletivas.

Aryon Sayão Romita. Presidente do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Jr. Pp. 5-24.

4.6. Revista de Processo. Ano 35. N. 185. Julho de 2010.

4.6.1. A solução de conflitos principiológicos e a proporcionalidade.

Cristiane Druve Tavares Fagundes. Advogada. Pós-graduada em Direito Processual Civil pela PUC-SP. Pós-graduada em Direito Público pelo CAD. Pp. 9-34.

4.6.2. Revelia e direito à prova.

Eduardo Henrique de Oliveira Yoshikawa. Advogado. Mestre em Direito Processual pela USP. Membro do IBDP. Pp. 35-62.

4.6.3. Sobre os supostos e os reais limites à legitimidade do Ministério Público para a tutela dos direitos individuais homogêneos.

Renato Silviano Tchakerian. Advogado. Pp. 63-105.

4.6.4. *La regla de la carga de la prueba enfocada como norma de clausura del sistema.*

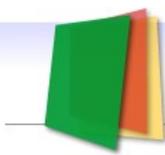
Jorge W. Peyrano. Advogado. Doutor em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Nacional do Litoral. Professor Titular de Direito Processual da Faculdade de Direito da Universidade Nacional de Rosário. Professor Titular de Direito Processual I da Faculdade Católica de Direito de Rosario. Doutorado em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade Católica de Direito de Rosario. Pp. 107-116.

4.6.5. Técnicas de tratamento macromolecular dos litígios – Tendência de coletivização da tutela processual civil.

Luis Filipe Marques Porto Sá Pinto. Advogado. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito de Vitória-FDV. Mestrando em Direito Processual Civil pela Universidade Federal do Espírito Santo. Pp. 117-144.

4.6.6. Sentenças interlocutórias desafiando apelação.

Alcides Munhoz da Cunha. Advogado. Doutor em direito e Mestre em Direito Processual Civil pela UFPR. Subprocurador-geral da República aposentado. Pp. 210-232.



4.7. Revista de Processo. Ano 35. N. 186. Agosto de 2010.

4.7.1. *Il principio del contraddittorio e le questioni rilevabili d'ufficio.*

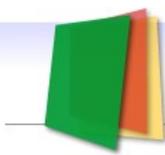
Marco Gradi. Doutor em Direito Processual Civil pela Universidade de *La Sapienza* de Roma. Pp. 107-160.

4.7.2. Classificação das tutelas jurisdicionais segundo a técnica processual empregada para a satisfação do direito.

Cláudio Roberto Pieruccetti Marques. Procurador do Estado do Rio de Janeiro. Pp. 31-65.

4.7.3. Situações jurídicas homogêneas: um conceito necessário para o processamento das demandas de massa.

Antônio Adonias Aguiar Bastos. Advogado. Mestre e Doutorando na Universidade Federal da Bahia-UFBA. Especialista em Direito Processual. Professor de Teoria Geral do Processo e de Direito Processual Civil na Graduação e Direito. Pp. 87-107.



5. Dica de Linguagem Jurídico-Forense

Prof. Adalberto J. Kaspary

Eficiente – Eficaz

Os dois adjetivos da língua portuguesa e os seus correspondentes na língua latina – *efficiens* e *efficax*, respectivamente – originam-se do mesmo verbo latino, *efficere*, que tem os significados de: acabar de fazer, fazer completamente.

Todavia, os adjetivos *eficiente* e *eficaz* têm, em linguagem mais precisa, significados ditintos. Trata-se de uma diferença semântico-qualitativa.

Ser *eficiente* é fazer benfeito o que se está fazendo; fazê-lo com objetividade, correção e rapidez .

Ser *eficaz* é fazer benfeito o que deve ser feito, produzindo os resultados pretendidos com a atividade.

Como se expressou, precisa e concisamente, Paulo Planet Buarque: *Eficácia é resultado; eficiência é execução (Folha de São Paulo, 3-11-1992)*. A eficácia é, pois, a propriedade que tem um ato ou fato para produzir os efeitos desejados. A eficiência pode até mesmo surpreender; mas tão só a eficácia realmente satisfaz. O ideal é, pois, que o resultado de uma tarefa seja *eficaz* (adequado a um objetivo) e que a tarefa seja realizada com *eficiência*.

Na Hermenêutica, *eficácia é o poder que tem o preceito jurídico de produzir os seus próprios resultados na regulamentação da conduta dos jurisdicionados (J. M. Sidou – Dicionário Jurídico. 9ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 2004, p. 501)*. E, no Direito Civil, *eficácia é a propriedade que tem o negócio jurídico para produzir resultados (Id., ibid., p. 580)*.