



Os acórdãos, as ementas, os artigos, os Enunciados da Súmula da AGU 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.

João Ghisleni Filho
Presidente do TRT da 4ª Região

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

Paulo Orval Particheli Rodrigues
Coordenador Acadêmico

Flavio Portinho Sirangelo
José Felipe Ledur
Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa
Comissão da Revista e Outras Publicações

Luís Fernando Matte Pasin
Glades Nascimento
Tamira Kiszewski Pacheco
Equipe Responsável

Sugestões e informações: (51) 3255.2684
Contatos: revistaeletronica@trt4.jus.br

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

Sumário

- 1. Acórdãos**
- 2. Ementas**
- 3. Enunciados da Súmula da
Advocacia Geral da União - AGU**
- 4. Artigos**
- 5. Notícias**
- 6. Indicações de Leitura**
- 7. Dica de Linguagem Jurídico-Forense**



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. **Ação monitoria. Cobrança de contribuição sindical rural. Ausência de notificação prévia e pessoal do contribuinte. Extinção do feito sem resolução do mérito.**
(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova. Processo nº 00082-2008-781-04-00-8 RO. Publicação em 19.09.2008).....14
- 1.2. **Acidente de trabalho. Danos moral e material. Responsabilidade civil subjetiva. Culpa do empregador. Não-fornecimento de EPI. Indenizações devidas.**
(2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo nº 01392-2005-751-04-00-5 RO. Publicação em 12.09.2008).....18
- 1.3. **Acidente de trabalho. Morte do empregado. Danos morais e materiais indiretamente sofridos pela sucessão. Competência da Justiça do Trabalho. Determinação de retorno dos autos à origem para julgamento.**
(7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Flávia Lorena Pacheco. Processo nº 00737-2007-030-04-00-7 RO. Publicação em 10.09.2008).....23
- 1.4. **Agravo de Petição. 1 - Contribuições previdenciárias. Trânsito em julgado da sentença. Acordo entre as partes que não pode prejudicar o crédito da União. 2 - Leiloeiro. Não realizada hasta pública nem recolhidos os bens. Valor da comissão reduzido de 5% para 2% sobre o valor da avaliação.**
(8ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria Madalena Telesca - Convocada. Processo nº 00092-2004-721-04-01-9 AP. Publicação em 19.09.2008).....24
- 1.5. **Direito de arena. Não-configuração. Negada a ocorrência de transmissão televisiva de evento esportivo de que tenha participado o reclamante. Ônus da prova do reclamante, do qual não se desincumbiu. Indenização indevida.**
(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Cleusa Regina Halfen. Processo nº 01027-2005-372-04-00-9. Publicação em 08.09.2008).....26

▲ volta ao sumário

2. Ementas

- 2.1. **Ação Anulatória. Cláusulas de Convenção Coletiva. Declaração de nulidade. Contribuição assistencial. Direito de oposição.**
(Seção de Dissídios Coletivos. Relatora a Exma. Juíza Maria da Graça R. Centeno - Convocada. Processo nº 00013-2007-000-04-00-1 AA. Publicação em 10.09.2008).....28

2.2.	Ação monitória. Cobrança de contribuições sindicais. Inaplicabilidade do regime de alçada do art. 2º, § 4º, da Lei nº 5.584/70. (2ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira. Processo nº 00623-2007-461-04-00-8 AI. Publicação em 19.09.2008).....	28
2.3.	Ação rescisória. Inviabilidade. Sentença rescindenda baseada em norma legal controvertida nos tribunais. Inviabilidade. Art. 73, § 5º, da CLT. (2ª Seção de Dissídios Individuais. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Processo nº 04196-2007-000-04-00-4 AR. Publicação em 19.09.2008).....	28
2.4.	Acidente de trabalho. Danos materiais, estéticos e morais. Responsabilidade solidária do empreiteiro principal. Art. 455 da CLT. (1ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Carmen Gonzalez - Convocada. Processo nº 00611-2004-201-04-00-0 RO. Publicação em 16.09.2008).....	28
2.5.	Acidente de trabalho. Inequívoca falta de proteção, orientação e fiscalização por parte da reclamada. Culpa configurada. Responsabilidade subjetiva. Dever de indenizar. (6ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Marçal Henri Figueiredo - Convocado. Processo nº 00068-2006-030-04-00-2 RO. Publicação em 15.09.2008).....	29
2.6.	Acidente de trabalho. Riscos à integridade física do empregado. Natureza da atividade. Risco do negócio. Culpa do empregador. Art. 927, parágrafo único, do Código Civil. (8ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Carmen Gonzalez - Convocada. Processo nº 01274-2007-451-04-00-4 RO. Publicação em 08.09.2008)	29
2.7.	Acidente do trabalho. Danos moral e patrimonial. Cicatriz aparente após queimadura, sem perda da capacidade laborativa. Dano material incorrente. Devida indenização apenas pelo dano moral. (2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Pedro Silvestrin. Processo nº 01079-2005-304-04-00-7 RO. Publicação em 12.09.2008).....	29
2.8.	Adicional de insalubridade. Grau máximo. Abate de suínos. Uso de luvas que não afasta o direito. Possibilidade de contaminação pelas vias respiratórias. Portaria nº 3.214/78 do MTb. (8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 00214-2004-732-04-00-8 RO. Publicação em 19.09.2008).....	29
2.9.	Adicional de periculosidade. Motorista. Permanência junto à bomba de combustível. Obrigação de descer do veículo e abrir o tanque de combustível. Risco equiparável ao do frentista responsável pelo abastecimento. Pagamento devido. (8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 01129-2007-102-04-00-9 RO. Publicação em 15.09.2008).....	29
2.10.	Agravo de instrumento. Cobrança de contribuição sindical. Isenção do pagamento de custas processuais, por equiparação à Fazenda Pública. Arts. 606, § 2º, e 790-A da CLT. (2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo nº 00548-2007-028-04-01-0 AI. Publicação em 19.09.2008).....	30
2.11.	Agravo de instrumento. Recebimento de documentos trazidos com o recurso. Competência do Juízo recursal e não do Juízo "a quo". (4ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Fernando Luiz de Moura Cassal - Convocado. Processo nº 01220-2005-006-04-01-2 AI. Publicação em 18.09.2008).....	30
2.12.	Agravo de instrumento. Valor da causa não impugnado ou modificado. Processo de alçada exclusiva da Vara do Trabalho. Correção da negativa de seguimento ao recurso ordinário. (8ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho. Processo nº 00432-2007-461-04-00-6 AI. Publicação em 15.09.2008)	30

2.13. Agravo de petição da União. Fato gerador da contribuição previdenciária. Regime de competência. Critério de atualização. Incidência da taxa SELIC somente após o prazo do art. 267 do Decreto nº 3.048/99. Devedor em mora só depois do vencimento da obrigação. (8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Cleusa Regina Halfen. Processo nº 00161-2006-702-04-00-5 AP. Publicação em 15.09.2008).....	30
2.14. Agravo de petição. Erro material. Não-configuração. Necessidade de exame acurado de documentos dos autos para avaliação das alegações da reclamada. (8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse. Processo nº 00181-2000-831-04-00-4 AP. Publicação em 22.09.2008)	30
2.15. Agravo de Petição. Multa do art. 475-J do CPC. Inaplicabilidade ao processo do trabalho. Inexistência de omissão da CLT. (2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Pedro Silvestrin. Processo nº 00401-2007-382-04-00-8 AP. Publicação em 12.09.2008).....	31
2.16. Agravo de petição. Penhora. Bloqueio de numerário em conta-corrente. Obedecida a ordem preferencial do art. 655 do CPC. Negada substituição por bens indicados pela reclamada. (2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo nº 81338-1994-04-00-0 AP. Publicação em 19.09.2008).....	31
2.17. Agravo de petição. Prescrição intercorrente. Inaplicabilidade ao processo trabalhista. Autorizada pela CLT a execução <i>ex officio</i> . Art. 40 da Lei nº 6.830/80. (8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 00132-2005-733-04-00-0 AP. Publicação em 22.09.2008).....	31
2.18. Aposentadoria por invalidez. Suspensão do contrato de trabalho. Indevida multa de 40% sobre os depósitos do FGTS. (6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova. Processo nº 00516-2007-382-04-00-2 RO. Publicação em 19.09.2008).....	31
2.19. Autonomia da vontade coletiva. Previsão de que o tempo da troca de uniforme e das horas <i>in itinere</i> não se computam à disposição do empregador. Prevalência das normas coletivas. (2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Pedro Silvestrin. Processo nº 01470-2006-662-04-00-8 RO. Publicação em 12.09.2008).....	32
2.20. Bem de família. Impenhorabilidade. Prova da moradia familiar. Desnecessidade de que o bem seja o único imóvel da família. (3ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Helena Mallmann. Processo nº 00047-2003-373-04-00-7 AP. Publicação em 09.09.2008).....	32
2.21. Cálculos de liquidação. Afronta à coisa julgada. Validade da impugnação, mesmo intempestiva. Correção que se impõe. (1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Eurídice Josefina Bazo Tôrres. Processo nº 01170-1998-401-04-00-1 AP. Publicação em 16.09.2008).....	32
2.22. Cerceamento de defesa. Indeferimento de produção de prova testemunhal. Aspectos fáticos não esclarecidos a contento, relacionados à prova inadmitida. Prejuízo à parte. Nulidade do processado desde a decisão cerceadora. (4ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Fernando Luiz de Moura Cassal - Convocado. Processo nº 00244-2007-331-04-00-8 RO. Publicação em 18.09.2008).....	32
2.23. CNA. Contribuição sindical rural. Enquadramento como contribuinte. Necessidade de prova da utilização do imóvel para fins lucrativos. (2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo nº 00357-2007-461-04-00-3 RO. Publicação em 19.09.2008).....	32

2.24.	Contrato de experiência. Membro da CIPA. Incompatibilidade da estabilidade provisória com o contrato a prazo certo. Art. 165 da CLT. (6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Renck. Processo nº 00699-2006-122-04-00-5 RO. Publicação em 19.09.2008).....	32
2.25.	Custas. Isenção para entidades sindicais por equiparação à Fazenda Pública. Impossibilidade. Art. 606, § 2º, da CLT que não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. (6ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Marçal Henri Figueiredo - Convocado. Processo nº 00506-2007-731-04-00-7 RO. Publicação em 12.09.2008).....	32
2.26.	Dano moral e material. Doença ocupacional. LER/DORT. Presentes o dano, o nexo causal e a culpa do empregador. Responsabilidade subjetiva configurada. (6ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Marçal Henri Figueiredo - Convocado. Processo nº 01535-2005-030-04-00-0 RO. Publicação em 12.09.2008).....	33
2.27.	Dano moral. "PAIR". Doença ocupacional equiparável a acidente do trabalho. Nexo causal comprovado. Indenização devida. (6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira. Processo nº 01200-2005-261-04-00-7 RO. Publicação em 19.09.2008).....	33
2.28.	Dano moral. Despedida por justa causa. Conduta da empresa que, por si só, não pode ser considerada como lesiva à honra do empregado. Indenização indevida. (8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 00469-2007-011-04-00-5 RO. Publicação em 15.09.2008)	33
2.29.	Danos morais. Acidente de trânsito. Fato de terceiro. Ausência de responsabilidade objetiva da empregadora. (5ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Tânia Maciel de Souza Processo nº 01313-2005-662-04-00-1 RO. Publicação em 16.09.2008).....	33
2.30.	Danos morais. Bancário. LER. Doença ocupacional. Ausência de prevenção do empregador. Culpa configurada. Indenização devida. (8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 01280-2007-102-04-00-7 RO. Publicação em 08.09.2008).....	34
2.31.	Danos morais. Quantificação do valor da indenização. Análise dos aspectos da compensação do ofendido e da educação/punição do ofensor. (2ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Denise Pacheco – Convocada. Processo nº 02232-2006-341-04-00-4 RO. Publicação em 19.09.2008).....	34
2.32.	Despedida por justa causa. Legalidade. Desídia configurada. (3ª Turma. Relator o Exmo. Luiz Alberto de Vargas. Processo nº 01466-2007-332-04-00-4 RO. Publicação em 22.09.2008).....	34
2.33.	Desvio de função. Evolução salarial. Implemento dos interstícios (um ano) para fins de promoção. Contagem a partir da data fixada na sentença. Conta de liquidação que deve ser refeita para adequar-se aos critérios da coisa julgada. (7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles. Processo nº 00544-2004-009-04-00-9 AP. Publicação em 10.09.2008).....	34
2.34.	Diferenças salariais. Equiparação salarial. Salário composto. Argumento de maior produtividade que não se presta a justificar a disparidade quanto à parte fixa. Art. 461 da CLT. (2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Flavio Portinho Sirangelo. Processo nº 00439-2007-013-04-00-1 RO. Publicação em 15.09.2008).....	35
2.35.	Doença degenerativa. Ausência de nexo de causalidade com a atividade desenvolvida. Não-configuração de doença profissional, equiparável a acidente de trabalho. Indenização por danos materiais e morais indevida. (6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova. Processo nº 00382-2007-291-04-00-2 RO. Publicação em 19.09.2008).....	35

2.36. Embargos de terceiro. Penhora de bem comum do casal. Impossibilidade de salvaguarda da meação. (8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 00181-2008-271-04-00-1 AP. Publicação em 22.09.2008)	35
2.37. Equiparação salarial. Auxiliar de enfermagem e técnico de enfermagem. Impossibilidade. Profissionais com habilitações distintas. (5ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Leonardo Meurer Brasil. Processo nº 00840-2007-016-04-00-0 RO. Publicação em 16.09.2008).....	35
2.38. Equiparação. Tempo do paradigma na função. Apuração. Contabilização de todos os períodos, ainda que descontínuos. Art. 461, § 1º, da CLT. (6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira. Processo nº 01154-2006-751-04-00-0 RO. Publicação em 19.09.2008).....	35
2.39. Execução provisória. Banco. Bloqueio de numerário. Possibilidade. Ausência de liquidez imediata dos bens ofertados à penhora. Ordem preferencial. Art. 655, I, do CPC e art. 11, I, da Lei nº 6.830/80. Não-incidência do número III da Súmula nº 417 do TST. (3ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Helena Mallmann. Processo nº 00217-2005-006-04-01-1 AP. Publicação em 22.09.2008)	36
2.40. Execução provisória. Penhora. Ordem de nomeação de bens. Inaplicabilidade. Incidência da Súmula nº 417, número III, do TST. (8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 01194-2005-292-04-00-6 AP. Publicação em 19.09.2008).....	36
2.41. Execução. Redirecionamento. Falência da responsável subsidiária. Habilitação do crédito na massa falida. Novo redirecionamento contra a devedora principal não autorizado. (7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Dionéia Amaral Silveira. Processo nº 00349-2002-341-04-00-0 AP. Publicação em 18.09.2008)	36
2.42. Honorários periciais. Obrigação de natureza civil. Possibilidade de atualização monetária e incidência de juros de mora. (4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Milton Varela Dutra. Processo nº 00472-1988-141-04-00-5 AP. Publicação em 10.09.2008).....	36
2.43. Horas extras. Critério para apuração dos minutos excedentes no registro do ponto na entrada e na saída. Prevalência das normas legais sobre a autonomia da vontade. Art. 58, § 1º, da CLT. (2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo nº 00401-2007-382-04-00-8 RO. Publicação em 12.09.2008).....	36
2.44. Horas extras. Critérios de contagem. Vontade das partes que não se sobrepõe a texto expresso da lei. Hierarquia das fontes formais do Direito. (8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Cleusa Regina Halfen. Processo nº 00258-2006-341-04-00-8 RO. Publicação em 19.09.2008).....	37
2.45. Horas extras. Uso obrigatório de uniforme. Tempo despendido para trocas que integra a jornada de trabalho. (1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ione Salin Gonçalves. Processo nº 01146-2007-771-04-00-0 RO. Publicação em 16.09.2008).....	37
2.46. Justa causa. Faltas reiteradas sem justificativa. Aplicação de advertências e suspensões. Desídia configurada. Hipótese da alínea "e" do art. 482 da CLT. (6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira. Processo nº 01251-2006-241-04-00-5 RO. Publicação em 19.09.2008).....	37

2.47. Justa causa. Reiteradas faltas injustificadas. Sucessivas advertências e suspensões. Validade. (8ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria Madalena Telesca - Convocada. Processo nº 00026-2008-771-04-00-6 RO. Publicação em 19.09.2008).....	37
2.48. Leilão. Ausência de intimação pessoal do executado. Inexistência de nulidade. Art. 687, § 5º, do CPC, com a redação dada pela Lei nº 11.382/2006. (2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo nº 00280-1998-831-04-00-0 AP. Publicação em 19.09.2008).....	37
2.49. Leiloeiro. Honorários. Recurso em nome próprio. Ausência de capacidade postulatória. Necessidade de advogado para recorrer. (4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Milton Varela Dutra. Processo nº 00409-1998-661-04-01-9 AI. Publicação em 10.09.2008).....	37
2.50. Médico. Intervalos de dez minutos a cada noventa de trabalho. Não-concessão. Efeitos. Remuneração do período não gozado. (4ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Fernando Luiz de Moura Cassal - Convocado. Processo nº 00469-2005-241-04-00-1 RO. Publicação em 18.09.2008).....	38
2.51. Parcelas rescisórias. Aviso-prévio indenizado. Cômputo do período. Reajuste salarial da categoria profissional no período. Diferenças devidas. Art. 487 da CLT. (2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo nº 00661-2006-511-04-00-1 RO. Publicação em 12.09.2008).....	38
2.52. Penhora. Acúmulo de constrições sobre o mesmo bem. Possibilidade. Distribuição dos valores que deve observar o art. 711 do CPC. (3ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Helena Mallmann. Processo nº 1561-2002-761-04-00-0 AP. Publicação em 15.09.2008).....	38
2.53. Penhora. Bem de família que serve de moradia. Impenhorabilidade que não se estende ao box de estacionamento com matrícula individualizada. (6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova. Processo nº 01504-2002-402-04-00-0 AP. Publicação em 12.09.2008).....	38
2.54. Penhora. Bem de terceiro. Possibilidade. Confusão entre empresa executada e terceira-embargante. Sócios e objeto social em comum. Intuito de transferência de patrimônio entre as empresas para burlar a execução. (8ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Carmen Gonzalez – Convocada. Processo nº 01751-2007-341-04-00-6 AP. Publicação em 22.09.2008)	38
2.55. Prescrição. Doença ocupacional. Danos material e moral. Indenização de natureza civil. Regência prescricional pelo Código Civil. (4ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Fernando Luiz de Moura Cassal – Convocado. Processo nº 01878-2005-030-04-00-5 RO . Publicação em 18.09.2008).....	38
2.56. Prescrição. Interrupção pelo ajuizamento de ação anterior. Necessidade de prova de identidade do pedido e da causa de pedir, assim como de identidade das partes em sentido material. Súmula nº 268 do TST. (5ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Tânia Maciel de Souza. Processo nº 00641-2007-023-04-00-0 RO. Publicação em 16.09.2008).....	39
2.57. Programa de demissão incentivada. Deduções de valores pagos a título de parcelas rescisórias. Pagamentos ao exeqüente posteriores à sentença de mérito. Necessidade de abatimentos sob pena de enriquecimento sem causa. Refazimento dos cálculos de liquidação. (8ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 00858-2006-026-04-00-9 AP. Publicação em 08.09.2008)	39

