



Os acórdãos, as ementas, a sentença, o artigo e as informações contidos na presente edição foram obtidos em páginas da "internet" ou enviados pelos seus prolotores 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. Sentença**
- 4. Artigo**
- 5. Notícias**
- 6. Indicações de Leitura**
- 7. Dica de Linguagem Jurídico-Forense**

Agradecimentos

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

- Desembargador João Ghisleni Filho (acórdão);
- Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa (acórdão)
- Desembargadora Vania Mattos (acórdão)
- Juíza Flávia Cristina Padilha Vilande (sentença);
- Juiz Leandro Krebs Gonçalves (artigo)



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. Acúmulo de funções. Princípio isonômico e da não discriminação salarial. Diferenças salariais devidas. Artigos 5º, 460 e 461 da CLT e incisos XXX a XXXII do artigo 7º da CF/88.
(10ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Denise Pacheco.
Processo n. 0053200-87.2009.5.04.0221 RO. Publicação em 21-05-10).....15
- 1.2. Coisa julgada. Transação extrajudicial homologada por sentença. Quitação de contrato de representação comercial.
(7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Flavia Lorena Pacheco.
Processo n. 0000061-28.2010.5.04.0403 RO Publicação em 02-07-10).....16
- 1.3. Competência. Conflito de leis no espaço. Relação trabalhista regida pela legislação brasileira. Inteligência dos arts. 12 da LIC e 651, *caput*, parágrafos 2º e 3º da CLT.
(5ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Berenice Messias Corrêa.
Processo n. 0000900-94.2009.5.04.0821 RO. Publicação em 23-07-10).....17
- 1.4. Competência da Justiça do Trabalho. Vínculo de emprego. Município. Trabalho de coleta de lixo não configurado como meramente temporário e excepcional. Hipótese que não guarda relação com o entendimento recente do STF. Inteligência do art. 114, I, da CF/88
(1ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador José Felipe Ledur.
Processo n. 00362-2009-732-04-00-7 RO. Publicação em 09-06-10).....18

1.5. Dano moral. Recrutamento de empregado distante do local da prestação de serviços com falsa promessa de bons salários e condições de labor. Fornecimento de transporte e residência não condizente com dignidade humana. Tratamento humilhante e constrangedor pela presença de vigilância armada. Indenização devida.	
(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles. Processo n. 0048300-04.2008.5.04.0801 RO. Publicação em 26-07-10).....	20
1.6. Indenização a título de reembolso. Ressarcimento de despesas com maquiagem e uniforme não fornecidos pelo empregador. Pagamento devido.	
(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Cleusa Regina Halfen. Processo n. 00893-2004-004-04-00-9 RO. Publicação em 02-07-10).....	22
1.7. Indenização por dano moral. <i>Quantum</i> indenizatório. Valor arbitrado que deve observar a gravidade do ato e do abalo causado, somando-se a isto as capacidades financeiras das partes.	
(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Ghisleni Filho. Processo n. 0007200-41.2009.5.04.0023 RO . Publicação em 08-03-10).....	24
1.8. Jogador de futsal. Direito de Imagem. Natureza salarial. Integração ao salário. Art. 5º, X, da CF/88.	
(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo n. 0014600-37.2009.5.04.0531 RO. Publicação em 24-05-10).....	26
1.9. Justa causa. Uso irregular do vale-transporte. Desproporcionalidade da sanção. Conversão da despedida do reclamante por justa causa para a forma imotivada.	
(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo n. 0050500-79.2007.5.04.0231 RO. Publicação em 26-07-10).....	30
1.10. Prescrição total afastada. Programa de incentivo à aposentadoria antecipada. VARIG. Indenização paga por meio de notas promissórias.	
(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Processo n. 0081000-42.2008.5.04.0022 RO. Publicação em 02-07-10).....	32
1.11. Salário. Auxílio-refeição e auxílio cesta-alimentação. Inviabilidade de integração ao salário porque pagas em conformidade com o disposto em normas coletivas, que atribuem natureza indenizatória à parcela e pela adesão do trabalhador ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT. OJ n. 133-1 do TST.	
(2ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Vania Mattos. Processo n. 0107700-37.2007.5.04.0007 RO. Publicação em 15-07-10).....	35
1.12. Salário <i>in natura</i> . Telefone celular. Devolução de descontos pela realização de ligações particulares.	
(1ª Turma. Relator o Exmo. Juiz André Reverbel Fernandes - Convocado. Processo n. 0008900-76.2009.5.04.0015 RO. Publicação em 19-07-10).....	36
1.13. Súmula Vinculante nº 15. Acréscimo pecuniário denominado “complemento salarial”. Integrações da parcela no FGTS.	
(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Processo n. 0061500-98.2009.5.04.0104 RO. Publicação em 02-07-10).....	38

2. Ementas

- 2.1. **Ação anulatória de cláusulas convencionais. Contribuição assistencial. Procedência para garantir aos trabalhadores o direito de oposição.**
(SDC. Relator o Exmo. Desembargador Fabiano de Castilhos Bertolucci.
Processo n. 0281300-52.2009.5.04.0000 AACC. Publicação em 15-07-10).....41
- 2.2. **Ação civil pública. Legitimidade ativa. Sindicato. Defesa de interesses individuais homogêneos dos substituídos. Art. 8º, III, e art. 129, § 1º, ambos da CF/88.**
(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo.
Processo n. 0000129-81.2010.5.04.0401 RO. Publicação em 29-07-10).....41
- 2.3. **Ação monitória. Módulo rural. Presunção de maior extensão que, por si só, não define enquadramento do produtor rural.**
(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Pedro Silvestrin.
Processo n. 0047800-29.2007.5.04.0103 RO. Publicação em 28-06-10).....41
- 2.4. **Ação rescisória. Sentença homologatória de acordo. Colusão. Inexistência de indícios suficientes que comprovem o fato.**
(1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ione Salin Gonçalves.
Processo n. 00327-2009-000-04-00-6 AR. Publicação em 23-07-10).....41
- 2.5. **Ação rescisória. Violação à literal disposição de lei. Suntuoso bem de família. Princípios da Proteção e da Efetividade das Decisões Judiciais. Razoabilidade. Devido o pagamento de créditos trabalhistas, de natureza alimentar, e reserva de 50% do valor do imóvel para aquisição de nova residência. Lei n. 8.009/90.**
(2ª SDI. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo.
Processo n. 00891-2009-000-04-00-9 AR. Publicação em 27-07-10).....41
- 2.6. **Acidente de trânsito. Óbito da empregada. Indenização por danos morais e materiais aos pais e irmãos da vítima. Art. 932, III, do Código Civil. Responsabilidade solidária da seguradora.**
(10ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Denise Pacheco.
Processo n. 0024000-26.2009.5.04.0030 RO. Publicação em 19-07-10).....42
- 2.7. **Acidente do trabalho. Indenização por danos materiais, morais e estéticos. Risco inerente à atividade. Negligência do empregador.**
(1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse.
Processo n. 0040300-15.2009.5.04.0531 RO. Publicação em 15-07-10).....42
- 2.8. **Acordo coletivo de trabalho. Nulidade. Serviços de capatazia no embarque e no desembarque de veículos. Valores pagos sem prévia negociação coletiva e sem aprovação por assembléia. Art. 612 da CLT.**
(1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse.
Processo n. 0004400-34.2009.5.04.0122 RO. Publicação em 15-07-10).....42
- 2.9. **Adicional de insalubridade. Grau máximo. Limpeza de banheiros. Risco potencial de aquisição de moléstias parasitárias e infecto-contagiosas.**
(1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ione Salin Gonçalves.
Processo n. 0043900-34.2009.5.04.0017 RO. Publicação em 27-07-10).....42

2.10. Adicional de insalubridade. Grau médio. Médico veterinário.	
(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Ricardo Tavares Gehling. Processo n. 0050900-74.2009.5.04.0732 RO. Publicação em 26-07-10).....	42
2.11. Adicional de periculosidade. Motorista de ônibus. Abastecimento do veículo. Atividade que não se enquadra na hipótese prevista pela norma regulamentadora.	
(9ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Carmen Gonzalez. Processo n. 0076800-11.2006.5.04.0006 RO. Publicação em 16-07-10).....	43
2.12. Adicional de periculosidade. Operador de célula eletromecânica. Atividade de calibração e testes de medidores elétricos que se enquadra no item 3 do Anexo do Decreto nº 93.412/86.	
(10ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Denise Pacheco. Processo n. 0084300-04.2008.5.04.0251 RO. Publicação em 14-07-10).....	43
2.13. Adicional noturno. Norma coletiva. Elevação do percentual do adicional sem a observância da redução da hora noturna. Violação ao art. 73, § 1º, da CLT.	
(1ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador José Felipe Ledur. Processo n. 0061800-34.2000.5.04.0732 AP. Publicação em 27-07-10).....	43
2.14. Agravo de petição do exequente. Impenhorabilidade. Constrição de numerário em conta-poupança. Valores inferiores a 40 salários mínimos. Desconstituição da penhora. Art. 649, X, do CPC.	
(7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Zoratto Sanvicente. Processo n. 0047600-14.1997.5.04.0801 AP. Publicação em 14-07-10).....	43
2.15. Agravo de petição. Multa do art. 475-J do CPC. Aplicabilidade à execução trabalhista. Garantia de celeridade. Art. 5º, LXXVIII, da CF/88.	
(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Renck. Processo n. 0122900-42.1997.5.04.0102 AP. Publicação em 15-07-10).....	44
2.16. Agravo de petição. Obrigação de pequeno valor. Lei municipal. Observância da ordem cronológica de apresentação de precatórios que não se aplica ao caso.	
(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Fabiano de Castilhos Bertolucci. Processo n. 0027500-59.2008.5.04.0831 AP. Publicação em 16-07-10).....	44
2.17. Agravo regimental. Deferimento de sequestro. Ordem cronológica de pagamento de precatórios. Credor portador de doença grave.	
(Órgão Especial. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Helena Mallmann – Vice-Presidente do TRT4. Processo n. 0015365-15.2010.5.04.0000 AGR. Publicação em 20-07-10).....	44
2.18. Alteração contratual lesiva. Modificação de turno de trabalho. Motivação insubsistente. Necessidade do trabalhador de permanecer laborando no mesmo turno.	
(1ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador José Felipe Ledur. Processo n. 00464-2008-006-04-00-8 RO. Publicação em 27-07-10).....	44

2.19.	Cerceamento de defesa. Indeferimento de produção de prova testemunhal. Manifesto prejuízo a parte. Nulidade do processado. Retorno dos autos à origem para reabertura da instrução.	
	(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo n. 0045700-12.2009.5.04.0401 RO. Publicação em 26-07-10).....	44
2.20.	Competência <i>ratione materiae</i>. Acidente do trabalho. Morte do trabalhador. Ajuizamento da ação pela sucessão. Legitimidade.	
	(3ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Ricardo Martins Costa – Convocado. Processo n. 0331300-84.2005.5.04.0812 RO. Publicação em 26-07-10).....	44
2.21.	Complementação de aposentadoria. Aposentadoria após a migração do plano fundado ao plano BrTPREV. Afastada a aplicação das disposições mais benéficas do plano anterior. Teoria do Conglobamento.	
	(1ª Turma. Relator o Exmo. Juiz André Reverbel Fernandes – Convocado. Processo n. 0000800-02.2009.5.04.0026 RO. Publicação em 19-07-10).....	45
2.22.	Complementação de aposentadoria. BRTPREV. Migração para novo plano. Isonomia entre ativos e inativos. Coexistência de dois regulamentos da empresa. Súmula n. 51, II, do TST.	
	(2ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Tânia Maciel de Souza. Processo n. 0051800-93.2008.5.04.0020 RO. Publicação em 24-06-10).....	45
2.23.	Contrato de experiência. Invalidez. Prova convincente de prestação de trabalho subordinado antes do registro formal do contrato.	
	(2ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Vania Mattos. Processo n. 0024500-82.2008.5.04.0271 RO. Publicação em 01-07-10).....	45
2.24.	Contribuições previdenciárias. Fato gerador. Multa e juros de mora.	
	(3ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Ricardo Martins Costa - Convocado. Processo n. 0019800-34.2002.5.04.0381 AP. Publicação em 01-07-10).....	45
2.25.	Contribuições previdenciárias. Massa falida. Habilitação no Juízo Falimentar.	
	(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Cleusa Regina Halfen. Processo n. 0295000-13.2007.5.04.0341 AP . Publicação em 02-07-10).....	45
2.26.	Dano moral. Atraso no pagamento de salários. Indenização devida.	
	(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Processo n. 0003600-42.2009.5.04.0013 RO. Publicação em 26-07-10).....	45
2.27.	Dano moral. Conversão de despedida por justa causa em despedida imotivada. Ausência de prova de dano. Direito potestativo de empregador.	
	(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Emílio Papaléo Zin. Processo n. 0069300-59.2009.5.04.0014 RO. Publicação em 28-07-10).....	46
2.28.	Dano moral. Doença degenerativa. Síndrome de Parkinson. Ausência de nexo causal.	
	(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira. Processo n. 0001200-23.2007.5.04.0305 RO. Publicação em 15-07-10).....	46

2.29. Dano moral. Exclusão de plano de saúde.	
(7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Zoratto Sanvicente. Processo n. 0162900-65.2009.5.04.0231 RO. Publicação em 14-07-10).....	46
2.30. Dano moral. Suspensão. Ato do empregador que, embora tenha causado certo aborrecimento à empregada, não teve maiores repercussões no ambiente de trabalho ou fora dele. Indenização indevida.	
(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo n. 0031400-25.2009.5.04.0731 RO. Publicação em 26-07-10).....	46
2.31. Danos morais e materiais. Doença ocupacional. Concausa. Moléstia degenerativa. Agravamento pelas atividades laborais.	
(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Processo n. 0054900-26.2008.5.04.0030 RO. Publicação em 16-07-10).....	46
2.32. Danos morais. Falta grave de improbidade não comprovada. Despedida que se consumou imotivadamente e com exposição do trabalhador a situação vexatória e constrangedora.	
(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles. Processo n. 0071000-67.2009.5.04.0015 RO. Publicação em 23-07-10).....	46
2.33. Danos moral e material. Doença ocupacional. Perda auditiva. Ruído excessivo. Prestação de serviços em local com ruído excessivo, sem o fornecimento de protetor auricular durante boa parte do contrato de trabalho e sem realização de audiometrias periódicas. Negligência da empregadora no cumprimento de normas de proteção.	
(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Processo n. 0068300-78.2006.5.04.0030 RO. Publicação em 23-07-10).....	46
2.34. Desvio de função. Autarquia municipal. Diferenças salariais devidas enquanto perdurar a situação fática. Inviabilidade de equiparação salarial. Necessidade de concurso público.	
(2ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Vania Mattos. Processo n. 00494-2008-281-04-00-7 RO. Publicação em 24-06-10).....	47
2.35. Devolução de descontos. Extravio de mercadoria. Ausência de comprovação de que o empregado tenha contribuído para o desaparecimento do produto.	
(1ª Turma. Relator o Exmo. Juiz André Reverbel Fernandes - Convocado. Processo n. 0008900-76.2009.5.04.0015 RO. Publicação em 19-07-10).....	47
2.36. Estabilidade provisória. Gestante. Despedida sem justa causa. Impossibilidade de reintegração por encerramento das atividades da empresa. Devidos os salários e vantagens do período.	
(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Processo n. 0104300-69.2008.5.04.0301 RO. Publicação em 16-07-10).....	47
2.37. Estabilidade provisória. Membro da CIPA. Extinção de filial. Devidos os salários e vantagens relativos ao período de garantia de emprego.	
(5ª Turma. Relator o Exmo. Juiz João Batista de Matos Danda – Convocado. Processo n. 0033200-72.2009.5.04.0122 RO. Publicação em 23-07-10).....	47

2.38. Faltas ao serviço. Servidor público municipal. Acompanhamento de filho menor a consultas médicas. Art. 473 da CLT. Ilegalidade da restrição ao abono de faltas.	
(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira. Processo n. 0024700-25.2009.5.04.0281 RO. Publicação em 15-07-10).....	47
2.39. Honorários de assistência judiciária. Expedição de alvará em nome dos advogados constituídos nos autos, sempre que houver credencial sindical outorgando poderes específicos para tal fim.	
(8ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho. Processo n. 0042000-03.2001.5.04.0015 AP. Publicação em 15-07-10).....	48
2.40. Honorários periciais. Encargo da União. Empregador absolvido da condenação. Empregado ao abrigo da Justiça Gratuita. Resolução n. 66/2010 do CSJT.	
(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Emílio Papaléo Zin. Processo n. 0116300-97.1996.5.04.0018 AP . Publicação em 28-07-10).....	48
2.41. Horas extras devidas. Cargo de confiança. Assessor. Gratificação percebida que é inferior a 40% do valor do salário do cargo efetivo. Art. 62, II, parágrafo único, da CLT.	
(9ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Carmen Gonzalez. Processo n. 0045500-06.2008.5.04.0024 RO. Publicação em 26-07-10).....	48
2.42. Horas extras. Base de cálculo. Inclusão do adicional por tempo de serviço. Súmula n. 264 do TST.	
(9ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Lucia Ehrenbrink - Convocada. Processo n. 0006000-29.2000.5.04.0018 AP. Publicação em 01-07-10).....	48
2.43. Horas extras. Jornada de trabalho. Vigilante.	
(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Ghisleni Filho. Processo n. 0073000-05.2009.5.04.0641 RO. Publicação em 23-07-10).....	48
2.44. Horas extras. Trabalho externo. Ausência de provas de controle da jornada. Adicional indevido.	
(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Renck. Processo n. 0003900-34.2006.5.04.0522 RO. Publicação em 23-07-10).....	48
2.45. Imunidade de jurisdição. UNESCO. Privilégio de imunidade absoluta. Previsão em acordos e tratados internacionais em que o Brasil é signatário.	
(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Ricardo Tavares Gehling. Processo n. 0008100-73.2008.5.04.0018 RO Publicação em 26-07-10).....	48
2.46. Intervalos intrajornada. Fruição parcial. Tempo faltante. Hora extra. Art. 71 da CLT.	
(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Pedro Silvestrin. Processo n. 0006100-73.2008.5.04.0027 RO. Publicação em 28-06-10).....	49
2.47. Juros de mora. Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT. Aplicabilidade. Lei n. 1.960/09.	
(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Cleusa Regina Halfen. Processo n. 00241-1994-025-04-00-2 AP. Publicação em 02-07-10).....	49

2.48. Justa causa. Imputação de crime de furto qualificado. Punição excessiva e desproporcional. Distribuição e troca de camisetas entre jogadores, roupeiros e torcedores, caracterizado como prática comum nos clubes de futebol. Ausência de regramento editado pelo empregador definindo quem pode, ou não, ter acesso aos artigos esportivos usados. Ausência de aplicação prévia de advertência e de suspensão.	
(6ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria Madadela Telesca – Convocada. Processo n. 0119600-32.2008.5.04.0023 RO. Publicação em 15-07-10).....	49
2.49. Justa causa. Incontinência de conduta e mau procedimento. Reclamante que foi surpreendida dormindo durante o serviço de plantão.	
(6ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria Madadela Telesca - Convocada. Processo n. 0008400-07.2009.5.04.0016 RO. Publicação em 15-07-10).....	49
2.50. Mandado de segurança. Antecipação dos efeitos da tutela. Reintegração ao emprego. Presunção de despedida fundada em perseguição pelo empregador.	
(1ª SDI. Redator designado o Exmo. Desembargador Milton Varela Dutra. Processo n. 0003421-16.2010.5.04.0000 MS. Publicação em 23-07-10).....	50
2.51. Portuário. Adicional de risco. Não incidência sobre o adicional de horas extras e adicional noturno. Incidência sobre o salário-hora ordinário diurno. Lei n. 4.860/65.	
(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Ricardo Carvalho Fraga. Processo n. 0057700-08.2009.5.04.0122 RO. Publicação em 23-07-10).....	50
2.52. Processo administrativo disciplinar. Suspensão preventiva. Servidor público celetista. Devida remuneração do cargo em comissão durante o período de suspensão se aplicada simples advertência ao final do PAD.	
(9ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Lucia Ehrenbrink - Convocada. Processo n. 0002700-50.2009.5.04.0016 RO. Publicação em 16-07-10).....	50
2.53. Professor. Horas extras destinadas a preparação de aulas. Remuneração das atividades extraclasse concedida aos professores da rede pública que pode ser estendida aos professores da rede privada.	
(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Ricardo Carvalho Fraga. Processo n. 0150300-96.2009.5.04.0203 RO. Publicação em 23-07-10).....	50
2.54. Professor. Redução da carga horária. Não comprovação de que a alteração tenha decorrido por alteração curricular ou por supressão de turmas. Devidas diferenças salariais. Art. 468 da CLT.	
(7ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Marcelo Gonçalves de Oliveira - Convocado. Processo n. 0174800-72.2008.5.04.0201 RO. Publicação em 22-07-10).....	50
2.55. Protesto interruptivo da prescrição. Ajuizamento pelo sindicato da categoria profissional. Possibilidade, independentemente da matéria.	
(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Milton Varela Dutra. Processo n. 0009500-26.2008.5.04.0341 RO. Publicação em 23-07-10).....	50
2.56. Relação de emprego. Configuração. Serviços de carga e descarga.	
(8ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Wilson Carvalho Dias - Convocado. Processo n. 0053600-77.2009.5.04.0811 RO. Publicação em 26-07-10).....	51

2.57. Relação de emprego. Músico. Trabalho em restaurante. Configuração. (8ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Wilson Carvalho Dias – Convocado. Processo n. 0163300-64.2009.5.04.0333 RO. Publicação em 26-07-10).....	51
2.58. Relação de emprego. Não configuração. Acompanhante em consultas médicas esporádicas. Eventualidade. Art. 1º, Lei n. 5.859/72. (7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Flávia Lorena Pacheco. Processo n. 0195200-80.2009.5.04.0231 RO. Publicação em 22-07-10).....	51
2.59. Responsabilidade subsidiária. Legitimidade passiva. Administração Pública. Responsabilidade objetiva do tomador dos serviços, independentemente de culpa <i>in eligendo</i> ou <i>in vigilando</i>. (3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Ghisleni Filho. Processo n. 0010700-21.2009.5.04.0701 RO Publicação em 01-07-10).....	51

[▲ volta ao sumário](#)

3. Sentença

Vínculo de emprego. Terceirização ilícita. Atividade-fim da instituição bancária. Grupo econômico. Responsabilidade solidária dos empregadores. (Exma. Juíza Flávia Cristina Padilha Vilande. Processo n. 0095900-73.2007.5.04.0019. 19ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Publicação em 19-07-2010).....	52
---	----

[▲ volta ao sumário](#)

4. Artigo

Sistema de Relações Industriais: Nível Local de Trabalho Leandro Krebs Gonçalves.....	56
--	----

[▲ volta ao sumário](#)

5. Notícias

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

5.1.1. Dentista que atua no serviço público municipal de Divinópolis (MG) reclama direito a aposentadoria especial Veiculada em 16-07-10.....	66
5.1.2. STF torna obrigatório envio eletrônico de mais oito tipos de processos Veiculada em 21-07-10.....	67

5.1.3. <i>Habeas Corpus</i> poderá ser impetrado em papel	
Veiculada em 21-07-10.....	68
5.1.4. Sindicato pede reconhecimento da competência da JT para julgar ação sobre greve	
Veiculada em 23-07-10.....	68
5.1.5. Arquivada ação contra ato que garantiu direito de greve a médicos peritos do INSS	
Veiculada em 26-07-10.....	69

5.2. Superior Tribunal de Justiça – STJ (www.stj.jus.br)

5.2.1. Terceira Turma condena formalismo excessivo na interpretação de lei processual	
Veiculada em 20-07-10.....	70
5.2.2. Negada liminar a faculdade que não quer implantar ponto eletrônico	
Veiculada em 21-07-10.....	71
5.2.3. Ações de execuções trabalhistas de ex-funcionários da Sata permanecem na Justiça comum	
Veiculada em 22-07-10.....	72
5.2.4. Prazo para contestar regras de concurso é de 120 dias da data da publicação do edital	
Veiculada em 27-07-10.....	72
5.2.5. STJ determina retorno de processo para TJRS julgar caso sobre concurso público	
Veiculada em 27-07-10.....	73

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

5.3.1. Limpeza em sanitários de aeroporto gera adicional de insalubridade (AIRR-34640-98.2007.5.04.0017)	
Veiculada em 15-07-10.....	74
5.3.2. Ação individual deve ser extinta se já houver outra igual apresentada pelo sindicato (E-RR-3900-67.2008.5.22.0003)	
Veiculada em 15-07-10.....	74
5.3.3. SDI-1 mantém posicionamento quanto ao uso de tacógrafo e computador de bordo (RR-694820-79.2000.5.03.0043)	
Veiculada em 16-07-10.....	75
5.3.4. Quebra de sigilo bancário dá direito à indenização por danos morais a trabalhador (RR-209100-67.2003.5.07.0002)	
Veiculada em 16-07-10.....	75

5.3.5. SDI-2 decide marco de prazo decadencial para propor ação rescisória em caso de desistência de recurso (RO-AR-500-74.2009.5.20.0000)	
Veiculada em 19-07-10.....	76
5.3.6. SDI-1: soldador de indústria de cana de açúcar não é empregado rural	
Veiculada em 19-07-10.....	77
5.3.7. Liminares suspendem instalação de portas giratórias e segurança armada nos Correios (CauInom-40681-41.2010.5.00.0000-ECT) (CauInom-40721-23.2010.5.00.0000 - Bradesco)	
Veiculada em 20-07-10.....	77
5.3.8. Advogada consegue liminar para não depor como testemunha (HC-38921-57.2010.5.00.0000)	
Veiculada em 20-07-10.....	79
5.3.9. Quinta Turma: Volkswagen terá que pagar horas in itinere (RR-272100-54.2003.5.02.0463)	
Veiculada em 21-07-10.....	79
5.3.10. Quinta Turma decide regra de correção monetária em débito trabalhista (RR-133200-14.2005.5.02.0078)	
Veiculada em 21-07-10.....	79
5.3.11. Servidor de Alagoas poderá ser removido da capital para interior do Estado (SLAT-38044-20.2010.5.00.0000)	
Veiculada em 21-07-10.....	80
5.3.12. Jornada de seis horas é negada a engenheiros e arquitetos da CEF (RR-61900-85.2008.5.14.0002)	
Veiculada em 22-07-10.....	81
5.3.13. Trabalho em prédio com produtos inflamáveis armazenados gera direito a adicional de periculosidade (ED-RR-231900-40.2002.5.02.0010)	
Veiculada em 22-07-10.....	81
5.3.14. SDI-1 diz que CEF pode pagar salários diferenciados conforme localidade (E-ED-RR-72300-16.2007.5.13.0005)	
Veiculada em 23-07-10.....	82
5.3.15. Advogado perde o prazo em ação trabalhista e cliente busca indenização pelo prejuízo (AIRR-102140-63.2005.5.12.0007)	
Veiculada em 23-07-10.....	82
5.3.16. CUT é condenada a pagar férias em dobro a trabalhadora (RR-74200-50.2005.5.10.0017)	
Veiculada em 26-07-10.....	83
5.3.17. Sétima Turma garante estabilidade a trabalhador em período eleitoral (RR-124140-83.2004.5.04.0017)	
Veiculada em 26-07-10.....	84
5.3.18. Aposentadoria não pode ser penhorada para pagamento de dívida trabalhista (RO-47600-42.2009.5.05.0000)	
Veiculada em 27-07-10.....	84

5.3.19. Quinta Turma afasta responsabilidade subsidiária da Variglog quanto a débitos trabalhistas da Varig (RR-95900-64.2006.5.04.0001)	
Veiculada em 27-07-10.....	84
5.3.20. SDI-2 rejeita recurso por falta da devida identificação do advogado (ROAG-33500-92.2006.5.12.0000)	
Veiculada em 28-07-10.....	86
5.3.21. Atraso na homologação da rescisão pelo sindicato não viabiliza pagamento de multa (RR-103700-21.2006.5.02.0383)	
Veiculada em 28-07-10.....	86
5.3.22. Recurso de revista supre ausência de intimação pessoal ao Ministério Público do Trabalho (RR-603347-65.1999.5.02.0044-Fase Atual: E-ED)	
Veiculada em 29-07-10.....	87
5.3.23. Com vacância do cargo, não há direito a diferenças salariais por substituição (E-RR-162500-57.2007.5.02.0011)	
Veiculada em 29-07-10.....	87

[▲ volta ao sumário](#)

6. Indicações de Leitura

6.1. Revista LTR. Ano 74. N. 06. Junho de 2010.

6.1.1. Efetividade da Justiça nas Relações Individuais e Coletivas do Trabalho.	
Mauricio Godinho Delgado.....	89
6.1.2. Considerações sobre a homogeneidade como pressuposto para a tutela coletiva de direitos individuais	
Estêvão Mallet.....	89
6.1.3. O princípio protetivo no Direito do Trabalho – ainda necessário, nos dias que correm, como fora outrora?	
Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani.....	89
6.1.4. Novas reflexões sobre mandados de segurança na Justiça do Trabalho.	
Carlos Eduardo Oliveira Dias.....	89
6.1.5. Competência da Justiça do Trabalho para as ações que envolvem as penalidades administrativas.	
José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva.....	89
6.1.6. O poder normativo da Justiça do Trabalho: considerações após a Emenda Constitucional n.45/04.	
Rubens Fernando Clamer dos Santos Júnior.....	89
6.1.7. Competência da Justiça do Trabalho para execução da contribuição previdenciária incidente sobre os salários do período de trabalho declarado em sentença.	
Richard Wilson Jamberg.....	89

6.1.8. Limites de incidência das regras atinentes ao impedimento e à suspeição do magistrado no julgamento de recursos extraordinários com repercussão geral reconhecida.	
Alexandre Simões Lindoso.....	90
6.1.9. Razões finais orais e encerramento da instrução no Direito Processual do Trabalho	
Vitor Salino de Moura Eça.....	90
6.1.10. Natureza jurídica das parcelas recebidas a título de propriedade intelectual por empregados que desenvolvem softwares.	
Francisco Luciano Minharro.....	90

6.2. Revista Direitos Fundamentais e Justiça. Ano 4. Nº 11. Abr./Jun.2010

6.2.1. Perfil constitucional da dignidade da pessoa humana: um esboço traçado a partir da variedade de concepções.	
José de Melo Alexandrino.....	90
6.2.2. A Carta dos Direitos Fundamentais da União Européia.	
Francisco Balaguer Callejón.....	90
6.2.3. <i>Los derechos de igualdad em el constitucionalismo contemporaneo.</i>	
Miguel Carbonell.....	90
6.2.4. O direito à proteção dos dados pessoais: uma leitura do sistema europeu e a necessária tutela dos dados sensíveis como paradigma para um sistema jurídico brasileiro.	
Regina Linden Ruaro. Daniel Piñeiro Rodríguez.....	90
6.2.5. Ações coletivas e justiciabilidade dos Direitos Fundamentais Sociais.	
José Maria Rosa Tesheiner.....	90

6.3. Disponíveis na internet

6.3.1. Conciliar é legal?	
Cristiane Rodrigues Iwakura.....	91
6.3.2. A proteção ao meio ambiente do trabalho como forma de prevenção e reparação do patrimônio público.	
Rômulo de Castro Souza Lima.....	91

[▲ volta ao sumário](#)

7. Dica de Linguagem Jurídico-Forense

Prof. Adalberto J. Kaspary

<i>Até a(s) – Até à(s) – Até o(s) – Até ao(s) (I)</i>	92
---	----

[▲ volta ao sumário](#)

1. Acórdãos

1.1. Acúmulo de funções. Princípio isonômico e da não discriminação salarial. Diferenças salariais devidas. Artigos 5º, 460 e 461 da CLT e incisos XXX a XXXII do artigo 7º da CF/88.

(10ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Denise Pacheco. Processo n. 0053200-87.2009.5.04.0221 RO. Publicação em 21-05-10)

EMENTA: **Diferenças salariais. Acúmulo de funções. Princípio isonômico e da não discriminação salarial.** Hipótese em que o pedido não se refere, propriamente, a “acúmulo de funções”, mas traduz pleito de correção salarial, via judicial, com o pagamento do acréscimo postulado, compreendido entre a diferença da função registrada e aquela efetivamente exercida. O direito pleiteado tem fundamento no princípio isonômico e da não discriminação salarial, consagrado nos artigos 5º, 460 e 461 da Consolidação das Leis do Trabalho e nos incisos XXX a XXXII do artigo 7º da Constituição Federal.

[...]

ISTO POSTO:

4. **Diferenças salariais. “Acúmulo de funções”.** A reclamada opõe-se à condenação ao pagamento de diferenças salariais entre o salário pago aos promotores de venda (R\$ 700,00) e o recebido pelo reclamante no primeiro contrato de trabalho havido entre as partes. Afirma que não ocorreu novação contratual objetiva, caracterizada por acúmulo de funções, pois o empregado, desde o início do período trabalhado, sempre exerceu as mesmas atividades, compatíveis com sua condição pessoal, conforme preceitua o artigo 456 da CLT.

Sem razão.

A petição inicial diz que o reclamante laborou para a reclamada de 09.08.2007 a 05.10.2007 e de 10.11.2008 a 07.02.2009, com a anotação da função de balconista em ambos os contratos de trabalho. Todavia, alega que no *primeiro período contratual* exerceu a função de promotor de vendas, ao contrário do segundo, em que trabalhou, efetivamente, como balconista. Pleiteia, no item 4 do petitório, a condenação da reclamada ao pagamento de um *plus* salarial referente ao primeiro período contratual, tendo em vista que o salário mensal de balconista, na época, era de R\$ 380,00, ao passo que o promotor de vendas tem um salário mensal de R\$ 700,00.

A reclamada, em sua resposta, contesta o pedido afirmando que desde o início da prestação laboral o reclamante sempre exerceu as mesmas funções, como balconista, encontrando-se à disposição do empregador para o exercício de atividades compatíveis com a função contratado, exercidas, inclusive, dentro da mesma jornada de trabalho.

Como bem indicado pela julgadora de origem, pelo princípio processual do dever de impugnação específica atribuído ao réu, previsto no artigo 302 do CPC, presumem-se verdadeiras as alegações da petição inicial não impugnadas pela defesa. Nesse sentido, vê-se que a reclamada não impugnou a diferença entre os salários de balconista e de promotor de vendas, limitando-se à negativa de novação contratual objetiva.

Além disso, a prova testemunhal produzida demonstra, de maneira cabal e robusta, o exercício da função de promotor de vendas pelo reclamante no decorrer do primeiro contrato de trabalho, como se vê:

– primeira testemunha do reclamante: “na primeira vez em que trabalhou o reclamante era promotor de vendas e na segunda era balconista” (fl. 212);

- segunda testemunha do reclamante: "o reclamante trabalhava como promotor de vendas na primeira vez em que trabalhou para a reclamada e na segunda trabalhava como balconista e promotor" (fl. 213);
- testemunha da reclamada: "no primeiro contato o reclamante trabalhava como promotor de vendas e no segundo entrou como balconista, sem trabalhar como promotor nesta ocasião" (fl. 213).

Diversamente do que constou na identificação da matéria na fundamentação da sentença e das razões recursais, o pedido em tela não se refere, propriamente, a "acúmulo de funções", mas a pedido de correção salarial, via judicial, com o pagamento do acréscimo postulado e reflexos salariais, compreendido entre a diferença do salário de balconista e o de promotor de vendas. O direito pleiteado tem fundamento no princípio da isonomia e da não discriminação salarial, consagrado nos artigos 5º, 460 e 461 da Consolidação das Leis do Trabalho e nos incisos XXX a XXXII do artigo 7º da Constituição Federal.

Portanto, sendo devidas as diferenças corretamente reconhecidas pelo juízo de origem, nada a reparar na sentença recorrida.

Nego provimento.

[...]

1.2. Coisa julgada. Transação extrajudicial homologada por sentença. Quitação de contrato de representação comercial.

(7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Flávia Lorena Pacheco. Processo n. 0000061-28.2010.5.04.0403 RO Publicação em 02-07-10)

EMENTA: TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL HOMOLOGADA POR SENTENÇA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO. A transação e quitação extrajudicial com homologação por sentença do contrato de representação comercial que o autor mantinha com a reclamada produziu seus efeitos, inviabilizando nova discussão quanto à natureza da relação jurídica, não podendo o autor, enquanto existente o acordo homologado, pleitear em outro processo o reconhecimento de vínculo de emprego e os direitos daí decorrentes, no mesmo período contratual. Recurso do reclamante não provido.

[...]

ISTO POSTO:

COISA JULGADA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL HOMOLOGADA POR SENTENÇA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO.

[...]

Analisa-se

O reclamante ajuizou a presente ação em 15/01/2010, alegando ter laborado para a reclamada como vendedor externo no período de 28/08/2006 a 28/09/2009. Refere que o contrato de emprego não foi formalizado pois a reclamada pretendeu fraudar essa condição a partir de simulação, fazendo-o assinar procuração a advogada de confiança da reclamada e firmar acordo para condicionar o recebimento das comissões e valores pendentes. Diz que se trata de minuta, da qual obteve cópia, com pedido e homologação de acordo judicial, incomum na prática e feito para dissimular a intenção da reclamada, requerendo a declaração de invalidade dos atos ao fundamento de que viciados e nulos "observando-se a independência e principalmente a competência exclusiva desta Justiça para declaração de vínculo laboral vinculado". Requereu o reconhecimento do vínculo de emprego com a reclamada no período mencionado, com a anotação da CTPS, a declaração de

nulidade do termo de acordo e procuração outorgada, bem como o pagamento de diversas verbas trabalhistas.

A reclamada, na contestação, fls. 201/244 arguiu a ocorrência da coisa julgada em razão do referido termo de transação celebrado com o autor (fls. 253/257), o qual foi firmado em 21/09/2009 e homologado por sentença em 16/11/2009, com trânsito em julgado em 14/12/2009 (fl. 262).

O referido termo de acordo estabelece que o autor prestou serviços à reclamada na condição de representante comercial autônomo no período de 28/08/2006 a 21/09/2009, constando que "as partes reconhecem que a intenção para a formação do contrato teve natureza mercantil e que a relação se deu com essa forma jurídica e de fato, reconhecendo expressamente o representante que teve autonomia e independência, dando cumprimento aos ditames da Lei acima citada, reconhecendo, ainda, que todas as obrigações relacionadas com a representação comercial mantida entre as partes foram integralmente cumpridas pela REVAL. (...) com o pagamento ora havido e conferido, as partes outorgam-se, reciprocamente, a mais ampla, geral, irrevogável e irretratável quitação de todos os direitos e obrigações, assumidas no contrato ora rescindido, bem como todo e qualquer aditamento a ele relacionado, quer escrito ou verbal, inclusive quanto a valores pagãos pela REVAL ao REPRESENTANTE, a qualquer título, resultando extintas as referidas obrigações e toda e qualquer relação jurídica ou evento de qualquer natureza decorrente dos atos e negócios jurídicos resultantes da relação mercantil ocorrida entre as partes, para nada terem a reclamar a qualquer título ou pretexto, com renúncia expressa a eventuais direitos e ações porventura existentes e decorrentes do contrato de representação comercial ora rescindido e quitado, na forma da Lei 4.886 de 09 de dezembro de 1965, com alteração da Lei nº 8.420 de 08 de maio de 1992." Consoante documentos acima analisados, as partes efetuaram transação e quitação extrajudicial com homologação por sentença (fl. 262) do contrato de representação comercial que o autor manteve com a reclamada, sendo incontroverso o recebimento pelo autor da quantia constante no termo de transação (R\$ 15.734,99). No mencionado termo, o reclamante se qualifica como representante comercial, sendo que o período de tal representação é o mesmo discutido na presente ação, havendo variação de poucos dias quanto ao termo final.

Registre-se os termos do art. 449 do CPC, "o termo de conciliação, assinado pelas partes e homologado pelo Juiz, terá valor de sentença.". No mesmo sentido o art. 831, parágrafo único da CLT, que tem aplicação no caso concreto.

Nesses termos, tem-se que a decisão que homologa o acordo extrajudicial tem força de sentença. Assim, havendo pronunciamento judicial acerca da natureza jurídica do vínculo que uniu o autor à reclamada no período compreendido entre agosto de 2006 e setembro de 2009 como sendo de representação comercial é vedada a análise de pretensão no sentido de que a prestação de trabalho se deu a título diverso no mesmo período.

Nestes termos, o acordo homologado judicialmente, o qual envolve, inequivocamente, a mesma relação laboral que o reclamante ora pretende ver reconhecida como relação de emprego, constitui decisão definitiva e, portanto, representa óbice à análise da pretensão ora colocada em análise, ante a incompatibilidade existente e ao fato de já haver pronunciamento do Judiciário sobre tal matéria.

Embora não se cogite de coisa julgada com relação à pretensão específica de reconhecimento de vínculo de emprego no período compreendido entre agosto de 2006 e setembro de 2009, tal análise é obstada no caso concreto, tendo em vista a incompatibilidade com o provimento judicial antes mencionado. Assim, enquanto existente provimento judicial no sentido de que as partes mantiveram relação de cunho mercantil, não há como discutir a configuração de natureza jurídica diversa do vínculo que os uniu no período abrangido pela referida decisão homologatória.

Assinale-se que as alegações contidas na inicial no sentido de que o reclamante foi obrigado a assinar o termo de transação e procuração a advogada de confiança da reclamada, não surtem efeito nesta ação. Tais alegações deveriam ser dirigidas ao juízo que homologou o acordo em uma eventual tentativa de dissolvê-lo ou anulá-lo. Eventual irregularidade ou vício do acordo, ou mesmo relativo à competência para a sua homologação, não é passível de discussão no presente feito, só podendo ser questionadas mediante remédio processual adequado.

Desta sorte, em face do acordo homologado judicialmente no qual estabelecido que o reclamante manteve contrato de representação comercial com a reclamada, inviável o exame da pretensão reconhecimento de vínculo de emprego e os direitos daí decorrentes, envolvendo o mesmo período contratual.

Com fundamento nas disposições legais insertas no parágrafo único, do art. 831 da CLT e art. 449 do CPC, afigura-se inviável a análise da pretensão, o que enseja juízo de improcedência da ação. Todavia, embora o Juízo a quo tenha extinto o processo sem julgamento do mérito, nos moldes do art. 267, V, §3º do CPC, entendendo operada a coisa julgada, tendo em vista que não há alteração no resultado da decisão, mas apenas quanto ao fundamento, confirma-se a sentença.

Nega-se provimento ao recurso.

1.3. Competência. Conflito de leis no espaço. Relação trabalhista incontroversamente regida pela legislação brasileira. Inteligência dos arts. 12 da LIC e 651, caput, parágrafos 2º e 3º da CLT.

(5ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Berenice Messias Corrêa. Processo n. 0000900-94.2009.5.04.0821 RO. Publicação em 23-07-10)

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELOS RECLAMADOS. APLICAÇÃO DA LEI DO PAÍS DA PRESTAÇÃO LABORAL. Evidenciada a unicidade contratual em relação trabalhista incontroversamente regida pela legislação brasileira, por quase dois anos, a contar da admissão, a legislação aplicável é a brasileira, a teor do disposto nos arts. 12 da Lei de Introdução ao Código Civil e 651, "caput", parágrafos 2º e 3º, da CLT. Recurso desprovido.

ISTO POSTO:

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELOS RECLAMADOS.

1. APLICAÇÃO DA LEI DO PAÍS DA PRESTAÇÃO LABORAL.

Alegam os reclamados que não ocorreu relação de trabalho no Brasil, sendo que o reclamante nunca prestou serviço em território brasileiro. Invocam a Súmula nº 207 do TST, bem como os princípios da territorialidade e da verdade real. Afirmam ser inaplicável a lei brasileira à hipótese dos autos. Citam jurisprudência. Aduzem que o art. 651, "caput", e § 3º, foi equivocadamente interpretado pelo julgador da origem. Asseveram que as provas produzidas nos autos sustentam as suas alegações. Propugnam pela reforma da sentença, no tópico, a fim de que seja reconhecida a aplicabilidade da lei estrangeira sobre a presente relação laboral, julgando-se improcedente a ação. Sem razão.

Pela análise das provas produzidas nos autos depreende-se que o reclamante laborou sempre no mesmo local (propriedade rural localizada em território argentino), na mesma função (emprego rural), para os mesmos empregadores (fls. 16 e 215/220, conforme art. 2º, § 2º, da CLT), e sem solução de continuidade, no período de 10.10.02 até 10.10.08, ocasião em que foi despedido sem justa causa. Tal situação, de pronto, afasta qualquer alegação no sentido da existência de dois contratos distintos de trabalho, evidenciando-se unicidade contratual a ser reconhecida na presente situação, não merecendo qualquer reforma a sentença, no particular. Frise-se que a prestação de serviço no estrangeiro nunca determinou a transferência de domicílio do autor, o qual sempre foi na cidade de Alegrete/RS, sendo que este foi contratado em território brasileiro, sob a égide da legislação trabalhista brasileira, por empregadores brasileiros, conforme assinatura na CTPS à fl. 16.

Ademais, pretensa demora na regularização da situação profissional do autor junto aos órgãos administrativos argentinos, o que teria ocorrido quase dois anos após a contratação, apenas reforça a situação reconhecida na sentença, qual seja, de que a legislação aplicável à hipótese dos autos é a brasileira, a teor do disposto nos arts. 12 da Lei de Introdução ao Código Civil e 651, "caput", parágrafos 2º e 3º, da CLT, já que, incontroversamente, repete-se, foi a legislação trabalhista

brasileira que regeu a contratação durante os primeiros 21 meses do período do contrato (fls. 16/17 e 119/152), devendo ser aplicada sobre todo o período contratual, em função da unicidade contratual, dos dispositivos legais anteriormente citados e diante da realidade fática referida, não incidindo sobre o contrato em análise o entendimento expresso na Súmula nº 207 do TST. Nega-se provimento.

[...]

1.4. Competência da Justiça do Trabalho. Vínculo de emprego. Município. Trabalho de coleta de lixo não configurado como meramente temporário e excepcional. Hipótese que não guarda relação com o entendimento recente do STF. Inteligência do art. 114, I, da CF/88.

(1ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador José Felipe Ledur. Processo n. 00362-2009-732-04-00-7 RO. Publicação em 09-06-10)

EMENTA: COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO. MUNICÍPIO. Pedido de reconhecimento de vínculo de emprego com município. Trabalho de coleta de lixo cujo interesse público não se afigura meramente temporário e excepcional. Hipótese que não guarda relação com o entendimento recente do STF, relativo a casos de contratação para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Competência da Justiça do Trabalho por força do art. 114, I, da Constituição Federal.

[...]

ISTO POSTO:

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A sentença declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar a presente ação e determinou a remessa dos autos à Justiça Comum Estadual de Rio Pardo. A julgadora considerou que, tratando-se de ação em que é postulado o reconhecimento de vínculo de emprego com o município, conforme entende o STF, caracteriza-se a priori o vínculo de natureza estatutário-administrativa.

O reclamante insurge-se. Sustenta que a competência é da Justiça do Trabalho, a quem cabe dirimir todas as controvérsias alusivas à relação de emprego, conforme art. 114, I, da Constituição Federal e OJ 205 da SDI-I do TST. Saliencia que o reclamante não se enquadra no regime estatutário. Refere que a atividade de gari é permanente, o que afasta o caráter transitório e excepcional da contratação. Entende que a contratação temporária viola o art. 37 da Constituição Federal. Destaca que a Lei 9.849/99 não inclui o trabalho de gari no rol das hipóteses de contratação por tempo determinado e de excepcional interesse público.

Examina-se.

O reclamante afirma que laborou junto ao Município de Rio Pardo, prestando serviços de recolhimento de lixo. Trata-se de atividade de importância vital e de caráter permanente, o que evidencia a inexistência da necessidade meramente temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX, da Constituição Federal). Inicialmente, foram celebrados contratos com o Município (fls. 68-7). Em um segundo momento, a contratação foi intermediada por cooperativa (fls. 122-8). Os contratos firmados sequer mencionam a ocorrência de necessidade temporária de excepcional interesse público. Também não consta dos autos lei municipal que regule a contratação temporária nesses moldes. Assim, o presente processo não guarda relação com as recentes decisões do STF, das quais é exemplo a Reclamação 6.087, proposta pelo Município de Camaquã/RS, sendo relatora a Min. Carmen Lúcia, publicada em 30-9-08, cujo trecho final é a seguir transcrito:

No caso vertente, os contratos administrativos de serviço temporário e os respectivos termos de prorrogação foram celebrados com fundamento nas Leis municipais 49/1990, 199/2001, 272/2002, 340/2002, 390/2002, 400/2003, 489/2003, 608/2004 e 774/2005, que estabelecem o regime jurídico dos servidores do Município de Camaquã/RS e autorizam a contratação por tempo determinado. De acordo com a orientação firmada por este Supremo Tribunal Federal nas decisões acima apontadas, dúvidas não remanescem que os contratos celebrados entre o Reclamante e a ora Interessada estão submetidos ao regime jurídico estatutário ou jurídico-administrativo, o que afasta a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a causa.

Como se observa, o presente caso retrata situação distinta, dado o caráter permanente do serviço prestado pelo reclamante e a inexistência de base legal para sustentar a contratação, na forma em que realizada. Nesse sentido foi o entendimento deste Tribunal, em caso análogo, envolvendo o mesmo Município:

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO COM ENTE PÚBLICO. No presente caso o autor postula reconhecimento de relação de emprego com o Município reclamado sustentando fraude na celebração de contrato de prestação de serviços (terceirização) com as Cooperativas reclamadas, hipótese que atrai a competência da Justiça do Trabalho a teor do art. 114, inciso I, da Constituição Federal. A hipótese retratada não se confunde com a matéria a qual, segundo o STF, é alheia à competência desta Justiça Especializada, ou seja, referente a natureza do vínculo existente com servidor submetido ao regime jurídico estatutário ou jurídico-administrativo. Recurso ordinário do reclamante provido. (RO 0043200-47.2009.5.04.0732; Relatora: Flávia Lorena Pacheco; Data: 03/03/2010)

Pelo exposto, diante da natureza trabalhista da matéria em litígio, a presente demanda se insere na competência que o art. 114, I, da Constituição Federal distribuiu para a Justiça do Trabalho.

Dá-se provimento ao recurso ordinário do reclamante para afastar a declaração de incompetência da Justiça do Trabalho, determinando-se o retorno dos autos à origem para julgamento dos pedidos.

[...]

1.5. Dano moral. Recrutamento de empregado distante do local da prestação de serviços com falsa promessa de bons salários e condições de labor. Fornecimento de transporte e residência não condizente com dignidade humana. Tratamento humilhante e constrangedor pela presença de vigilância armada. Indenização devida.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles. Processo n. 0048300-04.2008.5.04.0801 RO. Publicação em 26-07-10)

EMENTA: DANOS MORAIS. Recrutamento de empregado distante do local de prestação de serviços com falsa promessa de bons salários e condições de labor. Fornecimento de transporte, da residência até o local de prestação de serviços, não condizente com a dignidade da pessoa humana. Tratamento dispensado ao trabalhador que implicava constrangimento e humilhação pela presença de vigilância armada durante a jornada e, após esta, pela restrição à liberdade em face do desligamento da energia e exigência de silêncio nos alojamentos. Lesão na esfera moral configurada, autorizando a reparação mediante indenização.

[...]

ISTO POSTO:

1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

Em resumo, a reclamada reitera que as condições para a execução do trabalho na safra eram boas e em conformidade com as normais legais. Aduz, ainda, serem inverossímeis os fatos que embasaram a condenação, em especial porque de um grupo de 150 trabalhadores contratados, apenas 8 ajuizaram ações. Isto, no seu entender, evidencia que os empregados não estavam em situação análoga à de escravo, nem eram, como sugerido, humilhados e assediados indevidamente por seguranças armados. Por pertinente, esclarece que os pomares de maçã ficavam às margens de estrada (Lages-Florianópolis), sendo constantemente fiscalizada por órgãos públicos (DRT, MPT, Polícia Federal), bem como pelo próprio sindicato de trabalhadores rurais. Assim, pugna pela reforma da sentença ou, acaso mantida, seja a indenização arbitrada reduzida a valor mais razoável.

A leitura da sentença em cotejo com o acervo probatório mostra que o Julgador *a quo* procedeu à correta interpretação do contexto fático para concluir configurada lesão de natureza moral ao reclamante. De plano, refuta-se o argumento de que, na fundamentação da sentença, ficou implícito trabalho em condições semelhantes ou análogas às de escravo, e de que toda a versão narrada pelo autor tenha sido endossada. Ao contrário, como se constata na sentença às fls. 161-v e 162, foram expressamente rechaçadas as exaustivas jornadas, não-entrega de EPIs, más condições de alojamento, não-fornecimento de água potável, péssima qualidade da alimentação e carregamento de excessivo peso por longos trajetos até depósito. Segundo extraído na prova oral, o Julgador reputou não comprovados os fatos ou, então, implausíveis.

No que tange, porém, ao constrangimento ocasionado por guardas armados, a prova militou contra a tese da defesa. Como bem consignado em sentença, o interesse da empresa em manter a guarda armada era para monitorar os trabalhadores no ambiente laboral, diante do teor do depoimento do preposto e da testemunha à fl. 149. Sem dúvida, não parece crível que, durante a colheita, pessoal armado estivesse ocupado meramente com a vigilância da propriedade contra estranhos ao trabalho. É sintomático que referido pessoal, embora com porte de arma autorizado pela Polícia Federal (no dizer do preposto), ficasse misturado sem uniforme próprio com os demais trabalhadores. Fosse mesmo para a defesa da propriedade contra terceiros, isto é, não empregados, bastaria que se posicionassem em pontos determinados e estratégicos no estabelecimento. Daí por que o fato de a testemunha Alceu (fl. 155) dizer que nunca presenciou violência contra os empregados por parte da guarda não descaracteriza o intento de constrangimento exercido.

Grave, sem dúvida, o procedimento da empresa de desligar a energia elétrica a partir das 22h e exigir silêncio nos alojamentos, como confirmado pelo preposto da recorrente no depoimento da fl. 149. Manifesto que tal atitude constitui restrição ilegítima na liberdade dos trabalhadores. A despeito de estarem dentro da propriedade da empresa, após o expediente, os empregados podem usufruir de seu tempo como bem lhes aprouver. Portanto, tem-se que o tratamento mostrou-se ofensivo e humilhante, máxime quando dispensado a trabalhadores adultos.

Por derradeiro, inegável que o processo de arregimentação de trabalhadores revelou-se, como consignado em sentença, *"não condizente com a dignidade das pessoas"*. De se atentar também que o recrutamento era feito mediante anúncio em jornal e rádio, com *"promessa de emprego e de boas condições de trabalho e de salário, o que posteriormente não se confirma"* (fl. 162). Por coerente e plausível, não há dúvida de ser fidedigno o relato passado pela testemunha Eduardo (fl. 149-v), que viajou de Uruguaiana/RS para Bom Retiro/SC – sede da empresa – em transporte fornecido pela recorrente. No percurso, porém, sequer foram fornecidas refeições e, ainda, alguns precisaram fazer a viagem de pé. A situação presumível dos trabalhadores é de que, de fato, eles não teriam como custear o deslocamento nem a alimentação, porquanto desempregados.

Nessas circunstâncias, pois, ratifica-se a conclusão da sentença de que o autor, pelo tratamento que teve durante o contrato de trabalho, sofreu danos morais ensejadores de reparação pecuniária. Mantém-se o valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) arbitrado à indenização, que se

considera módico diante do contexto fático. Em sintonia com a Súmula nº 50 deste Regional, correto o critério de atualização do débito.

Nega-se provimento ao recurso.

[...]

1.6. Indenização a título de reembolso. Ressarcimento de despesas com maquiagem e uniforme não fornecidos pelo empregador. Pagamento devido.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Cleusa Regina Halfen. Processo n. 00893-2004-004-04-00-9 RO. Publicação em 02-07-10)

EMENTA: RESSARCIMENTO DE DESPESAS COM MAQUIAGEM E UNIFORME. A obrigatoriedade do uso de produtos, peças do vestuário e calçados não fornecidos pelo empregador enseja o deferimento de indenização a título de reembolso, sob pena de transferir à empregada ônus que cabe ao empregador.

[...]

ISTO POSTO:

RECURSOS DAS PARTES. Exame conjunto da matéria comum

RESSARCIMENTO DE DESPESAS COM MAQUIAGEM E UNIFORME

O Julgador de origem, considerando estar demonstrado que, em determinado momento do contrato, eram exigidas meias-calças, que não eram fornecidas gratuitamente à empregada, além dos sapatos pretos, a condena ao pagamento de uma indenização no valor de R\$ 16,00, por mês, pela aquisição de meias-calças até o final de 2001 e de R\$ 200,00, por ano, pela aquisição de sapatos. De outra parte, com base na prova coligida, verifica que a reclamada entregou à reclamante "kits" individuais de maquiagem durante o período contratual não abrangido pela prescrição, motivo por que indefere o pleito da indenização correspondente.

A reclamada não se conforma com a decisão que a condena ao pagamento de indenização pelo uso de sapatos e meias ao longo da contratação, ao argumento de que a autora não demonstra os gastos com esses acessórios. Sustenta que a solicitação de uso de sapato preto não configura a exigência de uniforme. Assevera, também, que a aquisição de meias de nylon pela empregada a preço de custo, configura vantagem em relação às outras mulheres. Sucessivamente, requer a redução do valor da indenização imposta, por considerá-la excessiva.

A reclamante, por seu turno, rebela-se contra a sentença, que indefere o pleito de pagamento de indenização por gastos com maquiagem. Advoga que parte dos itens exigidos pela reclamada não eram por ela fornecidos.

Relativamente ao fornecimento utilização de uniforme pelos empregados, prevêm as normas coletivas aplicáveis à categoria (cláusula 48, por exemplo), que:

*As empresas que exigirem o uso de uniforme ficam obrigadas a fornecê-los para seus empregados, em número de 2 (dois) por ano, sem qualquer ônus, a título de empréstimo, para uso exclusivo em serviço, ficando estabelecido que os mesmos serão devolvidos às empresas qualquer que seja seu estado de conservação.
Parágrafo Primeiro – Quando a empresa exigir, também o uso de determinados tipos de acessórios, tais como sapatos, meias, maquiagem, etc., deverá fornecê-los sem ônus ao empregado (fl. 52).*

No caso dos autos, a prova produzida evidencia a obrigatoriedade do uso de maquiagem, sapatos pretos e meia-calça pelas empregadas da reclamada. Nesse sentido, a testemunha M. S. F. dos S., convidada pela reclamante, declara:

(...) que não é permitido o uso de uniforme fora da empresa; (...) que as colegas mulheres tinham que vir mais cedo para se maquiar, no local; que algumas pessoas se maquiavam em casa; que a reclamante se maquiava na loja; que a reclamada fornecia camiseta e calça; que era exigido sapato preto mas a empresa não forneceu essa peça; que quanto as mulheres havia exigência de usar sapato de salto alto e estar bem maquiadas; que não era fornecido meia calça, mas que era exigido; (...) que acha que foi uns dois ou três anos que foi instituído o uso de calça comprida para as mulheres; que a partir daí não tem certeza se era obrigatório o uso de meia calça (fl. 326)

Na mesma linha, a testemunha E.L., também trazida pela reclamante, relata:

(...) que saiu em 21.12.2004; que antes o uniforme era composto de saia, meia calça, blusa e colete, e sapato preto, depois passou a ser composto de calça, blusa, blazer no inverno e sapato; que então não foi mais cobrado o uso de meia calça; que não sabe exatamente quando ocorreu a mudança, que foi um ou dois anos antes de sair; que a reclamada não fornecia meia calça, que era descontado no contra cheque e o sapato; que o sapato tinha que ser preto, com "saltinho", mas não tinha um modelo específico; que era cobrado R\$1,00 e depois R\$1,20 por par de meia e que no mercado custava R\$2,90; (...) que era obrigatório o uso da maquiagem; perguntada se havia fornecimento de maquiagem disse que havia uma caixinha mas que nem todas usavam, o que estavam ali, para não pegar vírus; que teve um ano em que foi fornecido um kit com um batom, uma sombra e pó; que esse material não era suficiente; que só foi dado uma vez; que o fornecimento de meia calça com preço de custo estava limitado a 06 peças por mês; que não era suficiente; que o consumo era variado, dependendo do setor; que a depoente gastava de 12 a 15 por mês; que a depoente gastava de dois a três pares de sapato por ano; (...) (fls. 326-327).

Por derradeiro, a testemunha G. S. A., convidada pela reclamada, relata:

(...) que trabalhou junto com a reclamante até ela sair; que a empresa fornecia uniforme, calça e blusa; que não era exigido algum tipo de sapato, que deve ser preto, de preferência; que não é exigido que seja de salto; que até 04 anos atrás, mais ou menos, era usado saia e meia calça; que a meia calça era comprada; que não havia desconto; (...) que é exigido o uso de maquiagem; (...) que há uns 04 anos mais ou menos é fornecida a maquiagem, isso quando passou para uniforme preto, ou seja, quando da troca da saia para calça comprida; que foi fornecido um kit individual e que também existe material de uso coletivo; que anteriormente, quando a depoente comprava a maquiagem, não havia fornecimento coletivo; (...) (fls. 327-328)

Do exame dos excertos da prova testemunhal acima reproduzidos, evidencia-se que a reclamada impunha à reclamante a utilização de sapatos pretos e, durante parte do contrato, o uso de meias-calças, contudo, não fornecia gratuitamente tais produtos. Assim, nos termos da norma coletiva, a reclamante faz jus ao pagamento de indenização pelas despesas efetuadas com tais mercadorias. Além disso, a imposição do uso de roupas e produtos não fornecidos pelo empregador enseja o deferimento de indenização a título de reembolso, sob pena de transferir à empregada ônus que cabe ao empregador. Frisa-se, também, que, ante a obrigatoriedade da utilização de produtos e indumentária e o seu não-fornecimento pela reclamada, é irrelevante a ausência de comprovação dos gastos efetuados pela empregada, sendo evidente a despesa suportada pela trabalhadora, cujo montante deve ser arbitrado pelo Juízo.

Outrossim, reputam-se razoáveis os valores fixados na origem a título indenizatório, porquanto guardam proporção com a quantidade e o preço dos produtos consumidos.

De outra banda, a própria reclamada, em sua contestação (fl. 90), reconhece que até janeiro de 2002, fornecia “kits” de maquiagem para uso coletivo das empregadas, e não para uso individual. A contar dessa data, a prova testemunhal revela que a reclamada passou a oferecer, de forma insuficiente, “kits” individuais.

Destaca-se que a maquiagem é item de uso absolutamente pessoal, não sendo aceitável, por questões de higiene e até mesmo de saúde, compartilhar cosméticos que entram em contato com lábios, olhos e pele. Assim, cada empregada deve ter seu próprio material de maquiagem, fornecido pelo empregador, pois é consabido que uma boa apresentação requer o uso de batom, “blush”, pó, rímel, delineador, base e sombra, cuja variação de preço é muito grande, conforme a marca do produto. Todavia, para o cálculo da indenização, deve ser observado o custo de produtos de preço média.

Portanto, é devida a reparação dos gastos que teve a reclamante para atender a essa exigência da reclamada, o que se arbitra em R\$ 20,00 (vinte reais) mensais, valor esse que se considera razoável até janeiro de 2002, quando essa importância passa a ser de R\$ 15,00 (quinze reais) por mês.

Diante desses termos, nega-se provimento ao recurso da reclamada. Dá-se parcial provimento ao recurso da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização pela não-concessão de maquiagem no valor de R\$ 20,00 (vinte reais) mensais até janeiro de 2002, após, e de R\$ 15,00 (quinze reais) por mês.

[...]

1.7. Indenização por dano moral. Quantum indenizatório. Valor arbitrado que deve observar a gravidade do ato e do abalo causado, somando-se a isto as capacidades financeiras das partes.

(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Ghisleni Filho. Processo n. 0007200-41.2009.5.04.0023 RO .
Publicação em 08-03-10)

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. Nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, aquele que causa prejuízo injusto a outrem deve indenizá-lo. Quando o dano é moral, a indenização é garantida também pelo artigo 5º, incisos V e X, da Constituição e o valor deve ser arbitrado especialmente com base na gravidade do ato e no abalo causado, em somatório às capacidades financeiras das partes, não se podendo, de forma alguma, gerar enriquecimento ilícito.

[...]

ISTO POSTO:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO.

A recorrente pretende a majoração da condenação da recorrida ao pagamento de indenização por dano moral de R\$ 3.500,00 para R\$ 20.000,00. Alega ter demonstrado, no decorrer da instrução, que, em reclamatória trabalhista anterior – processo nº 00739-2008-002-04-00-8 –, sua ex-empregadora a despediu por justa causa, sob alegação de furto de valores, o que não teria restado provado, sendo julgada procedente aquela reclamatória trabalhista, com a determinação de pagamento das verbas ditas rescisórias, com sentença trânsita em julgado. A ora recorrida também teria aberto contra ela processo criminal, alegando ter recebido da recorrente ameaças telefônicas. Afirma que, pela publicidade dos fatos, sofreu forte abalo moral e psicológico, e que a recorrida não negou os fatos invocados. Invoca o artigo 186, cumulado com o artigo 927 do Código Civil, por ter sido ferida sua ilibada reputação e sua imagem de pessoa correta. Invoca, também, o artigo 5º, incisos V e X, da Constituição. Entende que ocorreu inclusive “acusação caluniosa”, conferindo-lhe a pecha de “criminoso”, visto que o processo-crime é acessível a qualquer indivíduo, repercutindo no seu âmbito social e profissional. Sustenta que os danos morais não precisam sequer ser

comprovados, ocorrendo *in re ipsa*, e que a conduta da ora recorrida foi maldosa, tendo-se omitido quanto à existência da primeira reclamatória. Finaliza afirmando não ter havido prova das alegadas ameaças telefônicas, que a colocaram em situação vexatória, com seu nome envolvido em registro policial, com efeitos notórios e irreversíveis. Objetiva que o valor da indenização seja arbitrado de forma que guarde consonância com o dano sofrido e que atenda o caráter educativo e pedagógico que se deve impor à ex-empregadora. Assevera que o valor de R\$ 3.500,00, diante de todos os danos sofridos, é irrisório e que o valor de R\$ 20.000,00, postulado na inicial, atenderia melhor o abalo sofrido na sua esfera íntima e a reparação de seu sofrimento pela violação de seus direitos de personalidade. Cita jurisprudência deste Egrégio Tribunal.

Em contra-razões, a recorrida transcreve farta jurisprudência e afirma que a recorrente está, em realidade, buscando "enriquecimento sem causa".

Razão não assiste à recorrente.

Os fatos são realmente incontroversos; o contrato durou pouco mais de um ano; a ora recorrente trabalhava na função de serviços gerais no consultório dentário de propriedade da recorrida; sua remuneração inicial era de R\$ 350,00 mensais – fl. 16.

Inúmeros são os valores inerentes à personalidade do homem, imateriais, que merecem reparação quando afetados. A tutela dos interesses morais está definitivamente consagrada no ordenamento jurídico pátrio, através do art. 5º, incisos V e X, da Constituição, editada em 1988: "V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material moral ou à imagem; (...) X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação."

As referidas normas constitucionais efetivamente consagram "o direito à reparação de ofensa a interesses morais, sem qualquer exigência à eventual necessidade de repercussão econômica para a respectiva indenizabilidade, contentando-se, pois, com o simples fato da violação" (*in* Instituições Civis no Direito do Trabalho, Alexandre A. Belmonte, 2ª edição, Ed. Renovar). De outra parte, a conceituação do dano moral é matéria examinada com profundidade na doutrina civil. Diversos são os conceitos, destacando-se, todavia, devido à sua consistência, aquele adotado por José de Aguiar Dias, segundo o qual o dano moral consiste "na penosa sensação da ofensa, na humilhação perante terceiros, na dor sofrida, enfim, nos efeitos puramente psíquicos e sensoriais experimentados pela vítima do dano, em consequência deste, seja provocada pela recordação do defeito ou da lesão, quando não tenha deixado resíduo mais concreto, seja pela atitude de repugnância ou de reação ao ridículo tomada pelas pessoas que o defrontam." (citação feita por Beatriz Della Giustina, no artigo *Dano Moral: Reparação e Competência Trabalhista*, Revista Trabalho & Doutrina, Ed. Saraiva, setembro/96, p. 5).

O dano moral surte efeitos na órbita interna do ser humano, causando-lhe uma dor, uma tristeza ou qualquer outro sentimento capaz de lhe afetar o lado psicológico, atingindo a esfera íntima e valorativa do lesado. Consiste na afronta ao código de ética de cada indivíduo, com repercussão na ordem social.

Desta forma, quando o litígio versar sobre direito moral, o autor não precisa comprovar que se sentiu ofendido ou humilhado com a atitude do agressor. A presunção sana a impossibilidade da prova da lesão de direito personalíssimo sofrida pela pessoa natural de direito em razão de ato ou omissão ilícita de outrem. Nesse sentido, o ensinamento de Carlos Alberto Bittar, reproduzido no artigo da advogada Beatriz Della Giustina já referido: "esses reflexos são normais e perceptíveis a qualquer ser humano, justificando-se, dessa forma, a imediata reação da ordem jurídica contra os agentes, em consonância com a filosofia imperante em tema de reparação de danos, qual seja, a da facilitação da ação da vítima na busca da compensação" (ob. cit., p. 12).

Tanto a doutrina quanto a jurisprudência exigem a prova inequívoca do fato e do nexos causal entre a ação do ofensor e o dano causado ao ofendido, o que restou plenamente caracterizado no caso concreto.

Constata-se que a ora recorrente sentiu a dor emocional alegada, e que os fatos em análise enquadram-se nas hipóteses previstas nas normas dos arts. 186 e 927 do Código Civil, motivo da condenação da recorrida.

Quanto ao valor arbitrado à indenização, tem-se que a gravidade do ato e o abalo causado, em somatório às capacidades financeiras das partes, são os fatores a serem observados para a fixação do *quantum* indenizatório. A capacidade financeira da recorrida não é de grande expressão (um consultório dentário) e a indenização fixada não pode, de forma alguma, gerar enriquecimento ilícito. Presume-se que o processo-crime tenha sido definitivamente arquivado, sem indiciamento, por falta de prova, visto que, na ata da fl. 29, a recorrida ficou de demonstrar o desarquivamento e não o fez.

Assim, tem-se por razoável o valor da indenização fixado em primeiro grau, no montante de R\$ 3.500,00, valor equivalente a dez vezes a remuneração inicial da recorrente.

Nega-se, portanto, provimento ao recurso ordinário interposto.

[...]

1.8. Jogador de futsal. Direito de Imagem. Natureza salarial. Integração ao salário. Art. 5º, X, da CF/88.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo n. 0014600-37.2009.5.04.0531 RO. Publicação em 24-05-10)

EMENTA: JOGADOR DE FUTSAL. DIREITO DE IMAGEM. INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO. O direito tutelado pelo art. 5º, X, da CF/88 diz respeito unicamente à imagem do indivíduo. O montante objeto de contrato que a vincula à prestação de serviços do trabalhador à empregadora, pago em quantias mensais fixas independentemente do efetivo uso da imagem, possui nítido caráter salarial, devendo integrar o cálculo das demais parcelas. Recurso das reclamadas a que se nega provimento.

[...]

ISTO POSTO:

[...]

II – NO MÉRITO.

[...]

RECURSOS ORDINÁRIOS DAS RECLAMADAS. Análise conjunta.

1. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NULIDADE DO CONTRATO DE USO DE IMAGEM.

A terceira reclamada, Fundação Universidade Caxias do Sul, não se conforma com a sentença que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre o reclamante e a primeira reclamada, a Associação Amigos do Desporto, a partir de 02.06.2007 e considerou os valores adimplidos a título de uso de imagem parte integrante do salário pactuado. Alega que o contrato de trabalho somente iniciou em 01.11.2007, conforme anotado na CTPS do autor. Assevera ter havido em 10.04.2007 apenas a contratação da licença de uso de imagem, enquanto a execução de suas atividades somente ocorreu a contar de 01.11.2007, mediante contrato de experiência, que vigorou até 29.01.2008. Defende que apenas nessa última data as partes decidiram pela admissão do reclamante, procedendo ao respectivo registro em sua CTPS. Assinala a ausência de relação entre o contrato de trabalho e o contrato de utilização de imagem. Salaria que, nos termos do art. 40, I, da CLT, a CTPS gera presunção relativa de veracidade quanto ao seu conteúdo, a qual prevalece na hipótese. Entende não restarem dúvidas acerca da existência de equívoco na sentença quanto à determinação de retificação das datas e da remuneração constantes da CTPS.

A segunda ré, Cortiana Plásticos Ltda., às fls. 543/ 549, investe contra a integração do valor contratado a título de uso da imagem nas demais verbas salariais. Argumenta que o valor representativo ajustado a esse título não possui natureza salarial, não podendo repercutir em outras parcelas. Discorre sobre o fundamento do direito de imagem, reforçando a ausência de vinculação com o contrato de trabalho. Destaca o fato de o reclamante consistir em atleta amador, e não em profissional. Alega aplicar-se a ele a Lei n. 9.615/98, pela qual não há vínculo de emprego com a

entidade esportiva. Requer a modificação do julgado da origem, para afastar a natureza salarial atribuída à verba, com o afastamento da condenação ao pagamento das repercussões em aviso prévio, saldo de salários, férias com 1/3, 13º salários, FGTS e multa de 40%.

Ao exame.