2.58. Pró-labore. Verba decorrente de lucros. Possibilidade de penhora. (3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Luiz Alberto de Vargas. Processo nº 00365-2005-009-04-00-2 AP. Publicação em 08.09.2008)	39
2.59. Recuperação judicial. Créditos trabalhistas. Responsabilidade solidária da adquirente da unidade produtiva da empresa. Não-incidência do art. 60, parágrafo único, da Lei nº 11.101/2005. (3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Processo nº 83-2007-007-04-00-2 RO. Publicação em 15.09.2008)	39
2.60. Rede Ferroviária Federal S/A. Liquidação extrajudicial. Sucessão pela União. Débitos trabalhistas. Incidência de juros de mora. Lei nº 6.204/76. Inaplicabilidade da Súmula nº 304 do TST. (8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 01014-2005-025-04-00-8 AP. Publicação em 19.09.2008).....	40
2.61. Regime compensatório. Exercício de atividade insalubre. Autorização em norma coletiva. Validade do regime. Art. 60 da CLT. Súmula nº 349 do TST. (8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 01757-2007-333-04-00-9 RO. Publicação em 22.09.2008).....	40
2.62. Reintegração no emprego. Antecipação de tutela. Desistência da pretensão à reintegração. Indenização pelo afastamento ilegal. Abatimento de salários percebidos no período. Fato superveniente. Inexistência de ofensa à coisa julgada. (8ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Carmen Gonzalez – Convocada. Processo nº 01144-1998-015-04-00-3 AP. Publicação em 22.09.2008).....	40
2.63. Salário variável. Diferenças de comissões. Parâmetros. Dever de documentação. Ônus do empregador. (3ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Helena Mallmann. Processo nº 00764-2005-372-04-00-4 RO. Publicação em 08.09.2008)	40
2.64. Salário. Intangibilidade. Retenção do salário sem efetiva prova de culpa do empregado. Risco do negócio. Vedação de transferência de prejuízos da atividade econômica ao empregado. (4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Fabiano de Castilhos Bertolucci. Processo nº 00686-2005-751-04-00-0 RO. Publicação em 18.09.2008).....	41
2.65. Sindicato. Base territorial. Vinculação da empresa ao sindicato do local onde desenvolve o negócio. Art. 8º, II, da Constituição Federal. (8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 000443-2006-003-04-00-1 RO. Publicação em 08.09.2008).....	41
2.66. Sucessão de empregadores. Existência. Legitimidade passiva <i>ad causam</i> configurada. Arts. 10 e 448 da CLT. (8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 00299-2007-021-04-00-6 RO. Publicação em 08.09.2008).....	41
2.67. Turnos ininterruptos de revezamento. Excesso à carga semanal de 36 horas. Ilegalidade. Art. 7º, XIV, da Constituição Federal. (6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Renck. Processo nº 01457-2006-662-04-00-9 RO. Publicação em 22.09.2008).....	41
2.68. Unicidade contratual. Instalação da reclamada, sem solução de continuidade, no mesmo local da prestação de serviço pelo reclamante, mantendo os mesmos maquinários e empregados. Sucessão de empresas configurada. (5ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Tânia Maciel de Souza. Processo nº 00324-2007-601-04-00-6 RO. Publicação em 16.09.2008).....	41

2.69. Uniformes. 1. Horas extras. Tempo à disposição para troca do uniforme que deve ser considerado na jornada de trabalho. 2. Exigência de asseio do uniforme que é inerente à atividade da empresa. Devida indenização pela lavagem. (6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova. Processo nº 01774-2007-771-04-00-5 RO. Publicação em 19.09.2008).....	42
2.70. Vale-refeição. Recebimento apenas por determinados empregados. Ofensa ao Princípio da Isonomia. (3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Processo nº 01367-2006-203-04-00-8 RO. Publicação em 08.09.2008).....	42

▲ volta ao sumário

3. Enunciados da Súmula da Advocacia-Geral da União - AGU

3.1. Enunciado nº 33, de 16 de setembro de 2008.....	43
3.2. Enunciado nº 34, de 16 de setembro de 2008.....	43
3.3. Enunciado nº 35, de 16 de setembro de 2008.....	43
3.4. Enunciado nº 36, de 16 de setembro de 2008.....	44
3.5. Enunciado nº 37, de 16 de setembro de 2008.....	44
3.6. Enunciado nº 38, de 16 de setembro de 2008.....	44
3.7. Enunciado nº 39, de 16 de setembro de 2008.....	44
3.8. Enunciado nº 40, de 16 de setembro de 2008.....	45

▲ volta ao sumário

4. Artigos

4.1. "Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho". Mirella Karen de Carvalho Bifano Muniz.	46
4.2. "Assédio moral: problema antigo, interesse recente". Maria Rita Manzarra Garcia de Aguiar.	54
4.3. "Nexo técnico epidemiológico". Maria Rita Manzarra Garcia de Aguiar.	69

▲ volta ao sumário

5. Notícias

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

5.1.1. Informativo nº 519. Brasília, 8 a 12 de setembro de 2008

PLENÁRIO
REPERCUSSÃO GERAL

Justiça do Trabalho: Ação de Interdito Proibitório e Greve.....	76
Justiça do Trabalho: Execução de Ofício de Contribuições Previdenciárias e Alcance.....	76

5.1.2. Informativo nº 520. Brasília, 15 a 19 de setembro de 2008.

PLENÁRIO

Vantagens Trabalhistas Posteriores ao RJU e Competência da Justiça Comum.....	77
---	----

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

Informativo nº 367. Período: 8 a 12 de setembro de 2008.

Segunda Turma

Danos morais. Promessa. Emprego.....	77
--------------------------------------	----

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

5.3.1. Motorista incluído em lista discriminatória receberá indenização (RR - 329/2004-091-09-00.5). <i>Veiculada em 12.09.2008.....</i>	78
5.3.2. Rescisão indireta afasta perdão tácito por atraso de salários (RR - 975/2002-019-10-40.2). <i>Veiculada em 15.09.2008.....</i>	79
5.3.3. Uso de celular previsto em acordo coletivo garante horas de sobreaviso (E-ED-RR - 9884/2002-900-12-00.6). <i>Veiculada em 16.09.2008.....</i>	79
5.3.4. Trabalhadoras reabilitadas obtêm direito à reintegração (RR-1078/2000-005-17-00.9 e RR-277/2004-002-17-00.4). <i>Veiculada em 17.09.2008.....</i>	80
5.3.5. Empregadora pessoa física obtém isenção de recolhimento de depósito recursal (RR 81/2006-008-03-40.0). <i>Veiculada em 17.09.2008.....</i>	81
5.3.6. Valor do acordo trabalhista prevalece sobre sentença para cálculo do INSS (RR 648/2003-055-15-00.3). <i>Veiculada em 18.09.2008.....</i>	82
5.3.7. TST altera Orientação Jurisprudencial nº 350 (E-RR-526538/1999.2). <i>Veiculada em 18.09.2008.....</i>	82
5.3.8. JT é competente para julgar dano causado por informações erradas ao INSS (RR - 1204/2001-007-04-00.0). <i>Veiculada em 19.09.2008.....</i>	83
5.3.9. BB é condenado a pagar 250 mil por acusar bancário de roubo (AIRR 717/2000-005-19-00.8). <i>Veiculada em 19.09.2008.....</i>	84
5.3.10. Ex-estatutária obtém na Justiça Trabalhista reconhecimento de vínculo pela CLT (AIRR 80215/2002-461-04-40.1). <i>Veiculada em 22.09.2008.....</i>	85

5.3.11. Acordo coletivo isenta Perdígão de pagar troca de uniforme como hora extra. <i>Veiculada em 23.09.2008.</i>	86
5.3.12. Turnos: jornada especial só se aplica se expediente adentrar horário noturno (E-ED-RR-668032/2000.0). <i>Veiculada em 23.09.2008.</i>	87
5.3.13. Cessão a outro órgão não suprime incorporação de gratificação (E-RR-675.314/2000.3). <i>Veiculada em 24.09.2008.</i>	88
5.3.14. Sexta Turma julga incidência de juros e multa sobre recolhimentos ao INSS (RR - 1415/2006-082-15-00.3). <i>Veiculada em 25.09.2008.</i>	88

▲ volta ao sumário

6. Indicações de Leitura

6.1. Revista Nacional de Direito do Trabalho. Nacional de Direito Livraria Editora Ltda. Ano 11. Volume 121. Maio de 2008.

6.1.1. "Coisa Julgada no Dissídio Coletivo de Trabalho. Novas Considerações". Gustavo Filipe Barbosa Garcia	90
6.1.2. "Empregado Público, Servidor Público, EC 19/98 e o Julgamento da ADI 2.135/00". Vólia Bomfim Cassar	90

6.2. Revista Nacional de Direito do Trabalho. Nacional de Direito Livraria Editora Ltda. Ano 11. Volume 123. Julho de 2008.

"A Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho e seus Efeitos com a Promulgação da Emenda Constitucional 45/04". João Carmelo Alonso	90
---	----

6.3. Revista LTR. Ano 72. Agosto de 2008.

6.3.1. "A Lei Pelé e a Inserção do Atleta no Mundo do Direito". Jorge Miguel Acosta Soares	90
6.3.2. "Competência Material Trabalhista – Critério Científico para Interpretação do Inciso I do art. 114 da CF/88". André Araújo Molina	90
6.3.3. "Da Denúncia de Convenção n. 158 da OIT". Arnaldo Sússekind	90
6.3.4. "Desconstruir a Execução Trabalhista". Arion Sayão Romita	91
6.3.5. "Direitos Fundamentais e Responsabilidade da Administração Pública na Terceirização de Serviços. Inconstitucionalidade do § 1º do art. 71 da Lei n. 8.666/93". Ilse Marcelina Bernardi Lora	91
6.3.6. "Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova no Processo do Trabalho – Critérios e Casuística". Guilherme Guimarães Feliciano	91

6.3.7. "Impossibilidades de Aplicação Supletiva em Bloco da Lei n. 11.232/2005, Quanto à Execução de Sentença no Âmbito do Processo Trabalhista". Juarez Duarte Lima.....	91
6.3.8. "O Alcance da Eficácia Liberatória do Termo Firmado na Comissão de Conciliação Prévia". Ludmila Feilenberger de Oliveira Martins; Germano Campos Silva.....	91
6.3.9. "Ponderações sobre a Argüição de Denúnciação da Lide por Parte do Réu em Ação Trabalhista". Angela Maria Alves Cardona.....	91
6.3.10. "Terceirização na Atividade-Fim das Empresas de Telecomunicações e Outras Concessionárias do Serviço Público". José Alberto Couto Maciel.....	91

6.4. Revista Decisório Trabalhista. Ano XV. Nº 167. Junho de 2008.

"Dano Processual e a Emenda Constitucional nº 45". Leonardo Borges.....	92
--	----

6.5. Revista Decisório Trabalhista. Ano XV. Nº 168. Julho de 2008.

"A Ordem Precatorial e a Enfermidade Grave". Antônio de Pádua Muniz Corrêa.....	92
--	----

6.6. Repertório de Jurisprudência IOB. Volume II - Trabalhista e Previdenciário. Nº 17. 1ª Quinzena de Setembro de 2008.

6.6.1. "A Convenção nº 158 e as Dispensas Coletivas". José Carlos Arouca.....	92
6.6.2. "Princípio da Igualdade Material Aplicado ao Descanso Semanal Remunerado". Gustavo Filipe Barbosa Garcia.....	92

6.7. Disponíveis na Internet.

6.7.1. "A Supersubordinação". Jorge Souto Maior.....	92
6.7.2. "A aplicabilidade das Normas Regulamentadoras nas relações de trabalho no campo". José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva.....	93
6.7.3. "Ação civil pública. Aspectos sócio-jurídicos de sua imprescindibilidade". Vinícius Leite Guimarães Sabella.....	93
6.7.4. "Assédio Moral". Luiz Salvador.....	93
6.7.5. "Breves considerações acerca das sentenças infra, ultra e extra petita nas ações indenizatórias". Henrique Lima.....	93

6.7.6. "Despedida Discriminatória".	
Jorge Souto Maior.....	93
6.7.7. "Meios não-recursais efetivos e ineficazes de impugnação de decisões judiciais".	
Marcelo Azevedo Chamone.....	93
6.7.8. "O Supremo Tribunal Federal e a responsabilidade da Administração pelos débitos trabalhistas de empresas terceirizadas (ADC nº 16/DF)".	
Damarens Medina.....	93
6.7.9. "Prescrição Acidentária".	
Raimundo Simão de Melo.....	93
6.7.10. "Responsabilidade civil por acidentes do trabalho. Reflexões sobre a interpretação do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal".	
Marcos Fernandes Gonçalves.....	94
6.7.11. "Salário mínimo como base de cálculo de outros direitos: o STF e a Súmula Vinculante nº 4".	
Carlos Alberto Pereira de Castro.....	94
6.7.12. "Sentença declaratória e condenação. Um enfoque a partir do exercício das pretensões de direito material".	
Éder Maurício Pezzi López.....	94

[▲ volta ao sumário](#)

7. Dica de Linguagem Jurídico-Forense

Prof. Adalberto J. Kaspary

Sujeito Aparentemente Preposicionado (II).....	95
--	----

[▲ volta ao sumário](#)

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

1. Acórdãos

1.1. Ação monitória. Cobrança de contribuição sindical rural. Ausência de notificação prévia e pessoal do contribuinte. Extinção do feito sem resolução do mérito.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova. Processo nº 00082-2008-781-04-00-8 RO. Publicação em 19.09.2008)

EMENTA: AÇÃO MONITÓRIA PARA COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. CONFEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA DO BRASIL - CNA. GUIA DE RECOLHIMENTO. NOTIFICAÇÃO. A teor do artigo 1.102a do CPC, a ação monitória é o instrumento processual de rito cognitivo sumário, disponibilizado e facultado ao credor que possui prova documental escrita sem força de título executivo para agilizar a cobrança judicial de quantia certa ou de bem fungível, tendo por finalidade a constituição do título executivo judicial de maneira mais célere do que por via da ação condenatória convencional. A contribuição sindical rural tem natureza tributária, de caráter compulsório, cuja exigibilidade possui respaldo no artigo 149 da Constituição Federal, no §2º do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos artigos 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, no Decreto-Lei nº 1.166/71, nas Leis nºs 8.022/90 e 8.847/94 e no inciso I do artigo 217 do CTN. Seu pagamento é devido por todos os que se enquadram, a teor da lei, nas categorias profissionais e econômicas da agricultura, independentemente de uma filiação efetiva dos contribuintes ao CNA ou outra entidade sindical. Contudo, a notificação prévia e pessoal do contribuinte, sujeito passivo tributário, consiste o requisito legal à propositura da ação monitória para cobrança de contribuição sindical rural, não demonstrada nos autos. Provimento negado.

(...)

ISTO POSTO:

1. AÇÃO MONITÓRIA PARA COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. CONFEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA DO BRASIL - CNA. GUIA DE RECOLHIMENTO. NOTIFICAÇÃO. Trata-se de ação monitória ajuizada pela Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil - CNA em face de Armando Driemeyer, visando a cobrança da contribuição sindical rural dos exercícios de 2003, 2004 e 2005 acrescida de multa, correção monetária e juros de mora. Como prova do débito foram anexados "Demonstrativo de Débito (fl. 03) e "Guia de Recolhimento - Contribuição Sindical Rural" (fls. 04-06), emitida em nome do contribuinte e relativa ao exercício objeto da ação. Foram juntadas, ainda, cópias de publicações de editais de notificação e convocação dos produtores rurais para realizarem o pagamento da Contribuição Sindical Rural, publicações estas realizadas durante três dias no Diário Oficial da União e em jornais de grande circulação.

Diante da omissão de regramento sobre a matéria na Consolidação das Leis do Trabalho e da inexistência de incompatibilidade entre a ação monitória e os princípios informadores do processo do trabalho, tem-se, a teor do artigo 769 da CLT, pela aplicabilidade dos artigos 1.102a a 1.102c do CPC, que disciplinam de forma específica o procedimento da ação monitória.

Nos termos do artigo 1.102a do CPC, "a ação monitória compete a quem pretender, com base em prova escrita sem eficácia de título executivo, pagamento de soma em dinheiro, entrega de coisa fungível ou de determinado bem móvel".

Depreende-se do dispositivo acima transcrito, assim como pelos artigos 1.102b e 1.102c do CPC, que a ação monitória é o instrumento processual de rito cognitivo sumário, disponibilizado e facultado ao credor, que possui prova documental escrita sem força de título executivo, para agilizar a cobrança judicial de quantia certa ou de bem fungível, vez que tem por finalidade a constituição do título executivo judicial de maneira mais célere do que por via da ação condenatória convencional.

Conforme interpretação jurisprudencial do Superior Tribunal de Justiça e do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul ao artigo 1.102a do CPC, não se exige certeza (juízo de certeza)

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

quanto à existência da dívida, sendo suficiente a probabilidade de sua existência (juízo de verossimilhança).

Ou seja, a ação monitória "constitui mecanismo à disposição do credor para constituição de título executivo, a partir de documento que, embora destituído de um dos requisitos de acesso à via executiva (certeza), contenha os requisitos de exigibilidade e liquidez (necessários à formação de juízo de probabilidade sobre a existência e valor do crédito, sem contraditório)" (Embargos Infringentes EI nº 70012546099, TJ/RS, Rel. Des. Mara Larsen Chechi). No caso, como antes referido, o objeto da presente ação monitória é a cobrança de valor alegadamente devido a título de "contribuição sindical rural" relativo aos exercícios de 2003 a 2005.

Nos moldes do *caput* do artigo 149 da Constituição Federal, a contribuição sindical integra o gênero de contribuições sociais instituídas pela União no interesse das categorias profissionais e econômicas.

A "contribuição sindical rural", como espécie de contribuição sindical, possui previsão constitucional no *caput* do artigo 149 da Constituição Federal e no §2º do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Na legislação infraconstitucional, ela encontra regulamentação nos artigos 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, no Decreto-Lei nº 1.166/71, e nas Leis nºs 8.022/90 e 8.847/94.

A teor do *caput* do artigo 149 da Carta Magna, "compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos artigos 146, III, e 150, I e III, e sem prejuízo do previsto no art. 195, §6º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo".

Nos termos do §2º do artigo 10 do ADCT, "até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador". Consoante o artigo 579 da CLT, "a contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no artigo 591".

O artigo 1º do Decreto-Lei nº 1.166/71, com redação dada pelo artigo 5º da Lei nº 9.701/98, define "trabalhador rural" e "empresário ou empregador rural" para efeito da cobrança da contribuição sindical rural prevista nos artigos 149 da Constituição Federal e 578 a 591 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Dos dispositivos constitucionais e legais acima referidos, assim como pelo inciso I do artigo 217 do CTN (que supre a necessidade de previsão em lei complementar referida no inciso III do artigo 146 da CF), evidencia-se o caráter tributário e, por conseguinte, compulsório da "contribuição sindical rural", sendo, portanto, obrigatoriamente devida por todos os que se enquadram nas categorias profissionais e econômicas da agricultura, independentemente de filiação efetiva dos contribuintes ao CNA ou outra entidade sindical. Não se confunde a contribuição sindical, instituída por previsão legal e de cunho obrigatório, com a contribuição confederativa, facultativa e fixada em assembléia geral, "independentemente da contribuição prevista em lei" (inciso IV do artigo 8º da CF/88).

No caso, diante das informações consignadas na guia de recolhimento da contribuição sindical rural acostada aos autos e que em princípio foram lançadas com base em dados extraídos do cadastro expedido pela Secretaria da Receita Federal, é provável e verossímil o enquadramento da parte demandada na categoria econômica de empresário ou empregador rural nos moldes do inciso II do artigo 1º do Decreto-Lei nº 1.166/71, o que lhe confere legitimidade passiva para a cobrança judicial do pagamento de contribuição sindical rural que eventualmente inadimpliu. A invalidade e ineficácia das informações contidas na prova escrita consubstanciada nas guias de recolhimento, inclusive no que se refere ao enquadramento do demandado na condição de contribuinte, são matéria de defesa, oponível a nível dos embargos monitórios de que trata o artigo 1.102c do CPC, por meio do qual é instaurado amplo contraditório, levando a causa para o procedimento ordinário (§2º do artigo 1.102c do CPC), com produção de provas (documental, oral e pericial).

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

Nos termos do artigo 606 da CLT, “às entidades sindicais cabe, em caso de falta de pagamento da contribuição sindical, promover a respectiva cobrança judicial, mediante ação executiva, valendo como título de dívida a certidão expedida pelas autoridades regionais do Ministério do Trabalho”.

Assim, na ausência do título executivo extrajudicial previsto na norma consolidada em menção (certidão emitida pelo Ministério do Trabalho), nada obsta à Confederação Nacional da Agricultura, na condição de credora de contribuições sindicais rurais inadimplidas, ajuizar ação monitória mediante comprovação documental sem eficácia executiva, visando acelerar o processo cognitivo e promover a ação executiva prevista no artigo 606 da CLT.

É de se ressaltar que a prova escrita exigida pelo artigo 1.102a do CPC deve necessariamente ser despida de eficácia de título executivo, podendo ser, portanto, constituída por todo documento que, embora não prove diretamente o fato constitutivo em face da ausência do juízo de certeza, seja merecedor de fé quanto a sua autenticidade e eficácia probatória, ainda que confeccionado unilateralmente, viabilizando ao órgão judiciário deduzir, através de presunção, a existência do direito alegado.

A respeito da prova documental da ação monitória, cabe aqui transcrever ensinamento da Desembargadora Elaine Harzhein Macedo:

“(…)

Quais os tipos de prova documental, então, que habilitariam o credor a propor o procedimento monitório? O legislador nacional preferiu não especificar ou limitar os documentos aptos a autorizar a emanção da ordem judicial. E parece-nos, não poderia ser diferente. A lei estabelece limites normativos. O intérprete deverá preencher a norma, que por natureza, é vazia, pelo exame dos fatos.

Não nos parece que a unilateralidade na formação do documento seria óbice à utilização dessa forma sumária do agir jurisdicional. Tanto é assim que duplicatas inaceitas e créditos oriundos das obrigações condominiais, de regra documentados exclusivamente de forma unilateral, são reconhecidos pela doutrina como exemplos vivos de serem compostos pela ação monitória.

(…).”

Assim, a prova documental deve ter a seu favor o reconhecimento da obrigação pelo devedor (cheques ou notas promissórias executivamente prescritas; confissões de dívida a que faltem alguns dos requisitos configuradores do título executivo, como a assinatura de duas testemunhas quando se tratar de documento particular), ou que gozem de certa presunção de veracidade como ocorre com os registros contábeis ou outros também oficiais.” (Da ação monitória. Inovações do Código de Processo Civil. Porto Alegre Livraria do Advogado, organizador José Carlos Teixeira Giorgis, 1997, p. 238-239).

Dessa forma, conclui-se que a guia de recolhimento da contribuição sindical rural, não obstante emitida de forma unilateral pela Confederação autora, constitui prova hábil para aparelhar a ação monitória, uma vez que se enquadra no conceito de “prova escrita sem eficácia de título executivo” e preenche os requisitos da liquidez e exigibilidade.

O § 1º do artigo 4º do Decreto-Lei nº 1.166/71 estabelece *in verbis*: “Para efeito de cobrança da contribuição sindical dos empregadores rurais organizados em empresas ou firmas, a contribuição sindical será lançada e cobrada proporcionalmente ao capital social, e para os não organizados dessa forma, entender-se-á como capital o valor adotado para o lançamento do imposto territorial do imóvel explorado, fixado pelo INCRA, aplicando-se em ambos os casos as percentagens previstas no artigo 580, letra c (leia-se inciso III), da Consolidação das Leis do Trabalho.” Ou seja, a contribuição sindical rural já é dotada, por força de lei, de mecanismos para apuração de sua liquidez. Dessa forma, a guia de recolhimento da contribuição sindical rural possui em si a representatividade de uma dívida líquida e certa, porquanto lançada com base em critério legal fixado para o cálculo da contribuição, sendo que o “valor da terra nua tributável” e outros dados do(s) imóvel(is) rural(is) consignados na guia em apreço foram, a princípio, extraídos do cadastro expedido pela Secretaria da Receita Federal - SRF por ocasião da declaração do Imposto Territorial

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

Rural (ITR), a teor do convênio a que se refere o inciso II do artigo 17 da Lei nº 9.393/96, conforme esclarecido no demonstrativo da fl. 03 e na petição inicial.

De outra parte, consoante já referido, a contribuição sindical rural possui natureza jurídica tributária, de cunho compulsório, de sorte que sua exigibilidade, consoante o disposto pelo artigo 145 do CTN, está condicionada à notificação do sujeito passivo do lançamento, entendendo-se como tal o procedimento administrativo tendente a verificar a ocorrência do fato gerador da obrigação correspondente, determinar a matéria tributável, calcular o montante do tributo e identificar o sujeito passivo (artigo 142 do CTN).

Sendo assim, cumpria à autora comprovar a efetiva remessa das guias juntadas às fls. 04-06, ao sujeito passivo, justamente como alegado na inicial, ônus do qual não se desincumbiu.

Em que pese haja controvérsia acerca da necessidade de notificação prévia e pessoal do contribuinte para fins de cobrança da contribuição sindical, não parece razoável, diante da natureza de tributo conferida à contribuição sindical, bem como da pretensão de cobrança de multa e correção monetária, que se possa efetuar a sua cobrança judicial, sem que antes tenha sido demonstrada a oportunidade do seu pagamento via administrativa.

Nesse sentido, cabe transcrever o seguinte embasamento jurisprudencial:

EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO MONITÓRIA. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL. NATUREZA TRIBUTÁRIA. FALTA DE NOTIFICAÇÃO. CONTRIBUIÇÃO INDEVIDA. A contribuição confederativa associativa não se confunde com a contribuição sindical de natureza tributária. A primeira é facultativa e assemblear, fundada na autonomia da vontade do filiado ao sindicato e, a segunda, é compulsória, decorrente de lei, de caráter tributário e independe da vontade daquele que pertence à categoria profissional ou econômica (CF, arts. 8º, IV, e 149; CTN, art. 217, I; CLT, arts. 578 e segs.; Decreto-lei nº 1.166/71). Na situação dos autos, o tributo é indevido porque não houve prévia notificação do sujeito passivo (art. 605 da CLT). Precedentes do STJ e da Câmara. APELAÇÃO PROVIDA. EMBARGOS JULGADOS PROCEDENTES E AÇÃO MONITÓRIA JULGADA IMPROCEDENTE. (Apelação Cível Nº 70011348547, Segunda Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Adão Sérgio do Nascimento Cassiano, Julgado em 15/08/2007)

EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL E RECURSO ADESIVO. TRIBUTÁRIO E FISCAL. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA AGRICULTURA. PROCESSUAL CIVIL. LEGITIMIDADE ATIVA. COBRANÇA POR AÇÃO MONITÓRIA. VIA ADEQUADA. A legitimidade para cobrar a contribuição foi dada à autora, força da Lei nº 8.847/94, art. 24, podendo, para tanto, valer-se de ação monitória. Precedentes. APLICAÇÃO DO ART. 940 DO NOVO CÓDIGO CIVIL. Não se admite a inovação em grau recursal, abordando tese não aventada por ocasião dos embargos monitórios, sob pena de afronta ao duplo grau de jurisdição. Não-conhecimento do recurso adesivo no ponto. Precedentes. PRESCRIÇÃO. Decorridos mais de cinco anos entre a constituição do crédito tributário e o ajuizamento da demanda, impõe-se a prescrição da contribuição sindical devida no ano de 1997, segundo dispõe o art. 174 do CTN. Precedentes. AUSÊNCIA DE NOTIFICAÇÃO. Não provada a notificação para o pagamento, que foi negada, impende julgar improcedente a ação, carregando à autora os ônus da sucumbência, o que prejudica o exame do apelo da mesma. CONHECERAM EM PARTE DO RECURSO ADESIVO, REJEITADA A PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA, ACOLHIDA A DE PRESCRIÇÃO RELATIVA AO CRÉDITO GERADO EM 1997, JULGANDO IMPROCEDENTE A AÇÃO, PREJUDICADO O APELO DA AUTORA. (Apelação Cível Nº 70008501470, Vigésima Segunda Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Rejane Maria Dias de Castro Bins, Julgado em 04/05/2004).

Cumprir mencionar, ainda, que a exigência legal contida no artigo 605 da CLT, que impõe a publicação de editais concernentes ao recolhimento da contribuição sindical, durante três dias, nos jornais de maior circulação local e até dez dias da data fixada para depósito bancário, devidamente

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

comprovada no feito, constitui mais um requisito à cobrança da contribuição sindical, não suprindo, pois, a referida notificação.

Neste contexto, entende-se que a ausência de notificação do sujeito passivo autoriza a extinção do feito sem resolução do mérito.

Na esteira do entendimento adotado, não há falar em ofensa aos artigos 1.102-A e 1.102-B do CPC, artigo 605 da CLT e artigo 5º, incisos II, LIV e LV, da Constituição Federal.

Nega-se provimento.

(...)

1.2. Acidente de trabalho. Danos moral e material. Responsabilidade civil subjetiva. Culpa do empregador. Não-fornecimento de EPI. Indenizações devidas.

(2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo nº 01392-2005-751-04-00-5 RO. Publicação em 12.09.2008)

EMENTA: ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAL E MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA. Incontroverso o acidente de trabalho típico e comprovada a negligência da empregadora com a segurança no trabalho (não fornecimento e adequada fiscalização da utilização do EPI), agindo com culpa à ocorrência do dano, devidas as indenizações por danos material e moral daí decorrentes. Sentença mantida. Recursos do reclamante e da reclamada desprovidos.

(...)

II- RECURSOS DE AMBAS AS PARTES. MATÉRIA COMUM.

ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS

O Julgador da origem condena a reclamada ao pagamento de indenizações a título de danos materiais (R\$ 5.000,00) e morais (R\$ 57.000,00), em decorrência do acidente de trabalho ocorrido. Para tanto, conclui que existiu o acidente de trabalho, sendo que o reclamante apresenta opacidade coreana em ambos os olhos. Entende que no caso, diante de que as atividades tinham plena potencialidade de implicar, por sua natureza, riscos à incolumidade psico-físico-estética do reclamante, configura-se a responsabilidade objetiva, que se afigura independentemente de culpa. De qualquer modo, verifica a existência da responsabilidade subjetiva, tendo a empregadora "negligenciado no que diz respeito com o mando, ou seja, atribuir ao trabalhador o cumprimento de tarefas desprotegido" - fl. 347. A indenização por dano material foi deferida em razão dos prejuízos dessa ordem sofridos pelo reclamante (conforme foi postulado na inicial), e a de danos morais, quantia fixada em aproximadamente 150 salários mínimos.

Inconformadas, ambas as partes recorrem.

O reclamante não concorda com o *quantum* fixado a título de indenização por danos morais, tendo em vista a extensão dos danos ocasionados em razão da conduta lesiva e culposa da reclamada, tratando-se ainda de lesão relacionada à perda da visão. Entende que a indenização arbitrada não cumpre o escopo essencial que corresponde ao critério pedagógico da pena, requerendo a sua majoração.

A reclamada, por sua vez, argumenta que no caso em tela não restou comprovado o ilícito, não podendo haver relação entre a perda parcial da visão e o suposto acidente de trabalho ocorrido. Salieta que a conclusão do perito médico não pode precisar a causa da lesão, tendo a condenação decorrido de presunção em relação a resultado de perícia realizada por engenheiro em momento posterior ao acidente. Destaca o depoimento de sua testemunha quanto à utilização dos equipamentos de proteção por todos os empregados, bem como quanto à existência de CIPA. Diz não haver prova robusta do nexo de causalidade e nem mesmo do dano moral, o que deveria ter sido produzido pelo reclamante, conforme artigo 333, I, do CPC. Sugere que no mínimo a culpa foi

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

concorrente, diante da relutância do reclamante e não atendimento das normas de proteção e utilização dos equipamentos fornecidos pela empresa. Requer ainda a observância dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

Ao exame.

O reclamante trabalhou na reclamada na função de auxiliar de metalúrgico, noticiando na inicial que em 01-12-1993 sofreu acidente do trabalho que ocasionou lesão nos seus olhos, tendo sido atingido por catalisador de fibra de vidro, circunstância que lhe acarretou redução da capacidade visual.

A ocorrência do acidente noticiado é incontroversa, conforme inclusive CAT de fl. 44, residindo a controvérsia no que diz respeito à responsabilidade da reclamada por este fato, o que requer a análise dos elementos que a configuram.

Em primeiro lugar, diante dos fundamentos da decisão recorrida e do recurso da reclamada, cabem tecer considerações a respeito da responsabilidade aplicável no caso, a qual, com a devida vênia do entendimento adotado na origem, entende-se ser a subjetiva e não a objetiva.

Com efeito, o Código Civil de 2002, distinguiu duas espécies de responsabilidade quanto ao elemento subjetivo, porquanto, embora mantenha a concepção clássica que tem na culpa o fundamento da responsabilidade (responsabilidade subjetiva), também adota a teoria do risco (responsabilidade objetiva) e dentre as normas nas quais se manifesta a adoção da teoria da responsabilidade objetiva está o parágrafo único do art. 927, que atribui a obrigação de reparação quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem, *in verbis*: "Art. 927 (...) Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem".

No que tange à aplicação desta cláusula geral para fins de responsabilização do empregador por caso do acidente do trabalho, a questão, no início, suscitou divergências, considerando o teor da norma constitucional inserida no inciso XXVI do Art. 7º, *in verbis*: "Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVII - seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa". Esta controvérsia, entretanto, restou praticamente superada, prevalecendo de forma majoritária o entendimento no sentido que é aplicável o parágrafo único do art. 927 do Código Civil nas relações trabalhistas, especialmente porque a norma contida no inciso deve ser interpretada em harmonia com o que prevê o *caput* do respectivo artigo. Ora, o elenco de direitos relacionados no art. 7º da Carta Magna é meramente exemplificativo, prevendo direitos mínimos, ao expressamente admitir outros direitos "que visem a melhoria da condição social do trabalhador", de modo que não há impedimento ou incompatibilidade de lei ordinária, como é o caso do Código Civil, ampliar ou acrescer direitos ali elencados.

Não obstante, o dispositivo legal citado expressamente limita a indenização àquelas atividades que, por sua natureza, impliquem riscos para os direitos de outrem, como bem refere Sebastião Geraldo de Oliveira, em sua obra sobre o tema (*Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. São Paulo: LTr, 2005. pp 96 e 97). Como parâmetros utilizados para caracterizar essas atividades, importa citar Raimundo Simão de Melo o qual refere, em sua obra (*Direito ambiental do trabalhador e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético*. São Paulo: LTr, 2004, p.178), que o tipo de risco previsto no parágrafo único do art. 927: "não é um risco qualquer, normal e inerente a qualquer atividade humana e/ou produtiva, mas, a atividade cujo risco a ela inerente é excepcional e incomum, embora previsível; é um risco que dá praticamente como certa a ocorrência de eventos danosos para as pessoas. Este risco deve decorrer da atividade potencialmente perigosa desenvolvida com regularidade por alguém que busca um resultado, que pela experiência acumulada já é capaz de se prever a ocorrência de acidentes com prejuízos para as pessoas".

A solução da questão é casuística, ou seja, importa análise da atividade em concreto discutida, aplicando-se a teoria da responsabilidade objetiva apenas àquelas atividades em que o risco esteja

presente pela própria natureza da atividade. Norteia a interpretação do alcance da "atividade de risco" o Enunciado de nº 38 do Conselho da Justiça Federal no sentido de que os riscos para direito de outrem decorrem de atividades que geram ao sujeito um "ônus maior do que para os demais membros da coletividade".

A reclamada é empresa que atua no ramo metalúrgico, produzindo peças e componentes soldados para colheitadeiras automotrizes, tratores agrícolas e outros tipos de complementos agrícolas (conforme explicita o perito engenheiro, fl. 293). Partindo-se dessa premissa, não se considera que o reclamante, no exercício de suas atividades de auxiliar de metalúrgico, estivesse exposto à situação mais gravosa, se comparada aos demais membros da coletividade. Não é, pois, caso de incidência do parágrafo único do art. 927 do Código Civil Brasileiro, mas do seu *caput*.

Em decorrência, a responsabilidade civil que se estabelece é a subjetiva, ao contrário do concluído em primeiro grau, o que implica que deve estar presente a "culpa" do agente, além dos elementos dano e o nexa causal.

Como já se disse, a ocorrência do acidente de trabalho é incontroversa, bem como, de acordo com o carimbo apostado na CTPS do reclamante, que este usufruiu benefício previdenciário em decorrência desse acidente (vide fl. 37). Aqui, cabe referir que em que pese conste ali que a alta se deu em maio de 1994, o que é confirmado pelo documento de fl. 39 e inclusive depoimento pessoal do reclamante (fl. 340), os documentos juntados com a inicial de fls. 40-42 (comunicações de resultados de exames médicos do INSS), indicam que o reclamante, no mínimo, estava incapacitado para o trabalho até 29-09-1997, sendo que este afirma em seu depoimento pessoal, realizado em 31-01-2008, que "ainda está recebendo auxílio da Previdência". Assim, presume-se que o reclamante ainda usufrui benefício previdenciário.

Importa, desde logo, considerar as conclusões técnicas contidas nos laudos realizados no processo (laudo médico e laudo realizado por perito engenheiro). O perito médico oftalmologista, no laudo realizado nas fls. 282-5, informa, procedendo aos exames pertinentes no paciente, que *"ambos os olhos apresentam hiperemia, panus vascularizados sobre a córnea"* (item 2), e na conclusão diz que *"o paciente apresenta cicatrizes e opacidades não especificadas da córnea de ambos os olhos"*. Em resposta aos quesitos nºs 1, 2, 3 e 4, a respeito da lesão do autor e da possível causa, afirma o perito que *"o autor apresenta opacidade corneana em ambos os olhos, porém é impossível se afirmar que tal patologia é decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional (...) lesão de córnea com formação de neovasos na córnea, diminuição da espessura corneana e perda parcial da transparência (...) Impossível, após dez anos do acidente, determinar a causa da doença ou a relação à forma como seu trabalho era desempenhado (...) A acuidade visual, consoante o primeiro item dos exames supra descritos, não enquadra o paciente dentro da cegueira legal, porém sua visão pode ser considerada sub normal, eis que o autor apresenta acuidade visual, sem correção: olho direito, conta dedos a três metros e, com correção 0,3; olho esquerdo, sem correção, conta dedos a 1,5 metros e, com correção conta dedos a três metros"*.

O perito engenheiro explica, à fl. 293, o processo pelo qual era realizado o molde das peças em fibra de vidro, informando que por ocasião do acidente ocorrido com o reclamante, este havia realizado a "pintura" à pistola com gel, misturado o catalisador com a resina, distribuído uma demão e colocado a fibra. Quando estava "batendo" com o pincel na fibra, as extremidades da cerda encostaram em uma saliência do molde e alguns respingos da mistura de resina e catalisador atingiram seus olhos. Naquela época, o processo era realizado manualmente, o que não ocorre hoje em dia, tendo sido substituído por materiais plásticos em geral. Registra ainda a controvérsia sobre a utilização do EPI, já que a reclamada diz que era fornecido e o reclamante que não utilizava, apenas quando fornecido, eventualmente. Na conclusão, refere o perito que a causa do acidente, em última análise, foi de que o autor *"não fazia uso de óculos de proteção, para realizar as atividades que eram de sua atribuição, não tendo barreiras mecânicas que impedissem que a mistura líquida atingisse seus olhos"* (fl. 296).

Nesse panorama, há de se concluir pela existência inequívoca do dano (lesão nas córneas do autor), decorrentes do acidente de trabalho sofrido. Veja-se que o perito médico atesta as condições atuais do autor, em relação ao dano sofrido, sendo que a impossibilidade de relacionar a causa ao acidente sofrido é impossível devido ao transcurso do tempo (a perícia foi realizada mais

de dez anos após o acidente). No entanto, os elementos dos autos não deixam dúvidas de que o acidente ocorrido causou lesão no autor, tanto é que expedida a CAT pela empresa e que o autor usufruiu benefício previdenciário acidentário. Essas circunstâncias tornam certa a existência do dano e do nexo de causalidade, cabendo afastar aqui a sugestão do recurso da reclamada de ser o autor portador de doença ocular congênita, já que inexistem quaisquer elementos dos autos a suportar essa conclusão.

Relativamente à culpa do empregador, questão que se impõe analisar após a verificação da existência do dano e nexo causal, importante destacar ser esta um dos elementos essenciais da responsabilidade civil subjetiva, incumbindo à vítima do dano o ônus de prová-la, ou seja, que o agente incorreu em culpa para a produção do evento dano. Tratando-se, entretanto, de responsabilidade subjetiva do empregador/tomador nas relações de trabalho, ao empregado é assegurado como direito fundamental a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”, consoante inciso XXII do art. 7º da CF, e ao empregador, por sua vez, é exigido o dever de cumprir os preceitos legais a respeito dos deveres de cuidado com a segurança e medicina do trabalho, nos termos do art. 157 da CLT: “*Cabe às empresas: Inciso I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; Inciso II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; Inciso III - adotar as medidas que lhe sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - ..*”. Assim, basta a comprovação da simples violação pelo empregador de norma de conduta que diz respeito à saúde, higiene e segurança para caracterizar a sua culpa, ou seja, quando se verificar o que a doutrina denomina “culpa contra a legalidade”, vale dizer, quando o empregador descumpra as determinações legais de saúde, higiene e medicina do trabalho, oferecendo condições de trabalho inseguras, assim entendida a condição inerente às instalações, maquinário, equipamentos de trabalho e rotinas repetitivas e semi-automáticas que são fatores propícios à ocorrência de acidente com lesão.

Ficou claro que o acidente em questão ocorreu quando o autor moldava peças com fibra de vidro, tendo respingado em seus olhos a mistura de resina e catalisador. Assim, evidente que o infortúnio aconteceu apenas porque o autor não utilizava óculos de proteção quando da realização de suas atividades, o que certamente evitaria que a mistura atingisse os seus olhos. E ao contrário do que afirma a reclamada em seu recurso, não restou comprovada de forma cabal a utilização e/ou fornecimento de equipamentos de proteção (óculos de segurança, no caso). A testemunha da reclamada afirma “*que no tempo do depoente usam equipamento de proteção, como tal compreendido botina, avental, óculos, fone de ouvido; quando o autor trabalhava na metalúrgica ele usava tais equipamentos de proteção, não sabendo dizer se o fazia quando trabalhou no outro setor; pegavam o equipamento de proteção no almoxarifado, ocasião em que eram instados a fazer uso dos equipamentos recebidos; quem não usava era chamado no escritório e instado a usar o equipamento; “parece que assinava” (sic) algum papel quando recebiam tais equipamentos*” (fl. 341). Essas informações não comprovam de forma segura acerca da efetiva utilização do equipamento de proteção individual, principalmente dos óculos de proteção e no momento que aconteceu o acidente. Ademais, a testemunha refere que assinavam “um papel” quando do recebimento do EPI, o que foi confirmado pelo depoimento do preposto “*o registro de entrega de EPIs era feito através de recibo; repetiu que todos os EPIs eram entregues mediante recibos, tinha o comprovante correspondente*” (fl. 340). Não obstante, nenhum comprovante de entrega de EPI foi juntado aos autos, em que pese, ainda, tenha a reclamada requerido na audiência prazo para tanto (fl. 324). Nesse contexto, afasta-se a alegação de culpa da vítima ou de culpa concorrente, já que o autor limitava-se a realizar o seu serviço e não estava utilizando o EPI adequado, ônus que era da empresa reclamada fornecer e fiscalizar a sua efetiva utilização.