Na inicial, o reclamante afirma a incorreção das datas consignadas em sua CTPS. Assevera ter sido efetivamente contratado em 02.06.2007, pela primeira ré, por meio de contrato de imagem, embora tenha constado de sua CTPS o início do vínculo apenas em 01.11.2007 e remuneração consideravelmente inferior à que recebia. Destaca que a Cláusula 5ª do Contrato de Imagem estipula uma remuneração de R\$ 8.650,00, a qual foi majorada para R\$ 12.274,40 em janeiro de 2008. Todavia, em sua CTPS, somente foi consignado o valor de R\$ 1.460,00.

Na defesa das fls. 138/170, a primeira, Associação de Amigos do Desporto, e a sexta reclamadas, Associação Esportiva e Recreativa Farroupilha, afirmam que o reclamante foi contratado para laborar na primeira ré no dia 01.11.2007, sob contrato de experiência, o qual vigorou até 29.01.2008. Alegam a ausência de vínculo desportivo com o reclamante, porquanto esse somente passaria a existir quando o contrato de trabalho, entre o jogador e o clube, é registrado perante a entidade nacional responsável pela organização e gestão do esporte. Aduzem a necessidade, para tanto, de reconhecimento da atividade como profissão, o que não ocorre com o jogador de futebol de salão. Sustentam não haver provas do início do contrato de trabalho antes do marco consignado na CTPS. Argumentam pela impossibilidade de confusão entre os contratos de trabalho e de uso de imagem.

O jogador da origem considera que o conteúdo probatório dos autos demonstra a existência de um compromisso jurídico entre as partes antes mesmo do início da prestação laboral, tendo em vista ter sido celebrado o contrato de uso de direito de imagem no dia 10.04.2007. Destaca que a Cláusula Quinta do respectivo instrumento fixa a vigência do ajuste a partir de 02.06.2007, com término em 31.12.2008. Acrescenta o fato de a cláusula primeira do contrato prever a obrigação do autor em prestar serviços às associações, induzindo à conclusão de que o trabalho iniciou antes da anotação no contrato de trabalho. Salieta que essa mesma cláusula vincula o uso da imagem do atleta ao contrato de trabalho desportivo. Frisa os termos da prova oral, a qual indica o início da prestação de serviços em data anterior à consignada em sua CTPS. Ressalta o desconhecimento do preposto acerca do termo inicial do vínculo, fato que enseja a sua confissão. Diante do exposto, fixa a data de 02.06.2007 como de ponto de partida do contrato de trabalho. No tocante à remuneração adimplida, pelo conteúdo do contrato de uso de imagem, entende que esse diz respeito ao próprio vínculo empregatício. Ressalta o fato de o contrato de uso de imagem fazer expressa referência ao contrato desportivo, cuja cópia não foi trazida aos autos. Fundamenta que o conjunto probatório dos autos demonstra a presença de simulação de uma relação jurídica de direito civil inexistente, porquanto o real objeto da contratação consistia na participação do atleta na equipe de futebol administrada pelas associações rés. Diante disso, declara a nulidade do contrato, com fulcro no art. 9º da CLT, concluindo que a contraprestação nele estabelecida diz respeito unicamente ao salário do atleta. Reconhece como adimplidos ao reclamante, até 31.10.2007, a quantia de R\$ 8.650,00, e, após, R\$ 13.734,40, correspondentes à soma das importâncias a título de salário e uso da imagem.

A decisão não merece reforma.

Compartilha-se do entendimento exarado pelo julgador da origem acerca do reconhecimento do vínculo do reclamante a partir de 02.06.2007, assim como a respeito da integração dos valores recebidos a título de uso da imagem. Com efeito, o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol é regido por legislação específica (Lei nº 6.354/76, Lei nº 9.615/98 e regulamentos). A Lei 9.615/98, que institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências traz o seguinte conceito de empregado e empregador:

Artigo 1º. Considera-se empregador a associação desportiva que, mediante qualquer modalidade de remuneração, se utilize dos serviços de atletas profissionais de futebol, na forma definida nesta Lei.

Artigo 2º. Considera-se empregado, para os efeitos desta Lei, o atleta que praticar o futebol, sob a subordinação de empregador, como tal definido no artigo 1º mediante remuneração e contrato, na forma do artigo seguinte.

Consoante os termos do artigo 2º, remete para o artigo 3º, trazendo a distinção ente o esporte amador e o profissional:

Artigo 3º. O desporto pode ser reconhecido em qualquer das seguintes manifestações:

I - desporto educacional (...);

II - desporto de participação, de modo voluntário (...);

III- desporto de rendimento, praticado segundo normas gerais desta Lei e regras de prática desportiva, nacionais e internacionais, com a finalidade de obter resultados e integrar pessoas e comunidades do País e estas com as de outras nações.

Parágrafo único. O desporto de rendimento pode ser organizado e praticado:

I - de modo profissional, caracterizado pela remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva;

II - de modo não-profissional, identificado pela liberdade de prática e pela inexistência de contrato de trabalho, sendo permitido o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio.

Na lição de Alice Monteiro de Barros (Curso de Direito do Trabalho, LTr, 2ª edição, 2006, página 283), "o atleta que praticar futebol, em caráter profissional, é considerado empregado da associação desportiva que se utilizar de seus serviços mediante salário e subordinação jurídica".

Prosegue a conceituada autora:

*Saliente-se, entretanto, que o desporto realizado de modo não profissional será identificado pela **liberdade de prática** e pela inexistência de contrato de trabalho, sendo permitido o reconhecimento de incentivos materiais e de patrocínio (art. 3º, §único, II, da Lei 9.615/98, com a nova redação dada pela Lei 9.981/00). Não se reconhece, portanto, o vínculo empregatício com os jogadores de futebol amadores, pois não praticam o desporto em caráter profissional, **mas por prazer e diversão**. Tampouco há relação de emprego entre os atletas e as empresas que os patrocinam, na falta dos pressupostos do art. 3º da CLT.*

Todavia, não se pode olvidar que o contrato de trabalho consiste em um contrato-realidade, prevalecendo os fatos sobre as formas, em homenagem ao princípio da Primazia da Realidade. Como já tangenciado, a ausência de contrato formal não representa óbice à caracterização do vínculo empregatício, nos moldes do art. 28 § 1º da Lei Pelé (Lei 9.615/98). Uma vez provados os requisitos da relação de emprego, não será outra a solução a ser adotada senão o reconhecimento do vínculo.

Ademais, na hipótese dos autos, o reconhecimento do vínculo de emprego provém da própria contratante, a qual assinou a CTPS do autor a partir de 01.11.2007, fato incontroverso nos autos. Logo, o fato de o objeto da relação havida entre as partes consistir em esporte amador em nada altera a questão do vínculo empregatício. A procedência ou não do pedido do autor cinge-se à verificação da ocorrência de prestação de trabalho antes da contratação forma.

E, nesse aspecto, entende-se que efetivamente há provas de que o reclamante iniciou o trabalho antes da formalização do contrato de trabalho. O instrumento particular de contrato de licença de imagem (fls. 46/50) não esgota o seu objeto no uso da imagem do jogador, mas inclui a própria prestação de serviços. Dispõe a cláusula n. 1.2 do contrato, já transcrita pelo julgador da origem:

*O LICENCIADOR concedente se declara **ATLETA PRATICANTE DE FUTEBOL DE SALÃO – JOGADOR DE FUTEBOL DE SALÃO**, tendo firmado Contrato de Trabalho Desportivo – Futebol de Salão – Atleta Amador com a Associação Amigos de Desporto*

AAD, para atuar na Equipe CORTIANA/UCS ou equipe que for indicada pela CONTRATANTE daquele instrumento, com vigência de 21 meses, sendo aquele Contrato de caráter de trabalho desportivo, exclusivamente, totalmente distinto, portanto, de matéria afeta a Licença e Uso de Imagem. (fl. 46, grifos parcialmente acrescidos)

A supracitada cláusula dá conta da existência prévia de um contrato desportivo, celebrado entre o reclamante e a primeira reclamada, Associação Amigos do Desporto, para atuar na segunda ré, Cortiana. Entretanto, tal instrumento não foi trazido aos autos. Ademais, como ressaltado na origem, a utilização da imagem do reclamante estava vinculada à sua atuação na equipe Cortiana/UCS ou em outra equipe indicada pela contratante, empregadora do autor.

Não bastasse, a prova oral demonstra que o reclamante iniciou suas atividades anteriormente a 01.11.2007, indicando, ainda, ser sistemática a formalização dos contratos de trabalho depois do início da prestação de serviços. De acordo com a testemunha F.:

*...seu relacionamento com a AFF iniciou em 10/03/2003, quando houve o primeiro treino. Na época, trabalhou como preparador físico. Trabalhou até novembro de 2004 sem ter a carteira assinada. Em 2008 foi contratado pela primeira reclamada, com carteira assinada. (...) O reclamante começou a atuar pela AFF pela Liga Nacional de Futsal no ano de 2007. Recorda que ele jogou pela primeira vez contra o São Paulo Futebol Clube. Acredita que a partida tenha ocorrido entre abril e maio ou talvez até junho daquele ano. Não sabe se o reclamante teve a CTPS assinada.
(fls. 462/463)*

Da mesma forma, as declarações prestadas pela testemunha A., às fls. 464/465:

...o depoente foi contratado no início de 2006 por F. C., para trabalhar como preparador de goleiros na equipe de futsal da AFF. Na época, não teve carteira assinada. A partir de 01/01/2008, com a criação da AAD, teve a CTPS assinada com a associação. Na época, existia uma parceria entre a Cortiana, UCS, AFF e AAD para o projeto de futsal. Saiu no final de dezembro de 2008. O reclamante foi transferido de uma equipe italiana para a AFF no ano de 2007. O reclamante apresentou-se no mês de maio e, por problemas burocráticos com a FIFA, não pôde jogar partidas oficiais durante uns vinte dias, não obstante já estivesse treinando com os demais atletas.

Por fim, o preposto da primeira reclamada, à fl. 462, informa não ter conhecimento a respeito da data de início das atividades da reclamante. Em virtude do disposto no art. 843, §1º, da CLT, o qual faculta ao empregador fazer-se representar por empregado que tenha conhecimento dos fatos, a omissão do preposto enseja a aplicação da pena de confissão ficta.

Diante do exposto, apresenta-se irretocável a sentença ao reconhecer como marco inicial do contrato de trabalho como sendo em 02.06.2007, referente ao início de vigência do contrato de uso de imagem (fl. 48).

No que diz respeito à nulidade do referido contrato, com a integração dos valores pagos a título de uso da imagem ao salário, melhor sorte não socorre às reclamadas. Comunga-se do entendimento do magistrado a *quo* a respeito da simulação de contrato civil com intuito de burlar a legislação trabalhista. De fato, não se apresenta crível que o reclamante tenha sido contratado para laborar como jogador de futsal pela ínfima quantia de R\$ 1.460,00 (fls. 44/45), enquanto recebia entre R\$ 8.650,00 (quantia inicialmente contratada, fl. 48) e R\$ 12.274,40 (fls. 34/43) apenas pela utilização de sua imagem.

Como salientado na origem, pelo contrato de utilização do direito de imagem, o reclamante se compromete a prestar serviços para a equipe mantida pela empregadora. A referida obrigação não se insere no direito tutelado pelo art. 5º, X, da CF/88, extrapolando a proteção prevista no dispositivo.

Não se desconhece a matéria envolvendo a tutela da imagem do ser humano, apenas se entende que, no caso dos autos, o ajuste celebrado supostamente com esse propósito, em verdade, envolvia a própria atividade desempenhada pelo reclamante como jogador de futebol de salão. Dessa forma, os valores pagos a esse título visavam à contraprestação do autor pelo trabalho prestado à empregadora, revestindo-se de nítido caráter salarial.

Ademais, o montante alcançado mensalmente ao reclamante independia da efetiva utilização de sua imagem, fato que reforça a conclusão de que consistia em salário disfarçado.

Nesse senda, pronunciou-se à unanimidade esta Turma Julgadora, em julgamento recente:

EMENTA: JOGADOR DE FUTEBOL. DIREITO DE ARENA E DE IMAGEM. NATUREZA SALARIAL. Parcela mensal percebida por jogador de futebol profissional, a título de direito de arena e de imagem e que correspondia a quase 80% de seus ganhos, tem nítida natureza salarial, sendo devida sua integração nas demais parcelas que integram a remuneração. Recurso provido. (Recurso Ordinário n. 00131-2009-104-04-00-5, 8ª Turma, Relator: Wilson Carvalho Dias, Julgado em 04.03.2010)

Diante do exposto, deve ser mantida a sentença quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício a partir de 02.06.2007 e à integração do valor adimplido sob a rubrica direito de imagem ao salário do reclamante.

No tocante à data de saída, o comando de retificação advém da projeção do período de aviso-prévio, conforme jurisprudência consolidada na OJ n. 82 da SDI-1 do TST, também aplicada por este Turma Julgadora.

O reconhecimento pela via judicial de que os valores pagos a título de uso de imagem integram o salário do reclamante implica o aumento da base de cálculo das verbas rescisórias, gerando diferenças a título de saldo de salários, aviso-prévio, férias acrescidas de 1/3, gratificações natalinas e FGTS.

O mesmo raciocínio se aplica às diferenças de férias com o terço constitucional, gratificações natalinas e FGTS do curso do contrato de trabalho, porquanto calculados sobre base incorreta e tendo por parâmetro duração de vínculo inferior à realidade.

Nega-se provimento aos recursos ordinários das reclamadas.

[...]

1.9. Justa causa. Uso irregular do vale-transporte. Desproporcionalidade da sanção. Conversão da despedida do reclamante por justa causa para a forma imotivada.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo n. 0050500-79.2007.5.04.0231 RO. Publicação em 26-07-10)

EMENTA: JUSTA CAUSA. USO IRREGULAR DO VALE-TRANSPORTE. DESPROPORCIONALIDADE DA SANÇÃO. DESPEDIDA MOTIVADA NÃO RECONHECIDA. É reprovável a conduta do empregado que recebe o vale-transporte mas não utiliza regularmente transporte público para deslocamento para o trabalho, mas tal falta não se reveste de gravidade suficiente a ensejar a despedida por justa causa, mostrando-se a sanção aplicada pelo empregador desproporcional em relação à falta cometida. Recurso da reclamada a que se nega provimento.

[...]

ISTO POSTO:

[...]

2. DA JUSTA CAUSA

O Julgador da origem declarou a conversão da despedida do reclamante por justa causa para a forma imotivada, condenando a reclamada a pagar-lhe saldo de salário e parcelas rescisórias, a saber, aviso prévio, 13º salário proporcional de 2007 e férias proporcionais com o terço. Para tanto, entendeu o Juízo que a despedida do reclamante configurou evidente excesso, já que em inobservância dos princípios da adequação e gradação na aplicação de penalidades ao empregado. Argumentou que o fato não é grave o suficiente para ensejar a quebra da confiança a ponto de, de forma imediata, exigir a extinção do pacto. Disse que a medida é desproporcional, já que sequer precedida de advertência ou suspensão disciplinar que poderiam se mostrar suficientes ao caso para evitar a reincidência.

Inconformada, a reclamada recorre da decisão alegando que esta incorreu em erro jurisdicional, assim como não há silogismo entre a fundamentação e a conclusão. Diz ser incontroverso que o reclamante utilizou-se indevidamente do vale-transporte, na medida em que apurou que ele requereu e recebeu o benefício, mas normalmente se deslocava para o trabalho em automóvel próprio ou de bicicleta. Sustenta que não há falar em proporcionalidade ou análise do mérito da justa causa pelo Judiciário, o qual não pode fazer juízo de valor acerca da punição sem ferir o poder diretivo do empregador garantido pela legislação. Diz que a justa causa trata de dois elementos essenciais do contrato de trabalho: a confiança e a boa-fé, e não subsistindo ambos resta inequívoco que deve ser reconhecida a justa causa para a extinção do contrato. Salienta que não pode haver confiança e boa-fé em relação a empregado que sabe que requerer o benefício do vale-transporte sem necessidade da utilização é falta grave. Sustenta que o raciocínio do Juízo de que o fato não é grave o suficiente para quebrar a confiança é absurdo e que a prova dos autos é robusta e não deixa dúvida de que o reclamante cometeu ato de improbidade ao beneficiar-se do vale-transporte sem que dele se utilizasse efetivamente. Assevera que não existe desproporção pois a norma a respeito (art. 7º, § 3º, do Decreto nº 95.247/87) é imperativa. Ressalta que quando o recorrido requereu o vale-transporte assinou documento que o advertia a respeito da falta grave e que os recibos de pagamento demonstram que houve o subsídio da empresa em todos os meses do contrato. Salienta que o uso indevido do vale-transporte configurou também falsa declaração firmada pelo reclamante, levando ao ato de improbidade a que se refere o art. 482, "a", da CLT. Alega que não havia razão para primeiro advertir o reclamante e nem existiu falta de proporcionalidade, pois a norma é imperativa e os empregados estão alertados sobre o uso irregular do benefício. Aduz que, portanto, foi correta e justa a ruptura do contrato por justa causa, pois o fato é grave o suficiente para justificar o rompimento do vínculo, especialmente porque tal prática implica prejuízo ao empregador.

Ao exame.

O autor trabalhou para a reclamada no período de 20-11-2006 a 26-03-2007, exercendo a função de auxiliar de produção. A discussão centra-se na forma de sua despedida, levada a efeito por justa causa em razão do cometimento de ato de improbidade, capitulado no art. 482, "a", da CLT (fl. 10).

O motivo ensejador da despedida foi o fato incontroverso de que o reclamante se deslocava para o trabalho por outros meios, que não apenas o transporte coletivo e, não obstante, recebia o vale-transporte correspondente, o que ocorreu de forma indevida já que não necessitava do benefício.

Inicialmente salienta-se que na dicção do § 3º do art. 7º do Decreto nº 95.247/87, a declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave. No entanto, não há prova nos autos de que a declaração emitida pelo autor (fl. 61) seja falsa, ou seja, de que o endereço informado ou os meios de transporte adequados ao seu deslocamento não sejam verdadeiros. Da mesma forma, não há prova de uso indevido dos vales, o que poderia restar caracterizado pela sua utilização para outros fins que não o deslocamento residência-trabalho e vice-versa, na forma do previsto no Decreto. O que se tem por incontroverso nos autos é que o reclamante não se utilizava de todos os vales recebidos tendo em vista que, com frequência, não fazia uso de transporte público para ir ao trabalho, o que apenas pode denotar o não uso do

benefício e não o seu uso indevido. Importante esclarecer que não se trata de validar a conduta do reclamante, o que, desde já, se rechaça, mas apenas de avaliá-la a fim de perquirir a correção da penalidade que lhe foi imposta.

De qualquer sorte, ainda que se admita que tenha havido o uso irregular do benefício, pois o empregado recebia o vale-transporte mas, na realidade, dele não necessitava todos os dias, a questão passa pelo exame da gravidade da falta cometida e a proporcionalidade da sanção aplicada, elementos caracterizadores da justa causa que devem ser verificados a fim de aquilatar a correção na conduta da reclamada.

Cumprir destacar que a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, por iniciativa do empregador, é a medida disciplinar mais drástica e de efeitos mais maléficos que pode ser imposta ao empregado, sob todos os pontos de vista, quanto mais em se tratando de alegação de ato de improbidade. Por isso, é evidente a noção de que além de provada, a conduta deve ser grave o suficiente a ensejar a despedida por justo motivo. A propósito, Leciona Vólia Bomfim Cassar *in* Direito do Trabalho, Editora Impetus, 3ª edição, que *"A falta grave que enseja a aplicação da pena máxima da justa causa tem que ser muito grave, tão grave a ponto de tornar insuportável a continuidade da relação de emprego"*. Não se verifica, no entanto, no caso dos autos, tenha a conduta do empregado se revestido de gravidade suficiente a autorizar a ruptura do contrato de trabalho. Ainda que censurável seu procedimento de receber vale-transporte e deslocar-se por outros meios que não o transporte público, ele não é grave o suficiente a ponto de romper a confiança e tornar insustentável a relação entre as partes.

Nesta senda, de ressaltar que a medida adotada pela empresa foi também desproporcional em relação à falta cometida, tendo em vista que poderia ter aplicado sanção mais branda, como uma advertência ou mesmo suspensão disciplinar, que poderiam se mostrar suficientes a corrigir o procedimento do empregado. No caso de condutas não tão graves, como se entende ser a dos autos, o empregador deve valer-se de seu poder disciplinar inicialmente com a finalidade pedagógica, no intuito de orientar o empregado e reconduzi-lo à exatidão funcional e, não obtendo êxito, então sim fazer uso de punições mais severas. A reclamada deveria, assim, ter primeiro advertido o reclamante quanto à sua conduta, possibilitando que ele renunciasse ao vale-transporte e tornasse regular sua situação. Conclui-se, assim, pelo excesso de punição por parte da reclamada ao despedir o reclamante e capitular sua conduta na alínea "a" do art. 482 da CLT, configurando a desproporcionalidade entre a conduta do autor e a despedida por justa causa.

No mesmo sentido decidiu esta 4ª Turma no julgamento da ação nº 00361-2007-231-04-00-3, movida por colega do reclamante despedido na mesma oportunidade e pelo mesmo motivo (fl. 77), em acórdão da lavra do Exmo. Des. João Pedro Silvestrin, publicado em 22-03-2010, conforme ementa que se transcreve: *"VALE-TRANSPORTE. USO IRREGULAR. JUSTA CAUSA. DESCARACTERIZAÇÃO. Embora irregular o uso do benefício do vale-transporte, o contexto apresentado leva à conclusão de que a falta cometida não se reveste de gravidade para justificar a aplicação da pena máxima"*.

Desta forma, a manutenção da reversão da justa causa aplicada ao reclamante é medida que se impõe, restando devido, assim, o saldo de salário, as verbas rescisórias e o FGTS com acréscimo de 40%, na forma como deferido na origem. Não houve condenação da reclamada à entrega de guias de seguro-desemprego, motivo pelo qual o apelo é sem objeto, no aspecto.

Recurso não provido.

1.10. Prescrição total afastada. Programa de incentivo à aposentadoria antecipada. VARIG. Indenização paga por meio de notas promissórias.

(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Processo n. 0081000-42.2008.5.04.0022 RO. Publicação em 02-07-10)

EMENTA: VARIG. ADESÃO AO PROGRAMA DE INCENTIVO AO DESLIGAMENTO ANTECIPADO POR APOSENTADORIA. INDENIZAÇÃO PAGA POR MEIO DE NOTAS PROMISSÓRIAS. PRESCRIÇÃO TOTAL. O programa de desligamento da VARIG que traduz manifesto desequilíbrio entre os acordantes e estabelece o pagamento de indenização pela extinção contratual a ser adimplida em 24 prestações vencíveis mensalmente - garantidas por meio de notas promissórias -, impõe condição suspensiva da prescrição, nos termos dos arts. 125 e 199, I, do CCB, máxime quando a empresa, ao projetar tal pagamento para o futuro, sujeita-se, por via reflexa, a um prazo prescricional maior. Tempo de vida do contrato de trabalho que encontra no vencimento da última nota promissória o seu termo final. Extinção do feito com resolução do mérito, pelo advento da prescrição total, que se impõe reformar.

[...]

ISTO POSTO:

PRESCRIÇÃO. CARÊNCIA DE AÇÃO

O Juízo de origem extingue o feito com resolução do mérito, por entender operada a prescrição total da ação. Consigna o fundamento segundo o qual a ação é aforada após o decurso de dois anos da data de término do contrato de trabalho e não do vencimento da última nota promissória emitida pela reclamada, destacando que *a nota promissória constitui título de crédito não causal e abstrato, dotado de força executiva, cujo procedimento de cobrança não se dá pela via cognitiva, mas sim executiva [...]* (fl. 1152-v).

O reclamante não se conforma, sustentando ter celebrado acordo com a reclamada, mediante adesão ao Plano de Incentivo à Aposentadoria Antecipada – Circular RIOZ – 002/06, no qual dava quitação das parcelas oriundas do contrato então entabulado, inclusive parcelas rescisórias, por meio de 24 notas promissórias, com vencimento mensal. Pondera que o vencimento do último título data de 28 de fevereiro de 2008, este, segundo defende, o momento em que começa a fluir o prazo prescricional para o ingresso da ação. Prequestiona o disposto nos arts. 189 e 199 do CCB. Ao final de suas razões recursais, almeja a reforma da sentença com relação à carência de ação, declarada na origem, do pedido estampado no item *b*, do petitório, consistente na *condenação das reclamadas ao pagamento total das notas promissórias já vencidas, cujas cópias se encontram em anexo, eis que se tratam de verbas trabalhistas não repassadas ao Reclamante, protestando-se pela juntada dos títulos em audiência inicial* (fl. 10).

A rescisão contratual foi formalizada por meio de ajuste entabulado entre os contendores, mediante a inserção de cláusulas no termo de acordo das fls. 62-64. Por meio desse documento, assinado em 28 de fevereiro de 2006, o autor aderiu ao Programa de Incentivo ao Desligamento Antecipado por Aposentadoria da VARIG, tendo a empresa assegurado ao empregado o pagamento da indenização, nos seguintes moldes: 24 parcelas, no valor de R\$ 7.823,23, vencíveis de 30 em 30 dias, a partir de 30 de março de 2006; 01 parcela, no valor de R\$ 6.519,36, vencível em 30 de dezembro de 2006; 01 parcela, no valor de R\$ 7.823,23, vencível em 30 de dezembro de 2007; 01 parcela, no valor de R\$ 1.303,87, vencível em 28 de fevereiro de 2008. A indenização de que menciona o referido acordo totaliza R\$ 203.403,98, como também espelha o termo de quitação das parcelas rescisórias da fl. 65.

De acordo com a inicial, a reclamada adimpliu apenas as duas primeiras prestações, restando não pagas as demais, a partir de 30 de maio de 2006. A defesa, a seu turno, diz reconhecer o direito do autor ao pagamento de R\$ 187.757,52, quantia habilitada junto ao processo de recuperação judicial, e *no tempo próprio ao autor será adimplido nesta sede, pena de frustrar o andamento daquele procedimento, com sanções, inclusive, de ordem penal* (fl. 240).

Causa espécie o fato de a ruptura do vínculo ter se dado sem a assistência sindical, mormente em se tratando de um contrato de trabalho que perdurou por quase 24 anos e por envolver valores tão significativos. Surpreende, por igual, a circunstância de o acordo em comento não discriminar as parcelas que o compõe, fazendo apenas menção que o valor consignado refere-se a uma suposta indenização decorrente de programa de incentivo à aposentadoria (fl. 65). Quanto a esse aspecto,

de qualquer sorte, o autor admite que os valores mencionados no termo das fls. 62-64, dizem respeito às parcelas rescisórias, o que também é visualizado no termo de quitação da fl. 65.

Do mesmo modo, o desequilíbrio entre os acordantes é evidenciado ao não prever cláusula de vencimento antecipado das obrigações para a hipótese de inadimplemento patronal. Ao revés, a ruptura do ajuste dar-se-ia para o caso de o autor, no decorrer dos 24 meses, prestar serviços profissionais às empresas do Grupo da FRB-Par ou a outra do mesmo Grupo, salvo se expressamente autorizado por dois Diretores da VARIG (cláusula 5ª, fl. 63). Ora, tendo o autor laborado para a reclamada por quase 24 anos como mecânico de manutenção de aeronaves DC-10, resta evidenciado que essa cláusula empresta-lhe, na prática, a condição de trabalhador em licença-remunerada, pois, em que outra empresa de área tão especializada poderia o autor emprestar sua larga experiência e conhecimento técnico?

Por tudo isso conclui-se que o tempo de vida do contrato de trabalho projetou-se para o termo final das prestações assumidas pela reclamada.

Veja-se, ainda, que, coincidência ou não, o acordo foi elaborado pela empresa com quitação do valor nele consignado em parcelas vencíveis mensalmente, mas com termo final em período praticamente idêntico ao que o trabalhador teria para o ingresso da ação. Em outras palavras, ao final das prestações, considerando a data em que formalizada a ruptura do contrato de trabalho, o reclamante já não mais teria o direito de ajuizar ação trabalhista a fim de postular eventuais créditos.

Diante dessas nuances não restam dúvidas de que o documento das fls. 62-64 reflete manifesta desigualdade de direitos e obrigações entre as partes, circunstância que, em absoluto, merece chancela.

Quanto à questão de fundo, insta esclarecer que, a despeito de tecnicamente defensáveis, este Relator não avaliza os fundamentos consignados na origem.

De conformidade com o art. 189 do Código Civil, *Violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição, nos prazos a que aludem os arts. 205 e 206.*

Inequívoca a circunstância de que, diante do cenário evidenciado nos autos, as reclamadas protelaram temporariamente a eficácia do negócio jurídico, perfectibilizando condição suspensiva de que trata o art. 125 do CCB, que assim estabelece: *Subordinando-se a eficácia do negócio jurídico à condição suspensiva, enquanto esta se não verificar, não se terá adquirido o direito, a que ele visa.* Incide, então, na espécie, a norma do art. 199, I, do CCB, no sentido de que não corre a prescrição na pendência de tal condição. Em outras palavras, somente com o vencimento da última nota promissória emitida ao autor é que nasceria o direito de ele vindicar judicialmente os haveres trabalhistas que o negócio jurídico cristalizado pelo malfadado acordo buscou abarcar, mas que restou frustrado pelo inadimplemento das obrigações patronais nele avençadas. Seja na extinção contratual (formalizada em 28 de fevereiro de 2006), ou mesmo com o advento do inadimplemento da terceira nota promissória (vencida em 30 de maio de 2006), não era exigível que o autor postulasse judicialmente, por exemplo, o pagamento do valor constante na última nota promissória (vencida em 30 de março de 2008).

Entende este Relator não haver, portanto, prescrição total a ser pronunciada, mormente quando **o biênio para o ingresso da ação conta-se, no caso, a partir 30 de março de 2008** – quando venceu a última nota promissória e quando, de fato, encerrou-se o contrato de trabalho –, e não da inconsistente ruptura do vínculo, ocorrida em 28 de fevereiro de 2006, ou mesmo do inadimplemento do valor constante na terceira nota promissória, máxime quando, reiterar-se, o acordo das fls. 62-64 nada dispõe acerca do vencimento antecipado das obrigações na hipótese de inadimplemento pela reclamada. Vale ressaltar, por relevante, que **a ação foi aforada em 23 de julho de 2008.**

Ainda que se entenda de forma distinta, a reclamada consigna em sua contestação o reconhecimento de existência da dívida postulada, quando afirma que o valor de R\$ 187.757,52, correspondente ao débito, foi habilitado junto ao processo de recuperação judicial, e *no tempo próprio ao autor será adimplido nesta sede, pena de frustrar o andamento daquele procedimento, com sanções, inclusive, de ordem penal* (sic. fl. 240). Disso inequivocamente resulta a interrupção da prescrição, nos moldes do art. 202, VI, do CCB, que assim é assentado: *Art. 202. A interrupção*

da prescrição, que somente poderá ocorrer uma vez, dar-se-á: [...]; VI – por qualquer ato inequívoco, ainda que extrajudicial, que importe reconhecimento do direito pelo devedor.

Em resumo, por qualquer ângulo que se examine a lide, afirma-se que em 23 de julho de 2008, data em que protocolada a inicial, ainda não havia ultrapassado o biênio constitucional para o ingresso da ação. A reforçar esse entendimento, observe-se que os próprios termos do acordo estabelecem que o reclamante daria plena e geral quitação aos valores nele consignados – *para nada mais reclamar* (cláusula 9ª, fl. 64) – apenas quando cumprido integralmente os seus termos, ou seja, quando adimplidos todos os valores constantes nas notas promissórias.

Inviável, de todo modo, cogitar prazo prescricional distinto para as postulações da inicial, além daquelas atinentes aos valores estampados nas notas promissórias, porquanto todas as pretensões deduzidas estão atreladas a um contrato de trabalho que, de fato, só viria a ser extinto com o implemento da condição futura prevista no acordo das fls. 62-64.

Por tudo isso é que, pedindo vênua ao entendimento esposado na origem, adotamos posição diversa.

Provê-se o recurso do autor para, despronunciando a prescrição, determinar o retorno dos autos à origem para o julgamento das pretensões deduzidas, inclusive quanto ao pedido havido na origem como extinto, sem resolução do mérito (item *b*, fl. 10 – *A condenação das reclamadas ao pagamento total das notas promissórias já vencidas, cujas cópias se encontram em anexo, eis que se tratam de verbas trabalhistas não repassadas ao Reclamante [...]*). Isso porque, ao contrário do que conclui o Juízo de origem quanto à falta de interesse processual do postulante, a ausência de controvérsia acerca do não pagamento das notas promissórias e de que estas retratam dívida de natureza trabalhista, alicerçam a conclusão quanto ao implemento das condições da ação. Dessa forma, a presente ação constitui, sim, o meio adequado para obtenção do crédito objetivado na inicial.

Provê-se o recurso ordinário do autor para, despronunciando a prescrição total da ação e cassando o comando de extinção do feito sem resolução do mérito quanto ao pedido ínsito no item *b* da fl. 10, determinar o retorno dos autos à origem para o julgamento das pretensões deduzidas.

[...]

1.11. Salário. Auxílio-refeição e auxílio cesta-alimentação. Inviabilidade de integração ao salário porque pagas em conformidade com o disposto em normas coletivas, que atribuem natureza indenizatória à parcela e pela adesão do trabalhador ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT. OJ n. 133-1 do TST.

(2ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Vania Mattos. Processo n. 0107700-37.2007.5.04.0007 RO. Publicação em 15-07-10)

EMENTA: **INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO. AUXÍLIO-REFEIÇÃO E AUXÍLIO CESTA-ALIMENTAÇÃO.** É inviável a integração ao salário, para qualquer efeito, das parcelas de auxílio-alimentação e auxílio cesta-alimentação porque pagas em conformidade com o disposto nas normas coletivas que estabelecem a natureza indenizatória da parcela, além da adesão do empregador pelo Programa de Alimentação do Trabalhador. Incidência na Orientação Jurisprudencial nº 133 da SDI-1 do TST.

[...]

ISTO POSTO:

1. do recurso ordinário da autora.

[...]

1.3 Do salário *in natura*.

Houve o indeferimento da integração das parcelas auxílio-refeição e auxílio cesta-alimentação, porque parcelas indenizatórias, com base nas normas coletivas e por ser o primeiro réu inscrito no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

A autora reitera a percepção com habitualidade das parcelas e invoca a Súmula nº 241 do TST.

Não é o caso da jurisprudência majoritária inserta no verbete nº 241 da Súmula do TST, porque indiscutivelmente as parcelas foram pagas com base nas normas coletivas, que também estabelecem que as vantagens são indenizatórias, e não salariais, por relacionadas ao PAT. Incidência da Orientação Jurisprudencial nº 133 da SDI-1 do TST. O que deve ser mencionado é que a pretensão, ainda que repetida há, no mínimo, mais de quinze anos, ainda persiste nas ações, como se reiteradamente a conclusão não fosse idêntica em todas as ações no Estado do Rio Grande do Sul.

Nega-se provimento.

[...]

1.12. Salário *in natura*. Telefone celular. Devolução de descontos pela realização de ligações particulares.

(1ª Turma. Relator o Exmo. Juiz André Reverbel Fernandes - Convocado. Processo n. 0008900-76.2009.5.04.0015 RO. Publicação em 19-07-10)

[...]

SALÁRIO IN NATURA. TELEFONE CELULAR. DEVOUÇÃO DE DESCONTOS PELA REALIZAÇÃO DE LIGAÇÕES PARTICULARES.

A reclamante não se conforma com a sentença recorrida no aspecto em que rejeita seu pedido de reconhecimento de pagamento de salário *in natura* quanto ao telefone celular que lhe foi fornecido pela reclamada. Sustenta que a empresa não controlava o uso do aparelho, sendo permitida a realização de chamadas tanto relacionadas ao trabalho como particulares. Também postula a devolução de valores pagos pelo uso do telefone celular. Sustenta que a maioria das ligações era realizada em serviço, e que a quota de chamadas gratuitamente fornecida a cada mês pela empresa era insuficiente, o que lhe impunha a necessidade de desembolso mensal de quantia para custear o tempo de conversação excedente.

Com parcial razão.

O salário *in natura* constitui utilidade fornecida pelo empregador ao empregado, de forma habitual, que constitua retribuição pelo trabalho prestado, e não mero instrumento para que o trabalhador realize suas atividades normais.

No caso dos autos, a reclamante confessa que o telefone celular que lhe foi entregue pela empresa era utilizado em serviço, não obstante também utilizasse o aparelho para fins particulares (vide depoimento pessoal à fl. 365).

Essa circunstância impõe óbice à pretensão de integração da utilidade a sua remuneração. Por se tratar de telefone celular, tem-se por indissociável a utilização do aparelho em serviço e para fins particulares, o que impede sua caracterização como salário *in natura*. Todavia, no que tange à devolução dos valores pagos pela reclamante, procede em parte a insurgência da reclamante. Em sua petição inicial, ela sustenta que a partir do final de 2005 os planos de ligações e serviços gratuitamente fornecidos pela reclamada tiveram o limite de chamadas reduzidos para R\$ 60,00 mensais, fato que lhe impunha pagar os valores que excediam essa baliza, os quais se referiam quase sempre a ligações feitas em serviço (fl. 09).

A defesa é no sentido de que os excedentes pagos se referiam a chamadas particulares realizadas pela empregada, sendo que eventuais ligações feitas além do limite que fossem

relacionadas ao trabalho – identificadas pelo prefixo 9101 – eram reembolsadas. Os documentos juntados pela reclamante com a inicial (fls. 39/57), demonstram que a partir de dezembro de 2006, além do “Plano Atendente”, fornecido gratuitamente pela reclamada, a reclamante teve de realizar pagamentos a título de “Ligações e serviços adicionais”, em valores entre R\$ 16,16 e R\$ 465,35. Por outro lado, a reclamada não apresenta o histórico de ligações feitas pela reclamante no período, o que permitiria apurar se dentre as ligações e serviços excedentes do limite concedido se relacionavam ou não ao trabalho (como referido na defesa, isso poderia ser feito pela identificação de chamadas com prefixo 9101).

Os depoimentos prestados pelas testemunhas são contraditórios quanto à necessidade de extrapolação do limite mensal concedido pela empresa para realização de ligações relacionadas ao trabalho. Vide o que informa a testemunha A. dos S. (fl. 366):

“[...] que quanto ao celular, a depoente pagava o que excedesse o limite pago pela reclamada; que este celular era utilizado apenas para o trabalho; que todos tinham além deste celular, uma linha pessoal, inclusive a reclamante; que o valor fornecido pela reclamada não era suficiente para o uso no trabalho; que a depoente gastava de R\$ 50,00 a R\$ 90,00 em média [...]”

Por sua vez, a testemunha S. S.dos S. afirma (fl. 367):

“[...] que a depoente quando entrou recebia uma conta de celular com minuto livres, que depois foi reduzindo o número de minutos; que a depoente nunca teve prejuízos porque a depoente além dos minutos concedidos pela reclamada, paga mais R\$ 30,00 por mês para aumentar a quantidade de minutos [...]”

Com base nas informações prestadas, não se pode ter por certo o fato de que as ligações feitas em serviço pela reclamante efetivamente extrapolavam a carência mensal fornecida pela empresa. Por outro lado, tem-se que à reclamada incumbia demonstrar a veracidade dos fatos alegados na defesa, ante sua maior aptidão para produzir tal prova, uma vez que tem fácil acesso ao registro de ligações realizadas pela empregada.

Ainda, há indícios que as chamadas feitas a serviço extrapolaram, durante o transcorrer do contrato, o limite mensal de gratuidade permitido pela empresa. É que a reclamante afirma, tanto na inicial como em depoimento pessoal, que a carência do plano fornecido pela empresa foi sendo gradualmente reduzida pela reclamada. A alegação foi confirmada pela testemunha S. dos S., que diz que quando foi admitida recebeu uma conta com minutos livres com posterior restrição. As contas telefônicas juntadas com a inicial mostram que a carência chegou a R\$ 60,00 em dezembro de 2006.

Ora, em que pese não se possa afirmar qual o número exato de ligações feitas pela reclamante em serviço, não parece razoável pensar que uma empregada que necessitasse realizar ligações sem qualquer limite durante parte do contrato, tivesse essa necessidade reduzida para R\$ 60,00 mensais sem que tenha havido qualquer alteração substancial nas atividades desenvolvidas. Assim sendo, devido o ressarcimento de valores pagos pela reclamante em suas contas telefônicas juntadas aos autos. Considerando a afirmação da inicial, no sentido de que nem todo o excesso se referia a ligações relacionadas ao serviço, arbitra-se como devida a devolução de 50% dos valores pagos, ou seja, R\$ 1.047,32 (mil e quarenta e sete reais e trinta e dois centavos), na forma do pedido (fl. 17).

Recurso provido em parte.

[...]

1.13. Súmula Vinculante n. 15. Acréscimo pecuniário denominado "complemento salarial". Integrações da parcela no FGTS.

(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Processo n. 0061500-98.2009.5.04.0104 RO. Publicação em 02-07-10)

EMENTA: SÚMULA VINCULANTE Nº 15 DO STF. A Súmula Vinculante nº 15 não impede o deferimento dos reflexos da verba complemento salarial no FGTS em face a sua imposição legal. A literalidade da súmula impede que qualquer verba recebida com o fim de completar o salário mínimo legal passe a integrar outras verbas recebidas pelo empregado, mas não impede que dita parcela complementar deixe de refletir no FGTS, haja vista que ela própria não perde a sua natureza salarial. Recurso interposto pela reclamante a que se dá provimento parcial.

[...]

ISTO POSTO:

INTEGRAÇÕES DA PARCELA COMPLEMENTO SALARIAL NO FGTS. SÚMULA VINCULANTE Nº 15 DO STF.

A reclamante se volta contra a decisão de origem sustentando ser devido o recolhimento do FGTS sobre os valores relativos ao complemento salarial apurado no processo nº 00583-2008-102-04-00-3, no período de junho/2003 a abril/2009. Afirma não ser aplicável no caso a Súmula Vinculante nº 15 do STF.

O Município reclamado defende haver vedação expressa à pretensão da reclamante de inclusão do acréscimo pecuniário denominado "complemento salarial" na base de cálculo dos acréscimos ulteriores. Alude ao artigo 37, incisos XIV e XV, da CF; ao artigo 17 do ADCT; artigo 19 da Emenda Constitucional nº 19/1998 e à Súmula Vinculante nº 15 do STF.

A decisão de origem, considerando inicialmente que o título judicial acobertado pelo manto da coisa julgada não substancia – em seu dispositivo – expressa referência à natureza remuneratória da parcela (ainda que implícita) nem o deferimento de reflexos do FGTS dava ensejo à propositura da ação. Transcrevendo o julgador a Súmula nº 15 do STF, concluiu que com a referida súmula, o STF determina que a parcela destinada a garantir ao servidor público a percepção do salário mínimo não compõe a base de cálculo das demais vantagens, e portanto, sendo ela aplicável a partir da data de sua publicação, e que ainda que o título judicial formado naquela ação não seja afetado pela Súmula Vinculante nº 15, por ter transitado em julgado em 20-01-2009, ou seja, antes da publicação do aludido enunciado, resta flagrantemente inconstitucional a incidência – direta ou indireta – de quaisquer vantagens sobre o complemento utilizado para se atingir o salário mínimo do servidor público (fls. 162 e verso), pelo que indeferiu o pleito.

Observou o juízo a quo, ainda, que tal súmula teria aplicação imediata a partir da sua publicação (01-07-2009), alcança a presente ação trabalhista, ajuizada em 17-07-2009. O STF já assentou sua jurisprudência no sentido de que é a remuneração total do servidor público que não pode ser inferior ao salário mínimo legal (artigo 7º, inciso IV, da CF), de modo que, ainda que os vencimentos sejam inferiores ao mínimo, se tal montante é acrescido de abono para atingir tal limite, não se verifica violação aos artigos 7º, inciso IV, e artigo 39, parágrafo 2º, ambos da CF. No presente caso, o vencimento recebido pela reclamante era inferior ao salário mínimo legal e, por isso, complementado por um abono denominado complemento salarial a fim de que a remuneração (vencimento mais abono) alcançasse o valor do salário-mínimo legal. Entende-se que a natureza salarial da verba complemento salarial, portanto, é inequívoca.

A Súmula Vinculante nº 15 do STF, por sua vez, tem a seguinte redação: o cálculo de gratificações e outras vantagens do servidor público não incide sobre o abono utilizado para se atingir o salário-mínimo.

Da sua leitura é possível concluir que o abono, utilizado estritamente para impedir que a remuneração do servidor fique abaixo do valor do salário mínimo legal, não pode ser utilizado para o cálculo das demais vantagens pagas ao servidor, exatamente porque o que não pode ficar abaixo do mínimo é a remuneração total. Nada impede que o salário base fique abaixo do mínimo, desde

que as demais parcelas remuneratórias complementem o valor. Caso seja necessário o pagamento do abono, este não poderá ser considerado para o cálculo das demais vantagens, exatamente porque aí poderia ser ultrapassado o mínimo legal e este não é o entendimento já referido. No caso em tela busca a reclamante a utilização da verba denominada complemento salarial (abono) para o cálculo do FGTS. Mas há um detalhe: as integrações se referem à relação jurídica havida em momento anterior à publicação da Súmula Vinculante nº 15 do STF.

Observe-se que a reclamante requer que o complemento salarial (abono) integre o FGTS no período de junho/2003 a abril/2009. A publicação da Súmula Vinculante nº 15 do STF, por seu turno, deu-se em 01-07-2009. Com efeito, sob esse prisma, seria efetivamente inviável o deferimento de integrações da verba complemento salarial no FGTS a partir de 01-07-2009. Restringindo-se a análise da matéria somente à data da sua edição, como examinou o julgador de origem, também se poderia se entender que a reclamante ao buscar integrações referente ao período de junho/2003 a abril/2009, estaria postulando tais verbas em momento anterior à edição e publicação da Súmula Vinculante nº 15 do STF. No entanto, tal questão não tem maior significado para a solução da questão, pois a súmula é uma interpretação predominante de determinadas normas legais. Se é vinculante, deve ser aplicada no momento do julgamento, pouco importando se a parcela em discussão era devida antes ou depois de sua publicação.

Assim o cerne da questão é a interpretação dada ao teor da súmula em análise.

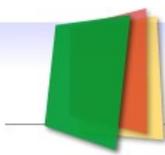
A literalidade da súmula impede que qualquer verba recebida com o fim de completar o salário mínimo legal passe a integrar outras verbas recebidas pelo empregado, mas não declara que dita parcela complementar não pode refletir no FGTS, haja vista que ela própria não perde a sua natureza salarial.

Isto significa dizer que, por ser a verba complemento salarial eminentemente salarial, ela não perde a sua natureza ao compor o valor mínimo legal permitido para o empregador contraprestar o empregado – pela vedação prevista no artigo 7º, inciso XIV, da CF, e por consequência, seu valor (que não pode compor qualquer outra parcela recebida pelo empregado, em observância ao teor da Súmula nº 15), tem efeitos reflexos no FGTS, por decorrência da própria natureza salarial, que faz com que integre a remuneração, base de cálculo do FGTS.

Não se está a dizer, com este entendimento, que o complemento salarial comporá qualquer outra parcela salarial, mas que simplesmente ele terá efeitos reflexos no FGTS. E isto porque o artigo 15 da Lei nº 8.036/1990 determina a incidência e depósito de 8% referente ao FGTS, sobre a remuneração mensal do empregado, sem qualquer exclusão. Desta forma não se pode interpretar a já referida súmula vinculante nos termos pretendidos pelo empregador, sob pena de se entender que a súmula vulnera a lei, o que é inconcebível.

Por outro lado, o salário mínimo legal, por força de lei e por imposição constitucional, é o menor salário que pode ser pago ao trabalhador no território nacional, para uma jornada normal de trabalho. Isto significa que a menor base de cálculo para o FGTS é o salário mínimo. Assim, as parcelas que complementam o valor do salário mínimo, evidentemente têm que ser consideradas para o cálculo do FGTS.

Assim, cabível o deferimento do postulado na inicial, Entretanto, deve-se adequar tal entendimento aos limites temporais da lide, quais sejam, o (1) período declinado pelo reclamante na petição inicial (junho de 2003 a abril de 2009) e a (2) prescrição pronunciada pelo juízo de origem das parcelas anteriores a 17-07-2004. Vale lembrar, nesse ponto, que a prescrição a ser aplicada no caso, por se tratar de não-recolhimento do FGTS, seria a trintenária, nos termos da Súmula nº 362 do TST. O recurso da reclamante, todavia, não versa sobre tal matéria, mantendo-se, ante a ausência de insurgência recursal, a prescrição das parcelas anteriores a 17-07-2004. Note-se também que as integrações são devidas, apenas, sobre o FGTS, pois, ao contrário do declinado na petição inicial, a reclamante não renova o pedido de integrações sobre as repercussões do FGTS. Mas, ainda que renovasse, restaria intacta nesse ponto a decisão do juízo a quo. Isso porque é inespecífico o pedido de integrações em FGTS e suas repercussões, na medida em que a parte expositiva da inicial sequer fornece lastro de tais parcelas. Inobstante vigore a informalidade e a simplicidade no processo do trabalho, a formulação do pedido de forma genérica foge a mais primária técnica processual, dificultando ou mesmo impossibilitando o contraditório. De resto, não há qualquer violação ao artigo 37, incisos XIV e XV, da CF; ao artigo 17 do Ato das



- [◀ volta ao índice](#)
- [▶ volta ao sumário](#)

:: Ano VI | Número 102 | 1ª Quinzena de Agosto de 2010 ::

Disposições Constitucionais Transitórias; ao artigo 29 da Emenda Constitucional nº 19/1998 e à Súmula Vinculante nº 15 do STF, já que, possuindo a verba complemento salarial natureza salarial incontestável, sua integração no FGTS é imperiosa. Além disso, não se nega a aplicação do teor consubstanciado na Súmula Vinculante nº 15 do STF.

Dá-se provimento parcial ao recurso da reclamante para, no período de 17-07-2004 a abril de 2009, deferir as integrações da verba complemento salarial no FGTS.

[...]

2. Ementas

2.1. EMENTA: **AÇÃO ANULATÓRIA. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL.** A contribuição assistencial é válida, pois destinada a custear as despesas decorrentes da efetiva atuação do sindicato em favor de toda a categoria, indistintamente, inclusive daquelas necessárias no processo de negociação coletiva, não havendo falar em violação ao princípio da liberdade sindical, desde que, contudo, efetivamente assegurado o direito de oposição do empregado.

(SDC. Relator o Exmo. Desembargador Fabiano de Castilhos Bertolucci. Processo n. 0281300-52.2009.5.04.0000 AACC. Publicação em 15-07-10)

2.2. EMENTA: **AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA. SINDICATO.** O sindicato profissional possui ampla legitimidade para postular judicialmente em defesa da categoria profissional ou de seus integrantes, consoante artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal. Tal legitimidade ativa se estende ao caso da ação civil pública, porquanto o art. 129, §1º do mesmo diploma constitucional estabelece a concorrência do Ministério Público com terceiros quando se trata do pólo ativo da referida ação coletiva. Recurso do autor a que se dá provimento, para reconhecer a sua legitimidade para propor ação civil pública visando à defesa de interesses individuais homogêneos de seus substituídos.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo n. 0000129-81.2010.5.04.0401 RO. Publicação em 29-07-10)

2.3. EMENTA: **AÇÃO MONITÓRIA.** A simples presunção de que o módulo da propriedade territorial rural ultrapassa a extensão legal do art. 1º, II, b, da Lei 1.166/71, com a nova redação que lhe deu a Lei 9.701/98, não é, por si só, definidora do enquadramento do produtor rural como empresário ou empregador rural.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Pedro Silvestrin. Processo n. 0047800-29.2007.5.04.0103 RO. Publicação em 28-06-10)

2.4. EMENTA: **AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO. COLUSÃO.** A colusão, por ser fato de difícil comprovação, não exige prova cabal, podendo-se entender configurada pela presença de indícios que apontam para a sua ocorrência. Não havendo indícios suficientes para que se conclua que o ajuizamento da reclamatória trabalhista tenha sido proposta com o único objetivo de homologar acordo entre as partes, não se verifica a colusão alegada, sendo improcedente a ação rescisória.

(1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ione Salin Gonçalves. Processo n. 00327-2009-000-04-00-6 AR. Publicação em 23-07-10)

2.5. EMENTA: **AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO À LITERAL DISPOSIÇÃO DE LEI. BEM DE FAMÍLIA. LEI 8.009/90.** A violação literal de dispositivo legal exige, para sua configuração, a ocorrência de contrariedade de forma direta a um determinado dispositivo legal, seja negando-lhe a vigência, seja deixando de aplicá-lo. A decisão rescindenda, ao determinar a execução de imóvel que reconhece ser de família, privando os proprietários do direito à moradia, viola o disposto no art. 1º da Lei 8.009/90. O ordenamento jurídico brasileiro assegura aos cidadãos o direito à moradia e à impenhorabilidade do bem de família. Por outro lado, não se apresenta razoável permitir que os devedores permaneçam residindo em imóvel suntuoso, enquanto se furtam ao pagamento de créditos alimentares. Aplicação dos princípios da Proteção e da Efetividade das Decisões Judiciais. Ação rescisória procedente para desconstituir o acórdão rescindendo e, em juízo rescisório, julgar parcialmente procedente o agravo de petição dos executados para determinar a reserva em seu favor de 50% do produto da alienação do imóvel, a fim de possibilitar a aquisição de nova

residência.

(2ª SDI. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo n. 00891-2009-000-04-00-9 AR. Publicação em 27-07-10)

2.6. EMENTA: **Acidente de trânsito que acarretou o óbito da empregada. Indenização por danos morais e por danos materiais aos pais e irmãos da vítima fatal.** São cabíveis as indenizações por danos morais e materiais aos parentes da vítima fatal de acidente de trânsito ocorrido quando de seu deslocamento ao trabalho, a serem satisfeitas pela empregadora, nos termos do artigo 932, III, do Código Civil, com responsabilidade solidária da seguradora e do Instituto de Resseguros do Brasil, observados os limites do contratado.

(10ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Denise Pacheco. Processo n. 0024000-26.2009.5.04.0030 RO. Publicação em 19-07-10)

2.7. EMENTA: **INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS, MORAIS E ESTÉTICOS. ACIDENTE DO TRABALHO.** Não há culpa exclusiva do empregado no acidente ocorrido quando outro trabalhador, sem a devida cautela, liga o motor enquanto o reclamante estava com as mãos nas correias, fazendo com que parte de seus dedos fosse decepada. Não adoção, pela reclamada, de mecanismos suficientes de proteção para evitar o infortúnio, tratando-se de risco inerente à atividade desenvolvida pelo trabalhador, que não pode ser por ele suportado, mas pelo beneficiário da mão-de-obra. Caracterizada a culpa e comprovados o dano e o nexo de causalidade, não há como afastar-se a responsabilidade da reclamada pelos danos sofridos pelo autor. É devida indenização por danos morais, estéticos e materiais.

(1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse. Processo n. 0040300-15.2009.5.04.0531 RO. Publicação em 15-07-10)

2.8. EMENTA: **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. NULIDADE.** É nulo acordo coletivo de trabalho, quando os valores estabelecidos para os serviços de capatazia no embarque e no desembarque de veículos, não foram precedidos de prévia negociação coletiva e sequer aprovados pela assembléia geral que não foi convocada para tal fim, conforme estabelecido no art. 612 da CLT. Diante da nulidade do acordo coletivo de trabalho, devem ser observados os valores expressos em convenção coletiva de trabalho, sendo devidas as diferenças de remuneração deferidas. Recursos ordinários de ambos os reclamados não providos.

(1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse. Processo n. 0004400-34.2009.5.04.0122 RO. Publicação em 15-07-10)

2.9. EMENTA: **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO. LIMPEZA DE BANHEIROS.** Não há como distinguir o lixo urbano do lixo produzido pelas residências, empresas, lojas, fábricas, clínicas, etc., pois o lixo urbano é formado do lixo produzido nesses locais. Logo, como não poderia deixar de ser, são formados dos mesmos elementos. Ao efetuar a limpeza das unidades sanitárias, a reclamante expunha-se ao contato com secreções e excreções (restos de fezes e urina), com risco potencial de aquisição de moléstias parasitárias e infecto-contagiosas.

(1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ione Salin Gonçalves. Processo n. 0043900-34.2009.5.04.0017 RO. Publicação em 27-07-10)

2.10. EMENTA: **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÉDIO. MÉDICO VETERINÁRIO.** Atividades em contato permanente com animais ou com material infecto contagiante junto a hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados ao atendimento e tratamento de animais, incluindo o contato em laboratórios com animais destinados ao preparo de soro e vacinas. Insalubridade em grau médio, e não máximo, na forma do Anexo 14 da NR 15 da Portaria 3214/78.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Ricardo Tavares Gehling. Processo n. 0050900-74.2009.5.04.0732 RO. Publicação em 26-07-10)

2.11. EMENTA: **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. MOTORISTA DE ÔNIBUS. ABASTECIMENTO DO VEÍCULO.** A previsão legal a respeito das atividades e operações perigosas com inflamáveis, na operação em postos de serviços e bombas de abastecimento de inflamáveis, limita-se ao operador de bomba e aos trabalhadores que operam na área de risco. A simples presença do motorista durante o abastecimento do veículo não torna o trabalho perigoso.

(9ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Carmen Gonzalez. Processo n. 0076800-11.2006.5.04.0006 RO. Publicação em 16-07-10)

2.12. EMENTA: **Adicional de periculosidade. Operador de célula eletromecânica.** As atividades de calibração e testes de medidores elétricos enquadram-se no item 3 do Anexo do Decreto 93.412/86, pois desenvolvidas em laboratório de teste, ensaio, calibração e reparo de equipamentos energizados ou passíveis de serem acidentalmente e, portanto, em condições perigosas ao feitiço legal.

(10ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Denise Pacheco. Processo n. 0084300-04.2008.5.04.0251 RO. Publicação em 14-07-10)

2.13. EMENTA: **NORMA COLETIVA QUE ELEVA O PERCENTUAL DO ADICIONAL NOTURNO E NÃO OBSERVA A REDUÇÃO DA HORA NOTURNA. VIOLAÇÃO AO ART. 73, § 1º, DA CLT.** O disposto no art. 73, § 1º, da CLT é norma imperativa que, ao estabelecer a contagem ficta da hora noturna, visa proporcionar uma jornada real menor para o trabalho noturno, protegendo o trabalhador que tem maior desgaste quando, contrariando a natureza humana, tem que se habituar a dormir durante o dia e ficar acordado à noite, afastado do convívio social e familiar. Pouco importa o valor maior pago a título de adicional noturno, pois se trata de liberalidade da empresa que não pode guardar relação com o direito do trabalhador à redução da hora noturna.

(1ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador José Felipe Ledur. Processo n. 0061800-34.2000.5.04.0732 AP. Publicação em 27-07-10)

2.14. EMENTA: **AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. PENHORA ON-LINE DE VALOR DEPOSITADO EM CONTA-POUPANÇA. IMPENHORABILIDADE.** Hipótese em que o valor bloqueado na conta-poupança do executado é inferior a quarenta salários mínimos, sendo impenhorável, nos termos do art. 649, inciso X, do CPC. Mantida a sentença agravada quanto ao comando de desconstituição da penhora realizada. Agravo de petição desprovido.

(7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Zoratto Sanvicente. Processo n. 0047600-14.1997.5.04.0801 AP. Publicação em 14-07-10)

2.15. EMENTA: **AGRAVO DE PETIÇÃO. MULTA DO ART. 475, J, DO CPC.** A multa prevista no art. 475-J do CPC é aplicável à execução trabalhista, na medida em que visa garantir a maior celeridade no andamento do feito, concedendo efetividade à garantia constitucional de que trata o inciso LXXVIII do art. 5º da CF/88.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Renck. Processo n. 0122900-42.1997.5.04.0102 AP. Publicação em 15-07-10)

2.16. EMENTA: **AGRAVO DE PETIÇÃO. OBRIGAÇÃO DE PEQUENO VALOR. LEI MUNICIPAL.** Dispõe o artigo 100, §3º, da Constituição da República, que a observância da ordem cronológica de apresentação dos precatórios, estabelecida no *caput* do dispositivo, não se aplica ao pagamento dos débitos definidos como de pequeno valor, os quais deverão ser pagos através de requisição ao ente público. O valor a ser considerado para fins de definição do procedimento a ser utilizado para o

pagamento dos débitos dos entes públicos (através de precatório ou RPV) é o montante líquido devido ao reclamante. Este valor deve servir de parâmetro para a classificação do crédito de todos os credores do título judicial, desconsiderando-se o valor total da execução.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Fabiano de Castilhos Bertolucci. Processo n. 0027500-59.2008.5.04.0831 AP. Publicação em 16-07-10)

2.17. EMENTA: **AGRAVO REGIMENTAL. DEFERIMENTO DE SEQUESTRO. ORDEM CRONOLÓGICA DE PAGAMENTO DE PRECATÓRIOS. CREDOR PORTADOR DE DOENÇA GRAVE.** O sequestro determinado em favor de credor portador de moléstia grave não importa na quebra da ordem cronológica de pagamentos, mas sim, na observância de uma ordem de necessidade, caracterizada no caso concreto, e que possui relevância jurídica não menos importante que a ordem formal prevista no art. 100 da Constituição Federal. [...]

(Órgão Especial. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Helena Mallmann – Vice-Presidente do TRT4R. Processo n. 0015365-15.2010.5.04.0000 AGR. Publicação em 20-07-10)

2.18. EMENTA: **MODIFICAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. MOTIVAÇÃO INSUBSISTENTE. NECESSIDADE DO TRABALHADOR.** Em que pese a modificação do turno de trabalho, autorizada contratualmente, insira-se no poder de direção do empregador, tal ato deve ser anulado quando os motivos alegados não são comprovados e o trabalhador demonstra necessidade familiar de permanecer laborando no mesmo turno. Recurso do reclamante provido.

(1ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador José Felipe Ledur. Processo n. 00464-2008-006-04-00-8 RO. Publicação em 27-07-10)

2.19. EMENTA: **CERCEAMENTO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DE PRODUÇÃO DE PROVA. NULIDADE DO PROCESSADO.** Hipótese em que a produção da prova testemunhal mostra-se necessária para o deslinde da controvérsia, de modo que o indeferimento da oitiva de uma testemunha causou manifesto prejuízo à reclamante, consubstanciado no julgamento de improcedência do pedido de reconhecimento de vínculo de emprego. Cerceamento de defesa caracterizado. Violação do inciso LV do art. 5º da Constituição Federal. Nulidade processual reconhecida. Retorno dos autos à origem para reabertura da instrução e regular processamento. Recurso ordinário da reclamante provido.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo n. 0045700-12.2009.5.04.0401 RO. Publicação em 26-07-10)

2.20. EMENTA: **ACIDENTE DO TRABALHO. MORTE DO TRABALHADOR. AJUIZAMENTO DA AÇÃO PELA SUCESSÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.** Por se tratar de competência em razão da matéria, irrelevante que a demanda tenha sido proposta pelos herdeiros do trabalhador vitimado no acidente de trabalho, porquanto tal diz com a legitimação para a causa e não com a natureza da pretensão, que é o que define a competência *ratione materiae*.

(3ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Ricardo Martins Costa - Convocado. Processo n. 0331300-84.2005.5.04.0812 RO. Publicação em 26-07-10)

2.21. EMENTA: **DIFERENÇAS DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. BRTPREV. MIGRAÇÃO.** Hipótese em que o autor se aposenta após a migração do plano fundador ao plano BrTPREV e não busca a nulidade desta. Assim, deve ser observado na integralidade o regulamento BrTPREV, não podendo o autor pretender a aplicação das disposições do novo plano acumuladas às disposições benéficas do plano anterior, em face da teoria do conglobamento, que se adota. Recurso negado.

(1ª Turma. Relator o Exmo. Juiz André Reverbel Fernandes - Convocado. Processo n. 0000800-02.2009.5.04.0026 RO. Publicação em 19-07-10)

2.22. EMENTA: **MIGRAÇÃO PARA NOVO PLANO (BRTPREV). COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. ISONOMIA ENTRE ATIVOS E INATIVOS.** Incidência do item II da Súmula 51 do TST, com a sua atual redação, segundo o qual, havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. Provimento negado ao recurso.

(2ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Tânia Maciel de Souza. Processo n. 0051800-93.2008.5.04.0020 RO. Publicação em 24-06-10)

2.23. EMENTA: **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. INVALIDADE.** Contrato de experiência desconstituído por prova convincente indicativa de prestação de trabalho subordinado antes do registro formal do contrato.

(2ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Vania Mattos. Processo n. 0024500-82.2008.5.04.0271 RO. Publicação em 01-07-10)

2.24. EMENTA: **CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. FATO GERADOR.** A cobrança da dívida tributária, ou a imposição de qualquer penalidade, exige a constituição do crédito tributário, sem o qual não há liquidez necessária à obrigação (art. 142 do CTN). No caso da execução trabalhista, ainda que a obrigação tenha nascido com a prestação de serviço, o crédito só vem a existir após a liquidação das verbas devidas ao empregado. Antes disso, sequer há base de cálculo que permita apurar o montante do tributo. Portanto, só há incidência de juros e multa moratórios sobre as contribuições previdenciárias depois de transcorrido o prazo para pagamento que sucede à citação.

(3ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Ricardo Martins Costa - Convocado. Processo n. 0019800-34.2002.5.04.0381 AP. Publicação em 01-07-10)

2.25. EMENTA: **MASSA FALIDA. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS.** As contribuições previdenciárias decorrentes de condenação judicial constituem acessório das parcelas trabalhistas deferidas, seguindo a sorte destas, de modo que devem também ser habilitadas no Juízo Falimentar, como ocorre, por força de lei, com os créditos trabalhistas.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Cleusa Regina Halfen. Processo n. 0295000-13.2007.5.04.0341 AP . Publicação em 02-07-10)

2.26. EMENTA: **DANO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS.** O atraso no pagamento dos salários constitui descumprimento de obrigação patronal, ensejando a punição da empregadora, com o direito do trabalhador à percepção de indenização por dano moral.

(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Processo n. 0003600-42.2009.5.04.0013 RO. Publicação em 26-07-10)

2.27. EMENTA: **DANO MORAL. CONVERSÃO DE DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA EM DESPEDIDA IMOTIVADA.** A despedida do empregado, motivada ou imotivadamente, é direito potestativo do empregador, não restando configurado ato ilícito, principalmente quando não há prova de dano, não sendo este presumível.

(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Emílio Papaléo Zin. Processo n. 0069300-59.2009.5.04.0014 RO. Publicação em 28-07-10)

2.28. EMENTA: **DANO MORAL. SÍNDROME DE PARKINSON. INEXISTÊNCIA DE NEXO CAUSAL.** O empregador não tem o dever de indenizar danos morais decorrentes de doença degenerativa adquirida pelo empregado, sem nexo de causalidade com o trabalho.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira. Processo n. 0001200-23.2007.5.04.0305 RO. Publicação em 15-07-10)

2.29. EMENTA: **RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. EXCLUSÃO DE PLANO DE SAÚDE. DANO MORAL.** Empregado com contrato de trabalho suspenso em decorrência do restabelecimento de auxílio-doença comum, fruto de acordo firmado junto à Justiça Federal em ação ajuizada contra o INSS. Exclusão do plano de saúde fornecido pela empresa quando da demissão do reclamante. Abalo moral indenizável. Obreiro não amparado pelo plano para o qual contribuiu quando dele mais precisava. Recurso provido.

(7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Zoratto Sanvicente. Processo n. 0162900-65.2009.5.04.0231 RO. Publicação em 14-07-10)

2.30. EMENTA: **SUSPENSÃO. IRREGULARIDADE NA APLICAÇÃO. DANO MORAL.** Hipótese em que a punição da reclamante, que achou graça da queda acidental de uma colega, motivada por falha da própria empregadora, que não forneceu cadeiras a todos os empregados do setor, é passível de declaração de irregularidade e de ressarcimento dos valores indevidamente descontados. Por outro lado, embora o ato da reclamada (suspensão por meio dia) tenha causado certo aborrecimento na reclamante, não se mostra passível de indenização por dano moral, mormente porque não teve maiores repercussões no ambiente de trabalho ou fora dele. Sentença reformada apenas para excluir da condenação da indenização por dano moral.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo n. 0031400-25.2009.5.04.0731 RO. Publicação em 26-07-10)

2.31. EMENTA: **DOENÇA OCUPACIONAL. DANO MORAL E MATERIAL.** A doença degenerativa, embora tecnicamente não seja considerada como doença de trabalho (Lei nº 8.213/91, em seu art. 20, § 1º, letra a), pode ser agravada em razão de determinadas atividades laborais realizadas inadequadamente sob o enfoque ergonômico. Concausa caracterizada que justifica o deferimento de indenização por danos morais.

(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Processo n. 0054900-26.2008.5.04.0030 RO. Publicação em 16-07-10)

2.32. EMENTA: **IMPROBIDADE.** Falta grave não comprovada. Despedida que se consumou imotivadamente e com exposição do trabalhador a situação vexatória e constrangedora. Restrito ao ambiente de trabalho e, ainda que apenas na presença de colegas, o procedimento patronal de explicitar a causa da despedida configurou lesão de ordem moral passível de indenização. Mesmo quando calcada em falta grave, ao empregador não é dado promover a rescisão do contrato de forma a humilhar e constranger o trabalhador. Devida a indenização por danos morais vindicada.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles. Processo n. 0071000-67.2009.5.04.0015 RO. Publicação em 23-07-10)

2.33. EMENTA: **DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL.** Ocorrendo a prestação de serviços em local com ruído excessivo, sem o fornecimento de protetor auricular durante boa parte do contrato de trabalho e sem realização de audiometrias periódicas, isso comprova a negligência da empregadora no cumprimento de normas de proteção ao trabalhador, cujo ato se configura ilícito por ter favorecido – ainda que tenha nexos concausais – para a perda auditiva do empregado. Ato ilícito patronal a ensejar o pagamento de indenização por dano moral e pensionamento. [...]

(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Processo n. 0068300-78.2006.5.04.0030 RO. Publicação em 23-07-10)

2.34. **EMENTA: AUTARQUIA MUNICIPAL. DESVIO FUNCIONAL.** Reconhecido o desvio funcional são devidas as diferenças de salários exclusivamente enquanto perdurar a situação fática determinante. Inviabilidade de equiparação salarial com efeito de novo enquadramento de empregado de autarquia municipal por infringência de norma constitucional que prevê a submissão a concurso público. Aplicação da OJ nº 125 da SDI-1 do TST.

(2ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Vania Mattos. Processo n. 00494-2008-281-04-00-7 RO. Publicação em 24-06-10)

2.35. **EMENTA: EXTRAVIO DE MERCADORIAS. INDENIZAÇÃO.** O ressarcimento ao empregador dos prejuízos decorrentes de extravio de mercadoria, mediante rateio do valor correspondente entre todos os trabalhadores da equipe, sem a comprovação de que o empregado tenha contribuído para o desaparecimento do produto, caracteriza procedimento ilegal, porque contraria os princípios insculpidos nos arts. 2º e 462 da CLT, atribuindo ao obreiro os riscos da atividade econômica.

(1ª Turma. Relator o Exmo. Juiz André Reverbel Fernandes - Convocado. Processo n. 0008900-76.2009.5.04.0015 RO. Publicação em 19-07-10)

2.36. **EMENTA: ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE.** Ainda que inviável a reintegração no emprego em razão do encerramento das atividades da empresa, a gestante despedida sem justa causa no prazo da garantia no emprego prevista no art. 10, II, "b", do ADCT faz jus aos salários e demais vantagens do período.

(9ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Processo n. 0104300-69.2008.5.04.0301 RO. Publicação em 16-07-10)

2.37. **EMENTA: ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DA CIPA.** Hipótese em que a extinção de filial da empresa na cidade de Triunfo não autoriza a despedida do reclamante, que trabalhava em Rio Grande, estando formalmente vinculado à filial desta localidade, pela qual, inclusive, foi eleito para representar seus colegas na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA. Devidos, dessa forma, os salários e vantagens relativos ao período da estabilidade provisória. Recurso não provido.

(5ª Turma. Relator o Exmo. Juiz João Batista de Matos Danda - Convocado. Processo n. 0033200-72.2009.5.04.0122 RO. Publicação em 23-07-10)

2.38. **EMENTA: FALTA AO SERVIÇO PÚBLICO. ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR EM CONSULTAS MÉDICAS. ABONO DE FALTA.** A despeito de não estar referido no artigo 473 da Consolidação a autorização para o trabalhador deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário para acompanhamento de filho ao médico, tem-se como ilegal a restrição ao abono de falta que se dê a esse título.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira. Processo n. 0024700-25.2009.5.04.0281 RO. Publicação em 15-07-10)

2.39. **EMENTA: HONORÁRIOS DE ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. EXPEDIÇÃO DE ALVARÁ.** Os honorários assistenciais devem ser liberados por alvará em nome dos advogados constituídos nos autos, sempre que houver credencial sindical outorgando poderes específicos para tal fim. Agravo de petição do reclamante provido.

(8ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho. Processo n. 0042000-03.2001.5.04.0015 AP. Publicação em 15-07-10)

2.40. **EMENTA: HONORÁRIOS PERICIAIS.** Hipótese em que a ré foi absolvida da condenação imposta, o que abrange a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais, cujo encargo

cabe à União, pois o autor litiga ao abrigo da justiça gratuita deferida pelo Juízo da execução (Resolução nº 66/2010 do CSJT).