Portanto, resta evidenciada a culpa da reclamada que não comprova o cumprimento das normas de segurança do trabalho (fornecimento e utilização pelo empregado de EPI adequado). Nesse sentido, não impressiona o fato de que o houve a expedição da CAT, e mesmo que a empresa possuía CIPA (o que sequer está comprovado que existia na época, já que a empresa contava com menos de 20 empregados e não era obrigatória a sua instalação) tal como mencionado no recurso, sendo que se trata apenas de cumprimento de seu dever mínimo como empregador.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

Presentes, portanto, os elementos da responsabilidade civil: o dano, o nexo causal e a culpa, surge dever de indenizar.

Assim, deve ser mantida a condenação relativa aos danos materiais (R\$ 5.000,00), na forma em que postulado na petição inicial, correspondente aos prejuízos sofridos pelo demandante, cujos critérios, de resto, sequer foram objeto específico do recurso da reclamada.

Por outro lado, não merece reforma a condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

Segundo os ensinamentos do doutrinador Sebastião Geraldo de Oliveira, é dispensável a produção de prova das repercussões que o acidente do trabalho ou a doença do trabalho a ele equiparada causou, bastando o mero implemento do ato ilícito para criar a presunção de efeitos negativos na órbita subjetiva do acidentado. Ademais, é inegável que o fato de o autor ser portador de lesão nas córneas (opacidade, o que acarreta redução da visão) causa dor e sofrimento que atingem não apenas a estrutura corporal, mas também sua constituição moral e os valores intrínsecos da dignidade da pessoa humana. A dor moral vivenciada pelo reclamante é evidente já que a redução da acuidade visual importa inúmeras restrições da rotina diária, além do que a existência de opacidade verificada e cicatrizes, tal como menciona o perito médico na fl. 283, representa danos estéticos.

Por fim, no que diz respeito ao *quantum* da indenização, primeiramente, há que se observar a sua dupla finalidade, ou seja: a *função compensatória* e a *função pedagógico-punitiva*, sem que isso signifique a adoção do instituto norte-americano do "punitive damages". Presente tais aspectos, alguns critérios devem ser definidos para a fixação do *quantum* indenizatório.

Em primeiro lugar, deverá ter presente que a indenização não pode ser excessiva à parte que indeniza e ensejar uma fonte de enriquecimento indevido da vítima. Também não pode ser fixada em valores irrisórios e apenas simbólicos. A doutrina e a jurisprudência têm se utilizado de alguns fatores que podem ser considerados no arbitramento da indenização do dano moral: a) o bem jurídico danificado e a extensão da repercussão do agravo na vida privada e social da vítima, isto é, a intensidade e a duração do sofrimento experimentado, assim como a perda das chances da vida e dos prazeres da vida social ou da vida íntima; b) a intensidade do ânimo em ofender determinado pelo dolo ou culpa do ofensor; c) a condição econômica do responsável pela lesão; d) em determinadas casos, o nível econômico e a condição particular e social do ofendido.

Por outro lado, um elemento importante a ser considerado é a equidade e, para tanto, invoca-se, analogicamente, o disposto no parágrafo único do art. 953 do CC, que permite o juiz fazer justiça no caso concreto, inclusive corrigindo distorções, pela aplicação também analógica do parágrafo único do art. 944 do CC ("*Se houve excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização*").

Há uma decisão do STJ que merece ser referida, pela sua eloquência e pertinência: "*O valor dos danos morais, de seu turno,.... deve ser fixado em termos razoáveis, não se justificando que a reparação enseje enriquecimento indevido, devendo o arbitramento operar-se com moderação, proporcionalmente ao grau de culpa, ao porte financeiro das partes, orientando-se o julgador pelos critérios sugeridos pela doutrina e pela jurisprudência, valendo-se de sua experiência e bom senso, atento à realidade da vida e às peculiaridades de cada caso, não deixando de observar, outrossim, a natureza punitiva e disciplinadora da indenização*" (STJ, 4ª, REsp 389.879 MG, 2002).

E, presentes todos estes aspectos, entende-se que o valor arbitrado na origem, R\$ 57.000,00, é adequado para caso, considerando-se o bem jurídico lesado, a redução da capacidade visual (que não é perda integral da visão, tal como sugerido no recurso do reclamante), estando observados os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

Mantém-se, portanto, a sentença, impondo-se negar provimento aos recursos de ambas as partes.

(...)

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

1.3. Acidente de trabalho. Morte do empregado. Danos morais e materiais indiretamente sofridos pela sucessão. Competência da Justiça do Trabalho. Determinação de retorno dos autos à origem para julgamento.

(7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Flávia Lorena Pacheco. Processo nº 00737-2007-030-04-00-7 RO. Publicação em 10.09.2008)

EMENTA: ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS INDIRETAMENTE SOFRIDOS PELA SUCESSÃO AUTORA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação movida por familiares do empregado morto em acidente do trabalho, na qual postulam indenização por dano material e moral.

(...)

ISTO POSTO:

ACIDENTE DE TRABALHO FATAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS INDIRETAMENTE SOFRIDOS PELA SUCESSÃO AUTORA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Em razão do falecimento de Vilmar Borchart Ribeiro, em 23.08.2005, decorrente de acidente automobilístico, Iracema Terezinha Trindade Ribeiro e suas filhas Jenifer Trindade Ribeiro e Diane Trindade Ribeiro, ajuizaram ação de reparação de danos perante a Justiça do Trabalho, buscando o pagamento de indenização mensal vitalícia, correspondente ao salário percebido pelo falecido, bem como indenização por dano moral e material decorrente da dor e trauma sofrido.

O Juízo de primeiro grau declarou a incompetência do Juízo em razão da matéria, determinando a remessa dos autos à Justiça Comum (fl. 66/68), recorrendo as autoras desta decisão.

Analisa-se.

No entendimento desta Relatora, a presente demanda tem natureza exclusivamente civil, eis que a pretensão refere-se a "indenização por dano moral e material (pagamento de indenização mensal vitalícia, correspondente ao salário percebido pelo falecido, bem como indenização por dano moral e material), para a viúva e filhas, portanto, não se inserindo dentre as prerrogativas de competência desta Justiça Especializada, à luz do artigo 114 da Constituição Federal. Tratando-se de competência material a mesma deve ser aferida, em razão da natureza jurídica da lide. Ou seja, o pedido não é de indenização por dano moral sofrido pelo de cujus, mas sim direitos próprios da viúva e filhas do "de cujus", que não fizeram parte da relação de trabalho ocorrida entre o falecido e o réu. Dessa forma, o litígio envolve direitos de natureza exclusivamente civil, entendendo esta Relatora que a competência para a apreciação e julgamento do feito é da Justiça Estadual.

No entanto, esta Turma Julgadora em sua composição majoritária, firmou posicionamento no sentido de que a circunstância da ação de reparação de danos haver sido movida pela viúva e filhas do trabalhador não torna esta Justiça Especializada incompetente, visto que os alegados danos advieram do falecimento do trabalhador, o qual decorreu de acidente de trabalho, compartilhando, assim, do entendimento emanado do Supremo Tribunal Federal, em decisão lançada nos autos do Conflito de Competência nº 7.204/MG, em 29.06.2005, que definiu a competência da Justiça do Trabalho a partir da Emenda Constitucional nº 45/2004 para julgamento de ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente do trabalho.

Assim, vencida esta Relatora, dá-se provimento ao recurso das autoras para declarar a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar a matéria, determinando a o retorno dos autos à origem para apreciação dos pedidos arrolados na petição inicial.

(...)

1.4. Agravo de Petição. 1 - Contribuições previdenciárias. Trânsito em julgado da sentença. Acordo entre as partes que não pode prejudicar o crédito da União. 2 - Leiloeiro. Não realizada hasta pública nem recolhidos os bens. Valor da comissão reduzido de 5% para 2% sobre o valor da avaliação.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria Madalena Telesca - Convocada. Processo nº 00092-2004-721-04-01-9 AP. Publicação em 19.09.2008)

EMENTA: CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. ACORDO FIRMADO NA FASE EXECUTÓRIA.

Hipótese em que as partes celebraram acordo quando já vigente o disposto no § 6º do art. 832 da CLT, acrescentado pelo art. 42 da Lei 11.457/2007, que determina que a transação após o trânsito em julgado da sentença ou a elaboração dos cálculos de liquidação não prejudicará os créditos da União. Assim, tais recolhimentos devem ser efetuados em conformidade com os créditos trabalhistas apurados em liquidação de sentença. Agravo do executado não provido.

COMISSÃO DO LEILOEIRO. Hipótese em que os bens constrictos não foram oferecidos em hasta pública, tampouco chegaram a ser recolhidos. Agravo parcialmente provido para reduzir a comissão para 2% do valor da avaliação.

(...)

ISTO POSTO:

1. BASE DE CÁLCULO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

A reclamada não se conforma com a decisão homologatória do acordo no ponto em que determinou que as contribuições previdenciárias seriam as já apuradas em conta de liquidação, por constituírem crédito indisponível pelas partes. A base de cálculo, portanto, não seria o valor acordado, que é o que pretende a agravante.

Alega que fato gerador da incidência de contribuição previdenciária no processo trabalhista é o efetivo pagamento da quantia ao trabalhador, nos termos da Lei nº 8.212/91 e que, sendo facultado às partes conciliar após a prolação de sentença, é sobre o acordo que incidem as contribuições (art. 764, §3º c/c art. 832, §3º da CLT).

Não prospera a pretensão da agravante.

Vencida esta Relatora, que entende que o recolhimento das contribuições sociais previdenciárias incide sobre o valor efetivamente pago ao trabalhador e não sobre supostos valores correspondentes às parcelas objeto de condenação pela sentença, porquanto esta foi superada pela decisão homologatória da conciliação, adota-se como razões de decidir o seguinte excerto da fundamentação do Agravo de Petição nº 00291-2003-561-04-00-6, Relatado pela Exma. Juíza Maria Beatriz Condessa Ferreira e julgado em 25/06/2008 pela 2ª Turma desta Corte, por refletir o entendimento já pacificado nesta 8ª Turma:

O art. 832, § 6º, da CLT, acrescentado pelo art. 42 da Lei 11.457/2007, determina que o acordo celebrado entre as partes após o trânsito em julgado da sentença ou a elaboração dos cálculos de liquidação não prejudicará os créditos da União. Por sua vez, o art. 51, inciso II, da Lei 11.457/2007 estabelece que o referido dispositivo legal entrará em vigor no primeiro dia útil do segundo mês subsequente à data de sua publicação, ou seja no dia 01.05.2007.

Assim, considerando que a transação foi celebrada em 09.10.2007 (fls. 892/893) e homologada pelo Juízo de origem em 10.10.2007 (fl. 895), quando já vigente, portanto, o referido dispositivo legal, é defeso às partes alterarem o quantum devido à Previdência Social, uma vez que tais valores constituem-se em créditos da União, não podendo as partes disporem sobre os mesmos. Nesse passo, tais recolhimentos devem ser efetuados em conformidade com os créditos trabalhistas apurados em liquidação de sentença. (grifos no original)

O caso sob análise insere-se na mesma hipótese, tendo em vista que a transação foi celebrada em 26/06/2007 e homologada em 07/08/2007, na vigência de lei que garante a indisponibilidade dos créditos apurados à União.

Agravo a que se nega provimento.

2. VALOR DA COMISSÃO DO LEILOEIRO

A reclamada considera excessivo a reclamada o valor fixado pelo Juízo para os honorários do leiloeiro (5% do valor da avaliação). Pede a redução. Argumenta que a quantia monta cerca de 16% do valor acordado e que o leilão não chegou a ser realizado.

No caso sob análise, efetivamente, não se justifica a razão de 5% sobre o valor da avaliação, que montou R\$ 65.350,00 (fl. 50 destes autos), totalizando R\$ 3.267,50. A despeito dos deslocamentos que tenham ocorrido pelo leiloeiro para contatar a agravante, proprietária dos bens constrictos, não houve realização de nenhuma hasta pública, tampouco recolhimento dos bens, conforme manifestação do próprio leiloeiro antes da homologação do acordo (fls. 57/58 destes autos). O valor é excessivo, a despeito das alegações trazidas pelo agravado em suas contra-razões.

Vejamos os percentuais que esta Corte vem aplicando usualmente:

EMENTA: DESPESAS DE LEILÃO. Hipótese em que, antes da sustação da designação do leilão judicialmente autorizado, ocorreu ao menos uma diligência para a localização do veículo penhorado, a fim de obter o recolhimento do bem. Cabível, assim, o pagamento dos denominados "custos operacionais", a título de comissão, apenas com redução do valor pretendido. Provimento parcial do agravo. (AP nº 01424-1999-016-04-00-9 - 5ª Turma - Relatora Exma. Juíza Tânia Maciel de Souza - julgado em 13/03/2008)

Colhe-se das razões de decidir do precedente:

"Alega a recorrente que é inaceitável a pretensão da leiloeira de receber, a título de custos operacionais, honorários por um leilão que não chegou a ser realizado, uma vez que o débito foi quitado pelo depósito recursal que já havia sido feito. Requer, assim, a exclusão da conta do valor de R\$ 2.000,00, pois tais despesas, além de necessitarem de comprovação, poderiam atingir, no máximo, R\$ 150,00.

Tem-se entendido, em casos similares, que a comissão do leiloeiro é devida mesmo nos casos em que não haja licitantes, pois é de conhecimento geral que, a partir da autorização judicial para a venda dos bens penhorados, diversos atos preparatórios se sucedem até a efetivação do ato. No caso em exame, antes da sustação da designação do leilão judicialmente autorizado (certidão da fl. 168), ocorreu ao menos uma diligência para a localização do veículo, a fim de obter o recolhimento do bem (fls. 177-8). Considerando que o leiloeiro não é serventuário da Justiça, tem direito, como profissional, à contraprestação pelos atos praticados com vistas à venda judicial, a fim de satisfazer os créditos trabalhistas em nome do Juízo; ademais, sua nomeação decorreu da inércia da executada em efetuar o pagamento da dívida. Por conseguinte, não pode o profissional ver-se prejudicado por culpa exclusiva do devedor que não cumpre sua obrigação.

Neste passo, conclui-se que a leiloeira designada neste feito faz jus, além do ressarcimento das despesas efetuadas, ao pagamento dos denominados "custos operacionais", a título de comissão, pois, como asseverou em sua petição, a resolução do litígio ocorreu, ao menos indiretamente, com sua intervenção no processo. No entanto, o percentual deve ser reduzido a níveis razoáveis, como tem sido arbitrado em tais hipóteses, ou seja, a 2,5% sobre o valor da avaliação, no montante de R\$ 40.000,00 (fl. 156), o que resultará num total de R\$ 1.000,00, em provimento parcial do agravo".

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

Assim, atentando-se para as diligências realizadas e para as peculiaridades do caso, bem como para a natureza e o valor da avaliação dos bens constrictos, dá-se parcial provimento ao agravo para fixar a comissão do Sr. Leiloeiro em 2% do valor da avaliação.

(...)

1.5. Direito de arena. Não-configuração. Negada a ocorrência de transmissão televisiva de evento esportivo de que tenha participado o reclamante. Ônus da prova do reclamante, do qual não se desincumbiu. Indenização indevida.

(8ª Turma. Processo nº 01027-2005-372-04-00-9. Relatora a Exma. Desembargadora Cleusa Regina Halfen. Publicação em 08.09.2008)

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE E RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. Análise conjunta da matéria comum.

DIREITO DE IMAGEM E DIREITO DE ARENA. O fundamento do direito de arena é a participação do atleta nos eventos promovidos pela entidade de prática desportiva, que venham a ser transmitidos ou retransmitidos pelas redes de televisão, sendo da entidade a prerrogativa de negociar, autorizar e proibir a fixação, transmissão ou retransmissão de tais eventos. Todavia, não se pode presumir o pagamento pela transmissão televisiva quando esse foi negado e não há qualquer prova nos autos capaz demonstrar o contrário. Desprovê-se o recurso da reclamante e dá-se provimento ao recurso da reclamada para absolvê-la da condenação, no tópico.

(...)

ISTO POSTO:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE E RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. Análise conjunta da matéria comum

1. DIREITO DE IMAGEM E DIREITO DE ARENA

Rebelam-se as partes contra a decisão de primeiro grau que condena a reclamada ao pagamento de R\$ 1.000,00 a título de indenização pelo direito de arena. A reclamante pretende a majoração desse valor, sustentando que o Juízo de origem considera, apenas, a transmissão, via TV por assinatura, de dois jogos dos quais ela participou. A reclamada, por sua vez, requer a reforma da decisão para ser absolvida da condenação imposta, sob a alegação de que jamais recebeu qualquer valor pela venda dos jogos de suas equipes de "handebol".

A decisão de primeiro grau considera que o dispositivo que regula a matéria na Lei nº 9.615/98 (art. 42) determina que apenas as *transmissões* ou *retransmissões* dos jogos geram o pagamento das rubricas tituladas, sendo que a utilização da imagem ou a mera citação do nome do atleta na mídia não enseja o pagamento pretendido. No entanto, levando em conta o depoimento da testemunha ouvida (fl. 231), conclui que houve a transmissão de 2 jogos na TV por assinatura dos quais a reclamante participou, deferindo o pagamento da indenização respectiva. Primeiramente, cumpre esclarecer que direito de imagem não se confunde com direito de arena, tratando o caso dos autos do direito de arena, previsto no art. 42 da Lei nº 9.615/98. Nesse sentido, acórdão deste Tribunal, da lavra do Juiz Hugo Carlos Scheuermann, nos autos do processo nº 01157-2002-029-04-00-2, publicado em 06.12.05, cujos fundamentos são adotados como razão de decidir, *verbis*:

Este Relator filia-se à corrente jurisprudencial que distingue o direito de imagem do direito de arena do atleta profissional. (...) Para tanto, impende esclarecer, de início, que o direito de imagem assegurado pelo art. 5º, XXVIII, "a", da Constituição Federal (a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas) não se confunde com o chamado direito de arena, disciplinado pelo art. 42 da Lei 9.615/9 (...) O direito de

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

arena, previsto no art. 42, §1º da Lei 9.615/98, integra o próprio contrato de trabalho do atleta profissional porque constitui a retribuição pela sua participação nos eventos desportivos, ou seja, o direito à participação do atleta nos lucros obtidos pela entidade de prática desportiva com a fixação, transmissão ou retransmissão de espetáculo esportivo público, tem forma de remuneração fixada na lei e, a rigor, prescinde de contratação específica, porque a própria lei já confere ao clube o direito de dispor da imagem dos atletas por ele contratados. É, pois, parcela de nítido caráter salarial porquanto remunera a atividade do atleta profissional propriamente dita, ou seja, a prestação de seu trabalho, e sendo paga por terceiros, assume a natureza de gorjeta, fazendo incidir a norma do art. 457, § 1º, da CLT. O direito de imagem, de outro lado, é inerente ao indivíduo, personalíssimo e indisponível, sendo indispensável, para a sua cessão, que seja pactuado em contrato particular de natureza civil, individualmente ou por pessoa jurídica por ele constituída, envolvendo sempre situação diversa daquela prevista no art. 42 da Lei 9.615/98 (...)

Dessa forma, o direito de arena decorre da participação do atleta nos eventos promovidos pela entidade de prática desportiva que venham a ser transmitidos ou retransmitidos pelas redes de televisão, sendo da entidade a prerrogativa de negociar, autorizar e proibir a fixação, transmissão ou retransmissão de tais eventos. No caso *sub judice*, a reclamada nega haver negociado os direitos à transmissão dos jogos de "handebol" de que participou a reclamante, alegando não ter percebido quaisquer valores referentes à venda desses jogos. Embora a testemunha D. G. (fl. 231) afirme lembrar de dois jogos da reclamada, na Liga de 2002, que foram televisionados, destaca-se não haver prova nos autos que evidencie a existência de outros jogos transmitidos pela televisão. Ademais, não se pode presumir que a reclamada tenha percebido algum retorno financeiro pela transmissão desses dois jogos, porquanto nega o recebimento de qualquer valor a esse título, e não há prova nos autos capaz de infirmar essa alegação. Outrossim, ressalta-se que a modalidade de esporte em comento, ("handebol"), não é muito difundida no Brasil, razão por que a mídia, sabidamente, não tem interesse em divulgar, tampouco em pagar por sua veiculação, mormente tratando-se de equipe amadora.