(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Emílio Papaléo Zin. Processo n. 0116300-97.1996.5.04.0018 AP . Publicação em 28-07-10)

2.41. EMENTA: **ASSESSOR. CARGO DE CONFIANÇA. LIMITES DA DURAÇÃO DO TRABALHO. HORAS EXTRAS.** Tem direito à remuneração do trabalho prestado além dos limites da duração normal do trabalho o empregado que, embora exerça cargo de confiança, percebe salário acrescido de gratificação de função, sendo esta inferior a 40% do valor do salário do cargo efetivo. Aplicação do disposto no art. 62, inciso II, parágrafo único, da CLT.

(9ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Carmen Gonzalez. Processo n. 0045500-06.2008.5.04.0024 RO. Publicação em 26-07-10)

2.42. EMENTA: **AGRAVO DE PETIÇÃO. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS.** O cálculo das horas extras deve observar o adicional por tempo de serviço, consoante entendimento da Súmula nº 264 do TST.

(9ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Lucia Ehrenbrink - Convocada. Processo n. 0006000-29.2000.5.04.0018 AP. Publicação em 01-07-10)

2.43. EMENTA: **HORAS EXTRAS. JORNADA DE TRABALHO. VIGILANTE.** Se o reclamante não laborava no regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, conforme autorizado em norma coletiva, correta a sentença ao concluir que ele estava sujeito a uma jornada diária de 8 horas de trabalho, com carga horária máxima de 44 horas semanais, deferindo as horas extras excedentes desses limites. Recurso ao qual se nega provimento. [...]

(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Ghisleni Filho. Processo n. 0073000-05.2009.5.04.0641 RO. Publicação em 23-07-10)

2.44. EMENTA: **HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO.** Não há direito ao pagamento de horas extras quanto, além de o trabalhador prestar serviços de forma externa, não há prova de controle de jornada mesmo de forma indireta, nem tampouco se demonstra a necessidade de trabalho além da jornada normal para cumprimento das atividades desempenhadas pelo empregado.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Renck. Processo n. 0003900-34.2006.5.04.0522 RO. Publicação em 23-07-10)

2.45. EMENTA: **PROJETO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA ENTRE O ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL E A UNESCO – IMPLANTAÇÃO DA ESTRATÉGIA SAÚDE DA FAMÍLIA.** A UNESCO, na condição de Agência Especializada das Nações Unidas, desfruta de imunidade de jurisdição inclusive no tocante aos processos de conhecimento na esfera trabalhista em face de expressa previsão em norma internacional. Inteligência da Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Nações Unidas ("Convenção de Londres - ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 27.784/1950) e da Convenção sobre Privilégios e Imunidades das Agências Especializadas das Nações Unidas, que foi incorporada pelo Brasil por meio do Decreto nº 52.288/1963, bem como no Acordo Básico de Assistência Técnica com as Nações Unidas e suas Agências Especializadas, promulgado pelo Decreto nº 59.308/1966.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Ricardo Tavares Gehling. Processo n. 0008100-73.2008.5.04.0018 RO Publicação em 26-07-10)

2.46. EMENTA: **INTERVALOS INTRAJORNADA. FRUIÇÃO PARCIAL. TEMPO FALTANTE. HORA EXTRA.** Nos termos do artigo 71 da CLT, somente o tempo faltante para completar a hora destinada

à alimentação e descanso, no período em que houve redução do intervalo intrajornada, é devido como hora extra.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Pedro Silvestrin. Processo n. 0006100-73.2008.5.04.0027 RO. Publicação em 28-06-10)

2.47. EMENTA: JUROS DE MORA. FAZENDA PÚBLICA. Constitucionalidade da Medida Provisória nº 2.180-35/2001 declarada em decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, com eficácia erga omnes. Juros de mora aplicáveis nas condenações impostas à Fazenda Pública, inclusive à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, no percentual de 6% (seis por cento) ao ano, até 29.06.2009, quando foi publicada a Lei nº 11.960, a qual prescreve a observância dos juros aplicáveis à caderneta de poupança.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Cleusa Regina Halfen. Processo n. 00241-1994-025-04-00-2 AP. Publicação em 02-07-10)

2.48. EMENTA: **DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. ROUPEIRO. FORNECIMENTO DE CAMISETAS DO CLUBE DE FUTEBOL RECLAMADO.** A distribuição e troca de camisetas entre jogadores, roupeiros e torcedores, caracteriza-se como prática comum nos clubes de futebol e está relacionada à paixão nacional pelo esporte. Nesse contexto, a imputação do crime de furto qualificado e a demissão por justa causa do reclamante, por ter ele, na condição de roupeiro, fornecido duas ou três camisetas usadas a um atleta profissional do próprio clube, que tinha como destinatário um torcedor, se mostra excessiva e desproporcional, até mesmo porque não há regramento editado pelo empregador definindo quem pode, ou não, ter acesso aos artigos esportivos usados. Além disso, não houve aplicação de advertência prévia, tampouco suspensão. Recurso do autor provido, no particular.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria Madadela Telesca - Convocada. Processo n. 0119600-32.2008.5.04.0023 RO. Publicação em 15-07-10)

2.49. EMENTA: **RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. INCONTINÊNCIA DE CONDUTA E MAU PROCEDIMENTO.** Hipótese em que a reclamante foi surpreendida dormindo durante o serviço de plantão, ato que enseja demissão por justa causa, fundada em incontinência de conduta e mau procedimento. (art. 482, "b", da CLT). Recurso não provido.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria Madadela Telesca - Convocada. Processo n. 0008400-07.2009.5.04.0016 RO. Publicação em 15-07-10)

2.50. EMENTA: **MANDADO DE SEGURANÇA. ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. PRESUNÇÃO DE DESPEDIDA FUNDADA EM PERSEGUIÇÃO PELO EMPREGADOR.** Verificadas a existência de prova inequívoca do direito e a verossimilhança da alegação, consistentes na presunção de retaliação na despedida do empregado em face de ação ajuizada denunciando a prática de assédio moral por prepostos do empregador, somadas, ou a fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação, ou a abuso de direito de defesa ou manifesto propósito protelatório do réu (CPC, art. 273), é cabível a antecipação dos efeitos da tutela, sempre que não haja perigo de irreversibilidade do provimento.

(1ª SDI. Redator designado o Exmo. Desembargador Milton Varela Dutra. Processo n. 0003421-16.2010.5.04.0000 MS. Publicação em 23-07-10)

2.51. EMENTA: **PORTUÁRIO. ADICIONAL DE RISCO. INCIDÊNCIA SOBRE O ADICIONAL DE HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO.** Caso em que deve ser mantida a sentença que indeferiu o pagamento de diferenças salariais pela consideração dos adicionais de horas extras e

noturno no cálculo do adicional de risco. A Lei 4.860/65 estabelece a incidência sobre o salário-hora ordinário diurno.

(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Ricardo Carvalho Fraga. Processo n. 0057700-08.2009.5.04.0122 RO. Publicação em 23-07-10)

2.52. EMENTA: **SUSPENSÃO PREVENTIVA. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. SERVIDOR PÚBLICO CELETISTA.** É devida a remuneração do cargo em comissão no qual estava investido o servidor durante o período de suspensão preventiva, se é aplicada simples advertência ao final de processo administrativo disciplinar. Aplicação do disposto nos arts. 3º e 4º, I, do Regulamento Normativo de Procedimentos Disciplinares da FASE/RS. [...]

(9ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Lucia Ehrenbrink - Convocada. Processo n. 0002700-50.2009.5.04.0016 RO. Publicação em 16-07-10)

2.53. EMENTA: **HORAS EXTRAS DESTINADAS A PREPARAÇÃO DE AULAS.** Ressalvado o entendimento deste Relator, é entendimento desta Turma, que a garantia à remuneração das atividades extraclasse concedida aos professores da rede pública pode ser estendida aos professores da rede privada (art. 67 da Lei 9.394/96, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional). Nesse sentido destaque-se o art. 8º da CLT que autoriza na falta de disposições legais ou contratuais decidir por analogia. Recurso provido para acrescer à condenação de horas extras relativas à preparação de aulas e correção de provas.

(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Ricardo Carvalho Fraga. Processo n. 0150300-96.2009.5.04.0203 RO. Publicação em 23-07-10)

2.54. EMENTA: **PROFESSORA. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA.** Não comprovada que a redução da carga horária tenha decorrido por alteração curricular ou por supressão de turmas (motivada por redução do número de alunos), conforme convenções coletivas aplicáveis à parte autora, devidas são as diferenças salariais, na forma do que preceitua o art. 468 da CLT.

(7ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Marcelo Gonçalves de Oliveira - Convocado. Processo n. 0174800-72.2008.5.04.0201 RO. Publicação em 22-07-10)

2.55. EMENTA: **PROTESTO INTERRUPTIVO DA PRESCRIÇÃO. AJUIZAMENTO PELO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. POSSIBILIDADE, INDEPENDENDO DA MATÉRIA.** É possível e eficaz o protesto interruptivo da prescrição ajuizado por sindicato de categoria profissional, mesmo sendo considerado parte ilegítima para postular horas extras em substituição processual, por prevalecer a conclusão de que a parte, mesmo em se fazendo representar por entidade tida por ilegítima, não se manteve inerte diante do prazo prescricional, manifestando sua pretensão em tempo hábil.

(10ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Milton Varela Dutra. Processo n. 0009500-26.2008.5.04.0341 RO. Publicação em 23-07-10)

2.56. EMENTA: **RELAÇÃO DE EMPREGO. SERVIÇOS DE CARGA E DESCARGA.** Ainda que o trabalho de carga e descarga admita a figura do denominado chapa, que atua de forma autônoma para diversos tomadores, sem dever de comparecimento diário e sem periodicidade certa, tal não é o caso dos autos, já que há alegação de trabalho por vários anos, de forma diária e com cumprimento de horário de trabalho em favor de empresa de transporte de cargas, limitando-se esta a alegar genericamente a ocorrência de trabalho eventual. Prevalência da versão da petição inicial ante a execução de serviços inseridos na atividade-fim da tomadora, sem que os elementos de prova dos autos demonstrem o apregoado trabalho autônomo. Recurso provido, reconhecendo-se a existência de relação de emprego entre as partes.

(8ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Wilson Carvalho Dias - Convocado. Processo n. 0053600-77.2009.5.04.0811 RO. Publicação em 26-07-10)

2.57. EMENTA: **RELAÇÃO DE EMPREGO. TRABALHO COMO MÚSICO EM RESTAURANTE.** Hipótese em que a atividade do reclamante como músico era útil à consecução dos fins econômicos da reclamada a ponto de esta anunciar música ao vivo em seu estabelecimento. Circunstância que, aliada aos demais elementos de prova constantes dos autos, permite a conclusão de que havia obrigatoriedade quanto ao comparecimento do reclamante em dias determinados, observando-se inclusive o considerável tempo de prestação de serviços. Recurso do reclamante provido para, identificados todos os requisitos previstos nos art. 2º e 3º da CLT, reconhecer a existência da relação de emprego entre as partes.

(8ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Wilson Carvalho Dias - Convocado. Processo n. 0163300-64.2009.5.04.0333 RO. Publicação em 26-07-10)

2.58. EMENTA: **VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. ACOMPANHANTE PARA CONSULTAS MÉDICAS.** Ainda que incontroversa a prestação de serviços por parte da autora ao reclamado, não se cogita de relação de trabalho na forma prevista no art. 1.º da Lei n.º 5.859/72, pois inexistente relação de emprego quando o serviço é prestado somente em esporádicas consultas médicas, a cada dois meses, sem subordinação a horário, em caráter eventual. Recurso ordinário da reclamante improvido.

(7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Flávia Lorena Pacheco. Processo n. 0195200-80.2009.5.04.0231 RO. Publicação em 22-07-10)

2.59. EMENTA: **ILEGITIMIDADE PASSIVA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. SÚMULA 331, IV DO TST. AUSÊNCIA DE CULPA.** À luz do disposto no art. 927 do Código Civil, a responsabilidade do tomador dos serviços decorre de forma independente de eventual culpa pela má escolha da empresa contratada para a prestação dos serviços, impondo-se a condenação subsidiária do tomador quando constatado o fato de que se beneficiou da prestação de serviços do obreiro. Decisão proferida em conformidade com o entendimento da Súmula nº 331, IV, do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho e Súmula nº 11 deste Tribunal. Apelo desprovido.

(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Ghisleni Filho. Processo n. 0010700-21.2009.5.04.0701 RO Publicação em 01-07-10)

3. Sentença

Vínculo de emprego. Terceirização ilícita. Atividade-fim da instituição bancária. Grupo econômico. Responsabilidade solidária dos empregadores.

(Exma. Juíza Flávia Cristina Padilha Vilande. Processo n. 0095900-73.2007.5.04.0019.19ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Publicação em 19-07-2010)

[...]

ISTO POSTO:

[...]

3- Incontroverso que os reclamados integram um mesmo grupo econômico, indefiro, de plano, o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego direto entre a reclamante e o reclamado Unibanco.

Ocorre que, sendo o grupo econômico considerado como empregador único para fins trabalhistas, com responsabilidade solidária de todas as empresas que o integram pela satisfação dos créditos dos empregados de qualquer delas, o fato de empregado contratado por uma das empresas prestar serviços às demais – mesmo em caso de subordinação direta a estas – não descaracteriza o vínculo de emprego original. Nesse sentido a Súmula 129 do TST¹.

Quanto ao aspecto, portanto, impõe-se reconhecer, apenas, a responsabilidade solidária dos reclamados pelos créditos eventualmente deferidos à reclamante na presente ação, na forma do art. 2º, parágrafo 2º, da CLT.

4- A prova produzida demonstra que a reclamante efetivamente estava vinculada à estrutura jurídica e física específica do reclamado Fininvest, que, por sua vez, mediante contrato de correspondente bancário, dedica-se à execução de atividades tipicamente bancárias e necessárias à consecução dos objetivos sociais do reclamado Unibanco.

Com efeito, entre os serviços executados pelo reclamado Fininvest em favor do reclamado Unibanco, conforme documentos das fls. 299/312, estão: recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas de depósito à vista, à prazo e de poupança; recebimento e pagamentos relativos a contas de depósito à vista, à prazo e de poupança, bem como aplicações e resgates de fundos de investimento; recebimento de pagamentos decorrentes de convênios de prestação de serviços mantidos pela instituição contratante na forma da regulamentação em vigor; execução ativa ou passiva de ordens de pagamentos em nome da instituição contratante; recepção e encaminhamento de pedidos de empréstimos e de financiamentos; análise de crédito e cadastro; execução de cobrança de títulos; recepção e encaminhamento de propostas de emissão de cartão de crédito e outros serviços de controle, inclusive processamento de dados das operações pactuadas.

A contratação de mão-de-obra através de interposta pessoa, em regra, é rechaçada pelo direito do trabalho, porquanto incompatível com princípios constitucionais basilares, tais como, os da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da justiça, da solidariedade, da igualdade social e da proteção aos trabalhadores.

Em face do incremento das relações de produção e sob a alegação de que era necessário permitir o enxugamento das empresas (sob pena de acarretar seu desaparecimento), o

¹ CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO. A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

ordenamento jurídico brasileiro acabou por admitir a intermediação de mão-de-obra em hipóteses restritas e excepcionais.

Entre elas, o trabalho temporário (Lei 6.019/1974 e Súmula 331, inciso I, do TST) e a chamada terceirização (Lei 7.102/1983 e Súmula 331, incisos III e IV, do TST).

A primeira hipótese constitui típica intermediação de mão-de-obra, sendo lícita apenas em caso de necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços. A empresa prestadora de serviços temporários limita-se a contratar e remunerar o trabalhador, que, por sua vez, executa atividade ligada à atividade-fim da empresa-cliente e dela recebe ordens diretas.

A segunda hipótese, diferentemente, constitui intermediação de mão-de-obra imprópria, à medida que consiste na delegação de serviços permanentes da empresa a terceiros, e para ser tida como regular deve ser relativa a serviços especializados, não ligados à atividade-fim da empresa-cliente, e deve ter como objeto a realização do serviço, e não o mero fornecimento da mão-de-obra necessária a sua consecução. Isto é, para sua validade é necessário que a empresa prestadora dos serviços organize, oriente e fiscalize, ela própria, a realização dos serviços, sem qualquer ingerência da empresa-cliente.

A autorização dada às instituições bancárias pelo Banco Central do Brasil para a contratação de terceiros como correspondentes, atualmente regulada pela Resolução 3.110, acabou por introduzir uma nova figura de intermediação de mão-de-obra, com características tanto da intermediação direta, quanto da intermediação imprópria.

De um lado, as atividades executadas pelos empregados da empresa contratada são ligadas à própria atividade-fim da instituição bancária contratante e coincidentes – pelo menos em parte – com as atividades executadas pelos empregados desta.

Por outro, a instituição bancária contratante não dirige diretamente a execução dos serviços, estes são de natureza permanente, e cabe à empresa contratada – além do fornecimento da mão-de-obra – a gestão dos trabalhadores, a organização do trabalho e a manutenção da estrutura física necessária ao seu desenvolvimento.

Nestes termos, ainda que se admita a regularidade do contrato firmado entre os reclamados, na forma da Resolução 3.110 do Banco Central do Brasil, sendo indubitoso que os serviços contratados são tipicamente bancários, impõe-se reconhecer aos trabalhadores encarregados de sua execução, como a reclamante, o direito às mesmas vantagens asseguradas aos empregados do reclamado Unibanco², forte na aplicação analógica da Lei 6.019/1974.

Entendimento em sentido contrário importaria, por via transversa, autorização irrestrita à contratação de mão-de-obra por interposta pessoa para execução permanente de atividades ligadas à atividade-fim da instituição bancária contratante e à precarização dos direitos da respectiva categoria profissional (com o agravante, no presente caso, de que tal se daria dentro do âmbito de um mesmo grupo econômico).

Assim sendo, reconheço à reclamante os mesmos direitos garantidos aos empregados do reclamado Unibanco, integrantes da categoria profissional dos bancários, termos em que defiro-lhe o pagamento de:

- diferenças salariais relativas ao piso salarial de operador de caixa³ previsto nas normas coletivas aplicáveis aos bancários⁴ (e reajustes salariais⁵), em seus respectivos períodos de vigência, e reflexos em horas extras (já pagas e eventualmente deferidas), 13^{os} salários, férias com 1/3, aviso-prévio e FGTS com 40%;

² No mesmo sentido a decisão que segue, a cujos fundamentos me reporto:

CATEGORIA PROFISSIONAL DE BANCÁRIA. [...] Desempenhando a autora tarefas atinentes à categoria de empregado bancário, impõe-se reconhecer tal condição com as respectivas vantagens – BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 6ª T., **Rel.** Des. Emílio Papaléo Zin, **proc. 0066600-44.2008.5.04.0403 (RO)**, Cristina Beatriz Lauxen x Fininvest Negócios de Varejo Ltda e Unibanco União de Bancos Brasileiros SA, p.13 ago. 2009, disp. www.trt4.jus.br, ac. 17 jul. 2010.

³ Função para a qual foi contratada – vide fl. 156.

⁴ Vide, por exemplo, cl. 2ª, item “c”, e cl. 3ª, item “c”, fl. 98.

⁵ Vide cl. 1ª, parágrafo 1º, fls. 50/51.

- diferenças de gratificação de caixa pela observância dos valores previstos nas normas coletivas aplicáveis aos bancários, em seus respectivos períodos de vigência, e reflexos em horas extras (já pagas e eventualmente deferidas), 13^{os} salários, férias com 1/3, aviso-prévio e FGTS com 40%;

- gratificações semestrais⁶, em valor equivalente a soma das parcelas salariais mensais fixas⁷ (já percebidas e ora reconhecidas como devidas à reclamante), e reflexos em 13^{os} salários⁸ e FGTS com 40%⁹;

- participação nos lucros e resultados, nos exatos termos em que prevista pelas normas coletivas aplicáveis aos bancários juntadas aos autos, abatidos os valores já percebidos pela reclamante ao mesmo título;

- auxílio refeição e auxílio cesta alimentação, nos exatos termos em que previstos nas normas coletivas aplicáveis aos bancários, abatidos os valores já satisfeitos à reclamante ao mesmo título.

Indefiro, por incabível, o pedido de reflexos de gratificações semestrais em horas extras, aviso-prévio e férias¹⁰.

Indefiro o pedido de abono único previsto pela norma coletiva 2005/2006, uma vez que, nos termos em que previsto¹¹, devido apenas a empregados com contrato de trabalho já em vigor em 31.8.2005, o que não é o caso da reclamante, cujo contrato de trabalho perdurou de 14.11.2005 a 12.4.2007.

Indefiro o pedido de integrações da participação nos lucros e resultados em demais parcelas, por indevidas, conforme disposição expressa do art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal, bem como das normas coletivas instituidoras.

Indefiro o pedido de integrações de auxílio refeição e auxílio cesta alimentação em demais parcelas, por indevidas, conforme disposição expressa das normas coletivas instituidoras.

5.1- Acolho como fidedignos os registros de horário acostados aos autos, uma vez que a reclamante não logra êxito em infirmá-los, não se prestando para tal fim a prova testemunhal produzida.

Com efeito, a testemunha C.D.A. (fls. 551/551-v.) é categórica ao afirmar que cumpriam horário das 08h30min às 19h, registrando no ponto, por determinação da gerência, "apenas o horário contratual". Todavia, os registros de horário acostados aos autos contemplam, em inúmeras oportunidades, anotação de jornada superior à contratual¹², termos em que prejudicada a credibilidade de tal depoimento¹³.

Reconhecidos à reclamante, na forma do item 04 acima, os mesmos direitos garantidos aos empregados do reclamado Unibanco, integrantes da categoria profissional dos bancários, impõe-se reconhecer a sua carga horária de trabalho normal como sendo de 06h diárias e 30h semanais.

5.2- Examinando os comprovantes de pagamento acostados aos autos em cotejo com o horário de trabalho acolhido acima, resta evidente a existência de labor extraordinário sem a devida contraprestação¹⁴.

⁶ Cujas previsões em norma coletiva, embora não comprovadas pela reclamante, são reconhecidas pela defesa - fl. 166.

⁷ Conforme limites do direito reconhecidos pela defesa.

⁸ Súmula 253, 2ª parte, TST.

⁹ Art. 457, parágrafo 1º, CLT e art. 15, Lei 8.036/1990.

¹⁰ Súmula 253, 1ª parte, TST.

¹¹ Cl. 48ª, fl. 115.

¹² Vejam-se, por exemplo, fls. 234, 238, 240, 242, 244, 250, 252, e 255.

¹³ Registro que tampouco merece credibilidade – frente aos horários consignados nos cartões-ponto da reclamante – o depoimento da testemunha Camila Campos Cunegatto, fls. 551-v/552 -, a medida que afirma, por exemplo, que era a pessoa responsável pelo fechamento da loja e não podia sair depois das 18h30min em razão de estudar à noite.

¹⁴ Observe-se que, o laudo pericial contábil das fls. 431/475, complementado às fls. 505/527, aponta diferenças de horas extras, mesmo se consideradas como tais apenas as excedentes a 44h semanais.

Assim sendo, defiro à reclamante o pagamento de diferenças de horas extras, e reflexos em repouso semanais e feriados, forte na previsão do art. 7º, inciso "a", da Lei 605/1949.

Defiro, também, a integração das horas extras e reflexos acima em aviso-prévio, férias com 1/3, 13ºs salários e FGTS com 40%.

5.3- Acolhidos como válidos os registros de horário acostados aos autos, resta comprovado o gozo de intervalo para repouso e alimentação de uma hora.

Além disso, considerando que o intervalo mínimo legal é definido em função da jornada normal, e não daquela efetivamente cumprida, mesmo na hipótese de acolhimento da jornada de trabalho declinada na petição inicial (intervalo de 40 min), não restaria caracterizado desrespeito da legislação quanto ao aspecto, uma vez que para jornada normal de 6h o intervalo legal mínimo é de 15 min.

Indefiro o pedido no particular.

5.4- Incontrovertida a não-concessão do intervalo de 15 min antes do início da jornada extraordinária, devido na forma do art. 384 da CLT, defiro, forte na aplicação analógica do art. 71, parágrafo 4º, da CLT, o pagamento do referido período como hora extra e reflexos em repouso semanais remunerados e feriados.

Defiro, também, a integração das horas extras e reflexos acima em aviso-prévio, férias com 1/3, 13ºs salários e FGTS com 40%.

Observe-se que – ao contrário do alegado na defesa – a norma contida no art. 384 da CLT foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, uma vez que, levando em conta as peculiaridades biológicas próprias de gênero, visa, justamente, assegurar igualdade material de condições de trabalho entre homem e mulher.

Registre-se que o deferimento de hora extra decorrente da mera falta de concessão de intervalo, na forma do art. 71, parágrafo 4º, da CLT, não se confunde com o deferimento de horas extras decorrentes da prestação de efetivo trabalho no horário que deveria ter sido destinado ao intervalo.

Registre-se, ainda, que, nos termos em que prevista, não há como atribuir natureza indenizatória à tal parcela. Nesse sentido a Orientação Jurisprudencial 354 da SDI-I do TST.

[...]

4. Artigo

SISTEMA DE RELAÇÕES INDUSTRIAIS: NÍVEL LOCAL DE TRABALHO

Leandro Krebs Gonçalves
Juiz do Trabalho

1. Introdução.

O confronto de interesses entre capital e trabalho não constitui algo novo na sociedade mundial. De um lado, os trabalhadores esperam ampliar seus rendimentos, obter mais benefícios, melhorar as condições para realizar seu labor e alcançar a estabilidade da relação de emprego. De outro, as empresas objetivam reduzir custos, maximizar o lucro, aprimorar produtos e serviços, além de incrementar o controle da cadeia de atividades. Alessandro Rangel Veríssimo dos Santos disserta sobre esse aparente contraponto:

"Assim, em razão dos interesses conflitantes existentes entre capital e trabalho, tão bem demonstrados nos ideais propostos pelo capitalismo e socialismo, o reconhecimento do valor social do trabalho e da iniciativa privada se mostra aparentemente contraditório, contudo, se consideradas as previsões constitucionais acima mencionadas, restará nítido que tal contradição deixa de existir em prol de um benefício maior e de interesse comum, que é a busca da dignidade da pessoa humana."¹⁵

O ambiente e as condições de trabalho são aspectos importantes na qualidade de vida do trabalhador, na medida em que, através da profissão, a pessoa busca atender suas aspirações essenciais. A par disso, a dinâmica das relações afeta o produto a ser comercializado e o desempenho dos trabalhadores. As oscilações inerentes ao mercado e as assimetrias informacionais que lhe são peculiares dificultam chegar ao ponto de equilíbrio, que constitui, na verdade, ficção e tendência natural para os economistas. Arelado a esse todo de idéias e de ação, o governo procura contemplar trabalhadores e empresas de forma equilibrada, permitindo-se o alcance da paz, da competitividade entre as nações e da estabilidade da economia nacional. Transcreve-se o que pensa Tarso Fernando Genro:

"Em cada pequeno combate que se trava contra o positivismo em cada recanto da ciência, não se está atentando contra o direito. Ao contrário, está-se lutando por ele, como processo, a partir do reconhecimento que, objetivamente, por que os modos de produção se sucedem, as superestruturas, que incidem sobre eles, devem ser trabalhadas teoricamente para preparar uma futura relação harmoniosa, entre a base objetiva da sociedade e suas conquistas culturais e ideológicas."¹⁶

No Brasil, a política pública é mais voltada para a garantia de direitos pela via da legislação trabalhista, ao invés da negociação propriamente dita.¹⁷ Nas relações de emprego, o princípio da

¹⁵ A Função Social da Empresa nas Relações de Trabalho. ALVES, Marcos César Amador (coord). *Direito Empresarial do Trabalho*. p. 22.

¹⁶ *Direito Individual do Trabalho*. p. 122-123.

¹⁷ Sobre o assunto, comenta Davi Furtado Meirelles: "O Brasil, porém, não possui um histórico rico de experiências no campo da negociação coletiva de trabalho. Por um lado, a culpa vem de um modelo sindical atrasado, que durante anos atrelou os sindicatos ao Estado. De outro lado, o desestímulo a um processo negocial mais intenso vem da forma jurisdicional encontrada para a solução dos conflitos. O poder normativo da Justiça do Trabalho embute um pensamento equivocado às partes (sindicatos e empresas), o de que não há dever de negociar." (*Negociação Coletiva no Âmbito da Empresa*. ALVES,

tutela ao trabalhador determina a aplicação da norma que lhe for mais favorável (no conflito de normas) e a nulidade de qualquer alteração do contrato prejudicial ao empregado (CLT, art. 468). Atualmente, o âmbito da negociação coletiva está restrito a regulamentar “novos direitos”, excetuando-se as possibilidades de reduzir salários, compensar horários e ampliar a jornada de seis horas no trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (CF, art. 7º, incisos VI, XIII e XIV). Entretanto, há defensores de que o modelo mais eficiente para elaborar regras é a negociação coletiva, já que está mais próxima do contexto da atividade produtiva, permitindo a atuação direta dos interlocutores sociais. Sobre essa tendência de fomento às negociações coletivas de trabalho, comenta Davi Furtado Meirelles:

“Os estudiosos do direito têm revelado uma tendência para o fomento às negociações coletivas de trabalho, na busca de soluções para os conflitos trabalhistas, além de outros métodos alternativos equivalentes ao jurisdicional, como a conciliação, a mediação e a arbitragem. Verifica-se, assim, que os legisladores e juristas estão atentos à ciência do processo. Daí a idéia do devido processo legal que deve ser difundida, também, com a idéia do processo negocial.”¹⁸

Nesse panorama, depara-se com a notória fragilidade do direito coletivo (maior parte da legislação diz respeito a direitos individuais), na medida em que um modelo menos legislado demandaria sindicatos mais fortes e com maior presença nos locais de trabalho. Em contrapartida, ressaltam-se, no funcionamento dos sindicatos, as deficiências originadas inclusive por atitudes de defesa em proveito particular e/ou políticos por parte dos representantes sindicais.

O estudo do *sistema das relações industriais* permite avaliar o equilíbrio e a acomodação de interesses, em princípio, antagônicos. Ainda que as regras de um sistema social decorram de realidade externa macroeconômica, sabe-se que as efetivas procedem do compromisso entre o que é imposto e aquilo que nasce das transações diretas. Por isso, nada impede questionar a possibilidade de novos caminhos, no intuito de favorecer o melhor andamento da relação entre capital e trabalho, sobremodo, no local de trabalho.

2. Administração das Relações de Trabalho: o Sistema das Relações Industriais.

Como ponto de partida, considere-se que esse antagonismo não é absoluto. Para tanto, basta lembrar que o crescimento da empresa assume importância comum para os interlocutores sociais, pois assegura a manutenção do emprego e a continuidade de lucro para os proprietários do negócio. Sendo assim, administrar as relações de trabalho significa acomodar interesses divergentes e valorizar os anseios convergentes. Nessa diretriz, independente da negociação coletiva, muitos empreendimentos visam alcançar seus objetivos por meio de interações diretas com os empregados, sem intervenção dos sindicatos ou com essa interferência minimizada. Se cada um possui sua ideologia, a preocupação principal é deslocada para o compartilhamento de valores comuns, a fim de que sejam contemplados mutuamente os objetivos almejados pelos envolvidos.

Cada atividade exige um tipo de regulação específica, sem prejuízo de normas que estabeleçam padrão mínimo de dignidade a todos os trabalhadores. Verifica-se que a proximidade da residência com o local de trabalho, o contato com os consumidores, a manipulação de valores monetários e a especialização da mão-de-obra influem no *sistema das relações industriais*. A tecnologia não só molda a ordem hierárquica entre trabalhadores, como influencia a localização do negócio, a necessidade de regulação específica e o próprio poder de atuação sindical, na medida em que ele fica reduzido diante da possibilidade de substituição do trabalho por capital ou máquinas (progresso dramático).

O sistema de relações industriais foi abordado, inicialmente, por John T. Dunlop, privilegiando a negociação coletiva e a ação direta dos principais participantes: trabalhadores e empresas. Analisou a questão por meio de elementos: ambiente externo, processos e resultados. O poder de

Marcos César Amador (coord.). *Direito Empresarial do Trabalho*. p. 200)

¹⁸ Op. cit. p. 199-200.

barganha dos trabalhadores e o poder de mercado das empresas variam, assim, de acordo com a estrutura em que estão inseridos. Carlos Henrique Horn, Fernando Coutinho Cotanda e Walter Arno Pichler elucidam a questão da seguinte forma:

"As relações de trabalho em um país ou em uma comunidade de trabalho são percebidas por Dunlop como um sistema, isto é, como um todo compreensivo de elementos inter-relacionados. Esse sistema é composto de atores, contextos, ideologia e normas. Os atores interagem sob a influência de determinados contextos – que incluem a tecnologia, os mercados e a distribuição do poder na sociedade em geral -, e essa relação evolve, igualmente, uma ideologia que, de acordo com o autor, contribui para definir seus papéis, bem como para integrar o sistema. O produto de um sistema de relações de trabalho constitui uma rede de normas que governa a relação de emprego e as demais relações entre os agentes do mundo do trabalho."¹⁹

O acréscimo dos três níveis (estratégico, funcional e local de trabalho) inseridos nessa teoria pelos ensinamentos de Kochan, Katz e McKersie contribuiu para maior aproximação com o desenvolvimento das relações de trabalho, atendo-se a sua aplicabilidade eficiente.²⁰ O trabalho deixa de ser visto como mera mercadoria, pois essencial à vida do trabalhador, o que acaba integrando referidos autores à corrente progressista de economistas. A respeito do assunto, ensina Hélio Zylberstajn:

"O nível estratégico inclui as decisões que afetam a negociação coletiva e os demais processos do sistema a longo prazo. No caso da empresa, um exemplo de decisão estratégica podem ser as escolhas em relação à sua política de mercado. Se a empresa enfatizar a redução de custos, isso afetará sua postura na negociação coletiva. Se, por outro lado, a empresa privilegiar a qualidade de seus produtos, adotará conduta bastante diferente na negociação. O nível funcional envolve as atividades relacionadas à negociação coletiva propriamente dita: objetivos na negociação, postura na mesa, conduta em relação à greve e a conflitos em geral, enfim, escolhas e decisões de curto prazo, subordinadas às formulações estratégicas para o longo prazo. Finalmente, o terceiro nível diz respeito às atividades do dia-a-dia da empresa, que devem ser coerentes com as decisões e condutas adotadas nos outros dois níveis. Neste nível, a empresa está se relacionando diretamente com seus empregados e com seus representantes. É aqui que a relação de trabalho e o contrato de trabalho são efetivamente administrados e o sistema de relações de trabalho ganha contornos operacionais."²¹

O objeto de análise ficará centralizado no local de trabalho, que, por sua vez, compreende: organização do trabalho, motivação e participação dos trabalhadores, e resolução dos conflitos. Portanto, desde logo, pode-se dizer que, no *sistema de relações industriais*, a representação dos trabalhadores no local de trabalho significa: coerência com decisões e condutas adotadas nos níveis estratégico e funcional; relação direta da empresa com seus empregados e representantes, na administração do contrato de trabalho; atuação sindical mais intensa dentro de cada

¹⁹ John T. Dunlop e os 50 Anos do Industrial Relations Systems. DADOS – Revista de Ciências Sociais. p. 1.053.

²⁰ Antônio Moreira de Carvalho Neto e Marlene Catarina de Oliveira Lopes de Melo lecionam sobre o assunto: "Kochan, Katz e McKersie (1986) trazem uma contribuição importante à teoria de relações industriais, na revisão crítica que fazem ao modelo de Dunlop em sua emblemática obra *The Transformation of American Industrial Relations (A Transformação das Relações Industriais Americanas)*. Nesta obra, que também se tornou referência internacional no campo de pesquisa em relações de trabalho/industriais, os três autores desenvolvem um modelo hierárquico de SRIs, no qual interagem basicamente três elementos: as escolhas estratégicas feitas pela gerência, pelos trabalhadores e pelo governo; as estruturas da negociação coletiva; a divisão técnica do trabalho." (*Negociação Coletiva e Relações de Trabalho. O Debate Atual*. p. 47)

²¹ *Relações Trabalhistas e Sindicais*. BOOG, Gustavo e Magdalena (coord.). *Manual de Gestão de Pessoas e Equipes*. p.510.

estabelecimento; melhoria na operacionalidade das relações de trabalho (ajustes a novas circunstâncias, resolução de conflitos e pendências, com estímulo a idéias criativas).

2.1. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.

“O conjunto de variáveis denominado organização do trabalho engloba as mudanças na organização e jornada de trabalho devido a inovações tecnológicas e alterações na estratégia competitiva, bem como os padrões de participação dos trabalhadores na gestão das empresas.”²² Sendo assim, toma-se por base divisão técnica dos encargos dentro da empresa, a partir das inovações tecnológicas e da opção estratégica competitiva do negócio. Além de treinamento adequado, procurar obter o “casamento perfeito” entre o profissional e a função que ele ocupa dentro do empreendimento, com vistas ao seu maior e melhor desempenho, pois a habilidade apresentada deve estar relacionada ao cargo ocupado.

A otimização dos procedimentos compreende melhoria dos serviços, economia do tempo e de recursos despendidos. Para tanto, apresentam-se as seguintes possibilidades de conduta dentro do setor de trabalho: redistribuir carga de trabalho entre vários prestadores de serviços, eliminar “passos” desnecessários, realizar tarefas concomitantes, analisar atividades, definir prioridades, além de delegar tarefas. A estrutura organizacional adotada no local de trabalho, por certo, interfere no seu desenvolvimento, devendo ser focalizada pelas chefias, no intuito de incrementar a produtividade dos funcionários e, por via de consequência, a lucratividade da empresa.

Quando se fala em organização, objetiva-se maior clareza e racionalidade na divisão do trabalho; facilitar a comunicação entre os indivíduos e o seu treinamento; coordenar efetivamente as tarefas designadas ou delegadas, com a utilização de mecanismos de monitoramento contínuo e imediato. A administração do tempo e a designação de profissionais para atividades de acordo com suas características dominantes assumem relevância nessa etapa.

2.2. MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES.

O desejo de ser produtivo depende das aspirações particulares do indivíduo e da percepção do valor da eficiência no trabalho como um meio de atingir esses fins. Entende-se que a alta produtividade e o bom desempenho no ofício direcionam para essas metas pessoais. A motivação dos funcionários, que está ligada à política remuneratória, interfere, sem dúvida alguma, no progresso do empreendimento econômico, na medida em que um trabalhador motivado produz mais.

Nesse sentido, organizações com sucesso devem ter gerentes que saibam corretamente aproveitar ao máximo as potencialidades de cada trabalhador, inclusive de acordo com suas habilidades. Ocorre que motivar trabalhadores não é fácil, visto cada indivíduo reagir de maneira diferente, conforme sua criação, características pessoais e ambiente cultural em que vive.

A título de amostragem, torna-se oportuno destacar os efeitos da promoção de um empregado frente aos demais colegas. Afinal, a medição do desempenho nunca é perfeita e possui o risco adicional de que o esforço não seja medido corretamente. Não se tem dúvida de que se trata de um dos meios de motivação, que, entretanto, pode gerar consequências adversas junto aos outros profissionais envolvidos. Basta referir que se pode questionar o merecimento do “promovido”, o que servirá ou não de estímulo para aqueles que acompanharam sua evolução na empresa, diante da necessidade de tratamento igual entre os funcionários. Por outro lado, esses mesmos trabalhadores correm o risco de se decepcionarem com a situação, caso a empresa tenha uma política restritiva de ascensão funcional, que somente ocorra de tempos em tempos. De qualquer sorte, ressalta-se que as organizações que possuem programas para motivação de empregados, o que também está vinculado a um plano de benefícios, conseguem bons resultados e maior comprometimento dos trabalhadores com as metas definidas pela empresa.

Segundo economistas, o incentivo deve ter o tamanho do lucro trazido pelo esforço do trabalhador. Em outras palavras, o salário corresponde à produtividade marginal. O dilema da empresa ocorre entre a medida de eficiência e equidade de tratamento de seus funcionários, de

²² CARVALHO NETO, Antonio Moreira. MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Op. cit. p. 49.

modo a que haja justiça, por exemplo, no pagamento de salários diferenciados, evitando-se algum tipo de tratamento meramente arbitrário ou discriminatório²³. Havendo erro na avaliação, o incentivo dos trabalhadores diminui. A par disso, comenta-se que a rotatividade de empregados prejudica a produtividade e que o crescimento do salário deve ocorrer até determinado ponto, a fim de que o empregado não se eternize no trabalho e permita oxigenação do mercado.

Quando se fala em trabalhadores motivados, pretende-se que: encarem o trabalho como algo natural, descanso ou até divertimento; tenham maior autonomia na execução dos serviços; aprendam, aceitem e procurem novas responsabilidades; desenvolvam seu ofício de forma mais criativa. Para que isso se concretize, todavia, as organizações devem preocupar-se com: fatores básicos essenciais de segurança, higiene, transporte, refeição e assistência médica; distribuição de recompensas (dinheiro) de acordo com o desempenho (exemplos: plano de carreira, promoção por merecimento, salário comissionado e prêmios por metas atingidas); assegurar uma diferença marginal significativa dos aumentos salariais entre um indivíduo de alto desempenho e outro de médio desempenho.

Dentre os elementos fundamentais de motivação, podem ser identificados os seguintes: gostar do local onde trabalha (na medida em que o trabalho viabiliza o alcance de objetivos individuais); ter boa relação com o chefe (a chefia é a primeira referência do trabalhador dentro da empresa); ter ótimo ambiente de trabalho (em que haja respeito, cortesia, bem-estar pessoal, além do atendimento a normas de higiene e segurança); escolher a melhor pessoa para cada posto (observando as potencialidades de cada indivíduo); preparar o trabalhador para a atividade a ser desenvolvida (treinamento técnico e emocional, que assegura sentimento pessoal de valorização dentro da empresa); manter comunicação contínua com o trabalhador (garantia de acessibilidade e diálogo na solução de eventuais divergências); incentivar a independência e a criatividade dos trabalhadores.

Em contrapartida, alerta-se quanto aos elementos que levam à desmotivação dos trabalhadores: tolerância com maus resultados (por ser forma de penalização indireta dos que trabalham bem); tratamento injusto e inflexibilidade das chefias²⁴ (que pode vir a gerar situação de assédio moral nas relações de trabalho); críticas desmedidas (ao invés de construtivas); reuniões pouco produtivas; obscuridade na definição dos objetivos do trabalho da organização; regras procedimentais desnecessárias (burocracia excessiva).

Configura-se o assédio moral, quando o conflito existente entre os indivíduos assume o caráter de violência física ou psicológica, em que restarem caracterizadas a desumanização das relações, a onipotência da empresa e a tolerância ou cumplicidade para com o indivíduo perverso.²⁵ Alerta-se

²³ Werner Keller identifica a discriminação da seguinte forma: "*Diante do exposto, verifica-se na discriminação a presença de um elemento subjetivo, que é a intenção do sujeito de discriminar, bem como um elemento objetivo, que é a preferência por alguém em detrimento de outrem, sem causa justificada, normalmente por escolha preconceituosa em razão de cor, raça, sexo, opinião, o que viola direito fundamental previsto nos artigos 3º, inciso IV, 5º, caput e inciso I, e artigo 7º, incisos XXX e XXXI, todos da Constituição Federal de 1988.*" (*Discriminação na Relação de Emprego*. ALVES, Marcos César Amador (coord). *Direito Empresarial do Trabalho*. p. 580)

²⁴ Carla Lascalea Lozano pondera sobre o assédio moral dentro da forte competitividade encontrada no mercado: "*Com o fenômeno mundial da globalização, as empresas se submeteram a um processo de competição para sobrevivência no mercado, o que trouxe uma maior exigência no âmbito do alcance de metas, acarretando, entre os trabalhadores, uma conduta cada vez mais individualista (cada um por si), gerando atitudes e sentimentos baseados na insegurança, inveja, orgulho, desejo de poder. A máxima norte-americana time is money nunca foi tão praticada e vivenciada. O tempo tornou-se curto, e seu desperdício, um dos maiores pecados da atualidade. As empresas estão mais competitivas e, em contrapartida, muito mais exigentes com a qualidade e a produção. Em razão disso, os trabalhadores se tornam mais individualistas, vez que se sentem pressionados a cumprir metas. Essas atitudes vão contaminando o ambiente, tornando-o propício para a conduta do assédio moral. (...)*" (*O Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. ALVES, Marcos César Amador (coord). *Direito Empresarial do Trabalho*. p. 133)

²⁵ Acerca do assédio moral, leciona Alice Monteiro de Barros: "*Inicialmente, os doutrinadores definiam o assédio moral como 'a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem mantêm uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego'. O conceito é criticado por ser muito rigoroso. Hoje é sabido que esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também o contrário, e mesmo entre colegas de trabalho, com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. O assédio moral não se confunde com outros conflitos, que são esporádicos, nem*

que o aspecto motivacional é fator importante no desenvolvimento das relações de trabalho - devendo ser objeto de atenção especial pelas chefias no trato com seus subordinados - assim como das organizações como um todo, quando interessadas na permanência de empregados qualificados dentro de seus quadros. Quando existe a perspectiva de construir uma carreira sólida dentro da empresa, o trabalhador tende a se manter atraído com a preservação do emprego, ainda que também esteja sendo valorizado dentro do mercado em geral.

2.3. Participação dos Trabalhadores.

A representação dos trabalhadores no local de trabalho resulta de evolução e de novo sistema negocial sobre condições de trabalho e salário. Dentre suas principais características, destacam-se: amadurecimento e democratização das relações de trabalho dentro da empresa, já que inserem os trabalhadores em sua gestão como corresponsáveis por atingir metas produtivas; atendimento imediato e solução de problemas internos que afetam diretamente os trabalhadores, proporcionando meios de discussão e de manifestação dos trabalhadores dentro do local de trabalho. Ademais, essa conjectura acaba repercutindo em melhor atenção às normas de saúde e higiene, que propiciam maior respeito e bem-estar do trabalhador (ambiente de trabalho saudável). Todavia, não se pode olvidar a resistência patronal em sua adoção, na medida em que implica cerceamento de liberdade na tomada das decisões (em especial, as estratégicas ou as que necessitem maior flexibilidade/rapidez). Defendendo a eficácia do sistema, comenta Davi Furtado Meirelles:

*"(...) a negociação coletiva no âmbito empresarial é a que caminha de braços dados com a tendência do direito moderno, por produzir cláusulas normativas realmente adequadas e eficazes, elaboradas por quem está altamente legitimado para construí-las, na busca de um direito justo, necessário e adequado para as partes diretamente envolvidas."*²⁶

Quando se fala nesse tipo de representação, surgem as comissões de fábrica como um de seus melhores exemplos. Dentre os aspectos gerais de seu funcionamento, apontam-se: o líder da comissão de fábrica passa a ser espécie de mediador nas negociações entre empresa, sindicato e demais funcionários; quando há reivindicação dos empregados, são passadas para o superior imediato e, em segundo momento, para a comissão de fábrica; caso não haja solução, a questão é levada para o departamento de recursos humanos e, posteriormente, se necessário, o dirigente sindical entra na negociação. Desde logo, percebe-se a tentativa de ver predominar uma solução negociada entre os interlocutores, evitando a interferência direta e primeira do Poder Judiciário. A respeito do seu surgimento, comenta Jean Pierre Marras:

"O modelo citado de representação no local de trabalho é originário dos países europeus (workers councils) e tanto pode ser garantido pela letra da lei quanto pelo resultado de ampla negociação entre o capital e o trabalho, independentemente da forma de sua constituição. Países como Bélgica, Espanha, Alemanha, Áustria e Holanda, por exemplo, possuíam esses comitês garantidos na forma da lei. Esses mesmos comitês, por outro lado, nasceram na Itália, Finlândia, Dinamarca, Noruega e Suécia, em função da negociação coletiva entre capital e trabalho."²⁷

Como exemplo histórico de co-gestão, cita-se o caso dos representantes dos trabalhadores das filiais do mundo inteiro, que conquistaram a concordância da Chrysler em assinar um documento em conjunto com o comitê mundial de trabalhadores, onde assumem o compromisso de informar e

mesmo com más condições de trabalho, pois pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima." (Curso de Direito do Trabalho. p. 918)

²⁶ Op. cit. p. 206.

²⁷ *Capital-Trabalho. O desafio da gestão estratégica de pessoas no século XXI.* p. 123.

consultá-lo previamente, antes da assinatura de qualquer tipo de acordo tendente à venda da empresa (2003). Afora isso, a Europa proporciona formas diferenciadas de regulamentar a representação dos trabalhadores no local de trabalho.

Na França, existem delegados de pessoal, comitês de empresa e delegados sindicais. Os delegados de pessoal, eleitos nas empresas com mais de 10 empregados, apresentam aos empregadores todas as reclamações individuais ou coletivas referentes a salários, aplicação do Código do Trabalho, proteção social, higiene e segurança; aplicação das convenções e acordos coletivos dentro da empresa. Além disso, podem comunicar ao Ministério do Trabalho as queixas e observações relativas às matérias de sua competência. Por outro lado, na Espanha, constituem atribuições dos delegados de pessoal e comitês de empresa: receber informação sobre a evolução geral do setor econômico da empresa a que pertencem; emitir parecer prévio acerca da redução da jornada, plano de formação profissional, implantação de sistema de organização e controle de trabalho, estabelecimento de sistema de gratificações ou incentivos; receber informação acerca das sanções impostas a trabalhadores por faltas muito graves, acidentes de trabalho e doenças profissionais; ter acesso à cópia dos contratos celebrados com o empregador.

Quando se chega ao modelo brasileiro, inicialmente, reporta-se ao disposto no art. 11 da Constituição Federal, segundo o qual "nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores". Desde logo, algumas dificuldades podem ser visualizadas, pois não define como seria a eleição, nem quais seriam as prerrogativas dos representantes. Também falta critério de proporcionalidade para delimitar o número de representantes.

Atualmente, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei do Senado nº 252/2009. Além da escolha por meio de eleições, fixa como suas atribuições: fomentar o ajuste dos trabalhadores com a empresa, aprimorar suas relações, prevenir e solucionar conflitos, integrar os trabalhadores ao ambiente de trabalho e à empresa, fiscalizar o cumprimento das leis e instrumentos normativos, dentre outros. Impede a possibilidade de parentesco do representante com o empregador, de modo a garantir que não haja qualquer ingerência indevida na sua forma de atuação; bem como assegura proteção contra dispensa imotivada e transferência unilateral, permite liberdade de opinião e dispensa remunerada por quatro horas semanais para pleno exercício do mandato de dois anos.

Em contrapartida, alerta-se quanto à Proposta de Emenda Constitucional nº 369/2005, que dá nova redação ao art. 11 da Constituição Federal, da seguinte forma: "É assegurada a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, na forma da lei". Não obstante o conflito com o projeto anteriormente citado e certa insegurança jurídica daí decorrente - no que tange ao modelo que será adotado no Brasil - evolui sob determinados aspectos: abrange todas as empresas, não importando o número de trabalhadores; admite a representação de todos os tipos de trabalhadores (não apenas empregados); aceita mais de uma representação dentro de uma mesma empresa (onde há diversos locais de trabalho).

Apesar dessas pendências legislativas e dos interesses que determinam o rumo de cada projeto, a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho implica verdadeira evolução no nosso ordenamento. "Entenda-se por participação no trabalho aquela em que o trabalhador insere-se diretamente no contexto de tomada de decisão da organização, não importando em que nível."²⁸ Se bem executada, de forma autônoma e eficiente, proporciona melhor cumprimento das normas trabalhistas na empresa e ambiente de trabalho mais saudável, já que patrão e empregado participam do cotidiano do empreendimento de forma ativa. O crescimento do negócio pode ser viabilizado por boas ideias que surjam do debate direto dos empregadores com seus empregados.

2.4. Resolução dos Conflitos.

No *sistema de relações industriais*, em especial quando assentado na negociação coletiva, "a reclamação do trabalhador não é encarada como motivo para desligamento. Ele pode manifestar sua insatisfação sem receio de retaliações por parte da empresa".²⁹ Assim, assume relevo a

²⁸ MARRAS, Jean Pierre. Op. cit. p. 192.

²⁹ ZYLBERSTAJN, Hélio. Op. cit. p. 515.

implementação de alguma forma de proteção contra despedida arbitrária, tanto dos representantes, como dos próprios trabalhadores, para que se permita o bom funcionamento do sistema. Aliás, nesse sentido, destaca-se o Decreto nº 131/91, que promulga a Convenção nº 135 da OIT sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores (sindicais e eleitos).

Para melhor compreender o assunto em questão, vale referir o caso da empresa FORD dentro do nosso país. Constituída em 1981, a comissão de fábrica, com seus membros eleitos pelos trabalhadores da empresa, mantém vínculo explícito com o sindicato dos trabalhadores. Sua principal diretriz é a resolução de pequenos problemas do dia-a-dia pelos próprios funcionários, sem conflitos com a direção da empresa, podendo envolver, por exemplo, promoção de empregados, saúde do trabalhador e excesso de horas extras realizadas. Evidencia-se a inserção da atuação sindical para dentro da fábrica; discussão de pequenas contendas, antes da data-base; e o conseqüente enxugamento do debate da data-base, que ficou mais focado na campanha salarial da categoria. Composta por 23 representantes eleitos em cada uma das áreas da empresa, com mandato de 3 anos, funciona por meio de reuniões semanais, em que são discutidos os problemas comunicados pelos trabalhadores. Não havendo solução, os problemas seguem para reunião com os coordenadores. Persistindo as divergências, poderá haver greve ou parada no trabalho.

Jean Pierre Marras e Luiz Vagner Ragni divulgam, de pesquisa realizada junto a gestores de recursos humanos em empresas do ABC Paulista, os seguintes dados³⁰: 75% demonstram-se satisfeitos com a implantação da representação no local de trabalho; 65% acreditam que houve diminuição dos conflitos entre a empresa e o sindicato; 90% pensam que não há choque entre os representantes no local de trabalho e os sindicatos dos trabalhadores.

Novamente, a implantação de sistema interno de resolução de conflitos, em que haja participação independente das partes interessadas, proporciona resultados benéficos dentro da empresa. Afinal, uma solução negociada é melhor vista, aceita e cumprida do que uma decisão imposta por terceiro, mesmo quando se trata de sentença judicial, em que sempre haverá um perdedor e um vencedor. Quando se fala em conciliação de interesses divergentes, ao menos em tese, afastam-se essas figuras, preponderando o acerto de vontades entre os indivíduos diretamente envolvidos.

3. CONCLUSÕES.

A representação dos trabalhadores no local de trabalho é conquista de evolução necessária do sistema negocial, que fortalece a influência das entidades de classe. Além disso, valoriza o obreiro dentro do ambiente em que exerce seu ofício, inclusive comprometendo-o de modo mais eficaz com objetivos perseguidos pela empresa. Afinal, o aumento dos canais de comunicação dentro do empreendimento direciona para soluções dialogadas e de comum acordo entre as partes. Democratizar as relações de trabalho também é criar meios de manifestação internos. Sobre o tema, sustenta Hélio Zylberstajn:

"(...) o modelo mais eficiente é o que produz as regras por meio da negociação coletiva. Para as empresas, o modelo do contrato individual é ruim porque induz à rotatividade excessiva da mão-de-obra, o que a longo prazo pode comprometer a produtividade. Para o trabalhador, é ruim porque lhe oferece espaços para se manifestar seu descontentamento, a não ser desligando-se da empresa e deixando-a."³¹

Conclui-se que a satisfação com o trabalho implica aumento de produtividade e diminui a exigência de intervenção judicial. Na verdade, o estudo do *sistema de relações industriais* - focalizado no âmbito do local de trabalho, ainda que privilegiando uma visão econômica - ressalta o aspecto psicológico motivacional dos indivíduos envolvidos nessa dinâmica. O fim pode estar conexo

³⁰ A Representação no Local de Trabalho: Uma Análise Contemporânea do ABC Paulista. In Anuário da Produção Acadêmica Docente. p. 53-70.

³¹ Op. cit. p. 516.

com o incremento do lucro, mas permite ver os trabalhadores não apenas como números, mas como pessoas que necessitam de um catalisador de energias para que obtenham o seu melhor desempenho. O recebimento de vantagens pecuniárias ou estabelecimento de quadro de carreira são perspectivas de forte apelo no empenho do trabalhador com seu ofício, diante da possibilidade que se cria de alcance de seus objetivos pessoais.

A resolução de conflitos dentro das comissões de fábrica pode vir a reduzir a necessidade de acesso à Justiça do Trabalho, mas nunca inviabilizá-la. Em país com números tão elevados de ajuizamentos de ações trabalhistas, não se pode esquecer o forte interesse na busca por alternativas legítimas de solução dos conflitos fora dos tribunais. Acredita-se que esse é justamente o objetivo, quando se tenta estabelecer sistemas de mediação ou arbitragem, ainda que essa não seja nossa cultura, a qual sempre privilegiou a intervenção do Poder Judiciário. De qualquer forma, uma coisa não deve impedir a outra, desde que estruturadas de modo a permitir conciliação, com respeito aos interesses de ambas as partes. Caso isso acontecesse, talvez se consagrasse tendência de que a intervenção judicial somente fosse exigida em temas de maior relevância, quando restassem frustradas as tentativas prévias de acordo. Provavelmente, problemas de menor repercussão seriam solucionados de modo mais rápido, com o acompanhamento direto dos sindicatos e dos representantes dos trabalhadores no próprio "chão da fábrica". Carlos Henrique Horn, Fernando Coutinho Cotanda e Walter Arno Pichler sintetizam a questão:

"(...) as relações de trabalho podem expressas o consenso, mas também o conflito, algo a que normalmente se refere como o motivo misto da cooperação e do conflito. Há, portanto, na obra de Dunlop um esforço em posicionar o conflito como algo inerente às relações de trabalho, pois estas abrigam, em seu interior, interesses divergentes. Da mesma forma, o pluralismo dunlopiano implica que os atores sejam efetivamente protagonistas na resolução dos conflitos."³²

Considerando a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, as negociações, inclusive dentro do local de trabalho, devem sempre respeitar o mínimo definido em lei. Comenta-se que, teoricamente, a Carta de 1988, por suas características sociais-democráticas, teria vindo na contramão de tendência mundial de incentivos às liberdades de mercado. Embora não se concorde com esse entendimento, pode-se dizer que até mesmo diante dos mais radicais reformistas, chega-se (quase) ao consenso acerca da impossibilidade de flexibilizar as normas de higiene e saúde, além dos direitos previstos no art. 7º da Constituição Federal. O Poder Judiciário continuará exercendo o seu papel de regulador dos conflitos, fiscalizando o cumprimento dos direitos trabalhistas, até mesmo diante da garantia constitucional de amplo acesso à Justiça de todos os cidadãos. Agora, novamente, isso não impede que pequenos problemas sejam resolvidos sem a necessidade de sua atuação.

O sistema das relações industriais privilegia a plena negociação dos interlocutores sociais, sob diversos ângulos, já antes destacados. Até mesmo pela desvirtuação de institutos criados previamente, pode parecer utopia o funcionamento do proposto binômio capital-trabalho. Entretanto, não se consegue ver prejuízos na valorização das comissões de fábrica e das representações nos locais de trabalho. Em suma, a aproximação do sindicato e dos trabalhadores com as empresas, ainda que passe por uma fase inicial conflituosa, tende a proporcionar um melhor desenvolvimento das relações de trabalho.

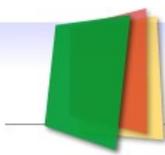
4. Bibliografia.

ALVES, Marcos César Amador (coord). *Direito Empresarial do Trabalho*. Caxias do Sul: Plenum, 2010.

Anuário da Produção Acadêmica Docente. Volume XII. nº 2. Ano 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

³² Op. cit. p. 1.065.



- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

:: Ano VI | Número 102 | 1ª Quinzena de Agosto de 2010 ::

BOOG, Gustavo e Madalena (coordenadores). *Manual de Gestão de Pessoas e Equipes*. Volume II. Editora Gente.

CARVALHO NETO, Antonio Moreira. MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. *Negociação Coletiva e Relações de Trabalho: O Debate Atual*. Volume 9. São Paulo: ABET, 1998.

DADOS – Revista de Ciências Sociais. Volume 52. Nº 4. Rio de Janeiro, 2009.

DUNLOP, John T. *Industrial Relations Systems*. Boston: Harvard Business School.

GENRO, Tarso Fernando. *Direito Individual do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1994.

KATZ E KOCHAN. *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*.

<http://cedes.iuperj.br>

<http://pt.shvoong.com>

<http://www.administradores.com.br>

<http://www.bibliomed.com.br>

<http://www.maurolaruccia.adm.br>

<http://www.methodus.com.br>

<http://www.parana-online.com.br>

<http://www.sindlab.org>

<http://site.suamente.com.br>

MARRAS, Jean Pierre. *Capital-Trabalho. O Desafio da Gestão Estratégica de Pessoas no Século XXI*. São Paulo: Futura, 2008.

Revista TRT – 3ª Região. Jan-Dez/2008.

5. Notícias

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

5.1.1. Dentista que atua no serviço público municipal de Divinópolis (MG) reclama direito a aposentadoria especial

Veiculada em 16-07-10

A servidora pública municipal de Divinópolis (MG) Ione Rachid Guimarães do Amaral impetrou, no Supremo Tribunal Federal (STF), o Mandado de Injunção (MI) 3063, pedindo, em caráter liminar, para receber aposentadoria especial, direito previsto no artigo 57 da Lei 8.213/91, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social.

Ela pede, também, a declaração de ilegalidade da omissão do presidente da República, do Senado Federal e da Câmara dos Deputados, bem como do município de Divinópolis em relação à regulamentação desse direito à aposentadoria especial, prevista no parágrafo 4º do artigo 40 da Constituição Federal (CF).

Alega que atua no serviço público como dentista em condições insalubres há muitos anos e que, nessas condições, sempre recebeu adicional de insalubridade de 20%, sobre o qual é recolhida a verba previdenciária municipal.

Afirma ainda que, por outro lado, já completou o período aquisitivo para se aposentar, mas que até agora não foi regulamentado o seu direito ao recebimento de 100% do seu salário de benefício, conforme disposto na Lei 8.213, para quem exerceu, comprovadamente, atividade insalubre.

Competência

A servidora lembra que o inciso III do artigo 22 da Constituição prevê que cabe à União, privativamente, a atribuição de legislar sobre a seguridade social. Por seu turno, o inciso XII do artigo 24 da CF estabelece competência concorrente da União, dos Estados e do Distrito Federal (DF) para legislar acerca da Previdência Social.

No âmbito municipal, afirma que a competência legislativa se restringe à suplementação da legislação federal e à regulamentação de assuntos de interesse local, nos termos do artigo 30 (incisos I e I) da CF.

“A conjugação de todos esses dispositivos permite a conclusão de que a competência para regulamentar o direito constitucional à aposentadoria especial recai sobre a União, que deverá fazê-lo sob a forma de lei complementar, cabendo aos municípios a regulamentação posterior, mediante lei complementar municipal, para atender as peculiaridades de cada município”, sustenta a servidora.

Portanto, argumenta, cabe ao presidente da República propor a regulamentação; à Câmara dos Deputados e ao Senado, votá-la e ao município, suplementar a legislação.

Estatuto

A servidora municipal informa que o Estatuto do Servidor Público de Divinópolis dispõe, em seu artigo 68, inciso III, alínea “e”, sobre a aposentadoria do servidor que exerce atividades consideradas penosas, insalubres e perigosas de que trata o parágrafo 1º do artigo 40 da CF, condicionando esse direito ao “disposto em lei complementar específica”. Entretanto, alega, a Lei Complementar nº 126/2006 se manteve silente sobre esse direito. Esse fato a levou a impetrar o mandado de injunção perante a Suprema Corte, para ter assegurado o direito que lhe é garantido constitucionalmente.

Ela cita jurisprudência do STF em apoio a seu pedido. Observa que, em caso análogo (MI 953/DF), relatado pelo ministro Ricardo Lewandowski, no qual o autor também invoca o artigo 40, parágrafo 4º, da CF, a Suprema Corte deu ao servidor ganho parcial, reconhecendo seu direito de

ter seu pleito à aposentadoria especial analisado pela autoridades administrativa competente, à luz do artigo 57 da Lei 8.213/91, considerando a falta de regulamentação do disposto no artigo 40, parágrafo 4º, da CF.

De acordo com o artigo 57 da Lei 8.213, a aposentadoria especial será devida, dentro da carência exigida na mesma lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei. E esta aposentadoria deve consistir em uma renda mensal equivalente a 100% do salário de benefício.

FK/CG//RR

5.1.2. STF torna obrigatório envio eletrônico de mais oito tipos de processos

Veiculada em 21-07-10

O Supremo Tribunal Federal (STF) passará a exigir, a partir do dia 1º de agosto, que mais oito classes processuais sejam protocoladas na Corte exclusivamente por meio eletrônico. São elas: Ação Cautelar (AC); Ação Rescisória (AR); Habeas Corpus (HC); Mandado de Segurança (MS); Mandado de Injunção (MI); Suspensão de Liminar (SL); Suspensão de Segurança (SS) e Suspensão de Tutela Antecipada (STA). As três últimas classes são processos de competência da Presidência da Corte.

Com a mudança, o sistema e-STF, que funciona por meio do Portal do Processo Eletrônico, receberá, ao todo, 15 tipos de processos virtualmente. Em fevereiro deste ano, passaram a tramitar de forma exclusivamente eletrônica seis tipos de ações originárias, ou seja, que têm início no STF: Reclamações (Rcl), Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI), Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADC), Ações Diretas de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO), Arguições de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) e Propostas de Súmula Vinculante (PSV).

O Recurso Extraordinário (RE) foi o precursor do processo eletrônico na Corte, com início em junho de 2007. No entanto, no caso do RE, os advogados ainda podem optar por apresentar o processo por meio eletrônico ou por meio do sistema convencional, em papel.

Para as demais 14 classes processuais, fica suspenso o recebimento dos processos em meio físico, que serão aceitos de forma eletrônica. A medida proporciona agilidade na análise das ações, além de diminuir custos e reduzir o impacto ambiental, devido à eliminação de grande parte do uso de papel, tinta de impressora, combustível de trânsito das partes e advogados, entre outras pequenas ações que afetam direta e indiretamente o meio ambiente.

As oito classes processuais incluídas no sistema de peticionamento eletrônico representam 10% do quantitativo de ações que chegam ao Supremo. Embora a porcentagem seja pequena, a iniciativa representa uma economia em torno de R\$ 15 mil apenas nos próximos cinco meses, chegando a aproximadamente R\$ 36 mil em um ano. Também deixarão de ser feitos 707 deslocamentos de processos físicos por dia e 943 juntadas de documentos e costuras judiciais.

O tipo de recurso que mais sobrecarrega o Supremo é o Agravo de Instrumento (AI), que, sozinho, representa 60% do volume de processos que chega aos gabinetes. Exatamente por isso ele foi escolhido para a próxima etapa do peticionamento eletrônico. A mudança significará uma economia de R\$ 115 mil por ano somente em papel. Outros R\$ 48 mil serão economizados com capas e etiquetas; R\$ 138 mil, com mão de obra, e R\$ 151 mil, com serviços dos Correios.

Certificação digital

Os advogados que peticionarem eletronicamente poderão ficar tranquilos quanto à segurança na tramitação dos processos. Isso porque a certificação digital assegura o sigilo dos documentos e a privacidade nas comunicações das pessoas e das instituições. A certificação impede a adulteração dos documentos que circulam nos meios eletrônicos, como a internet, e, na prática, equivale a uma carteira de identidade virtual, garantindo que o processo não será violado de forma alguma.

5.1.3. Habeas Corpus poderá ser impetrado em papel

Veiculada em 21-07-10

O Habeas Corpus (HC) é a ação constitucional contra restrições indevidas ao direito de ir e vir. Trata-se de medida ampla e democrática: com ele qualquer pessoa pode recorrer à Justiça, sem o intermédio de advogado ou computador; basta que seu autor aponte a ilegalidade do ato praticado e a autoridade que a determinou. O Supremo Tribunal Federal (STF) é a última instância para julgamento de pedidos de HC.

A partir de agosto, o HC será uma das novas classes processuais que serão ajuizadas exclusivamente por meio eletrônico. Contudo, essa obrigatoriedade de apresentar a petição via internet só existirá nos casos em que houver a mediação de advogado.

A Central do Cidadão e de Atendimento, que funciona dentro da Corte, chega a transformar cartas – muitas delas escritas à mão por presos ou seus parentes – em processos, quando estão presentes os requisitos necessários para seu julgamento. Nos demais casos, os pedidos são encaminhados às Defensorias Públicas ou ao tribunal competente para seu julgamento. Em todos os casos, a Central realiza acompanhamento de todos os pedidos, comunicando ao autor seus desdobramentos.

Ao chegarem aqui em meio físico, estes habeas corpus serão digitalizados (escaneados) e passarão a tramitar por meio eletrônico como qualquer outro processo.

“O HC, dentre as oito novas classes processuais que deverão ser peticionadas exclusivamente de modo eletrônico, é a única que comporta exceção no que se refere às pessoas que desejam entrar em causa própria – que não sejam assistidas por advogado, defensor público ou algum procurador. Eventualmente, podem ingressar por meio físico com seu HC no Supremo e nós nos encarregaremos de digitalizar essa peça para que tramite de forma eletrônica”, explica o assessor da Presidência do Supremo Lucas Aguiar.

O peticionamento eletrônico, além de mais agilidade no encaminhamento dos processos, reduz despesas das partes, dos advogados e do Poder Judiciário. Além de tudo, o acesso ao STF torna-se mais fácil, uma vez que o advogado pode encaminhar o pedido de qualquer lugar, a qualquer horário.

“Há uma quebra de paradigma muito grande porque é possível manipular os autos sem que eles estejam, necessariamente, num lugar só”, avalia Lucas Aguiar. Ele explica: “é claro que se tem de seguir todos os trâmites processuais e a ordem lógica de sequência, mas a tramitação linear de certa forma desaparece”.

Além desse relaxamento no fluxo linear da tramitação, a secretária Judiciária do Tribunal, Ana Lúcia Negreiros, frisa que o peticionamento eletrônico poupa tempo e dinheiro para os advogados, já que eles protocolam e acessam o processo a qualquer momento dentro do prazo legal e de onde estiverem – sem a necessidade de vir ao Tribunal.

“Já para o público comum, as vantagens são a celeridade, a transparência na consulta dos atos processuais e, no habeas corpus, há a possibilidade de ele continuar sendo apresentado em papel [quando não houver a mediação do advogado]”, conclui a secretária.

MG/RR/CG/JR

5.1.4. Sindicato pede reconhecimento da competência da JT para julgar ação sobre greve

Veiculada em 23-07-10

O Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo ajuizou uma Reclamação (Rcl 10411) no Supremo Tribunal Federal (STF) por meio da qual pede que seja reconhecida a competência da Justiça do Trabalho para julgar ação que envolve o direito de greve dos trabalhadores.

De acordo com a reclamação, as empresas Fidelity National Serviços de Tratamento de Documentos e Informações Ltda. e Fidelity National Participações ingressaram com uma ação na 3ª

Vara Cível do Foro Central de São Paulo e conseguiram uma liminar para evitar excessos do sindicato no caso de greve dos funcionários.

Isso porque a categoria dos bancários estava em plena campanha salarial e poderia promover greve, com a possibilidade de "o sindicato impor o fechamento violento de seus estabelecimentos e impedir o acesso de seus funcionários aos seus postos de trabalho".

O juiz entendeu justo o receio, concedeu liminar para evitar o excesso e fixou multa de R\$ 100 mil em hipótese de desconsideração.

Ao ajuizar a reclamação, o sindicato alega que houve desrespeito à Súmula Vinculante 23 do STF, segundo a qual cabe à Justiça do Trabalho "processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada".

Por isso, argumenta que a liminar em questão não tem eficácia, pois foi concedida fora dos limites da competência da Justiça Comum. Como ainda não transitou em julgado, pede que a liminar seja cassada e o caso, enviado para a Justiça do Trabalho, "por ser a única competente para tanto".

Para o sindicato, se os empregados aderirem à greve, o movimento grevista deverá ser considerado legítimo, sendo que a competência sobre quaisquer processos a ele relacionados será da Justiça do Trabalho, conforme prevê o artigo 114 da Constituição Federal.

CM/AL//RR

5.1.5. Arquivada ação contra ato que garantiu direito de greve a médicos peritos do INSS

Veiculada em 26-07-10

O presidente do Supremo Tribunal Federal (STF), ministro Cezar Peluso, arquivou pedido de Suspensão de Segurança (SS 4249) feito pela União e pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) contra decisão do ministro Hamilton Carvalhido, no exercício da Presidência do Superior Tribunal de Justiça (STJ). Em sua decisão, Carvalhido garantiu o direito de greve aos médicos peritos do INSS.

A decisão questionada foi proferida em mandado de segurança impetrado pela Associação Nacional dos Médicos Peritos da Previdência Social (ANMP). O STJ deferiu parcialmente o pedido de liminar da entidade para determinar que o movimento grevista não é abusivo, afastando qualquer medida punitiva a ser tomada pelo INSS contra os médicos peritos que aderirem à greve, garantindo o pleno exercício desse direito constitucional.

O STJ também deferiu parcialmente o pedido de liminar do INSS, formulado em uma Petição sobre o mesmo assunto. O ato impôs limites ao exercício do direito à greve, garantindo a manutenção dos serviços prestados com, no mínimo, 50% dos médicos peritos em cada unidade administrativa, operacional e de atendimento ao público, sob pena de multa diária de R\$ 50 mil à ANMP.