Nessa senda, nega-se provimento ao recurso da reclamante e dá-se provimento ao recurso da reclamada para absolvê-la da condenação ao pagamento de R\$ 1.000,00 (mil reais) a título de indenização pelo direito de arena.

(...)

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

2. Ementas

2.1. EMENTA: **AÇÃO ANULATÓRIA. DECLARAÇÃO DE NULIDADE DE CLÁUSULAS DE CONVENÇÃO COLETIVA. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. DIREITO DE OPOSIÇÃO.** É válida a contribuição sindical, a teor dos arts. 513, "e", e 545, da CLT. Entendimento firmado pela SDC deste Tribunal, uma vez que os valores se destinam ao custeio das despesas decorrentes da atuação das entidades sindicais em proveito de toda a categoria profissional, de forma indistinta, o que inclui as hipóteses de negociações coletivas. Entretanto, a fim de que se perfectibilize o direito de oposição assegurado na cláusula 24ª da convenção coletiva firmada em 2006, e presumindo-se que os descontos já foram efetuados, tendo em vista o decurso do tempo, julga-se procedente a ação para determinar que a oposição possa ser manifestada perante a empresa no prazo de até 10 (dez) dias após efetuado o desconto, assegurando-se a devolução do valor descontado por ocasião do pagamento da folha salarial do mês subsequente. Com relação aos descontos já procedidos até a data em que deferida a antecipação de tutela, determina-se que os sindicatos patronais requeridos procedam a devolução, aos empregados, dos valores indevidamente descontados com prazo de até 30 (trinta) dias após o trânsito em julgado da presente decisão.

LIMITE DO PERCENTUAL DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. Em conformidade com o entendimento predominante nesta SDC, julga-se procedente a pretensão para determinar que os descontos ao referido título sejam procedidos em valor equivalente a 2 (dois) dias de salário já reajustado, em duas parcelas sucessivas, imediatamente subsequentes ao mês da publicação do presente acórdão. Com relação aos descontos já procedidos até a data em que deferida a antecipação de tutela, se em conformidade com o decidido no item precedente, determina-se que os empregadores procedam a devolução das diferenças aos empregados, com prazo de até 30 (trinta) dias após o trânsito em julgado da presente decisão. (...)

(Seção de Dissídios Coletivos. Relatora a Exma. Juíza Maria da Graça R. Centeno – Convocada. Processo nº 00013-2007-000-04-00-1 AA. Publicação em 10.09.2008)

2.2. EMENTA: **AGRAVO DE INSTRUMENTO. CONFEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA DO BRASIL - CNA. ALÇADA. INAPLICABILIDADE DA AÇÃO MONITÓRIA.** É inaplicável o regime de alçada, estabelecido no art. 2º, § 4º, da Lei 5.584/70, nas ações monitórias ajuizadas pela Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil - CNA - que envolvam o pagamento das contribuições sindicais.

(2ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira. Processo nº 00623-2007-461-04-00-8 AI. Publicação em 19.09.2008)

2.3. EMENTA: **AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO A LITERAL DISPOSIÇÃO DE LEI. ADICIONAL NOTURNO SOBRE AS HORAS TRABALHADAS APÓS AS 05 HORAS DO DIA SUBSEQÜENTE AO INÍCIO DA JORNADA.** Inviável o acolhimento do corte rescisório por ofensa a literal disposição de lei, quando a sentença rescindenda está baseada em norma legal controvertida nos tribunais (artigo 73, parágrafo 5º, da CLT). Ação rescisória a que se nega provimento.

(2ª Seção de Dissídios Individuais. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Processo nº 04196-2007-000-04-00-4 AR. Publicação em 19.09.2008)

2.4. EMENTA: **RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO EMPREITEIRO PRINCIPAL. ACIDENTE DE TRABALHO. DANOS MATERIAIS, ESTÉTICOS E MORAIS.** Incumbia à segunda reclamada demonstrar o conluio alegado em contestação, entre o reclamante e seu empregador, ônus do qual não se desincumbiu a contento. Acidente do trabalho que ocorreu em obra subempreitada pela recorrente ao primeiro reclamado, sendo aquela responsável solidária pela condenação em virtude do disposto no artigo 455 da CLT. Valor da indenização que leva em conta as circunstâncias do

- ◀ volta ao índice
- ▶ volta ao sumário

caso, a gravidade dos danos a par das posses do ofensor e das condições da vítima. Recurso não-provido.

(1ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Carmen Gonzalez - Convocada. Processo nº 00611-2004-201-04-00-0 RO. Publicação em 16.09.2008)

2.5. EMENTA: **INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. PRESENÇA DOS REQUISITOS LEGAIS.** Comprovada a presença dos requisitos legais a ensejar o dever de indenizar, ou seja, o dano, o nexo de causalidade entre as atividades executadas pelo empregado e o acidente de trabalho, bem como a culpa da reclamada, é devida indenização a título de lucros cessantes. A responsabilidade pelo acidente de trabalho não pode ser atribuída ao empregado quando inequívoca a falta de proteção, orientação e fiscalização das atividades realizadas.

(6ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Marçal Henri Figueiredo - Convocado. Processo nº 00068-2006-030-04-00-2 RO. Publicação em 15.09.2008)

2.6. EMENTA: **ACIDENTE DE TRABALHO. CULPA. RISCO DO NEGÓCIO.** Atividade exercida pelo empregado que, por sua natureza, importa em riscos à sua integridade física. Inexistência de responsabilidade do empregado pelo evento mórbido. Aplicação do disposto no art. 927, parágrafo único do Código Civil, com a consequente responsabilização do empregador pelas devidas reparações. Recurso parcialmente provido.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Carmen Gonzalez - Convocada. Processo nº 01274-2007-451-04-00-4 RO. Publicação em 08.09.2008)

2.7. EMENTA: **REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO.** Queimadura no dorso da mão direita, sem comprometimento das funções e impedimento para as atividades cotidianas e profissionais. Cicatriz estética visível. Indevido dano patrimonial, porquanto o laudo médico é conclusivo, no sentido de que não houve perda da capacidade laborativa. Devido dano moral. Recurso provido parcialmente.

(2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Pedro Silvestrin. Processo nº 01079-2005-304-04-00-7 RO. Publicação em 12.09.2008)

2.8. EMENTA: **RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO.** Reclamante que trabalhou no setor de abate de suínos, procedendo à vistoria das condições de saúde desses animais, exercendo, para tanto, a tarefa de examinar seus órgãos internos, entre outras atividades. Contato permanente com animais portadores de doenças infecto-contagiosas, na conformidade do Anexo 14 da NR 15 da Portaria 3.214/78, porquanto a prova oral noticia a ocorrência, por vezes, de animais doentes, cujos órgãos eram separados. Devido o adicional de insalubridade em grau máximo. Uso de luvas que não afasta o direito obreiro, cabendo considerar a possibilidade de contaminação humana pelas vias respiratórias. Negado provimento ao recurso ordinário da reclamada.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 00214-2004-732-04-00-8 RO. Publicação em 19.09.2008)

2.9. EMENTA: **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. MOTORISTA. PERMANÊNCIA JUNTO À BOMBA DE COMBUSTÍVEL.** Embora o motorista não seja o responsável pelo abastecimento do veículo, se tiver a incumbência de abrir o tanque de combustível e permanecer junto ao frentista no momento do abastecimento, submete-se a risco equiparável ao do próprio responsável pelo abastecimento. Como o empregado que opera em bomba de combustível tem direito ao adicional de

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

periculosidade (Súmula 39 do TST), o que desce do veículo e permanece junto àquele, inclusive auxiliando-o, encontra-se na mesma situação de risco, fazendo jus ao adicional em questão.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 01129-2007-102-04-00-9 RO. Publicação em 15.09.2008)

2.10. EMENTA: **AGRAVO DE INSTRUMENTO. AÇÃO MONITÓRIA. COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. ENTIDADE SINDICAL. CUSTAS PROCESSUAIS. ISENÇÃO.** Na ação que versa sobre cobrança de contribuição sindical a entidade sindical goza dos privilégios da Fazenda Pública, devendo ser dispensada do recolhimento das custas processuais, pela correta exegese do art. 606, § 2º, da CLT c/c art. 790-A da CLT. Agravo de instrumento da autora a que se dá provimento para determinar o regular processamento do recurso ordinário, sem prejuízo da continuidade do exame dos demais pressupostos de admissibilidade recursais.

(2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo nº 00548-2007-028-04-01-0 AI. Publicação em 19.09.2008)

2.11. EMENTA: **AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS TRAZIDOS COM O RECURSO. COMPETÊNCIA DO JUÍZO RECURSAL.** A competência para receber ou não os documentos trazidos com o recurso é do relator, cabendo ao Juízo de primeiro grau apenas a verificação dos pressupostos extrínsecos de admissibilidade do recurso, quais sejam, tempestividade, pagamento de custas, depósito recursal e adequação do recurso utilizado.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Fernando Luiz de Moura Cassal - Convocado. Processo nº 01220-2005-006-04-01-2 AI. Publicação em 18.09.2008)

2.12. EMENTA: **AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROCESSO DE ALÇADA EXCLUSIVA DA VARA DO TRABALHO. NÃO-CONHECIMENTO.** Não merece reparos a decisão de origem que não recebeu o recurso da CNA, por incabível. Processo de alçada exclusiva da Vara do Trabalho, consoante dispõe o § 4º do artigo 2º da Lei 5.584/70, diante do valor atribuído à causa pela autora, não impugnado ou modificado posteriormente, não se tratando a matéria dos autos de cunho constitucional. Agravo não-provido.

(8ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho. Processo nº 00432-2007-461-04-00-6 AI. Publicação em 15.09.2008)

2.13. EMENTA: **AGRAVO DE PETIÇÃO DA UNIÃO FATO GERADOR DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. REGIME DE COMPETÊNCIA. CRITÉRIO DE ATUALIZAÇÃO.** A contribuição previdenciária decorrente de condenação em reclamatória trabalhista somente sofrerá a incidência dos juros e da multa de mora do Sistema Especial de Liquidação e Custódia - SELIC - se os valores não forem recolhidos no prazo fixado no art. 267 do Decreto nº 3.048/99, porquanto, só após o vencimento da obrigação é que o devedor poderá ser considerado em mora. Entendimento prevalente na Turma, vencida a Relatora. Provimento negado.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Cleusa Regina Halfen. Processo nº 00161-2006-702-04-00-5 AP. Publicação em 15.09.2008)

2.14. EMENTA: **AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXECUTADA. ERRO MATERIAL. SUPREMACIA DA COISA JULGADA EM RELAÇÃO À PRECLUSÃO. REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS. VALOR UNITÁRIO DAS HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. DIFERENÇAS DE SALÁRIO. FÉRIAS.** Erro material é a inexatidão, perceptível facilmente, sem necessidade de exame acurado. Espécie em que não se verifica a ocorrência de mera inexatidão material porquanto, para verificar-

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

se a veracidade das alegações da executada, é necessário apreciarem-se os documentos juntados aos autos, procedendo-se uma análise comparativa entre estes e os cálculos de liquidação, além de cotejarem-se as planilhas que compõem os cálculos, procedendo-se, ainda, à interpretação do título executivo judicial que está sendo liquidado. Nega-se provimento.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse. Processo nº 00181-2000-831-04-00-4 AP. Publicação

2.15. EMENTA: **AGRAVO DE PETIÇÃO. MULTA DO ARTIGO 475, ALÍNEA J, DO CPC.** Inaplicável o art. 475-J do CPC ao processo do trabalho, tendo em vista que a CLT possui regras próprias a respeito da execução. Agravo provido.

(2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Pedro Silvestrin. Processo nº 00401-2007-382-04-00-8 AP. Publicação em 12.09.2008)

2.16. EMENTA: **AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA. ORDEM PREFERENCIAL.** O artigo 882 da CLT atribui ao devedor a faculdade de nomear bens à penhora, porém esta deve observar a ordem de preferência estabelecida no art. 655 do CPC, conforme expressamente determina a norma consolidada. Penhora de numerário existente em conta corrente que se mantém em detrimento da constrição dos bens indicados pela executada - Caldeiras. Agravo de petição da executada a que se nega provimento.

(2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo nº 81338-1994-04-00-0 AP. Publicação em 19.09.2008)

2.17. EMENTA: **PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. NÃO-INCIDÊNCIA.** Entende-se não ser aplicável ao processo do trabalho a chamada prescrição intercorrente, porquanto a CLT autoriza inclusive a instauração *ex officio* da execução em ato contínuo ao julgamento ou inexecução de acordo (art. 878). Além disso, incide o art. 40, "caput", da Lei nº 6.830/80, supletivamente aplicável ao processo trabalhista.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 00132-2005-733-04-00-0 AP. Publicação em 22.09.2008)

2.18. EMENTA: **APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. MULTA DE 40% SOBRE OS DEPÓSITOS DO FGTS.** Nos termos do artigo 475 e parágrafos da CLT, a aposentadoria por invalidez tem efeito suspensivo do contrato de trabalho, não se podendo cogitar, portanto, da ocorrência de extinção do contrato de trabalho hábil a autorizar o pagamento da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS. Recurso a que se nega provimento.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova. Processo nº 00516-2007-382-04-00-2 RO. Publicação em 19.09.2008)

2.19. EMENTA: **TROCA DE UNIFORME E HORAS IN ITINERE.** De acordo com as normas coletivas, o tempo despendido em troca de uniforme e no deslocamento residência-trabalho e vice-versa, não traduzem tempo à disposição do empregador. Vontades coletivas prevalentes.

(2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Pedro Silvestrin. Processo nº 01470-2006-662-04-00-8 RO. Publicação em 12.09.2008)

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

2.20. EMENTA: **BEM DE FAMÍLIA. MORADIA FAMILIAR. IMPENHORABILIDADE. COISA JULGADA.** A coisa julgada acerca da condição de impenhorabilidade de um determinado bem com fulcro na Lei 8.009/90 se aplica tão-somente "rebus sic stantibus". Os efeitos da coisa julgada são relativos e perduram enquanto permanecer idêntico o estado das coisas. Tal circunstância implica conhecer novamente da questão fática mesmo diante da coisa julgada. Não havendo sequer alegação de que a família do executado seja possuidora de outros bens imóveis, a prova de que o imóvel serve de moradia para a entidade familiar é o que basta para declarar sua impenhorabilidade, não se exigindo que produza a prova (negativa) de que seja esse o único imóvel de sua propriedade. Agravo provido.

(3ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Helena Mallmann. Processo nº 00047-2003-373-04-00-7 AP. Publicação em 09.09.2008)

2.21. EMENTA: **CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO. IMPUGNAÇÃO INTEMPESTIVA. AFRONTA À COISA JULGADA.** A afronta à coisa julgada pode ser apontada a qualquer tempo, não se sujeitando à preclusão. A não observância do comando sentencial atinge a coisa julgada, cabendo a correção dos cálculos de liquidação. Recurso provido.

(1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Eurídice Josefina Bazo Tôrres. Processo nº 01170-1998-401-04-00-1 AP. Publicação em 16.09.2008)

2.22. EMENTA: **CERCEAMENTO DE DEFESA. NATUREZA DA RELAÇÃO JURÍDICA. INDEFERIMENTO DE PROVA TESTEMUNHAL. CONFIGURAÇÃO.** O indeferimento de prova testemunhal acarreta cerceamento de defesa quando vinculada a solução do litígio a aspectos fáticos não esclarecidos a contento, não esgotados na instrução do feito e relacionados com a prova inadmitida. Devidamente consignado o protesto, nos termos do que dispõe o art. 795 da CLT, e manifesto o prejuízo processual da parte impedida de provar, é imperativa a decretação da nulidade do processo desde a decisão cerceadora da prova.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Fernando Luiz de Moura Cassal - Convocado. Processo nº 00244-2007-331-04-00-8 RO. Publicação em 18.09.2008)

2.23. EMENTA: **CNA. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL ENQUADRAMENTO DO CONTRIBUINTE.** Para fins de cobrança da contribuição sindical rural, a prova a respeito do enquadramento do contribuinte na categoria econômica que a CNA representa deve ser previamente feita. 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, sendo primordial a prova da utilização do imóvel para finalidades lucrativas. Recurso da CNA não provido.

(2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo nº 00357-2007-461-04-00-3 RO. Publicação em 19.09.2008)

2.24. EMENTA: **ESTABILIDADE DO MEMBRO DA CIPA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.** Não detém o cipeiro contratado a prazo certo a garantia de emprego prevista no art. 165 da CLT, diante da incompatibilidade do contrato de experiência com o instituto da estabilidade provisória.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Renck. Processo nº 00699-2006-122-04-00-5 RO. Publicação em 19.09.2008)

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

2.25. EMENTA: **RECURSO ORDINÁRIO. CUSTAS. ISENÇÃO.** O artigo 606, § 2º, da CLT, que trata da extensão às entidades sindicais dos privilégios da Fazenda Pública para a cobrança de dívida ativa não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, razão pela qual não há amparo para a isenção de custas pleiteada pela parte.

(6ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Marçal Henri Figueiredo - Convocado. Processo nº 00506-2007-731-04-00-7 RO. Publicação em 12.09.2008.)

2.26. EMENTA: **INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL. DOENÇA OCUPACIONAL. LER/DORT. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. PRESENÇA DOS REQUISITOS LEGAIS.** Comprovada a presença dos requisitos legais a ensejar o dever de reparar, ou seja, o dano, o nexo de causalidade entre as atividades executadas pelo empregado e a doença de que foi acometido (LER/DORT), bem como a culpa da reclamada, é devida indenização por dano moral e material. A concessão de aposentadoria por invalidez pelo órgão previdenciário e o benefício do plano de previdência complementar não afastam a responsabilidade civil do empregador pelo descumprimento do dever de diligência nas questões relacionadas à segurança no trabalho.

(6ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Marçal Henri Figueiredo - Convocado. Processo nº 01535-2005-030-04-00-0 RO. Publicação em 12.09.2008)

2.27. EMENTA: **AÇÃO DE INDENIZAÇÃO. DANO DECORRENTE DE DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARÁVEL A ACIDENTE DO TRABALHO. "PAIR".** Comprovada a existência do nexo causal entre a "PAIR" (perda auditiva induzida pelo ruído), doença sofrida pelo reclamante, de caráter irreversível, e o trabalho por ele executado para a reclamada, equiparável a acidente de trabalho, exigindo-lhe esforço extra para o desempenho de suas atividades, com comprometimento de sua integridade moral, inclusive nas relações sociais e afetivas, faz jus ao pagamento de indenização por dano moral.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira. Processo nº 01200-2005-261-04-00-7 RO. Publicação em 19.09.2008)

2.28. EMENTA: **RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR.** A configuração do dano moral pressupõe prova de que tenha havido um ilícito passível de ressarcimento por essa espécie de dano e que a conduta adotada pela empresa tenha efetivamente afetado a condição moral, psicológica e social da reclamante. A atitude da reclamada, ao despedir a reclamante sob a alegação de justa causa, afastada na presente decisão, por si só, não pode ser considerada como lesiva à honra, sendo necessária a demonstração de que houve divulgação de fatos desabonadores à conduta da empregada, sem maiores cuidados por parte da empregadora. Contexto que aponta a discricção da reclamada na apuração dos fatos que levaram à imposição da justa causa à autora, descabendo cogitar do abalo moral, não comprovado, e correspondente indenização. Provido o recurso ordinário da reclamada, para absolvê-la da condenação ao pagamento de indenização por abalo moral.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 00469-2007-011-04-00-5 RO. Publicação em 15.09.2008)

2.29. EMENTA: **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ACIDENTE DE TRÂNSITO.** Não se pode imputar responsabilidade objetiva à empregadora pelas seqüelas físicas e psicológicas causadas ao empregado em razão dos traumas sofridos em decorrência de acidente de trânsito, tratando-se de fato de terceiro para o qual a empregadora não concorreu de qualquer forma. Sentença mantida.