Tese dos autores

Contra essa decisão, a União e o INSS formularam um pedido de Suspensão de Segurança (SS 4241), negado pelo Supremo e que, portanto, manteve decisão liminar do STJ. Dessa vez, na SS 4249, os autores informaram que a ANMP teria protocolado petição nos autos do mandado de segurança no STJ, alegando suposto descumprimento da liminar anteriormente concedida.

As alegações apresentadas anteriormente ao STF – já rejeitadas no sentido de haver grave lesão à ordem e à saúde públicas – foram reiteradas. Os requerentes trouxeram dados estatísticos relativos aos atendimentos prestados pelos profissionais em greve e defendem ser constitucional a questão em discussão, relativa aos limites de greve de servidores públicos, nos termos do artigo 37, inciso VII, da Constituição Federal.

Acrescentaram a informação de que seriam gastos mais de R\$ 32 milhões com o pagamento de salários aos servidores grevistas, o que representaria grave lesão à economia pública, pois os serviços não estariam sendo prestados. Por fim, sustentaram que o Supremo, no julgamento do Mandado de Injunção (MI) 708, teria afirmado que durante a realização de movimentos grevistas,

os servidores públicos não deveriam receber salários pelos dias não trabalhados, pois nos termos do artigo 7º, da Lei nº 7.783/89, durante a greve ocorreria a suspensão do contrato de trabalho. Assim, pediam a suspensão de ato do STJ permitindo que a Administração Pública deixe de remunerar os servidores grevistas pelos dias de paralisação.

Arquivamento

Inicialmente, o ministro Cezar Peluso lembrou que compete à Presidência do STF “suspender execução de decisões concessivas de segurança, de liminar ou de tutela antecipada, proferidas em única ou última instância, pelos tribunais locais ou federais, para evitar grave lesão à ordem, à saúde, à segurança e à economia públicas”. No entanto, verificou que o caso não se trata, a rigor, de decisão concessiva de segurança, de liminar ou de tutela antecipada, como exige a lei que disciplina o instrumento da suspensão de segurança.

“Com efeito, o provimento impugnado possui natureza jurídica integrativa, sem conteúdo decisório”, disse o ministro. Segundo ele, o ministro Hamilton Carvalhido, ao afirmar não ser o corte de ponto decorrência lógica do conteúdo da liminar anteriormente concedida pelo relator, “nada mais fez do que explicitar o contido na decisão de tutela, para melhor compreensão das partes”.

Além disso, o presidente do STF considerou que a hipótese não é de grave lesão à ordem e à saúde públicas – fundamento alegado no primeiro pedido de suspensão –, nem de suposta ofensa à economia pública, decorrente do pagamento de salários durante o movimento grevista – alegação contida no segundo pedido. “É que os valores já estão consignados no orçamento anual dos requerentes. Não há, portanto, necessidade de gastos não previstos na lei orçamentária, que poderiam, em tese, sustentar alegação de lesão à economia pública”, ressaltou o ministro.

Peluso verificou que o Supremo, ao julgar não apenas o MI nº 708 como também outros mandados sobre o mesmo tema – direito de greve de servidores públicos –, “teve como preocupação maior a definição da competência para julgamento dos 'dissídios de greve' no âmbito da Justiça comum, bem como a norma aplicável: a Lei nº 7.783/89”. De acordo com ele, “é e seria inviável a esta Suprema Corte antecipar-se aos tribunais competentes para julgamento dos 'dissídios', segundo competência fixada pelo próprio Supremo Tribunal Federal, e desde logo determinar-lhes a correta interpretação de todos os fatos ocorridos durante o procedimento de dissídio à luz da Lei nº 7.783/89”.

Ao mencionar a ementa do MI 708, o ministro destacou que como regra geral, os salários dos dias de paralisação não deverão ser pagos, salvo no caso em que a greve tenha sido provocada justamente por atraso no pagamento aos servidores públicos civis, ou por outras situações excepcionais que justifiquem o afastamento da premissa de suspensão do contrato de trabalho.

Assim, para o ministro Cezar Peluso, “não cabe neste juízo breve e sumário profunda análise sobre a subsunção do caso às 'outras situações excepcionais' constantes da ementa do MI nº 708”. Para ele, deve ser considerado que os proventos têm natureza alimentícia, “ocorrendo verdadeiro risco de dano inverso, caso sejam suspensos os salários” e, ao final da ação de dissídio conexo ao mandado de segurança, o STJ verifique ser caso de pagamento.

EC/AL

5.2. Superior Tribunal de Justiça – STJ (www.stj.jus.br)

5.2.1. Terceira Turma condena formalismo excessivo na interpretação de lei processual

Veiculada em 20-07-10

O advogado que junta documentos novos para instruir recurso de agravo de instrumento no tribunal de segunda instância não precisa apresentar as respectivas cópias ao juiz que proferiu a decisão agravada, basta informar sobre a existência de tais documentos. Para a Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ), esse entendimento é coerente com a ideia de que o processo não pode ser visto como um fim em si mesmo, mas como um caminho para a solução justa do litígio.

“O processo civil deve, na maior medida possível, exercer de forma efetiva sua função de instrumento criado para viabilizar que se chegue, com justiça e paridade de armas, a uma decisão

de mérito”, afirma a ministra Nancy Andrighi, relatora de recurso especial em que se alegava que a falta de apresentação de cópia dos documentos perante o juiz deveria levar o tribunal de segunda instância a nem sequer conhecer do agravo. O recurso especial foi desprovido pela Terceira Turma, em decisão unânime.

Essa condenação do STJ ao formalismo excessivo na interpretação das regras processuais foi provocada por uma mulher que havia obtido liminar judicial obrigando o ex-marido ao pagamento de pensão alimentícia. O Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, ao julgar agravo de instrumento do ex-marido, cassou a liminar, por entender que o casamento durou pouco tempo e que a mulher – saudável, jovem e sem filhos – não teria impedimento para trabalhar.

No recurso especial ao STJ, além de insistir na pensão, a mulher alegou que o ex-marido havia desrespeitado os procedimentos formais exigidos pelo Código de Processo Civil (artigo 526) para a apresentação do recurso de agravo de instrumento.

Segundo a ministra Nancy Andrighi, “o formalismo processual não pode ser interpretado de maneira desvinculada de sua finalidade, que é a garantia de um processo justo, célere e prático”. Como a maneira de proceder do advogado do ex-marido não causou prejuízo algum à outra parte, a relatora não viu razão para que o tribunal gaúcho tivesse deixado de analisar seu apelo. “O juiz não está autorizado a interpretar a lei processual de maneira a dificultar que se atinja uma solução para o processo, se há, paralelamente, uma forma de interpretá-la de modo a se chegar a tal solução”, acrescenta a relatora.

Quanto à cassação da liminar que determinou o pagamento de pensão, ficou mantida a decisão do tribunal estadual, uma vez que a Terceira Turma entendeu que rever esse assunto no mérito exigiria um reexame das provas do processo, o que não é permitido em recurso especial.

5.2.2. **Negada liminar a faculdade que não quer implantar ponto eletrônico**

Veiculada em 21-07-10

O presidente do Superior Tribunal de Justiça (STJ), ministro Cesar Asfor Rocha, negou pedido de liminar em mandado de segurança impetrado pela Fundação Faculdade de Medicina. A instituição pretendia isentar-se da obrigação de implantar um novo registro eletrônico de ponto, determinada em portaria do Ministério do Trabalho e Emprego.

Com um quadro de 11 mil funcionários, a faculdade argumentou que o ato implica a troca de todos os equipamentos, cujas aquisições e manutenções vão gerar gastos “monumentais” para a instituição. Em consequência, projetos assistenciais voltados para a sociedade deixariam de receber investimentos.

Ao analisar o pedido, o ministro Cesar Rocha entendeu que não foram atendidos os requisitos que autorizam a concessão da liminar. Segundo ele, os documentos apresentados não levam à conclusão sobre a ilegalidade sustentada pela faculdade. Embora a portaria entre em vigor no dia 21/8/2010, o ministro considerou que o perigo de a demora da decisão judicial gerar dano irreparável não estava configurado, pois não foi comprovada a iminente lavratura de autos de infração ou imposição de multa em caso de descumprimento da portaria.

Após negar o pedido liminar, o ministro Cesar Rocha solicitou informações ao Ministério do Trabalho e Emprego e parecer do Ministério Público Federal. O mérito do pedido será julgado pela Primeira Seção do STJ. O relator é o ministro Castro Meira.

5.2.3. **Ações de execuções trabalhistas de ex-funcionários da Sata permanecem na Justiça comum**

Veiculada em 22-07-10

O presidente do Superior Tribunal de Justiça (STJ), ministro Cesar Asfor Rocha, decidiu que as execuções trabalhistas movidas por ex-funcionários da empresa de Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo S.A. (Sata) devem permanecer, provisoriamente, no Juízo de Direito da 4ª Vara Empresarial da Comarca da Capital do Estado do Rio de Janeiro.

A Sata entrou com pedido de conflito de competência entre as Justiças comum e laboral, alegando que os juízos trabalhistas que decidiram pelo prosseguimento das execuções trabalhistas desprezaram a competência do Juízo de Direito da 4ª Vara Empresarial carioca, que já havia determinado a suspensão de todas as ações e execuções.

A defesa pediu a suspensão de todas as execuções trabalhistas em curso, e, ainda, que fosse enviada uma declaração de repercussão geral a todos os tribunais regionais do trabalho, oficializando a suspensão. Solicitou, também, a designação de um juízo para resolver, em caráter provisório, as medidas urgentes.

Cesar Rocha ressaltou que o STJ firmou-se no sentido de que os atos de execução dos créditos individuais promovidos contra empresas falidas ou em recuperação judicial, bem como os atos judiciais que envolvam o patrimônio dessas empresas, devem ser realizados por um juízo universal, e considerou plausível o pedido de suspensão das execuções (*fumus boni juris*).

Ao decidir, o ministro Cesar Rocha negou o pedido da declaração de repercussão geral, por não haver perigo de demora, e designou o Juiz de Direito da 4ª Vara Empresarial da Comarca da Capital do Rio de Janeiro para resolver, em caráter provisório, as medidas urgentes, até posterior decisão do relator, ministro Luis Felipe Salomão.

5.2.4. Prazo para contestar regras de concurso é de 120 dias da data da publicação do edital

Veiculada em 27-07-10

O Superior Tribunal de Justiça (STJ) compreende que o prazo decadencial do direito de impetrar mandado de segurança, em caso de contestação de regras estabelecidas no instrumento convocatório de concurso público, começa a contar da data da publicação do edital do próprio certame. Com base nesse entendimento, a Quinta Turma do STJ negou provimento ao recurso de A.M.G.P., que questionava na Justiça sua reprovação no concurso para o cargo de juiz federal substituto da 5ª Região.

O candidato recorreu ao STJ contra decisão do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) que não encontrou ilegalidade na nota aferida aos títulos apresentados por ele durante as etapas do concurso. Para o TJPE, a alegação em mandado de segurança feita por A.P., atacando algumas regras do certame, não poderia ser analisada, uma vez que ele resolveu recorrer após mais de 120 dias da data da publicação do edital, caracterizando decadência do direito.

Insatisfeito com a decisão desfavorável, o candidato apelou ao STJ com um recurso em mandado de segurança. No pedido, argumentou que a nota atribuída a ele pela comissão examinadora, relativa aos títulos apresentados, não poderia ter sido incluída no cálculo da média final para efeito de reprovação, na medida em que estaria conferindo um caráter eliminatório não previsto no edital, ferindo o princípio da legalidade. Também alegou que não teve acesso à nota individualizada concedida pelos examinadores na prova oral, o que contrariaria o princípio da publicidade.

A defesa do candidato ressaltou que ele estaria dentro do prazo para contestar as regras do certame, uma vez que o início da contagem se deu quando ele tomou ciência da interpretação manifestada pela comissão do concurso em relação ao edital e à Constituição Federal.

Entretanto, o ministro Arnaldo Esteves Lima, relator do processo, não acolheu os argumentos do candidato. "A tese exposta na decisão do TJPE encontra-se em perfeita harmonia com a orientação jurisprudencial do STJ, segundo a qual o prazo decadencial do direito de impetrar mandado de segurança começa a fluir da data da publicação do edital do concurso público".

Em relação à nota obtida na prova de títulos, que estaria supostamente em desacordo com o regulamento do concurso público, o ministro afirmou que o candidato não conseguiu apresentar

razões legais para rever a decisão do TJPE. "Limitou-se a fazer a simples referência aos documentos apresentados com a petição inicial, o que caracteriza ausência de satisfação de requisito de admissibilidade formal dos recursos".

Por fim, quanto à nota da prova oral, o regulamento do concurso público questionado não previa a publicação de cada uma das notas atribuídas aos candidatos pelos examinadores. O citado regulamento preconizava o somatório das notas individualizadas dadas às respostas na prova oral, para, na mesma ocasião, apurar-se a nota final. Era a nota final, portanto, que deveria ser levada ao conhecimento dos candidatos, ensejando, no caso de reprovação, o interesse de recorrer nos termos do edital do concurso.

"Não há direito líquido e certo a ser tutelado, porquanto a comissão examinadora atuou de acordo com as normas do certame. Inexiste ofensa aos princípios da publicidade ou legalidade, preconizados pelo artigo 37 da Constituição Federal, por isso nego provimento ao recurso ordinário", concluiu o relator.

5.2.5. **STJ determina retorno de processo para TJRS julgar caso sobre concurso público**

Veiculada em 27-07-10

Embargos infringentes são cabíveis quando a reforma da sentença de mérito alcança apenas o pedido mediato (bem da vida), já que integra o objeto do processo. A decisão é da Primeira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ), que entendeu que a reforma quantitativa da resolução de mérito, ainda que parcial, e por maioria, enseja o cabimento de embargos infringentes.

No caso, o Ministério Público do Rio Grande do Sul ajuizou ação civil pública contra um titular de cartório de registro. Na ação, sustentava que o titular, agindo com dolo, frustrou a licitude de um concurso público, uma vez que, designado pela comissão do concurso para elaborar prova prática para provimento do cargo de oficial de registros públicos, encarregou funcionário do quadro de pessoal do seu cartório para a elaboração da prova, sabendo ser este participante do concurso.

Em primeira instância, o pedido foi julgado procedente para condenar o titular do cartório ao pagamento de multa civil no valor equivalente a seis vezes o valor dos rendimentos líquidos do cartório do mês de novembro de 1996, corrigido monetariamente pelo IGPM.

O titular apelou da sentença. O Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJRS) negou a apelação, por entender que no caso, considerando todas as circunstâncias, a sanção adequada é a multa civil, observado o princípio da proporcionalidade.

Inconformado, o MP recorreu ao STJ, sustentando que os embargos infringentes mereciam ser acolhidos, pois a apelação tinha como fim mudar a base de cálculo da quantia da multa civil, de modo a agravá-la, vencido o vogal, que mantinha o valor fixado pela sentença. Assim, relativamente à quantia da multa, houve empate por dois a dois, considerado o julgamento de primeiro grau.

Ao decidir, o relator, ministro Luiz Fux, destacou que, muito embora não tenha havido alteração quanto à espécie de provimento, já que o acórdão manteve a condenação, ocorreu mutação quantitativa da decisão, ficando presentes todos os requisitos para a devida interposição de embargos infringentes. Uma, porque o acórdão reformou a sentença, em grau de apelação, fixando pena diversa da estipulada inicialmente. Outra, porque presente o interesse da parte recorrente de ver prevalecer o voto vencido, qual seja, que a fixação da pena de multa não poderia ser fixada com base em valores da atualidade.

Por fim, o ministro ressaltou que os limites da devolução são aferidos a partir da diferença ocorrida entre a conclusão dos votos vencedores e do vencido no julgamento da apelação ou da ação rescisória, motivo por que a discussão deve se limitar à conclusão da manifestação dissidente. Assim, o relator determinou o retorno dos autos ao TJRS para análise dos embargos infringentes.

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

5.3.1. Limpeza em sanitários de aeroporto gera adicional de insalubridade (AIRR-34640-98.2007.5.04.0017)

Veiculada em 15-07-10

Por considerar que a limpeza de sanitários de uso coletivo em aeroportos se equipara à atividade pertinente ao do lixo urbano, a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a agravo de instrumento em que a Empresa Brasileira de Infra-estrutura Aeroportuária – Infraero tentou se livrar do pagamento de adicional de insalubridade a uma trabalhadora.

A Infraero responde subsidiariamente pelas verbas trabalhistas devidas a uma ex-empregada que prestava serviços terceirizados em dependências sob a sua supervisão. Segundo o relator do recurso na Sexta Turma, ministro Maurício Godinho Delgado, o entendimento pacificado no TST de que é indevido o adicional de insalubridade às atividades de limpeza em residências e escritórios, uma vez que não se encontram dentre as classificadas como lixo urbano em portaria normativa do Ministério do Trabalho e Emprego, não pode ser estendido a situações diversas como a do presente caso, sob pena do enfraquecimento da proteção normativa.

O relator informou que a empregada ficava em contato permanente com agentes patogênicos altamente nocivos à saúde, em atividade insalubre que se equipara perfeitamente às de recolhimento do lixo urbano, nos termos do Anexo 14 da NR 15 da Portaria 3.214/78 do MTE. Assim considerou devido o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo à empregada. Seu voto negando provimento ao agravo de instrumento da empresa foi aprovado por unanimidade na Sexta Turma.

A empresa recorreu da decisão e aguarda julgamento.

5.3.2. Ação individual deve ser extinta se já houver outra igual apresentada pelo sindicato (E-RR-3900-67.2008.5.22.0003)

Veiculada em 15-07-10

De acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o ajuizamento pelo empregado de ação individual não implica a desistência de ação já proposta pelo sindicato a que pertence, na qualidade de substituto processual. Nessas condições, o processo individual deve ser extinto, sem julgamento do mérito, pois ocorre litispendência, ou seja, duas ações com mesmo objeto e causa de pedir.

Por esse motivo, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, em decisão unânime, negou provimento aos embargos de uma trabalhadora e manteve a extinção do seu processo contra a Fundação Municipal de Saúde de Teresina (PI). O relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, explicou que o sistema jurídico nacional adota a “teoria da tríplice identidade”, o que significa que duas ações são idênticas quando têm as mesmas partes, causa de pedir e objeto.

Assim, segundo o relator, quando há duas demandas idênticas, a litispendência acarreta a extinção do processo sem julgamento do mérito, conforme estabelece o artigo 267, V, do CPC. No entanto, essa teoria não prevê todas as hipóteses possíveis de tramitação dos processos, daí a necessidade de utilizar a “teoria da identidade da relação jurídica”, concluiu o ministro Aloysio.

Então, também ocorrerá a litispendência, quando houver, entre as ações em curso, identidade da relação jurídica de direito material deduzida em ambos os processos, ainda que haja diferença quanto a algum dos elementos identificadores da demanda (no caso, o nome das partes). Como a trabalhadora é titular da relação jurídica nos dois processos e será beneficiária de uma eventual decisão judicial favorável, a SDI-1 concluiu que estava configurada a litispendência, devendo permanecer extinta a ação individual proposta pela empregada.

5.3.3. SDI-1 mantém posicionamento quanto ao uso de tacógrafo e computador de bordo (RR-694820-79.2000.5.03.0043)

Veiculada em 16-07-10

A Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão da Terceira Turma que considerou válido o controle de jornada de motorista por meio de tacógrafo e Redac (computador de bordo) e, desta forma, condenou a empresa Martins Comércio e Serviços de Distribuição S/A ao pagamento de adicional sobre horas extras e reflexos a um ex-empregado motorista que mantinha jornada média de 7h as 20h, com duas horas de intervalo de segunda a sábado e que após a sua demissão ingressou com ação trabalhistas buscando o seu direito.

Ao se pronunciar sobre o caso, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), havia dado razão ao empregado, condenando a empresa ao pagamento do adicional, sob o argumento de que era possível saber qual o tempo trabalhado pelo motorista, pois o caminhão era equipado com tacógrafo. A empresa recorreu ao TST. A Terceira Turma manteve a decisão regional, o que levou a empresa ingressou então com Embargos de Declaração pedindo maiores detalhes da decisão.

Ao julgar os embargos a Terceira Turma acrescentou que o controle era feito não só por tacógrafo, mas também por REDAC (computador de bordo) e que a junção dos dois instrumentos seria capaz de registrar início e término da jornada, bem como distâncias percorridas e paradas. Portanto a jornada podia ser controlada e a sobre jornada era devida ao empregado.

A empresa recorreu SDI-1 buscando a reforma da decisão da turma sob a alegação de que a tese utilizada de que o controle de horário estaria caracterizado pelo uso do tacógrafo, contrariava a OJ 332 da SBDI-1 do TST, que ensina, "o tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa".

Ao analisar o caso na SBDI-1 o relator ministro Lelio Bentes Corrêa, observa que ao contrário do que afirmado no recurso, a caracterização do controle de jornada não se deu apenas pelo uso do tacógrafo, mas sim do tacógrafo aliado ao uso do REDAC, como já havia sido esclarecido nos embargos. Para o ministro o Redac é um sistema moderno e sofisticado capaz de inclusive ter a disposição do motorista comunicação por meio de voz, permitindo assim um efetivo controle.

O ministro salientou ainda que "a exceção da CLT em relação à aquele que exerce atividade externa no caso motorista se dá não pelo fato da empresa optar por não exercer o controle da jornada, mas sim pelo fato de ser impossível o controle desta jornada". A tese mantida pela SDI-1 é a de que estes equipamentos (tacógrafo e REDAC) permitiriam a empresa o efetivo controle da jornada cumprida pelo reclamante na medida em que pode-se saber a que horas começou , se tiveram paradas ao longo do dia, se houve intervalo para refeição .

5.3.4. Quebra de sigilo bancário dá direito à indenização por danos morais a trabalhador (RR-209100-67.2003.5.07.0002).

Veiculada em 16-07-10

Para a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que acompanhou por unanimidade o voto de relatoria do ministro Emmanoel Pereira, o Banco do Brasil, ao acessar as movimentações financeiras da conta corrente de funcionário, violou a garantia constitucional de preservação da intimidade e da privacidade, prevista no artigo 5º, incisos X e XII, da Constituição Federal, caracterizando dano moral e direito ao recebimento de indenização pelo ex-empregado.

Em decisão anterior, o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT/CE) julgou improcedente a reclamação do ex-funcionário, por considerar inexistente a quebra de sigilo. De acordo com o Tribunal cearense, era natural que o banco, na condição de guardião do sigilo bancário, tivesse acesso aos dados da conta de qualquer um de seus funcionários, sem que isso resultasse em quebra de sigilo e conseqüente direito à indenização.

Ainda conforme o Regional, a demissão sem justa causa do ex-funcionário não tornou ilegal o procedimento investigatório realizado pelo Banco do Brasil, uma vez que tal investigação foi conduzida em obediência às normas internas da instituição, a fim de apurar possíveis irregularidades envolvendo o ex-empregado. Além do mais, para o TRT, mesmo que a conclusão do processo tivesse sido pela inexistência dessas irregularidades, o banco, no exercício de seu poder, tinha a possibilidade de demitir sem justa causa.

Por outro lado, o ministro Emmanoel Pereira esclareceu que o simples fato de o banco ter violado a intimidade do correntista, invadindo sua privacidade, já contrariou aquele preceito constitucional e as normas infraconstitucionais que protegem a intimidade e a privacidade. Segundo ele, as informações bancárias de quaisquer correntistas devem ser preservadas do acesso de terceira pessoa, como prevêm os artigos 1º, caput, e §§ 3º e 4º, e 10 da Lei Complementar nº 105/2001, sendo admitida a quebra do sigilo somente quando houver fortes indícios de culpabilidade de quem se busque rastrear a conta, e que isto seja feito mediante autorização judicial, o que não ocorreu no caso. Além disso, para o relator, a situação se agravou pela demissão sem justa causa do ex-funcionário, mesmo tendo sido inocentado ao final do procedimento investigatório realizado pelo Banco.

Por fim, o ministro Emmanoel Pereira manifestou-se pelo provimento ao recurso do ex-empregado do Banco do Brasil, julgando procedente o pagamento de indenização por dano moral. Determinou também o retorno dos autos ao TRT cearense, para o prosseguimento na análise dos outros pedidos formulados pelas partes, ainda pendentes de julgamento.

5.3.5. SDI-2 decide marco de prazo decadencial para propor ação rescisória em caso de desistência de recurso (RO-AR- 500-74.2009.5.20.0000)

Veiculada em 19-07-10

O trânsito em julgado de decisão em que houve desistência de recurso conta-se da data da manifestação da vontade da parte. Como o ato é unilateral, independe de homologação judicial ou de aceitação pela parte contrária. A interpretação é da Seção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho e foi aplicado em julgamento recente de recurso da Caixa Econômica Federal.

No caso em discussão, o relator, ministro Pedro Paulo Manus, explicou que a Caixa perdeu o direito de propor ação rescisória contra acórdão do Tribunal do Trabalho de Sergipe (20ª Região) que a condenara ao pagamento de diferenças de complementação de aposentadoria a ex-empregado porque não o fez dentro do prazo de dois anos do trânsito em julgado da decisão, conforme previsto no artigo 495 do CPC.

Da mesma forma que o Regional, o ministro Manus entendeu que a ação rescisória deveria ter sido apresentada até dois anos após a data do protocolo de desistência de um agravo de instrumento em 10/11/2006. Esse ato da Caixa gerou uma certidão atestando o trânsito em julgado da decisão - da qual não cabia mais recursos. Contudo, a ação rescisória da CEF só foi proposta em 07/01/2009, portanto, mais de dois anos do trânsito em julgado da decisão que a parte pretendia desconstituir.

No recurso ordinário em ação rescisória apreciado pela SDI-2, a Caixa argumentou que o marco inicial do prazo decadencial para o ajuizamento da rescisória iniciou-se em 02/03/2007, quando a instituição foi intimada da decisão que homologara o pedido de desistência do agravo de instrumento - nessas condições, o ajuizamento da ação teria ocorrido dentro do prazo legal de dois anos.

Mas, o ministro Pedro Munus esclareceu que o ato de desistência da Caixa produz efeito imediato, e não fica na dependência de homologação ou intimação. Segundo o relator, a parte poderá desistir de um recurso, a qualquer tempo, sem a anuência da parte contrária, nos termos do artigo 501 do CPC. Além do mais, o artigo 158, "caput", prevê que as declarações unilaterais de vontade produzem imediatamente a constituição, modificação ou extinção de direitos processuais.

Assim, concluiu o relator, com o decurso do prazo para recorrer, as alegações do recurso da Caixa não podem ser examinadas. A decisão de negar provimento ao recurso da Caixa foi acompanhada por todos os ministros da SDI-2.

5.3.6. SDI-1: soldador de indústria de cana de açúcar não é empregado rural

Veiculada em 19-07-10

A função de soldador de prensa hidráulica para extração de caldo de cana-de-açúcar, que remete à atividade industrial, pode ser considerada como a de um empregado rural? Para a Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, não. Este é o posicionamento assumido pelo colegiado, ao manter decisão da Terceira Turma que havia negado o enquadramento como empregado rural a um ex-soldador da Usina São Martinho S/A, com base na Súmula 196 do Supremo Tribunal Federal. De acordo com o STF, "ainda que exerça atividade rural, o empregado de empresa industrial ou comercial é classificado de acordo com a categoria do empregador". No caso analisado, a Terceira Turma havia negado o enquadramento a um soldador com base na Súmula 126 do TST (impossibilidade de se rever provas). O empregado recorreu da decisão por meio de embargos de declaração e, posteriormente, opôs embargos, que foram analisados pela SDI-1. Sustentou, nos recursos, que a decisão da Turma contrariava a Súmula 196 do STF.

Ao analisar a matéria na SDI-1, o relator, ministro Aloysio Correa da Veiga, afirmou, em seu voto, ter tido o cuidado de buscar entender como é exercida a atividade de um soldador na indústria de cana de açúcar. Fazendo referência a um vídeo extraído da internet, em que é demonstrada a função de um soldador durante o processo de esmagamento contínuo da cana de açúcar, o relator pode verificar que o empregado da Usina São Martinho estava integrado ao processo de transformação industrial da cana de açúcar.

Para o ministro "não há como se entender que o simples fato de estar a indústria instalada no campo possibilite que se considere rurícola seu empregado", portanto, a Súmula 196 do STF foi corretamente aplicada pela Turma, que não enquadrou o empregado como rural. Salientou ainda que "na medida em que ocorrendo a primeira transformação do produto agrário, alterando a sua natureza e retirando-lhe a condição de matéria prima, a atividade exercida já se enquadraria como industrial.

Ficaram vencidos (negaram provimento), quanto ao conhecimento do recurso, os ministros Lelio Bentes Corrêa, Rosa Maria Weber e Luiz Philippe Vieira de Mello Filho; o ministro João Oreste Dalazen, vice-presidente do TST, ressaltou seu entendimento quanto ao mérito da questão.

O empregado já recorreu da decisão por meio de recurso extraordinário.

5.3.7. Liminares suspendem instalação de portas giratórias e segurança armada nos Correios (CauInom-40681-41.2010.5.00.0000-ECT) (CauInom-40721-23.2010.5.00.0000 - Bradesco)

Veiculada em 20-07-10

O vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, João Oreste Dalazen, concedeu, no dia 15 (quando se encontrava no exercício da Presidência) duas liminares que suspendem, até a decisão final da matéria, decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) que obrigava a Empresa de Correios e Telégrafos e o Bradesco a instalarem portas giratórias detectoras de metais e contratassem vigilância armada nas agências da ECT que operam com o serviço de banco postal, no Paraná.

Histórico

O Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Civil Pública da 9ª Região (PR), requerendo que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT e o Banco Bradesco S/A fossem obrigados a

instalar portas giratórias com detectores de metal e a contratar serviços de vigilância armada nas agências da ECT que ofereçam o serviço de banco postal no Estado do Paraná. O MPT pediu ainda a condenação das duas empresas, em danos morais coletivos, no importe de R\$ 500 mil. A 13ª Vara do Trabalho de Curitiba-PR julgou procedente, em parte, os pedidos. Condenou a ECT a instalar portas giratórias com detectores de metal, bem como serviços de vigilância armada, no prazo de 150 ou 180 dias, conforme a classificação de risco de cada agência. O Bradesco, por sua vez, foi condenado a contratar, no prazo máximo de 30 dias a partir da sentença, vigilância armada para as agências de alto e médio alto risco ou nas de médio risco que já tenham sofrido um ato de violência após a implantação do banco postal.

Na mesma sentença, foi concedido o pedido de antecipação de tutela de mérito para determinar o cumprimento das obrigações de fazer, impostas às empresas, fixando multa de R\$ 5 mil por dia em caso de descumprimento. Tanto a ECT como o Bradesco e o MPT ajuizaram recursos ordinários. Os recursos das empresas foram negados, e o do MPT concedido, impondo condenação a título de dano moral coletivo. Diante disso, ECT e Bradesco interpuseram recursos de revista, que foram recebidos e analisados pela juíza vice-presidente do TRT da 9ª Região. Ao mesmo tempo, a ECT ajuizou a ação cautelar objeto da decisão monocrática do ministro Dalazen. Nela, a estatal pleiteava efeito suspensivo ao recurso de revista, para sustar os efeitos da tutela antecipatória de mérito acolhida pela Vara do Trabalho e confirmada pelo TRT da 9ª Região.

Análise da cautelar

Para o ministro Dalazen, o que se deve analisar no pedido é a possibilidade de se obrigar uma empresa pública – no caso, a ECT – que “não é e não atua precipuamente como instituição financeira porque acumula o serviço público de postagem e recebimento de correspondência com os serviços financeiros de ‘banco postal’, a adotar as suas agências das normas de segurança previstas propriamente para as instituições financeiras”. E ainda: se o banco (litisconsorte) que opera dentro das agências, pode de imediato contratar vigilantes armados para proteger empregados de outra empresa com a qual mantém contrato de prestação de serviços. Em relação às portas giratórias, ele observa serem de fácil percepção as “imensas dificuldades técnicas e operacionais de implantá-las”, diante da “dimensão acanhada” de prédios onde funcionam as milhares das agências da ECT, e salienta ser “notório de que muitas são alugadas e, portanto, a realização de benfeitoria depende de autorização do locador”. Quanto ao prazo de 180 dias para a instalação dos equipamentos, o ministro o considera “extremamente exíguo e insuficiente”, destacando que bem mais “razoável e prudente” seria o prazo de 12 (doze) meses para cumprimento das obrigações.

Em sua avaliação, é evidente que o ônus financeiro seria tão grande que, talvez, para o Bradesco, não fosse mais interessante a manutenção dos serviços de banco postal em milhares de municípios. E que ainda há sério risco de que milhares de pessoas no Estado do Paraná, em um primeiro momento, “sejam completamente despojadas dos serviços financeiros desfrutados nas agências dos Correios”, o que significaria a retirada da “cidadania e comodidade a milhares de pessoas menos favorecidas” em diversos municípios sem agências bancárias. Com esses fundamentos, conclui o ministro Dalazen, “é imperativo que se aguarde o desfecho do processo principal no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho para somente então se implementarem, se for o caso, as obrigações de fazer nele acolhidas.”

Em termos práticos, as duas liminares conferem efeito suspensivo aos recursos de revista propostos pelas partes, até a decisão final da causa, no TST.

5.3.8. Advogada consegue liminar para não depor como testemunha (HC-38921-57.2010.5.00.0000)

Veiculada em 20-07-10

O corregedor-geral da Justiça do Trabalho, ministro Carlos Alberto Reis de Paula, concedeu, no dia 8 de julho (quando se encontrava no exercício da Presidência do TST), liminar a uma advogada paulista que havia sido intimada indevidamente a depor nos autos de uma ação rescisória em que

atua como única advogada do réu. A ação corre no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP).

Na iminência de sofrer constrangimento legal, uma vez que teria de prestar depoimento em audiência marcada para o dia 28 de julho, a advogada pediu, por meio de habeas corpus preventivo, que lhe fosse assegurado o direito constitucional de não depor, "seja na qualidade de testemunha ou na forma de informante". O ministro Carlos Alberto garantiu-lhe o direito, manifestando que assim estabelece o Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil (Lei nº 8.906/94), com fundamento no artigo 7º, XXIX, da Constituição. Em sua análise, também o artigo 405, § 2º, III, do Código de Processo Civil, impede de depor como testemunha o advogado que assiste ou tenha assistido as partes em ação judicial. O ministro transcreveu precedentes para demonstrar que a jurisprudência do TST já está pacificada nesse sentido.

5.3.9. Quinta Turma: Volkswagen terá que pagar horas *in itinere* (RR-272100-54.2003.5.02.0463)

Veiculada em 21-07-10

Para a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que acompanhou por unanimidade o voto de relatoria do ministro João Batista Brito Pereira, a Volkswagen do Brasil deve pagar as horas *in itinere* de um ex-empregado, correspondentes ao tempo gasto por ele no percurso entre a portaria da empresa e o seu local de serviço. Na ação trabalhista, o trabalhador fundamentou seu pedido sob o argumento de que, no período utilizado no trajeto da portaria até o setor de trabalho, ele manteve-se à disposição da empresa, e que a Orientação Jurisprudencial Transitória 36 da SDI-1 do TST é aplicável a todos os casos em que o local de trabalho seja distante da portaria.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – TRT/SP teve entendimento diferente. Ele considerou que o tempo de deslocamento entre a portaria e o setor de trabalho não significa que o empregado esteja à disposição da empresa. Além disso, para o Regional, o caso não se enquadra na Orientação Jurisprudencial Transitória 36 da SDI-1 do TST, visto que esta objetivava atender particularidades de trabalhadores de outra empresa.

Diante desse entendimento, o trabalhador recorreu ao TST. Para o relator da matéria na Quinta Turma, ministro João Batista Brito Pereira, a Orientação Jurisprudencial em questão de fato se aplica ao caso apresentado pelo trabalhador, tendo em vista as distâncias percorridas por ele dentro da sua área de trabalho. Por fim, o ministro manifestou-se pelo provimento ao recurso do empregado da Volkswagen do Brasil, julgando procedente o pagamento das horas *in itinere* referentes ao trecho percorrido por ele, da portaria até o local de trabalho.

5.3.10. Quinta Turma decide regra de correção monetária em débito trabalhista (RR-133200-14.2005.5.02.0078)

Veiculada em 21-07-10

Por unanimidade de votos, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento a recurso do Banco Mercantil de São Paulo (adquirido pelo Bradesco) para determinar a incidência de correção monetária pela demora no pagamento de débitos trabalhistas a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da prestação de serviço.

Segundo a relatora do recurso de revista do banco, ministra Kátia Magalhães Arruda, essa matéria já está consolidada na Súmula nº 381 do Tribunal, ao prever que o pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data for ultrapassada, aí sim incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia primeiro.

O banco recorreu ao TST depois de ter sido condenado pelo Tribunal do Trabalho de São Paulo (2ª Região) a pagar correção monetária sobre os débitos de forma diferente. Para o TRT,

comprovado o recebimento de salários no mês da prestação de serviços, a correção monetária deve ser calculada a partir do próprio mês da prestação de serviços em caso de inadimplência.