(5ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Tânia Maciel De Souza. Processo nº 01313-2005-662-04-00-1 RO. Publicação em 16.09.2008)

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

2.30. EMENTA: **AÇÃO INDENIZATÓRIA. DANOS MORAIS. BANCÁRIO. LESÃO POR ESFORÇO REPETITIVO.** Vários fatores podem ser apontados como causadores da LER, dentre os quais se destacam os seguintes: força excessiva, alta repetitividade de um mesmo padrão de movimento, posturas incorretas dos membros superiores, compressão das delicadas estruturas dos membros superiores, frio, vibração e postura estática. Na hipótese, há elementos que apontam para o nexo de causalidade entre a atividade desenvolvida no reclamado e as lesões verificadas no reclamante (epicondilite e tendinose), tais como: a própria atividade desenvolvida pelos bancários, que possui risco ergonômico, porquanto se caracteriza pelo ritmo excessivo de trabalho, repetitividade de ações e, em geral, pela postura incorreta no trabalho; o longo período em que o reclamante trabalhou para o reclamado; a comprovação, por meio documental e testemunhal, de que as condições ergonômicas de trabalho oferecidas pelo reclamado não eram adequadas. Quanto ao dano extrapatrimonial alegado pelo reclamante, é decorrência lógica da dor e do sofrimento psíquico causado pelas lesões. Presente, ainda, a culpa do reclamado, pois, ciente de que os seus empregados laboravam em condições posturais inadequadas, não tomou qualquer medida preventiva de doenças ocupacionais. Deve, pois, ser mantida a condenação referente ao pagamento de indenização por danos morais.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 01280-2007-102-04-00-7 RO. Publicação em 08.09.2008)

2.31. EMENTA: **DANOS MORAIS.** Quantificação do valor da indenização. O montante indenizável deve atender ao aspecto compensação do ofendido e educação/punição do ofensor, tendo presente que, embora o resultado não deva ser insignificante, a estimular o descaso do empregador, não pode ser motivo de enriquecimento do empregado. Majoração do valor arbitrado na origem, a fim de se adequar a condenação à extensão do dano, notadamente pela impropriedade do tratamento do empregador para com seu subordinado, de quem deveria partir o exemplo de conduta no ambiente laboral. (...)

(2ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Denise Pacheco - Convocada. Processo nº 02232-2006-341-04-00-4 RO. Publicação em 19.09.2008)

2.32. EMENTA: **DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. DESÍDIA. CARACTERIZAÇÃO.** Em regra, a desídia caracteriza-se por uma atitude culposa e reiterada do empregado, geralmente no campo do desinteresse ou da negligência, e, mesmo intentando a continuidade da relação de emprego, o obreiro não cumpre com diligência as suas obrigações contratuais e ordens administrativas do empreendimento a que se vincula, tornando-se tais comportamentos nocivos para o equilíbrio da relação jurídica, mormente quando inseridas em relação comutativa e sinalagmática que caracteriza o contrato de trabalho. Destarte, não se visualiza afronta à legislação trabalhista a despedida por justa causa realizada pela Reclamada, que agiu em conformidade com os preceitos legais aplicáveis ao caso.

(3ª Turma. Relator o Exmo. Luiz Alberto de Vargas. Processo nº 01466-2007-332-04-00-4 RO. Publicação em 22.09.2008)

2.33. EMENTA: **DIFERENÇAS SALARIAIS. DESVIO FUNCIONAL. EVOLUÇÃO SALARIAL.** Implemento dos interstícios (um ano) para fins das promoções. Reconhecimento de desvio funcional e, em consequência, deferimento de diferenças salariais. A partir da data fixada no título executivo como de consumação do desvio funcional inicia a contagem do interstício regulamentar para a evolução dos salários resultantes de promoções. Conta de liquidação que deve ser refeita de modo a adequar-se aos critérios da coisa julgada.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

(7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles. Processo nº 00544-2004-009-04-00-9 AP. Publicação em 10.09.2008)

2.34. EMENTA: (...) **DIFERENÇAS SALARIAIS. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SALÁRIO COMPOSTO.** Contexto probatório que autoriza o acolhimento da equiparação salarial, porquanto evidenciada a identidade de funções entre a reclamante e a paradigma indicada, sendo devidas as diferenças salariais decorrentes do cotejo entre os salários das equiparandas, na sua base fixa. Isonomia salarial garantida pela norma inserta no art. 461 da CLT. O argumento de maior produtividade não se presta para justificar a disparidade quando se trata de salário misto, composto de uma parte fixa e outras parcelas variáveis, estas últimas definidas pela produção da empregada e pelo número ou quantidade de metas por ela alcançadas. Não faz sentido estender-se a desigualdade, que é natural na parte variável dos salários, por estar vinculada à maior ou menor produção da trabalhadora, à parte fixa do salário, quando se trata de função essencialmente igual. Recurso provido.

(2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Flavio Portinho Sirangelo. Processo nº 00439-2007-013-04-00-1 RO. Publicação em 15.09.2008)

2.35. EMENTA: **RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. DOENÇA DEGENERATIVA. AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE COM A ATIVIDADE DESENVOLVIDA. NÃO-CONFIGURAÇÃO DE DOENÇA PROFISSIONAL, EQUIPARÁVEL A ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS INDEVIDA.** O laudo médico assinala que a autora é portadora de doença degenerativa inflamatória, relacionada a características genéticas e anatômicas particulares, que não tiveram origem no trabalho desenvolvido na reclamada. Inexistência de nexo de causalidade entre o dano e as funções laborais que impede o reconhecimento do direito às indenizações postuladas. Sentença mantida.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova. Processo nº 00382-2007-291-04-00-2 RO. Publicação em 19.09.2008)

2.36. EMENTA: **EMBARGOS DE TERCEIRO. PENHORA DE BEM COMUM DO CASAL.** Considerando que a penhora foi feita sobre bens comuns do casal, dos quais beneficiou-se o núcleo familiar, inexistente possibilidade de salvaguarda da meação, independentemente da forma de aquisição do bem constricto. Provimento negado.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 00181-2008-271-04-00-1 AP. Publicação em 22.09.2008)

2.37. EMENTA: **EQUIPARAÇÃO SALARIAL. AUXILIAR DE ENFERMAGEM E TÉCNICO DE ENFERMAGEM.** Sem habilitação correspondente, outorgada pelo Conselho Regional de Enfermagem, à época em que se pretende equiparação, é impossível a equiparação salarial entre profissionais de enfermagem com habilitações distintas. Recurso do reclamado que é provido.

(5ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Leonardo Meurer Brasil. Processo nº 00840-2007-016-04-00-0 RO. Publicação em 16.09.2008)

2.38. EMENTA: **EQUIPARAÇÃO. SOMA DOS PERÍODOS DESCONTÍNUOS PARA APURAÇÃO DO TEMPO DE SERVIÇO NA FUNÇÃO.** Na apuração do "tempo de serviço" do paradigma para efeitos de aplicação do artigo 461, parágrafo 1º, in fine, da CLT, contabilizam-se todos os períodos em que este permaneceu na função, ainda que descontínuos.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira. Processo nº 01154-2006-751-04-00-0 RO. Publicação em 19.09.2008)

2.39. EMENTA: **PENHORA DE NUMERÁRIO. EXECUÇÃO PROVISÓRIA. POSSIBILIDADE. SUBSTITUIÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DE LIQUIDEZ IMEDIATA DOS BENS OFERTADOS À PENHORA.** Possível a penhora de numerário em execução provisória quando nem sequer aventa-se que a constrição de numerário possa inviabilizar, tampouco causar qualquer prejuízo ao empreendimento, instituição bancária de notória estabilidade financeira. Mormente quando os bens ofertados à penhora carecem de liquidez imediata, critério fundamental observância da ordem preferencial do art. 655, I, do CPC, e artigo 11, I, da Lei 6830/80 (LEF), aplicável subsidiariamente à execução trabalhista por força do artigo 889 da Consolidação das Leis do Trabalho. Presentes tais premissas, inadotável o entendimento preconizado pela Súmula 417, III, do TST. Agravo não provido.

(3ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Helena Mallmann. Processo nº 00217-2005-006-04-01-1 AP. Publicação em 22.09.2008)

2.40. EMENTA: **EXECUÇÃO PROVISÓRIA. PENHORA SOBRE NUMERÁRIO.** Sendo provisória a execução, não há falar na aplicação da ordem de nomeação de bens prevista no artigo 655 do CPC. Incidência do item III da Súmula 417 do TST. Negado provimento ao agravo de petição da sucessão exequente.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 01194-2005-292-04-00-6 AP. Publicação em 19.09.2008)

2.41. EMENTA: **REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO.** Exauridos todos os meios possíveis de execução contra a primeira reclamada e seus sócios, os atos executórios voltaram-se contra a responsável subsidiária. A falência desta e conseqüente habilitação do crédito junto à massa falida no curso da execução não autoriza novo redirecionamento contra a devedora principal.

(7ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Dionéia Amaral Silveira. Processo nº 00349-2002-341-04-00-0 AP. Publicação em 18.09.2008)

2.42. EMENTA: **HONORÁRIOS DO CONTADOR AD HOC. JUROS DE MORA. INCIDÊNCIA. REGÊNCIA LEGAL.** Para os efeitos da mora, a obrigação que se encerra nos honorários periciais arbitrados em sentença judicial é de natureza civil e se subordina à mesma incidência legal que toda e qualquer outra obrigação civil, estando sujeita à atualização monetária segundo disciplinada na Lei 6.899/81, e aos juros de mora, uma vez constituído em mora o devedor, à razão de 6% ao ano até a entrada em vigor do atual Código Civil, e de 12% ao ano, a contar de então, conforme o art. 406 deste último diploma legal, c/c art. 161 do CTN.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Milton Varela Dutra. Processo nº 00472-1988-141-04-00-5 AP. Publicação em 10.09.2008)

2.43. EMENTA: **HORAS EXTRAS. CRITÉRIO DE APURAÇÃO.** Em princípio, devem ser observados os regramentos frutos de negociação coletiva, em observância ao princípio da "autonomia das vontades coletivas". Não se pode admitir, todavia, a prevalência das normas coletivas quando estas colidirem com normas legais de ordem pública e sua aplicação importar prejuízo ao trabalhador. É o que ocorre atualmente com àquelas que determinam a desconsideração de frações significativas de minutos para o cômputo da jornada de trabalho. Isso porque a partir da edição da Lei nº 10.243, de 19-06-01, que conferiu nova redação ao § 1º do art. 58 da CLT, há critério legal para apuração do horário de trabalho do empregado: tolerância de até cinco minutos por registro de ponto, com limite máximo de dez minutos por dia. Portanto, após a edição desta lei, não mais se aplicam os

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

regramentos coletivos prevendo desconsideração de lapso de tempo maior. Recurso ordinário do reclamante provido, no aspecto, para acrescer à condenação o pagamento de diferenças de horas extras.

(2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo nº 00401-2007-382-04-00-8 RO. Publicação em 12.09.2008)

2.44. EMENTA: **RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. CRITÉRIO DE CONTAGEM DAS HORAS EXTRAS.** A cláusula normativa que prevê a desconsideração de até 15 minutos imediatamente anteriores ou posteriores à jornada de trabalho, ainda que oriunda de representação legítima e, em princípio, representando a vontade das partes, não se sobrepõe a texto exposto de lei, em face da hierarquia das fontes formais do direito. Recurso desprovido.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Cleusa Regina Halfen. Processo nº 00258-2006-341-04-00-8 RO. Publicação em 19.09.2008)

2.45. EMENTA: **HORAS EXTRAS. TROCA DE UNIFORME.** Havendo exigência do uso de uniforme, o tempo despendido pelo empregado para colocá-lo e retirá-lo deve ser considerado como tempo à disposição do empregador, porquanto destinado ao cumprimento de ordens dele emanadas, integrando a jornada de trabalho, nos termos do art. 4º da CLT. Recurso da reclamada não provido.

(1ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ione Salin Gonçalves. Processo nº 01146-2007-771-04-00-0 RO. Publicação em 16.09.2008)

2.46. EMENTA: **JUSTA CAUSA. DESÍDIA.** Faltas reiteradas ao trabalho sem a devida justificativa - ensejadoras de advertências e suspensões ao longo do contrato, com atualidade na aplicação das sanções -, demonstram comportamento desidioso do trabalhador, restando configurada a justa causa para a despedida, consoante hipótese da alínea "e" do artigo 482 da CLT. Apelo negado.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira. Processo nº 01251-2006-241-04-00-5 RO. Publicação em 19.09.2008)

2.47. EMENTA: **JUSTA CAUSA. REITERADAS FALTAS INJUSTIFICADAS.** As ausências injustificadas do trabalhador de suas funções, de forma reiterada, a ensejar sucessivas advertências e suspensões, tornam válida a despedida por justa causa. Recurso não-provido.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Maria Madalena Telesca - Convocada. Processo nº 00026-2008-771-04-00-6 RO. Publicação em 19.09.2008)

2.48. EMENTA: **LEILÃO. AUSÊNCIA DE INTIMAÇÃO PESSOAL DO EXECUTADO. INEXISTÊNCIA DE NULIDADE.** Nos termos do art. 687, § 5º, do CPC, com a redação dada pela Lei n. 11.382/2006, o executado terá ciência do dia, hora e local da alienação judicial por intermédio de seu advogado e, somente se não tiver procurador constituído nos autos, por meio de mandado, carta registrada, edital e outro meio idôneo. No caso, cientificado o advogado e publicado edital do leilão, restou cumprida a exigência legal, inexistindo nulidade na arrematação levada a efeito. Agravo de petição não provido.

(2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo nº 00280-1998-831-04-00-0 AP. Publicação em 19.09.2008)

2.49. EMENTA: **PROFISSIONAL AUXILIAR DO JUÍZO. LEILOEIRO. AUSÊNCIA DE CAPACIDADE POSTULATÓRIA. RECURSO EM NOME PRÓPRIO. INEXISTÊNCIA.** O leiloeiro não tem capacidade postulatória para recorrer contra a decisão de fixação dos honorários

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

arbitrados na sentença, somente podendo fazê-lo por intermédio de procurador – advogado – regularmente habilitado. Recurso inexistente.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Milton Varela Dutra. Processo nº 00409-1998-661-04-01-9 AI. Publicação em 10.09.2008)

2.50. EMENTA: **INTERVALOS DE DEZ MINUTOS A CADA NOVENTA DE TRABALHO. MÉDICO EMPREGADO. NÃO-CONCESSÃO. EFEITOS. REMUNERAÇÃO DO PERÍODO NÃO GOZADO.** A não-concessão, no curso da jornada, dos intervalos previstos no art. 8º, § 1º, da Lei 3.999/61 – de dez minutos de descanso a cada noventa de trabalho – assegura ao médico empregado direito à remuneração do tempo total ou parcialmente suprimido do descanso.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Fernando Luiz De Moura Cassal - Convocado. Processo nº 00469-2005-241-04-00-1 RO . Publicação em 18.09.2008)

2.51. EMENTA: **PARCELAS RESCISÓRIAS. DIFERENÇAS. AVISO PRÉVIO INDENIZADO. CÔMPUTO DO PERÍODO. INCIDÊNCIA DE REAJUSTE SALARIAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL.** O período do aviso prévio, ainda que indenizado, integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos, nos termos do art. 487 da CLT, de modo que se houve reajuste salarial concedido à categoria profissional no período correspondente ao pré-aviso, devidas são as diferenças de parcelas rescisórias daí decorrentes. Sentença mantida.

(2ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Processo nº 00661-2006-511-04-00-1 RO. Publicação em 12.09.2008)

2.52. EMENTA: **PENHORA ANTERIOR.** Na Justiça do Trabalho é plenamente possível o acúmulo de constrições sobre o mesmo bem, desde que, quando da distribuição dos valores, seja observada a prelação prevista pelo art. 711 do CPC, aplicável subsidiariamente. Irregularidade não verificada. Provedimento negado.

(3ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Helena Mallmann. Processo nº 1561-2002-761-04-00-0 AP. Publicação em 15.09.2008)

2.53. EMENTA: **IMPENHORABILIDADE. BEM DE FAMÍLIA.** Servindo o imóvel penhorado de moradia para a executada agravante, é ele imune à constrição judicial, nos termos do que dispõe a Lei nº 8.009/90. Tal benefício, no entanto, não abrange o box de estacionamento que possui matrícula individualizada. Apelo provido em parte.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova. Processo nº 01504-2002-402-04-00-0 AP. Publicação em 12.09.2008)

2.54. EMENTA: **PENHORA SOBRE BEM DE TERCEIRO. POSSIBILIDADE.** Prova que denota a existência de confusão entre a empresa executada e a empresa que se apresenta como terceira-embargante, na medida que possuem sócios comuns e objeto social comum, restando comprovado, ainda, o intuito dos reclamados/executados furtarem-se à satisfação dos créditos decorrentes da reclamatória trabalhista mediante transferência de patrimônio de uma empresa para outra. Mantida a penhora realizada. Agravo provido.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Carmen Gonzalez – Convocada. Processo nº 01751-2007-341-04-00-6 AP. Publicação em 22.09.2008)

2.55. EMENTA: **PRESCRIÇÃO DO DIREITO DE AÇÃO. DOENÇA OCUPACIONAL. DANOS MATERIAL E MORAL. REPARAÇÃO CIVIL QUE DETERMINA A REGÊNCIA PRESCRICIONAL**

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

PELO CÓDIGO CIVIL. A pretensão ao pagamento de indenização por danos material e moral decorrentes de doença ocupacional envolve responsabilidade civil, cuja indenização está vinculada ao suposto ato ilícito praticado pelo empregador. Sendo a pretensão eminentemente de natureza civil (o direito material tem seu fundamento no art. 927 do CC), a prescrição aplicável é a civil. (...)

(4ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Fernando Luiz De Moura Cassal – Convocado. Processo nº 01878-2005-030-04-00-5 RO . Publicação em 18.09.2008)

2.56. EMENTA: **PRESCRIÇÃO. INTERRUÇÃO PELO AJUIZAMENTO DE AÇÃO ANTERIOR.** Não há dúvida de que, no âmbito da Justiça do Trabalho, o ajuizamento de ação, mesmo na hipótese de arquivamento, interrompe a prescrição, na forma do Enunciado nº 268 do TST. Todavia, para que a interrupção da fluência do lapso prescricional ocorra é imprescindível a prova de que a demanda noticiada como interruptiva do prazo prescricional efetivamente tem pedido e causa de pedir idênticos a presente, assim como idênticas partes em sentido material. Havendo prova de que a parcela postulada na presente ação não constou do rol de pedidos formulados na ação anterior, incide em relação a ela a prescrição do direito de ação, porquanto ajuizada a demanda mais de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. Recurso a que se nega provimento.

(5ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Tânia Maciel de Souza. Processo nº 00641-2007-023-04-00-0 RO. Publicação em 16.09.2008)

2.57. EMENTA: **CONTA DE LIQUIDAÇÃO. DEDUÇÃO DE VALORES PAGOS A TÍTULO DE PARCELAS RESCISÓRIAS – PROGRAMA DE DEMISSÃO INCENTIVADA.** Título executivo judicial que consigna expressamente a autorização para a dedução de certa quantia, paga ao exequente quando da rescisão contratual por adesão ao Programa de Demissão Incentivada. Sentença de mérito que não dispõe sobre a possibilidade de abatimentos outros, correspondentes a valores que teriam sido pagos ao reclamante sob mesmo título, de forma parcelada. Todavia, incontroversa a existência de pagamentos ao exequente, posteriores à data da prolação da sentença de mérito, sendo cabível determinar o refazimento da conta de liquidação e autorizar a dedução dessas quantias, sob pena de enriquecimento sem causa à parte autora. Incidência do artigo 475-L, inciso VI, do CPC. Provido o agravo de petição da executada.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 00858-2006-026-04-00-9 AP. Publicação em 08.09.2008)

2.58. EMENTA: **PENHORA. PRÓ-LABORE.** O pró-labore é verba decorrente dos lucros auferidos pela empresa com a alienação da força de trabalho do empregado. Não pode a empresa, quem deu causa ao prejuízo causado ao trabalhador, no momento em que lhe sonega direitos e frauda a legislação trabalhista, levantar argumento no sentido de manutenção das suas atividades e das famílias dos demais profissionais envolvidos como causa para o levantamento da penhora, visto defender a legislação trabalhista a dignidade do trabalhador e o recebimento célere dos valores que lhe são devidos.

(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Luiz Alberto de Vargas. Processo nº 00365-2005-009-04-00-2 AP. Publicação em 08.09.2008)

2.59. EMENTA: **RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA ADQUIRENTE DA UNIDADE PRODUTIVA DA EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL.** O artigo 60, parágrafo único, da Lei nº 11.101/2005 não exclui a responsabilidade da adquirente da unidade produtiva da empresa em recuperação judicial pelos créditos trabalhistas assumidos pela alienante. Recursos ordinários a que se nega provimento.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Processo nº 83-2007-007-04-00-2 RO. Publicação em 15.09.2008)

2.60. EMENTA: **REDE FERROVIÁRIA FEDERAL S/A. LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL. SUCESSÃO PELA UNIÃO. JUROS DE MORA.** Mesmo nos casos de liquidação extrajudicial, incidem sobre a condenação os juros previstos para os débitos trabalhistas, não havendo suspensão ou interrupção, como referido na Súmula 304 do C.TST. A Lei nº 6.204/76 trata da intervenção e da liquidação extrajudicial das instituições financeiras, hipótese na qual não se enquadra a extinta Rede Ferroviária Federal S/A.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 01014-2005-025-04-00-8 AP. Publicação em 19.09.2008)

2.61. EMENTA: **RECURSO DO RECLAMANTE. NULIDADE DO REGIME COMPENSATÓRIO. EXERCÍCIO DE ATIVIDADE INSALUBRE.** A regularidade da jornada compensatória depende tão-somente de comprovação de que tenha sido autorizada em acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII, da CF). No que tange à autorização prevista no art. 60 da CLT, adota-se o entendimento consubstanciado na Súmula 349 do TST. No caso em tela, as normas coletivas juntadas aos autos prevêem a possibilidade de adoção de regime compensatório. Portanto, ainda que insalubres as atividades exercidas pelo reclamante, considera-se válido o regime compensatório adotado.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 01757-2007-333-04-00-9 RO. Publicação em 22.09.2008)

2.62. EMENTA: **LIMITAÇÃO TEMPORAL. DESISTÊNCIA DA PRETENSÃO À REINTEGRAÇÃO. COISA JULGADA. FATO SUPERVENIENTE.** A solicitação, pelo reclamante, de suspensão dos efeitos da medida concedida de antecipação dos efeitos da tutela, dado o caráter precário da ordem e a incompatibilidade com o novo emprego assumido, não importa, por si só, em desistência da respectiva reintegração. Contudo, a condenação em indenização de salários do período do ilegal afastamento, envolve a necessária existência de efetivo prejuízo e nesse limite é que há que se calcular o *quantum debeatur*, abatendo-se dos valores devidos a parcela que não atende a esse critério (ainda que percebida por empregador diverso). Direito à prestação de trabalho e recebimento de salário que foi, pelo menos parcialmente, atendido no mundo dos fatos. Abatimento dos salários percebidos de terceiro no período que não ofende a coisa julgada, por se tratar de fator superveniente. Agravo parcialmente provido.(...)

(8ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Carmen Gonzalez - Convocada. Processo nº 01144-1998-015-04-00-3 AP. Publicação em 22.09.2008)

2.63. EMENTA: **REMUNERAÇÃO VARIÁVEL. DIFERENÇAS DE COMISSÕES. EXERCÍCIO DO CARGO DE OPERADOR DE NEGÓCIOS.** A contraprestação fixada de acordo com o desempenho do empregado representa salário variável, cujas regras de aferição devem estar devidamente pactuadas e esclarecidas, sendo ônus processual do empregador (decorrente do dever de documentar a relação de trabalho) a demonstração desses parâmetros, bem assim da efetiva produção do empregado. Ausentes quaisquer elementos de prova para confrontar com os parâmetros da remuneração na forma de comissões (isto é, acerca da produção do autor), impõe-se acolher a versão da petição inicial acerca da pontuação máxima, sendo devidas diferenças de comissões. Recurso provido.

(3ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Maria Helena Mallmann. Processo nº 00764-2005-372-04-00-4 RO. Publicação em 08.09.2008)

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

2.64. EMENTA: **RECURSO ORDINÁRIO. INTANGIBILIDADE DO SALÁRIO.** O risco do negócio é do empregador e não se pode permitir que em situações normais de trabalho ele transfira ao empregado prejuízo decorrente de sua atividade econômica. O artigo 462, parágrafo primeiro, da CLT somente permite a retenção do salário, por dano causado pelo empregado, quando esta possibilidade tenha sido acordada (em caso de culpa do empregado) ou, ainda, quando houver dolo. Tendo em vista as medidas de proteção ao salário, a culpa do empregado deve ficar inequivocamente comprovada para que se permita a ingerência do empregador no seu salário. Não é o caso dos autos, pois ausente prova de efetiva culpa do autor.(...)

(4ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Fabiano de Castilhos Bertolucci. Processo nº 00686-2005-751-04-00-0 RO. Publicação em 18.09.2008)

2.65. EMENTA: **ENQUADRAMENTO SINDICAL. PRINCÍPIO DA TERRITORIALIDADE.** Pela observância do critério da territorialidade, o trabalhador vincula-se ao sindicato profissional cuja base territorial coincida com o local de prestação de serviços. Ao desenvolver aqui suas atividades econômicas, a empresa se sujeita às fontes do Direito do Trabalho pertinentes, inclusive as normativas, pouco importando que sua sede esteja situada em outro Estado da Federação. Aqui efetuando negócios, será representada automaticamente, em face do princípio da unicidade sindical (art. 8º, inciso II da Constituição Federal) pelo sindicato patronal local.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 00443-2006-003-04-00-1 RO. Publicação em 08.09.2008)

2.66. EMENTA: **ILEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM. UNICIDADE CONTRATUAL.** Embora as instituições bancárias tidas pelo reclamante como sucessora e sucedida possam ter coexistido, havendo a transferência de fração significativa da atividade comercial, deve ser reconhecida a existência da sucessão de empregadores. Incidência dos artigos 10 e 448 da CLT. Aplicação do princípio da proteção, instrumentalizado na preservação dos direitos adquiridos, observada, ainda, a instrumentalidade do processo, a traduzir o direito material que se visa tutelar. Contexto dos autos que não permite cogitar da ilegitimidade passiva para a causa em relação ao recorrente. Negado provimento ao recurso ordinário do reclamado.

(8ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Processo nº 00299-2007-021-04-00-6 RO. Publicação em 08.09.2008)

2.67. EMENTA: **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO.** O regime de turnos ininterruptos de revezamento, referido no artigo 7º, inciso XIV, da Constituição Federal, tem o intuito de compensar o desgaste físico e prejuízo à saúde do trabalhador, que constantemente precisa alterar seus horários de sono e rotina. A ressalva constitucional no referido inciso não autoriza normas coletivas a estenderem a jornada semanal de 36 horas desse regime, limitada pela Carta Magna.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Beatriz Renck. Processo nº 01457-2006-662-04-00-9 RO. Publicação em 22.09.2008)

2.68. EMENTA: **UNICIDADE CONTRATUAL. SUCESSÃO DE EMPRESAS.** Havendo prova de que, no mesmo endereço onde ocorreu a prestação do serviço, sem solução de continuidade, houve a instalação da reclamada, tendo ela assumido a atividade empresarial da empregadora da reclamante no mesmo local, com o mesmo maquinário e com os mesmos funcionários, resta configurada a sucessão de empresas. Negado provimento.

(5ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Tânia Maciel de Souza. Processo nº 00324-2007-601-04-00-6 RO. Publicação em 16.09.2008)

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

2.69. EMENTA: (...) **HORAS EXTRAS. PERÍODO DESTINADO À TROCA DE UNIFORME.** Demonstrado que o autor trocava de uniforme antes do registro da entrada e depois do registro da saída do serviço, por exigência patronal, sendo as trocas mencionadas parte da própria rotina de trabalho, tem-se que o empregado se encontra à disposição da reclamada, cumprindo suas ordens, por força do preceito contido no artigo 4º da CLT, devendo este tempo ser considerado na jornada de trabalho, para todos os fins. Apelo desprovido.

INDENIZAÇÃO PELA LIMPEZA DE UNIFORMES. A reclamada é empresa que atua no ramo de alimentação e como tal, tem normas legais específicas a cumprir, dentre elas, inclusive, a exigência de utilização de uniforme aseado pelos empregados, no exercício de suas atividades. Assim sendo, a utilização de uniforme em condições de atender às exigências da vigilância sanitária é regra que deve ser observada pela ré, não havendo como ser repassada a obrigação ao próprio empregado. Apelo desprovido.

(6ª Turma. Relatora a Exma. Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova. Processo nº 01774-2007-771-04-00-5 RO. Publicação em 19.09.2008)

2.70. EMENTA: **VALE-REFEIÇÃO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA.** A concessão de vale-refeição apenas em favor dos empregados que residem fora do Estado implica afronta ao Princípio da Isonomia, discriminando os empregados locais. Ao conceder o referido benefício, mesmo pretendendo compensar os gastos daqueles trabalhadores que residiam fora do Estado, e que vieram trabalhar no estabelecimento da ré, acaba remunerando em valor superior determinados empregados em função de sua origem geográfica, em evidente caráter discriminatório. Recurso do reclamante a que se dá provimento no item.

(3ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Processo nº 01367-2006-203-04-00-8 RO. Publicação em 08.09.2008)

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

3. Enunciados da Súmula da Advocacia-Geral da União - AGU

(Enunciados nºs 33 a 40 publicados no DOU 17/09/2008)

3.1. Enunciado nº 33, de 16 de setembro de 2008

'É devida aos servidores públicos federais civis ativos, por ocasião do gozo de férias e licenças, no período compreendido entre outubro/1996 e dezembro/2001, a concessão de auxílio-alimentação, com fulcro no art. 102 da Lei nº 8.112/90, observada a prescrição quinquenal'. (DOU de 17/09/2008)

REFERÊNCIAS: LEGISLAÇÃO: art. 102 da Lei nº 8.112/90.

PRECEDENTES: Superior Tribunal de Justiça: Quinta Turma: REsp 745377/PE (DJ 11/06/2007), REsp 614433/RJ (DJ 07/05/2007), AgRg no Resp 643236/PE (DJ 16/05/2005) e Resp 577647/SE (DJ 07/03/2005); Sexta Turma: REsp 674565/PE (DJ 19/12/2005); AgRg no REsp 643938/CE (DJ 24/04/2006) e AgRg no REsp 610628/PE (DJ 06/03/2006).

3.2. Enunciado nº 34, de 16 de setembro de 2008

"Não estão sujeitos à repetição os valores recebidos de boa-fé pelo servidor público, em decorrência de errônea ou inadequada interpretação da lei por parte da Administração Pública". (DOU de 17/09/2008)

REFERÊNCIAS: LEGISLAÇÃO: Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

PRECEDENTES: Superior Tribunal de Justiça: Resp. nº 488.905/RS, REsp. nº 651.081/RJ, Ag nº 1030919/RS, Resp. nº 1011014/CE, AgRg no REsp. nº 675.260/CE.

3.3. Enunciado nº 35, de 16 de setembro de 2008

"O exame psicotécnico a ser aplicado em concurso público deverá observar critérios objetivos, previstos no edital, e estará sujeito a recurso administrativo." (DOU de 17/09/2008)

REFERÊNCIAS: LEGISLAÇÃO: art. 5º, XXXV, e 37, caput e incisos I e II, da Constituição Federal.

PRECEDENTES: Supremo Tribunal Federal: RE 188.234-4, Rel. Min. Neri da Silveira, julgamento em 19-03-02; AgAI 318.367-3, Relator Min. Celso de Melo, julgamento 27/08/2002 -AgAI,660.815-4, Rel. Min. Eros Grau, julgamento em 30/10/2007, DJ de 22-11-2007; AgRgAI 630.247-4, Rel. Min. Eros Grau, julgamento em 08-5-07, DJ de 01-06-2007, AgRgRE 466.061-0, Relator Ministro Sepúlveda Pertence, DJ 30/06/2006, AgRgRE 433.921-8, Relator Min. Carlos Velloso, DJ 24/02/2005, RE 243.926-6, Relator Min. Moreira Alves, DJ 10/08/2000.

PRECEDENTES NO STJ: AgRg no RESP 335.731, Relator Min. Hélio Quaglia Barbosa, julgamento 31/05/2005; RESP 462.676, Relator Min. Paulo Medina, Julgamento 23/03/2004; AgRgno EDcl no RESP 525.611, julgamento em 11/12/2007; MS 9183, Relator Min. Paulo Medina, julgamento 09/08/2006, RESP 685.726, Relator Min. Arnaldo Esteves Lima, julgamento 10/05/2007, ROMS 20480, Relator Paulo Medina, julgamento 30/05/2006, ROMS 17103, Relator Ministro Arnaldo Esteves Lima, julgamento em 03/11/2005.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

3.4. Enunciado nº 36, de 16 de setembro de 2008

"O ex-combatente que tenha efetivamente participado de operações bélicas durante a Segunda Guerra Mundial, nos termos da Lei nº 5.315, de 12 de setembro de 1967, tem direito à assistência médica e hospitalar gratuita, extensiva aos dependentes, prestada pelas Organizações Militares de Saúde, nos termos do artigo 53, IV, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias." (DOU de 17/09/2008)

REFERÊNCIAS:LEGISLAÇÃO: art. 53, IV, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

PRECEDENTES: Supremo Tribunal Federal: RE 414.256-AgR, Rel. Min. Carlos Velloso, julgamento em 26-4-05, DJ de 20-5-05; RE 417.871-AgR, Rel. Min. Cezar Peluso, julgamento em 15-2-05, DJ de 11-3-05; RE 421.197-AgR, Rel. Min. Cezar Peluso, julgamento em 15-8-06, DJ de 8-9-06.

3.5. Enunciado nº 37, de 16 de setembro de 2008

"Os servidores públicos federais, quando se tratar de aposentadoria concedida na vigência do Regime Jurídico Único, têm direito à percepção simultânea do benefício denominado 'quintos', previstos no art. 62." (DOU de 17/09/2008)

REFERÊNCIAS:LEGISLAÇÃO: artigo 18, alínea "d", da Lei nº 6.024/74.

PRECEDENTES: Tribunal Superior do Trabalho: E-RR-345325/1997, E-RR-495383/1998, E-RR-17472/2002, Orientação Jurisprudencial Transitória nº 10 (SBDI-1); TST-RXO-FAR-98017/2003 (SBDI-2); TST-AIRR-721.280/2001 (1ª Turma); TST-AIRR-66891/2000 (3ª Turma); TST-AIRR-1768/1990, AIRR e RR - 50236/2002 (4ª Turma).

3.6. Enunciado nº 38, de 16 de setembro de 2008

"Alterar a Súmula nº 28 da Advocacia-Geral da União, que passará a ter a redação da presente súmula, de caráter obrigatório, a ser publicada no Diário Oficial da União por três dias consecutivos: "Incide a correção monetária sobre as parcelas em atraso não prescritas, relativas aos débitos de natureza alimentar, assim como aos benefícios previdenciários, desde o momento em que passaram a ser devidos, mesmo que em período anterior ao ajuizamento de ação judicial." (DOU de 17/09/2008)

REFERÊNCIAS:LEGISLAÇÃO: Lei nº 6.899, de 08 de abril de 1981

PRECEDENTES: Superior Tribunal de Justiça: REsp 529708 / RS e REsp 734261 / RJ (Quinta Turma); REsp 226907 / ES (Sexta Turma) ; EREsp 102622 / SP , AR 708 / PR, AR 693/PR (Terceira Seção); EREsp 92867 / PE e EREsp 96177 / PE (Corte Especial).

3.7. Enunciado nº 39, de 16 de setembro de 2008

"São devidos honorários advocatícios nas execuções, não embargadas, contra a Fazenda Pública, de obrigações definidas em lei como de pequeno valor (art. 100, § 3º, da Constituição Federal)." (DOU de 17/09/2008)

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

REFERÊNCIAS:LEGISLAÇÃO: art. 100, § 3º, da Constituição da República; art. 1º-D da Lei n.º 9.494/1997.

PRECEDENTES: Supremo Tribunal Federal: Pleno: RE 420816 (DJ de 10/12/2006); RE-ED 420816 (DJ de 20/04/2007). Primeira Turma: RE-AgR 402079 (DJ de 29/04/2005); RE-AgR 412134 (DJ de 19/08/2005); RE-AgR 480958 (DJ de 24/11/2006). Segunda Turma: RE-AgR 412891 (DJ de 26/08/2005); RE-AgR 483257 (DJ de 23/06/2006); RE-AgR 490560 (DJ de 02/02/2007); RE-AgR 501480 (DJ de 11/05/2007). Superior Tribunal de Justiça: Corte Especial: ERESP 653270/RS (DJ de 05/02/2007); ERESP 659629/RS (DJ de 12/02/2007); ERESP 720452/SC (DJ de 01/02/2007).

3.8. Enunciado nº 40, de 16 de setembro de 2008

"Os servidores públicos federais, aposentados na vigência do Regime Jurídico Único, têm direito à percepção simultânea do benefício denominado 'quintos', previsto no art. 62, § 2º, da Lei nº 8.112/1990, com o regime estabelecido no art. 192 do mesmo diploma". (DOU de 17/09/2008)

REFERÊNCIAS:LEGISLAÇÃO: arts. 62, § 2º e 192 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

PRECEDENTES: Superior Tribunal de Justiça: Terceira Seção: MS 8.788/DF (DJ 24/05/2005); MS 9.067/DF (DJ 14/06/2004); Quinta Turma: REsp 577.259/PE (DJ 27/11/2006); REsp 586.826/RS (DJ 21/03/2003); REsp 516.489/RN (DJ 12/08/2003). Sexta Turma: REsp 380.121/RS (DJ 25/11/2002); REsp 194.217/PE (DJ 05/04/1999).

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

4. Artigos

4.1. "Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho".

Mirella Karen de Carvalho Bifano Muniz.

Mestranda em Direito do Trabalho na PUC/MG.

Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/36075>>. Acesso em: 18 set. 2008.

Resumo: O presente artigo tem como idéia central apresentar os aspectos relevantes acerca do assédio moral e do assédio sexual, realizando um levantamento em relação aos seus pontos em comum e aos divergentes e seus efeitos em relação à vítima e em relação ao contrato de trabalho.

Palavras-chaves: assédio moral; assédio sexual; dano moral; responsabilidade civil; relações de trabalho.

Sumário: Assédio Moral. 1 Conceito; 2 Distinção entre Assédio moral x Assédio sexual x Dano Moral; 3 Classificação; 4 Elementos caracterizadores do assédio moral; 5 Objetivos e motivações do assédio moral; 6 Efeitos do assédio moral na vítima; 7 Efeitos do assédio moral no contrato de trabalho; 8 Responsabilidade do empregador. Assédio Sexual. 1 Conceito; 2 Espécies de assédio sexual; 3 Da conduta assediante; 4 Tutela penal do assédio sexual; 5 Conseqüências do assédio sexual na relação de emprego; 6 Da reparação civil; 7 Da responsabilidade do empregador; 8 Da culpa concorrente; 9 Conclusão; 10 Referências.

ASSÉDIO MORAL

1 – Conceito

As expressões *harcèlement* moral (assédio moral) da França, *bullying* (tiranizar) da Inglaterra, *mobbing* (molestar) dos Estados Unidos e *murahachibu* (ostracismo social) do Japão, significam aquilo que no Brasil conhecemos como assédio moral, forma de psicoterrorismo no trabalho, manipulação perversa ou ainda terrorismo psicológico.

Para a estudiosa francesa Marie-France Hirigoyen¹,

"O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho".

2 – Distinção entre Assédio moral x Assédio sexual x Dano Moral

Qualquer uma das formas de assédio (tanto sexual, quanto moral) traz a idéia de cerco.

Todavia, a diferença essencial entre as duas modalidades reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano.

O assédio, seja sexual ou moral, é uma conduta humana, como elemento caracterizador indispensável da responsabilidade civil, que gera potencialmente danos, que podem ser tanto patrimoniais, quanto extra patrimoniais.

O dano moral é justamente este dano extra patrimonial que pode ser gerado pelo assédio, ou seja, a violação de um direito da personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada.

O dano moral é a conseqüência de um ato lesivo que atinge os direitos personalíssimos dos indivíduos, os bens de foro íntimo da pessoa, como a honra, a liberdade, a intimidade e a imagem.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

3 – Classificação

No campo do assédio moral, é possível se visualizar três modalidades básicas, a saber: o assédio moral vertical, o assédio moral horizontal ou o assédio misto.

O assédio vertical é aquele praticado entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos, envolvidos em uma relação jurídica de subordinação. Trata-se da modalidade mais comumente admitida de assédio moral, dada a desigualdade entre os sujeitos envolvidos.

Quando praticado pelo hierarquicamente superior, com intuito de atingir o seu subordinado, denomina-se vertical descendente, em razão do sentido adotado pela conduta.

Por outro lado, quando praticado pelo hierarquicamente inferior, com o intuito de assediar o seu superior, denomina-se vertical ascendente.

Já o assédio horizontal é aquele praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação entre si.

Já o assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Pode-se dizer que o assediado é atingido por “todos os lados”, situação esta que, por certo, em condições normais, se torna insustentável em menor tempo.

4 – Elementos caracterizadores do Assédio moral

Nem sempre a prática do assédio moral é de fácil comprovação, porquanto, na maioria das vezes, ocorre de forma velada, dissimulada, visando minar a auto-estima da vítima e a desestabilizá-la.

O assédio moral pode estar camuflado numa inocente “brincadeira” sobre o jeito de ser da vítima, uma característica pessoal ou familiar, ou ainda, sob a forma de insinuações humilhantes acerca de situações compreendidas por todos, mas cuja sutileza torna impossível a defesa do assediado, sob pena de ser visto como paranóico ou destemperado.

Segundo Cláudio Menezes²,

“A exteriorização do assédio moral ocorre através de gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironias, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo, tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional, sorrisos, suspiros, trocadilhos, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do empregado, sugestão para pedido de demissão, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções”.