De fato, reconheceu a relatora, a atualização pela demora no pagamento de débitos trabalhistas é cabível entre a data de vencimento da obrigação e a do seu efetivo pagamento, nos termos do artigo 39 da Lei nº 8.177/1991. Na hipótese de salário mensal, portanto, o pagamento deve ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao da prestação do trabalho.

Assim, como o empregador só fica inadimplente se não efetuar o pagamento até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, o término do mês de trabalho não implica o automático vencimento da obrigação de pagar o salário. Isso significa que a aplicação de eventual correção monetária por atraso no pagamento do débito deve seguir a orientação da Súmula nº 381 do TST.

5.3.11. Servidor de Alagoas poderá ser removido da capital para interior do Estado (SLAT-38044-20.2010.5.00.0000)

Veiculada em 21-07-10

Um servidor público que presta serviços no Tribunal do Trabalho de Alagoas (19ª Região), em Maceió, poderá ser transferido para a Vara do Trabalho de União dos Palmares, município localizado a cerca de setenta e três quilômetros da capital do Estado.

A remoção do servidor tinha sido suspensa por liminar concedida em mandado de segurança por desembargador do próprio TRT. Ele considerou que a portaria de remoção não indicou os motivos e os critérios que justificassem o ato administrativo, nem levou em conta o fato de o funcionário atuar há quinze anos na área-meio do Tribunal.

No entanto, o ministro Carlos Alberto Reis de Paula, corregedor-geral da Justiça do Trabalho, no exercício da presidência do Tribunal Superior do Trabalho, atendeu ao pedido da União e suspendeu os efeitos da liminar, a fim de evitar prejuízos à ordem administrativa e o efeito multiplicador em relação a novas remoções.

O ministro esclareceu que o artigo 36, I, da Lei nº 8.112/90 autoriza a remoção "ex officio" do servidor, quando caracterizado o interesse da Administração Pública. No caso, a ata de uma correção feita no TRT, e publicada em junho de 2010, recomendava o acréscimo de três servidores na Vara do Trabalho de União dos Palmares.

Ainda segundo o ministro Carlos Alberto, a jurisprudência atual está consolidada no sentido de que a remoção de servidor, que não goza da garantia da inamovibilidade, é perfeitamente válida se determinada por autoridade competente e fundamentada no interesse do serviço.

Em reforço ao entendimento do relator, a União defendeu que a remoção do servidor está amparada na Constituição Federal (artigo 99) que trata da autonomia administrativa dos tribunais e na Lei nº 11.416/2006 (artigo 24) que autoriza os órgãos do Poder Judiciário da União a fixarem em ato próprio a lotação dos cargos efetivos nas unidades componentes de sua estrutura.

Assim, o ministro concluiu que o ato de remoção analisado estava aparentemente motivado e respaldado por lei, portanto, a decisão liminar que favoreceu o servidor não deveria prosperar.

5.3.12. Jornada de seis horas é negada a engenheiros e arquitetos da CEF (RR-61900-85.2008.5.14.0002)

Veiculada em 22-07-10

A Caixa Econômica Federal conseguiu reformar, na Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, decisão regional que a havia condenado ao pagamento de horas extras (7ª e 8ª) a empregados da área de engenharia e arquitetura que reclamaram na Justiça jornada de seis horas

de bancário. A decisão da Turma manteve entendimento já adotado pela Seção I de Dissídios Individuais do TST de que aqueles profissionais integram categoria profissional diferenciada.

O caso chegou ao TST por meio de recurso de revista da CEF contra decisão do Tribunal Regional da 14ª Região (RO/AC). O Regional entendeu que os empregados devem ser enquadrados na jornada especial dos bancários, prevista no caput do artigo 224 da CLT, porque a profissão deles não está discriminada no Quadro de Profissões do artigo 577 da CLT. A relatora do processo na Oitava Turma, ministra Dora Maria da Costa, informou que o assunto já havia sido causa de acalorados debates na SDI-1, por ocasião do julgamento do processo ERR-104/2006-006-05-00, quando a sessão firmou entendimento de que o profissional liberal com atividade regulamentada em estatuto próprio, integra categoria profissional diferenciada, prevista no § 3º do artigo 511 da CLT. A relatora acrescentou que o mesmo entendimento está também consagrado na Súmula nº 117 do TST, segundo o qual as "instituições bancárias podem regularmente contratar profissionais integrantes de categoria diferenciadas".

5.3.13. Trabalho em prédio com produtos inflamáveis armazenados gera direito a adicional de periculosidade (ED-RR-231900-40.2002.5.02.0010)

Veiculada em 22-07-10

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou o pagamento de adicional de periculosidade a ex-empregado da Telecomunicações de São Paulo - Telesp que prestava serviços dentro de edifício em que estava armazenado produto inflamável. O colegiado acompanhou, à unanimidade, voto de relatoria da juíza convocada Maria Doralice Novaes.

O trabalhador entrou com recurso de revista no TST depois que o Tribunal do Trabalho de São Paulo (2ª Região) reformou a sentença de origem para excluir da condenação o pagamento do adicional de periculosidade. Segundo o TRT, como o laudo pericial constatou que o empregado não ingressava nas salas de armazenamento dos tanques de óleo diesel, ele não tinha direito ao recebimento do adicional.

No TST, a relatora observou que o laudo pericial também registrara que as atividades realizadas pelo empregado eram passíveis de recebimento do adicional de periculosidade, porque ele permanecia em área de risco, ou seja, no interior do edifício da empresa, ainda que não ingressasse especificamente nas salas em que havia estoque de líquidos inflamáveis.

Para a juíza Doralice Novaes, portanto, a questão a ser dirimida é se o adicional de periculosidade é devido a todos os empregados de um edifício (construção vertical) ou somente para aqueles que estão próximos aos tanques de combustível. O Ministério do Trabalho editou normas regulamentares sobre o assunto, entre elas a de nº 16 que considera área de risco toda a área interna do recinto.

Na opinião da relatora, essa norma indica que os especialistas tentaram proteger o maior número de empregados que circulassem no ambiente de trabalho, na medida em que o armazenamento de combustível em construção vertical merece um tratamento diferenciado. Uma eventual explosão no prédio pode colocar em risco não apenas aqueles que trabalham dentro das salas em que estão os tanques de combustíveis, mas também os empregados de outros andares, porque não é possível garantir que a laje de separação dos andares seja suficiente para isolar o dano.

Já a norma regulamentadora nº 20 fixou que o armazenamento de líquido inflamável poderia ser feito somente em recipientes de 250 litros. Ora, na hipótese em análise, a empresa mantinha quatro mil litros de diesel em quatro tambores contendo cada um mil litros – o que significa que o risco de dano seria muito superior ao estabelecido como limite pelo Ministério do Trabalho.

Nessas condições, a relatora concluiu que o trabalhador tinha direito ao recebimento do adicional de periculosidade pelo serviço prestado dentro do edifício, ainda que fora da área onde se encontravam os reservatórios de óleo diesel, como inicialmente determinado pela Vara do Trabalho.

A Telesp apresentou embargos declaratórios contra essa decisão unânime da Sétima Turma, que ainda não foram julgados.

5.3.14. SDI-1 diz que CEF pode pagar salários diferenciados conforme localidade (E-ED-RR-72300-16.2007.5.13.0005)

Veiculada em 23-07-10

A Caixa Econômica Federal pode conceder vantagens diferenciadas aos ocupantes de cargo de gerente levando em conta critérios geográficos. Por essa razão, uma trabalhadora que presta serviços em João Pessoa, na Paraíba, não conseguiu isonomia salarial com paradigma de Curitiba, no Paraná. Em decisão unânime, a Seção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho negou o pedido da empregada.

A relatora do recurso de embargos, ministra Maria de Assis Calsing, destacou que as mudanças no plano de cargos e salários do pessoal da Caixa, relativas às funções de confiança, foram feitas com amparo em critérios objetivos, e não provocou redução salarial ou mudança nas condições de trabalho da empregada. Apesar de a trabalhadora ter alegado que houve alteração ilícita do contrato de trabalho, para a relatora, esse argumento não procede.

No caso, o pagamento de vantagem diferenciada a ocupante de cargo de gerente segundo critério geográfico é justificável pela constatação de que o volume de negócios nas agências bancárias do país é variável. Além disso, existem locais mais ou menos atraentes para os trabalhadores, com índices de desenvolvimento humano distintos em cada localidade.

Portanto, no entender da relatora, o pagamento diferenciado não privilegia determinado empregado em detrimento de outro de forma discriminatória, mas atribui menor ou maior valor à função de confiança tendo por base de cálculo o local de prestação de serviço do trabalhador. O critério utilizado é resultado do livre exercício do poder de gerenciamento e organização da empresa.

Assim, do ponto de vista jurídico, o fato de as empresas estabelecerem critérios diferenciados de concessão de vantagens no que diz respeito às ocupações de maior hierarquia nas variadas regiões do país não desrespeita o princípio da isonomia, desde que o faça seguindo critérios objetivos, concluiu a ministra Calsing.

5.3.15. Advogado perde o prazo em ação trabalhista e cliente busca indenização pelo prejuízo (AIRR-102140-63.2005.5.12.0007)

Veiculada em 23-07-10

Ao contratar um profissional para ajuizar ação visando reivindicar verbas trabalhistas às quais acreditava ter direito, um trabalhador viu-se prejudicado pela seguinte situação: o advogado perdeu o prazo legal para iniciar o processo e, conseqüentemente, a ação foi considerada prescrita. Ato contínuo, ele entrou com nova ação, desta vez contra o advogado. Queria responsabilizá-lo pela perda do prazo e, com isso, receber indenização pelo prejuízo que teria tido. O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª (SC) declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para o julgamento dessa ação, o que motivou o trabalhador a apelar ao Tribunal Superior do Trabalho. Entre outras alegações, sustentou que a decisão do TRT teria violado o artigo 114, I da Constituição Federal, segundo a qual a Justiça do Trabalho é competente para o processamento e julgamento das ações oriundas das relações de trabalho. Argumentou que teria firmado contrato de prestação de serviços advocatícios e acabou sendo prejudicado com a prescrição de seu direito.

Entretanto, os ministros da Primeira Turma do TST mantiveram o mesmo entendimento adotado pelo TRT. Ou seja: a Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ações que versem sobre indenização por dano moral e material contra advogado que tenha deixado de praticar corretamente ato processual no prazo legal, levando à prescrição da ação trabalhista, como no caso em pauta.

Segundo o relator do recurso na Primeira Turma, ministro Walmir Oliveira da Costa, não se trata de relação de trabalho ou de emprego, mas sim de uma relação civil de consumo, que envolve prestação de serviços profissionais. O ministro salientou que o TST não tem admitido a competência da Justiça do Trabalho para julgar pedido de honorários profissionais neste tipo de relação e, portanto não seria compatível com a jurisprudência da Corte Superior julgar em sentido contrário. Já o ministro Vieira de Mello Filho lembrou que o Superior Tribunal de Justiça afastou a caracterização de relação de consumo nessa hipótese, por não haver "a finalidade lucrativa do empreendimento econômico" classificando-a como uma ação civil por força do contrato de mandato. Para o ministro Lelio Bentes Correa, que preside a Terceira Turma, não é a natureza da pretensão relativa à ação a ser ajuizada que define a competência para a ação relacionada ao contrato de mandato, mas sim, a natureza do contrato.

Com esses fundamentos, a Primeira Turma, por unanimidade, negou provimento ao Agravo de Instrumento. Os autos já foram remetidos ao tribunal de origem.

5.3.16. CUT é condenada a pagar férias em dobro a trabalhadora (RR-74200-50.2005.5.10.0017)

Veiculada em 26-07-10

A Central Única dos Trabalhadores (CUT) foi condenada a pagar férias em dobro de uma ex-empregada, por quitá-las após o prazo legal. Embora a concessão das férias ocorresse no período correto, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu, ao reformar decisão anterior do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF), que esse atenuante não liberava a CUT do desembolso dobrado.

No caso, a CUT só efetuou os pagamentos após o retorno da trabalhadora das férias, quando deveria fazê-lo até dois dias antes de seu início (artigo 145 da CLT). Inconformada, ela ajuizou ação na Justiça do Trabalho.

Para defender-se, a CUT argumentou que o simples fato de não ter pago o adiantamento de férias não a obrigaria à penalidade do pagamento em dobro, na medida em que sua concessão foi feita dentro do prazo legal. Essa argumentação foi aceita pelo TRT, que, ao analisar recurso da CUT, afastou a condenação, com base no artigo 137 da CLT, que dispõe: "Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração."

Inconformada, a trabalhadora recorreu ao TST. O relator da matéria na Terceira Turma, ministro Horácio Senna Pires, após mencionar julgamentos anteriores do TST sobre o mesmo tema, manifestou-se em sentido contrário do posicionamento adotado pelo Regional. De acordo com essa jurisprudência, destacou o ministro, quando as férias são pagas fora do prazo previsto no artigo 145 da CLT, ou seja, até dois dias antes do seu início, a multa do art. 137 deve ser aplicada por analogia. Isso porque a remuneração paga após o gozo das férias frustra a finalidade de propiciar ao trabalhador o "período remunerado de descanso" em toda a sua plenitude, concluiu o relator.

5.3.17. Sétima Turma garante estabilidade a trabalhador em período eleitoral (RR-124140-83.2004.5.04.0017)

Veiculada em 26-07-10

Na época de eleições municipais, a proibição legal de dispensa de trabalhador sem justa causa se aplica a qualquer agente público que tenha empregados no Município, mesmo que o órgão seja da esfera estadual ou federal. Com essa interpretação, a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho concluiu que a Companhia Estadual de Energia Elétrica (CEEE), do Estado do Rio Grande do Sul, não poderia ter demitido uma de suas empregadas no período de eleições municipais, porque ela estava protegida por lei.

O relator do recurso e presidente da Turma, ministro Pedro Paulo Manus, esclareceu que a lei eleitoral nº 9.504/97, no seu artigo 73, inciso V, proíbe a nomeação, contratação, aumento ou supressão de vantagem salarial e a demissão imotivada de funcionário na circunscrição do pleito, no prazo de três meses antes da eleição até a posse dos eleitos.

Na hipótese em discussão, a trabalhadora foi demitida em 03/12/2004, portanto, depois da eleição municipal, mas antes da posse dos eleitos. Em princípio, observou o relator, ela teria direito à estabilidade provisória até a posse dos eleitos e, por consequência, ao recebimento das diferenças salariais decorrentes. A questão polêmica era quanto à abrangência do termo "circunscrição do pleito", isto é, saber se, no caso de eleições municipais, as restrições da lei se aplicam também à administração estadual.

Para o relator, não há dúvida de que a vedação dirige-se a qualquer agente público que tenha empregados no município onde será realizada a eleição – esse é o sentido do termo "circunscrição do pleito". Na medida em que órgãos e entidades de âmbito estadual e até federal se envolvem, ainda que indiretamente, nas eleições municipais, tendo em vista interesses partidários, a estabilidade no emprego em período eleitoral deve ter a maior abrangência possível, a fim de evitar pressões políticas sobre o empregado.

Desse modo, o ministro Pedro Manus manteve o entendimento do Tribunal do Trabalho gaúcho (4ª Região) quanto ao direito da empregada à estabilidade provisória no período de eleições municipais, e aos créditos salariais decorrentes do direito, e negou provimento ao recurso de revista da empresa. A decisão foi acompanhada pelos demais integrantes da Turma.

5.3.18. Aposentadoria não pode ser penhorada para pagamento de dívida trabalhista (RO-47600-42.2009.5.05.0000)

Veiculada em 27-07-10

Um empresário conseguiu liberar valores de sua aposentadoria bloqueados pela para pagamento de dívidas trabalhistas. Ao julgar o processo, a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-2) decidiu que os recursos da aposentadoria são impenhoráveis. Com isso, reformou decisão anterior do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA), que havia mantido o bloqueio.

A primeira sentença foi dada pelo juiz da 6ª Vara de Salvador, que determinou o bloqueio bancário mensal de 30% dos vencimentos do aposentado para pagamento de débitos trabalhistas de empresa de sua sociedade. Inconformado, ele entrou com mandado de segurança no TRT da Bahia com o objetivo de liberar os valores penhorados. No entanto, o Tribunal Regional julgou o bloqueio legal, pois teriam sido observados os critérios de "proporcionalidade e razoabilidade nos direitos individuais (...) que colidem (...) no crédito alimentício do trabalhado já executado e reconhecido em juízo como devido, como também do executado (aposentado), no que auferir como fruto do seu trabalho pessoal e em proveito da própria subsistência, em um mesmo patamar de tratamento constitucional".

O aposentado interpôs novo recurso no TST contra essa decisão. Ao analisar o processo, o ministro Pedro Paulo Manus, relator na SDI-2, destacou que "o artigo 649, IV, do Código de Processo Civil estabeleceu a impenhorabilidade absoluta dos vencimentos, subsídios, soldos, salários, remunerações, proventos de aposentadorias, pensões, pecúlios e montepios (...)". Em sua avaliação, "a única exceção à penhora dos mencionados créditos é para pagamento de prestação alimentícia, consoante o parágrafo 2º daquele mesmo artigo, que por sua excepcionalidade, deve ser interpretado restritivamente." Com esses fundamentos, a SDI-2 determinou o cancelamento da ordem de bloqueio expedida pela 6ª Vara do Trabalho de Salvador, com a liberação ao aposentado dos valores que já tenham sido bloqueados.

5.3.19. Quinta Turma afasta responsabilidade subsidiária da Variglog quanto a débitos trabalhistas da Varig (RR-95900-64.2006.5.04.0001)

Veiculada em 27-07-10

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a responsabilidade subsidiária da Variglog em ação movida por uma ex-funcionária da Varig, em recuperação judicial. A Turma reformou acórdão do Tribunal Regional da 4ª Região (RS), que havia reconhecido a existência de sucessão trabalhista na operação de compra da Varig pela Variglog em leilão judicial.

Depois de sua dispensa em agosto de 2006, a ex-funcionária da empresa ingressou com ação trabalhista contra Varig, a Variglog e a Aéreo Transportes LTDA, buscando o pagamento de verbas rescisórias não satisfeitas. Isso porque, em julho daquele ano, depois de um processo de crise econômico-financeira, as operações da Varig foram arrematadas em leilão judicial pela Aéreo Transportes, grupo empresarial do qual fazia parte também a Variglog.

Por entender que as empresas compunham um mesmo grupo econômico, a primeira instância reconheceu a responsabilidade solidária da Variglog e da Aéreo Transportes pelos débitos trabalhistas da Varig.

Em recurso ordinário das empresas ao TRT, o Regional confirmou esse entendimento. Segundo o TRT, a alienação da unidade produtiva da Varig no contexto de plano de recuperação, conforme previsto no artigo 60 da Lei nº 11.101/05 (nova Lei de Falências), não retirou a transferência das obrigações trabalhistas por parte do adquirente.

O parágrafo único do artigo 60 da Lei nº 11.101/05 estabelece que o objeto da alienação judicial de unidades produtivas do devedor, a partir de plano de recuperação judicial, estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária. Para o TRT, o artigo 60, ao não fazer expressa menção quanto a débitos trabalhistas, não afastou a responsabilização do arrematante quanto aos direitos trabalhistas.

Contra essa decisão do TRT, a Variglog interpôs recurso de revista ao TST, alegando que a alienação em processo de recuperação judicial não transfere ao adquirente as obrigações trabalhistas da empresa alienante.

Para o relator do processo na Quinta Turma, Ministro Brito Pereira, essa questão foi objeto de julgamento do Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento da ADI-3.934-2, que buscou impugnar o artigo 60 e seu parágrafo única da Lei nº 11.101/05.

No julgamento, o STF decidiu pela improcedência da ADI, concluindo que o artigo 60, parágrafo único era constitucionalmente válido no tocante à incorrência de sucessão dos créditos trabalhistas. Isso porque o legislador ordinário, ao fazer a lei, buscou dar concretude aos valores constitucionais da livre iniciativa da função social da propriedade, em detrimento de outros.

Assim, o relator destacou que, nos termos do artigo 60, parágrafo único da Lei nº 11.101/05 e em conformidade com a decisão do STF, a alienação de empresa em processo de recuperação judicial não acarreta a sucessão do arrematante nos débitos do devedor, inclusive os de natureza trabalhista. O ministro ainda apresentou decisões do TST nesse mesmo sentido.

Dessa forma, a Quinta Turma, por unanimidade, deu provimento ao recurso de revista da empresa e declarou a inexistência da sucessão trabalhista da Varig pela Variglog, excluindo esta da ação em questão.

5.3.20. SDI-2 rejeita recurso por falta da devida identificação do advogado (ROAG-33500-92.2006.5.12.0000)

Veiculada em 28-07-10

Com entendimento de que a interposição de recurso na instância superior é ato privativo de advogado, mas que ele deve estar devidamente identificado, a Seção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou ação rescisória em que faltou a identificação do

advogado no curso de uma reclamação contra a Superintendência do Porto de Itajaí, em Santa Catarina.

O advogado recorreu ao TST tentando desconstituir decisão do Tribunal Regional da 12ª Região (SC) que extinguiu o processo em que atuava. Mas, ao entrar com recurso ordinário no TST contra aquela decisão, ele não se identificou corretamente, não indicou eventual número de inscrição na OAB e a petição foi assinada de forma ininteligível.

PoR esses motivos, o relator na SDI-2, ministro Emmanoel Pereira, avaliou que o apelo não poderia ser conhecido, uma vez que não atendeu às exigências da regularidade da representação processual. Citou vários precedentes. Seu voto foi aprovado por unanimidade.

5.3.21. **Atraso na homologação da rescisão pelo sindicato não viabiliza pagamento de multa (RR - 103700-21.2006.5.02.0383)**

Veiculada em 28-07-10

A multa prevista na Consolidação das Leis do Trabalho em decorrência do atraso na quitação das verbas rescisórias pelo empregador não se aplica quando o caso é de demora na homologação da rescisão pelo sindicato. Foi esse entendimento que norteou a decisão da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, determinando a exclusão da multa da condenação que havia sido imposta à Spal Indústria Brasileira de Bebidas S.A.

O trabalhador contou ter sido avisado antecipadamente da demissão e que a empresa efetuou o depósito das verbas rescisórias, no valor de R\$ 9.173,47, em sua conta corrente no prazo legal de dez dias. No entanto, ele pleiteou que a Spal lhe pagasse a multa do artigo 477, parágrafo 8º, da CLT, porque somente depois de um mês foi realizada a homologação da quitação pelo sindicato de classe, quando a empresa lhe entregou as guias para levantamento do depósito recursal e do seguro desemprego.

No recurso que interpôs ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), o ex-empregado da Spal conseguiu a condenação da empresa ao pagamento de horas extras, 13º salário, férias e 1/3, FGTS mais 40%, verbas rescisórias e a multa do artigo 477 da CLT, entre outros itens. A indústria de bebidas recorreu ao TST somente quanto à multa, alegando ser indevido o seu pagamento, já que as verbas rescisórias foram pagas no prazo legal e que o prazo previsto no artigo 477, parágrafo 6º, da CLT, refere-se ao pagamento das verbas rescisórias, não se estendendo para a data da homologação da rescisão contratual.

A Quarta Turma deu razão à empresa. A ministra Maria de Assis Calsing, relatora do recurso de revista, verificou que a jurisprudência do TST, quanto ao assunto, é no sentido de considerar que não cabe o pagamento da multa. A ministra referiu-se, inclusive, a um processo de relatoria do ministro Milton de Moura França, no qual ele explica que a exigência da lei é "que o pagamento das parcelas objeto do termo de rescisão ou recibo de quitação se dê no prazo, de forma que a homologação posterior não pode ser considerada como fato gerador de aplicação de multa".

Com o mesmo entendimento, a ministra Calsing concluiu que "o atraso na homologação da rescisão pelo sindicato da categoria não enseja o pagamento da multa do artigo 477, parágrafo 8º, da CLT, porque o que se privilegia é o pagamento em si". A Quarta Turma seguiu o voto da relatora, excluindo da condenação, por unanimidade, a multa aplicada à empresa.

5.3.22. **Recurso de revista supre ausência de intimação pessoal ao Ministério Público do Trabalho (RR-603347-65.1999.5.02.0044-Fase Atual: E-ED)**

Veiculada em 29-07-10

A Subseção I Especializada de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho considerou que a interposição de um recurso de revista, pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, serviu para atestar a tempestividade (dentro do prazo) do seu apelo, que não havia sido

reconhecida por decisão anterior. A reclamação trabalhista trata de pedido de vínculo empregatício com ente público, em que a trabalhadora paulista não é concursada.

No caso, o MP não foi intimado pessoalmente da decisão do Tribunal Regional da 2ª Região, em 24/5/99, e interpôs o recurso de revista antes da sua respectiva publicação, em 14/7/99. A decisão foi publicada somente no dia 22 de junho daquele ano. Discute-se agora em que momento se inicia o prazo recursal do Ministério Público para interpor o recurso, se a partir da data em que o Procurador foi cientificado da decisão regional ou da publicação do respectivo acórdão.

Inicialmente, o recurso do MP foi considerado extemporâneo no TST pela Sexta Turma do Tribunal, ao entendimento de que como não houve intimação pessoal ao órgão – obrigatória pela Lei Complementar nº 75/93, que estabelece que o referido prazo conta-se da data da intimação pessoal –, o prazo correria a partir da publicação do acórdão e portanto o apelo estava intempestivo.

O MP insistiu na validade do seu recurso junto à SDI-1. Argumentou que a falta da referida intimação, como determina a lei, não possibilitava que se estabelecesse como marco da contagem do prazo recursal a data da sessão em que houve o julgamento dos embargos de declaração nem a data de publicação do respectivo acórdão. O relator do recurso de embargo na sessão de dissídios, ministro Augusto César Leite de Carvalho concordou e validou a tempestividade do recurso.

O relator esclareceu que a ausência da cientificação ao MP, conseqüentemente, seria a nulidade do processo, mas como o próprio MP, beneficiário dessa nulidade, pediu que ela não fosse pronunciada, argumentando que a ausência da intimação foi suprida com a interposição do recurso de revista, decidiu determinar o retorno do processo à Turma, para que dê seguimento ao julgamento do recurso, como entender de direito. Considerou que a decisão turmária violou a citada Lei Complementar 75/93.

5.3.23. **Com vacância do cargo, não há direito a diferenças salariais por substituição (E-RR - 162500-57.2007.5.02.0011)**

Veiculada em 29-07-10

A controvérsia a respeito do direito de um empregado a receber diferenças salariais pela substituição de um colega transferido, que ganhava mais, chegou até o Tribunal Superior do Trabalho, com resultado favorável à empregadora. O funcionário da Pepsico do Brasil Ltda. não receberá as diferenças que pleiteou. Após a decisão da Quinta Turma, que excluiu da condenação as diferenças salariais decorrentes de substituição, agora a Seção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST rejeitou os embargos do trabalhador.

Segundo as alegações da Pepsico, o trabalhador passou a exercer a função de um outro funcionário, o suposto substituído, quando este foi transferido para outra filial de forma definitiva. Já o trabalhador, por sua vez, argumentou que o cargo do substituto jamais esteve vago em definitivo e que a substituição se deu apenas no período em que perdurou a transferência do substituído. Na primeira instância, o pedido do empregado foi julgado procedente e, ao examinar o recurso da empresa, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) também manteve a sentença.

Ao chegar ao TST, a Quinta Turma verificou o registro, no acórdão regional, de que, “a partir do momento em que o depoente (que era o próprio substituído) foi transferido, o reclamante passou a substituí-lo”. Essa informação foi relevante para a Turma, que considerou não ter havido mera substituição, mas “vacância do cargo em definitivo, o que não assegura o pagamento de salário igual ao do antecessor”, conforme o item II da Súmula 159 do TST.

A Quinta Turma, então, reformou o entendimento do TRT/SP e acabou com a condenação imposta à empresa quanto à questão. O trabalhador recorreu dessa decisão, mas os julgados apresentados para confronto de teses e suas alegações de violação constitucional e contrariedade a Súmulas do TST não serviram para permitir o conhecimento do recurso na SDI-1.

Segundo o juiz convocado Flavio Portinho Sirangelo, relator dos embargos, não houve contrariedade ao item II da Súmula 159 na decisão da Quinta Turma, como argumentou o



- [◀ volta ao índice](#)
- [▶ volta ao sumário](#)

:: Ano VI | Número 102 | 1ª Quinzena de Agosto de 2010 ::

trabalhador, porque "a Turma, partindo da premissa que a substituição ocorreu após a transferência do empregado substituído, fato incontroverso, entendeu não serem devidas as diferenças salariais, uma vez que houve vacância do cargo, nos exatos termos da orientação do aludido verbete, portanto, não demonstrada a dissonância".

6. Indicações de Leitura

6.1. Revista LTR. Ano 74. N. 06. Junho de 2010.

6.1.1. Efetividade da Justiça nas Relações Individuais e Coletivas do Trabalho.

Maurício Godinho Delgado. Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Doutor em Direito e Mestre em Ciência Política pela UFMG. Professor do Doutorado/Mestrado em Direito do Trabalho da PUC-Minas (disciplina virtual) e dos Cursos de Direito Material e Processual dp IESB-Brasília. Pp. 647-651.

6.1.2. Considerações sobre a homogeneidade como pressuposto para a tutela coletiva de direitos individuais

Estêvão Mallet. Advogado. Doutor e Livre Docente em Direito do Trabalho. Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP. Conselheiro da OAB-Sessão de São Paulo. Pp. 652-667.

6.1.3. O princípio protetivo no Direito do Trabalho – ainda necessário, nos dias que correm, como fora outrora?

Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. Juiz Titular da Vara do Trabalho de Campo Limpo Paulista-SP. Sócio do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. Integrante do Conselho Consultivo e de Programas da Escola da Magistratura do TRT da 15ª Região. Pp. 668-677.

6.1.4. Novas reflexões sobre mandados de segurança na Justiça do Trabalho.

Carlos Eduardo Oliveira Dias. Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de Campinas-SP. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Membro da Associação Juízes para a Democracia (AJD) e Presidente do Instituto de Pesquisa e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho (Ipeatra). Pp. 678-686.

6.1.5. Competência da Justiça do Trabalho para as ações que envolvem as penalidades administrativas.

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva. Juiz Titular da Vara do Trabalho de Orlandia-SP. Mestre em Direito das Obrigações pela UNESP-SP. Doutorando em Direito Social pela Universidad de Castilla-la Mancha (Espanha). Professor do CAMAT- Curso Avançado para a Magistratura do Trabalho- em Ribeirão Preto-SP. Pp. 699-710.

6.1.6. O poder normativo da Justiça do Trabalho: considerações após a Emenda Constitucional n.45/04.

Rubens Fernando Clamer dos Santos Júnior. Juiz do Trabalho do TRT da 4ª Região – Titular da Vara de Frederico Westphalen. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Professor de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho. Pp. 711-717.

6.1.7. Competência da Justiça do Trabalho para execução da contribuição previdenciária incidente sobre os salários do período de trabalho declarado em sentença.

Richard Wilson Jamberg. Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 2ª Região-SP. Especialista em Direitos Sociais pela Universidade Plesbiteriana Mackenzie. Especializando em Direito Processual do Trabalho pela Universidade FMU em Parceria com a EMATRA. Pp. 718-728.

◀ volta ao índice
▲ volta ao sumário

:: Ano VI | Número 102 | 1ª Quinzena de Agosto de 2010 ::

6.1.8. Limites de incidência das regras atinentes ao impedimento e à suspeição do magistrado no julgamento de recursos extraordinários com repercussão geral reconhecida.

Alexandre Simões Lindoso. Advogado em Brasília. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Pp.743-746.

6.1.9. Razões finais orais e encerramento da instrução no Direito Processual do Trabalho

Vitor Salino de Moura Eça. Juiz do Trabalho do TRT da 3ª Região. Doutor em Direito Processual. Professor do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu – mestrado e doutorado em Direito da PUC-Minas. Pp.747-750.

6.1.10. Natureza jurídica das parcelas recebidas a título de propriedade intelectual por empregados que desenvolvem softwares.

Francisco Luciano Minharro. Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Mestre e especialista em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Professor universitário. Pp. 751-752.

6.2. Revista Direitos Fundamentais e Justiça. Ano 4. Nº 11. Abr./Jun.2010

6.2.1. Perfil constitucional da dignidade da pessoa humana: um esboço traçado a partir da variedade de concepções.

José de Melo Alexandrino. Professor auxiliar na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Portugal. Pp. 13-38.

6.2.2. A Carta dos Direitos Fundamentais da União Européia.

Francisco Balaguer Callejón. Professor catedrático de Direito Constitucional da Universidade de Granada, Espanha. Pp. 39-54.

6.2.3. Los derechos de igualdad em el constitucionalismo contemporaneo.

Miguel Carbonell. Professor do Instituto de Investigações Jurídicas da Universidad Nacional Autónoma do México, Cidade do México. Pp. 55-84.

6.2.4. O direito à proteção dos dados pessoais: uma leitura do sistema europeu e a necessária tutela dos dados sensíveis como paradigma para um sistema jurídico brasileiro.

Regina Linden Ruaro. Pós-Doutora em Direito pelo Centro de Estudos Universitários de San Pablo-Espanha. Doutora em Direito pela Universidad Complutense de Madrid-Espanha. Professora Titular da PUCRS. Procuradora Federal. **Daniel Piñeiro Rodriguez.** Mestrando em Direito do Estado pela PUCRS. Bolsista CNPq. Pp. 163-180.

6.2.5. Ações coletivas e justiciabilidade dos Direitos Fundamentais Sociais.

José Maria Rosa Tesheiner. Professor da PUCRS-Porto Alegre-RS. Desembargador aposentado do Estado do Rio Grande do Sul. Pp.181-189.



- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

6.3. Disponíveis na internet

6.3.1. Conciliar é legal?

Cristiane Rodrigues Iwakura. Procuradora Federal. Mestranda em Direito Processual na UERJ e Pós-graduanda em Direito Público pela UnB. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/17035>>. Acesso em: 26 jul. 2010.

6.3.2. A proteção ao meio ambiente do trabalho como forma de prevenção e reparação do patrimônio público.

Rômulo de Castro Souza Lima. Procurador Federal. Especialista em Direito Constitucional - UNISUL. Especialista em Direito Público - UnB. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/16991>>. Acesso em: 26 jul. 2010.

7. Dica de Linguagem Jurídico-Forense

Prof. Adalberto J. Kaspary

Até a(s) – Até à(s) – Até o(s) – Até ao(s) (I)

Apreendeu-se – dever-se-ia, ao menos, ter aprendido – que não cabe o sinal da crase após preposição.

Assim, são corretas e de rigor as seguintes construções:

A reunião foi adiada para as 18 horas.

Estou trabalhando desde as 8 horas.

O acidente ocorreu entre as 9 e as 11 horas desta manhã.

Há, contudo, uma exceção à regra suprarreferida: cabe, *em caráter facultativo*, o emprego do sinal da crase após a preposição *até*. Esse sinal da crase indicará a contração da preposição *a* com o artigo definido feminino *a(s)* ou com o *a* inicial do pronome demonstrativo *aquele* e flexões.

Tem-se, então esta sequência: preposição *até* + preposição *a* (facultativa) + artigo definido feminino *a*, ou preposição *até* + preposição (facultativa) *a* + *a* inicial do pronome demonstrativo *aquele*: Confirmam os exemplos:

Fiquei no escritório *até a* (ou *até à*) meia-noite.

A água chegou *até as* (ou *até às*) salas do segundo andar do prédio.

Até aquela (ou *até àquela*) hora, ninguém havia tomado conhecimento do fenômeno meteorológico ocorrido nas duas cidades.

Até aquele (ou *até àquele*) momento, todos pensavam que eu me havia esquecido do jantar em minha homenagem.

Diante de substantivos masculinos, pode haver a combinação da preposição *a* com o pronome definido masculino *o*: preposição *até* + preposição (facultativa) *a* + artigo definido masculino *o*. Vejam os exemplos:

Pretendo ficar no escritório *até o* (ou *até ao*) meio-dia.

Os documentos devem ser entregues *até o* (ou *até ao*) dia vinte do mês de agosto de 2010.

As formas *até à(s)*, *até àquele(s)*, *até àquelas* e as correspondentes formas masculinas – *até ao*, *até aos* – foram introduzidas no português de Portugal no século XVII e nele são de uso geral ainda hoje. No Brasil, elas tinham presença quase uniforme no Código Civil de 1916 e ainda podem ser encontradas em vários dispositivos do Código Civil de 2002. Haja vista estes:

Art. 1.518. Até à celebração do casamento podem os pais, tutores ou curadores revogar a autorização.

Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença [...]

Encerro esta dica com um provérbio português, pertinente ao assunto:

Até ao lavar dos cestos é vindima.

Nota – Na próxima edição da *Revista Eletrônica*, voltarei ao tema desta dica. Direi algo mais sobre a preposição *até* e a locução prepositiva *até a* e tratarei ainda de um *até* que não é preposição.