Algumas das condutas lesivas relacionadas podem ser identificadas nas ementas de julgados proferidos em diversos Tribunais Regionais do Trabalho, dos quais destacamos:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A exposição da empregada a situações constrangedoras, humilhantes, em contexto de rigorosa pressão para o alcance de metas atinentes à venda de produtos e serviços bancários, por parte de superior hierárquico, constitui ofensa a direito fundamental concernente à dignidade da pessoa. Tal conduta denota ainda abuso do exercício do poder diretivo do empregador (CLT, art. 2º, caput) ensejador de dano à honra e à integridade psíquica da empregada (CF/88, art. 5º, incisos V e X; Cód. Civil, arts. 11 e seguintes), uma vez tipificada a figura do assédio moral, pelo que é cabível o direito à correspondente indenização reparatória. (TRT – 3ª Região, 3ª T. RO 01761-2005-092-03-00/3, rel. Antônio Gomes de Vasconcelos – 09/08/2006).

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

5 – Objetivos e motivações do Assédio moral

Observamos como motivos e objetivos específicos do assédio moral, a competitividade desenfreada, o individualismo exacerbado, medo de perder o emprego ou o posto de trabalho para colegas mais capazes ou experientes, receio em ver descobertas falhas e ilegalidades, a resistência ao novo, ao diferente, ou até ao tradicional.

O assédio moral, quando parte por interesse da estrutura empregatícia, tem por objetivo, via de regra, fazer a vítima desistir do posto de trabalho com menores custos (pedido de demissão ou justa causa) ou de obter a manutenção ou o aumento da produtividade.

A pressão psicológica, a humilhação, a desestabilização emocional levam o empregado assediado a uma reação-limite, que culmina no simples pedido de demissão ou mesmo em um ato de insubordinação ao superior ou má conduta aos colegas de trabalho, os quais irão ensejar a sua dispensa por justa causa, coroando, assim, o objetivo premeditado do assediante.

A busca no aumento da produtividade empresarial pelo escuso meio da pressão psicológica é outro objetivo a ser destacado no assédio moral, podendo a pressão psicológica decorrer diretamente da fixação de metas de produtividade superiores a cada mês e, não raro, intangíveis, as quais vêm associadas à constante repreensão e às ameaças de demissão. Nesse quadro, o assediado é mantido a tamanho grau de tensão e estresse que dá ao trabalho muito mais do que pode, ao ponto de, estando exaurido física e emocionalmente, com baixa estima, desistir do posto de trabalho.

6 – Efeitos do Assédio moral na vítima

O assédio pode ser encarado como um trauma na vida do indivíduo. A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade, relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde mental e física, que podem evoluir para incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

A vítima de assédio moral no trabalho pode passar a sofrer de doenças psicossomáticas, como distúrbios alimentares e do sono, aumento da pressão arterial, depressão, ansiedade, crise de pânico, cansaço, insegurança, podendo chegar à morte, inclusive por suicídio.

O trabalhador assediado pode ter endurecimento ou esfriamento das relações no ambiente de trabalho, dificuldade de enfrentar agressões ou interagir em equipe, falta de confiança em si, alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar, chegando até mesmo ao pedido de demissão, uma vez que sua auto-estima já está desgastada.

7 – Efeitos do assédio moral no contrato de emprego

O assédio praticado pelo empregador, por seu preposto ou funcionário, pode dar nascimento à pretensão de resolução do contrato pelo empregado, mas por culpa do empregador, a chamada rescisão indireta, por descumprimento de deveres legais e contratuais (art. 483, d, da CLT), rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (art. 483, a e b da CLT).

Pode ocorrer também, a aplicação de punições disciplinares ao assediador, inclusive sua dispensa por justa causa pelo agir ilícito (art. 482, b da CLT).

8 – Responsabilidade do empregador

No Brasil, a sistemática do direito positivo trouxe previsão de responsabilidade civil objetiva do empregador pelos atos dos seus prepostos, independentemente e sem prejuízo da possibilidade de responsabilização direta do agente causador do dano.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

O empregador que estimula, permite ou é omissos quanto à prática do assédio ou, ainda, com sua própria atividade dá origem (ou cria condições) para que haja o desencadeamento do procedimento do terrorismo psíquico no trabalho, deve responder pelos danos causados.

Por sinal em se tratando de responsabilidade civil objetiva, a teor do disposto no art. 932, III, do Código Civil, são também responsáveis pela reparação civil "o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele", respondendo pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos (pessoas mencionadas nos incisos I a V do art. 932), "ainda que não haja culpa de sua parte" (art. 933, CC/2002).

Portanto, o empregado que sofre assédio moral, terá direito a indenização por danos materiais e morais, devido pelo empregador, independente de culpa. Destarte, desnecessário indagar acerca da culpa *in vigilando* (conseqüente da desatenção, falta de vigilância ou cuidado de outrem sob sua guarda ou responsabilidade) ou *in eligendo* (evidenciada pela equivocada escolha ou nomeação do preposto).

ASSÉDIO SEXUAL

1 – Conceito

O assédio sexual constitui-se em uma abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual, ou em insistência importuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalterno ou dependente. Dessa maneira, o assédio sexual constitui-se em uma violação à liberdade sexual, fundada na noção de livre disposição do corpo, amparada na esfera dos direitos de liberdade que se apresentam como bens jurídicos constitucionalmente tutelados.

2 – Espécies de assédio sexual

No expressar de Alice Monteiro de Barros³ são duas as espécies de assédio sexual: assédio sexual por chantagem ou assédio sexual por intimidação.

"O assédio sexual por chantagem, traduz exigência formada por superior hierárquico a um subordinado, para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de trabalho."

Como se nota, nesse tipo de assédio é intrínseca a figura do abuso de poder do agente. O assediador encontra-se em posição hierarquicamente superior ao assediado e, utilizando-se dessa discrepância de poder, exerce sobre ele coação de qualquer natureza – física, moral ou física e moral – no afã de obter favores de índole sexual.

Tomando-se mais uma vez as palavras de Alice Monteiro de Barros⁴,

"O assédio sexual por intimidação é o mais genérico e caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, uma solicitação sexual ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho."

A espécie em apreço é o chamado assédio sexual ambiental, porquanto afeta a existência de um meio ambiente de trabalho sexualmente sadio.

3 – Da conduta assediante

Em primeiro lugar, deve-se ter presente, por óbvio, que a conduta em tela é de índole sexual.

Atos diretos e grotescos como beijos forçados, exibição da genitália, gestos indecentes, beliscões ou fricções em regiões pudendas, apalpadelas, toques íntimos, carícias, fortes contatos físicos e atos que objetivem ou sugiram a prática de ato libidinoso ou conjunção carnal, indubitavelmente

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

configuram assédio sexual e, em certos casos podem até fugir das raias do assédio e consumarem abuso sexual.

De igual sorte, dependendo das circunstâncias em que são feitas, atitudes aparentemente inofensivas como determinados gracejos, expressões faciais, exibição de objetos pornográficos, convites, insinuações, piadas de duplo sentido, olhares lascivos, mímicas, abraços prolongados, também podem caracterizar o assédio.

4 – Tutela penal do assédio sexual

Com o advento da Lei nº 10.224/01, o assédio sexual passou a ser crime cujo tipo penal descrito como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

O emprego do verbo constranger como núcleo do tipo, sem mencionar os meios executórios, faz do assédio sexual laboral um crime de forma livre para o qual qualquer via pode ser usada para constranger, compelir, coagir, obrigar, forçar, incomodar ou impor a vítima, contra a sua vontade, a prestar favores sexuais, implicando, assim, em importunação séria, ofensiva, insistente, embaraçosa ou chantagiosa.

Consoante Damásio E. de Jesus⁵,

“É preciso, entretanto, que alguns elementos identificados como requisitos necessários para que se possa precisar as conseqüências jurídicas do assédio sexual. Vale ressaltar, que a conotação sexual seja evidente, que a insistência em se obter favores sexuais se mostre indesejada pelo assediado, que se dê em decorrência da hierarquia ou ascendência inerentes ao exercício da relação de emprego e que a conduta, que pode ser verbal ou física, possa trazer prejuízo ao emprego, ao cargo ou função, ou seja, deve observar-se a legitimidade do direito ameaçado ou a injustiça do sacrifício a que a vítima deva suportar por não ceder ao assédio.”

Os bens jurídicos que se têm por tutelados no caso do assédio sexual laboral são a liberdade sexual de homem ou mulher, a honra, a dignidade sexual e ainda a dignidade das relações de emprego – condições de segurança, não discriminação, liberdade e autodeterminação no exercício do trabalho – que se vêem atingidos por uma conduta dolosa, praticada pela ação de constranger que, entretanto, consuma-se em crime com a prática de quaisquer atos de constrangimentos, palavras, gestos, propostas, toques, suficientes para que a vítima tome-se por ofendida independentemente da finalidade de cunho sexual ter sido ou não obtida.

5 – Conseqüências do assédio sexual na relação de emprego: justa causa e rescisão indireta.

No que tange à vítima, dentre outros efeitos, pode ela desenvolver seqüelas físicas e psicológicas em face da ofensa sofrida que atinge sua liberdade sexual e sua dignidade como pessoa, tendo afetado, muitas vezes, por esse fato, seu rendimento laboral.

Dependendo de quem for a figura assediadora, o efeito gerado pelo assédio pode ser a justa causa para a extinção do contrato de trabalho ou a rescisão indireta do pacto empregatício, sem contar a possível aplicação de penas disciplinares para o sujeito ativo, como advertência ou suspensão, anteriormente à ultimização daqueles efeitos.

Assim, em sendo o assediador um empregado, configura-se justa causa para ruptura do contrato de trabalho. Nesse caso, a extinção do vínculo de emprego tem fundamento no disposto na alínea “b” do art. 482 da CLT, a saber, má continência de conduta.

Já no caso de o empregador ser o sujeito ativo do assédio sexual, existe a possibilidade de o empregado pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho. Nesse caso, a alínea “e” do art. 483

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

é a mais adequada, uma vez que ela se refere à prática pelo empregador ou seus prepostos de ato lesivo da honra e boa fama contra empregado ou seus familiares.

6 – Da reparação civil. O dano moral.

Além de ser uma conduta moral e socialmente reprovável, deve-se ter em mente que o assédio sexual constitui um ato ilícito. A referida ilicitude reside na violação de direitos da personalidade da vítima, já que as condutas inoportunas e constrangedoras de índole sexual atentam, em suma, contra a dignidade do ofendido, tolhendo sua liberdade sexual e sua livre disposição sobre o próprio corpo.

Assim sendo um ato ilícito, o assédio enseja o sancionamento civil do assediador, com base no ordenamento jurídico brasileiro. O Código Civil tem consubstanciada tal sanção em seu artigo 186, frisando sabiamente, que o ato ilícito existe, ainda que o dano causado seja exclusivamente moral.

A reparação do dano moral procura oferecer uma compensação ao lesado para atenuar o sofrimento havido e, desse modo, pode ser efetuada de forma pecuniária, com o pagamento de indenização em dinheiro, ou in natura, apresentando-se sob a forma de uma retratação ou de um desagravo público, na tentativa de reconstituição do *status quo ante*, sendo igualmente viável a cumulação do ressarcimento pecuniário com a sanção *in natura*, visto que em certas situações apenas um dos meios de reparação revela-se insatisfatório.

Para pleitear indenização por dano moral no caso do assédio sexual cometido em uma relação de trabalho, suficiente será a prova da existência da conduta inoportuna. Comprovado o assédio pelos meios de prova admitidos, seja através de fotografias, cartas, e-mails, bilhetes, além do relevante destaque para o papel das testemunhas, nasce o direito à indenização pelo dano em tela.

Porém, por ser normalmente praticado às escondidas, de forma sigilosa, em locais isolados para não despertar suspeitas, a comprovação segura da ocorrência do assédio é muito difícil, e assim, se não forem possíveis os meios de coleta de prova anteriormente citados, devem ser consideradas com muita valia as circunstâncias, os indícios e as presunções para demonstrar-se a real configuração do comportamento do agente, como já decidiram nosso Tribunais:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. PROVA. O assédio sexual é um ato que, pela sua própria natureza, se pratica secretamente. Portanto, a prova direta dificilmente existirá. Por conseguinte, os Tribunais tem levado em conta a conduta similar do agente, como forma de prova indireta. Comprovado que o agente agiu da mesma maneira em relação a outras possíveis vítimas, demonstrando um comportamento desvirtuado da normalidade, o assédio sexual restará admitido. No caso dos autos, entretanto, a conduta reiterada do agente não restou comprovada. Não há qualquer elemento de prova, mesmo a indireta que corrobore as assertivas da reclamante, razão pela qual não se pode atribuir ao empregador a responsabilidade que a autora pretende lhe imputar". (TRT – 3ª Região, 3ª T. RO 8.051/98, rel. Luiz Otávio Linhares Renault – 26/06/1999).

Por último, há outros prejuízos que podem ser indenizados, como a compensação pelos transtornos diretamente ligados aos prejuízos à saúde mental causados pelo assédio, também podem ser pleiteados, como o reembolso do tratamento psiquiátrico ou psicológico que a vítima tenha feito para superar o trauma e a perda de auto-estima, assim como dos remédios receitados em decorrência dessas terapias, como antidepressivos, calmantes, e de outros problemas médicos decorrentes da tensão.

7 – Da responsabilidade do empregador

Em sendo o empregador o sujeito ativo do assédio sexual, obviamente sobre ele recairá a responsabilidade civil pelas indenizações a serem pagas ao assediado. Mas, de igual forma, sua responsabilidade também estará configurada no caso de o assediador ser seu empregado ou preposto.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

Justifica-se tal afirmativa, como já dissemos anteriormente acerca do assédio moral, pelo fato de que, no direito brasileiro, há norma expressa determinando a responsabilização patrimonial do empregador por ato de seus empregados.

Com o advento do novo Código Civil, o empregador continua sendo responsável civilmente pelos atos praticados por seus empregados no exercício ou em razão do trabalho que lhes competir, consoante o consubstanciado no art. 932, III, sendo tal responsabilidade solidária, como prega o parágrafo único do art. 942. No entanto, diferentemente do diploma anterior, dispõe o art. 933 que a responsabilização em tela independe do dolo e da culpa, preconizando de vez a responsabilidade objetiva do empregador nesses casos.

Assim sendo, note-se que, tanto no caso de o empregador ser o assediante como quando este é um empregado ou preposto da empresa, a vítima pode exigir daquele a reparação civil pelo assédio sofrido no local de trabalho.

Vale assinalar ainda que, na hipótese de o assediador ser um terceiro estranho ao quadro funcional da empresa, como no caso de clientes, fornecedores ou credores, o empregador também pode responder civilmente pelo assédio ocorrido, se facilitar a ocorrência das atitudes ilícitas para obter algum proveito econômico daquele que está assediando seu empregado. Não se pode olvidar que é seu dever evitar a prática do assédio sexual, mantendo um ambiente laboral sadio e garantindo a dignidade de seus trabalhadores, entendimento este também de nossos Tribunais, como se vê a seguir:

ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O empregador tem o dever de assegurar a qualquer empregado, no ambiente de trabalho, a tranqüilidade necessária para exercer sua atividade, eliminando qualquer possibilidade de importunações e agressões de qualquer espécie, inclusive, e principalmente, as resultantes da libido. Se assim não age, torna-se também responsável pelo dano moral e deve pagar a indenização adequada. (TRT 12ª Região, 2ªT. RO 2.125/2000, Rel. José Luiz Moreira Cacciari, 26/03/2001)

8 – Da culpa concorrente

Dentro da caracterização do assédio sexual, uma questão desperta interesse, qual seja, a possibilidade de existência de culpa recíproca.

Como bem sustenta Rodolfo Pamplona Filho⁶,

“A provocação da vítima será, no mínimo, uma atenuante ou uma explicação para o comportamento do ofensor, ainda que não o justifique. É óbvio que não se quer aqui defender o assediador, sustentando que se a vítima “facilitar” e ele a constranger para satisfazer sua libido estaria no exercício regular de um direito. O que se pretende é não excluir a culpa da vítima que pode, em certas ocasiões, incitar a ocorrência daquela conduta por parte do assediador.”

Pode-se dizer, então que, tendo determinado comportamento, o indivíduo assume o risco de receber propostas de natureza sexual, o que, entretanto, não exime o assediante de culpa.

Neste caso há culpa concorrente, que no âmbito cível tem o condão de dividir a responsabilidade entre os sujeitos, diferentemente do que ocorre no direito penal, no qual, como é cediço, não se admite a compensação de culpas. Com efeito, na esfera cível, acontecendo o evento danoso por culpa também da vítima, se houver algo a indenizar, o montante será repartido entre o agente e o ofendido, na proporção que for justo. A responsabilidade do ofensor é atenuada, eis que o evento ensejador do dano provém tanto de sua culpa quanto de culpa da vítima.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

9 - CONCLUSÃO

A distinção entre assédio moral e assédio sexual é que, neste, o fim almejado pelo agressor é o favorecimento sexual, enquanto naquele o objetivo é humilhar e diminuir sua auto-estima.

O assédio moral, ou seja, a exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, atenta contra a sua dignidade e integridade psíquica ou física. De modo que é indenizável, no plano patrimonial e moral, além de permitir a resolução do contrato.

O assédio sexual é a prática de conduta de índole sexual, não desejada, que atenta contra a dignidade pessoal e a liberdade individual do assediado, acarretando, por conseguinte, efeitos negativos na execução do trabalho e no ambiente laboral em si. O assédio sexual pode ser classificado como assédio por chantagem ou assédio por intimidação. Além das sanções civil e criminal, o assédio gera efeitos na relação de emprego, que podem ser justa causa para extinção do contrato de trabalho ou a rescisão indireta do pacto laboral, dependendo de quem for o sujeito assediador.

Ambas as formas de assédio devem ser repudiadas pelo Direito, uma vez que atentam contra a dignidade da pessoa humana e esta deve ser preservada acima de tudo, além de ser um princípio sobre o qual se fundamentam os ordenamentos democráticos modernos.

10 - REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no direito do trabalho comparado**. Gênese – Revista de Direito do Trabalho, Curitiba, v. 70, p.503, out. 1998.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, 01 de maio de 1943.

BRASIL, **Código Civil (2002)**, Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Diário Oficial da União.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **O dano moral no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5ª. ed. São Paulo: LTr, 2006.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France, **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

JESUS, Damásio E. de. **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.

LOBREGAT, Marcos Vinícius. **Dano moral nas relações individuais de trabalho**. São Paulo: LTR, 2001.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio Moral**. Revista do TST, Brasília, v. 68, p. 189-195, jul-dez/2002.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **O assédio sexual e o dano moral**. Revista Gênese. Curitiba: Gênese, set. 2001.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 3 ed. São Paulo: LTR, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

RODRIGUES, Sílvio. **Direito Civil: Responsabilidade civil**. 20 ed. São Paulo: Saraiva, v. 4, 2003.

SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias**. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

SILVA, Américo Luis Martins da. **Dano moral e sua reparação civil**. 2 ed. São Paulo: RT, 2002.

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**. 7 ed. São Paulo: RT, 2007.

Notas de rodapé

- ¹ HIRIGOYEN, Marie-France, *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2001, p.83.
- ² MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio Moral. Revista do TST, Brasília, v. 68, p. 189-195, jul-dez/2002.
- ³ BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. *Gênesis – Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba, v. 70, p.503, out. 1998.
- ⁴ BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. *Gênesis – Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba, v. 70, p.503, out. 1998.
- ⁵ JESUS, Damásio E. de. *Assédio Sexual*. São Paulo: Saraiva, 2002.
- ⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O assédio sexual na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2001.

4.2. “Assédio moral: problema antigo, interesse recente”.

Maria Rita Manzarra Garcia de Aguiar.

Juíza do Trabalho do TRT da 21ª Região. Especializanda em Processo Penal pela Universidade de Fortaleza (CE). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741>>. Acesso em: 22 set. 2008.

RESUMO: O problema da violência psicológica no ambiente de trabalho é antigo, no entanto, somente na última década se aprofundaram os estudos e pesquisas sobre o tema, ganhando destaque, inclusive, na mídia nacional. Assim, nos últimos tempos o tema assédio moral está na ordem do dia, o que facilmente se constata pelo aumento expressivo e assustador de casos e, conseqüentemente, de vítimas deste nefasto fenômeno. Procedemos, então, ao estudo detido do assédio moral no ambiente de trabalho, analisando seu contexto de surgimento, conceito, classificação, técnicas de agressão, conseqüências, tratamento legal no direito pátrio nacional e algumas formas de prevenção, de simples implementação e baixo custo que se efetivadas poderão contribuir eficazmente para a erradicação do fenômeno. Desse modo, pretendemos com este estudo alertar para a importância do tema em questão, provocando a reflexão e conscientização de todos os sujeitos envolvidos neste processo.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral – *mobbing* – psicoterror – meio ambiente do trabalho – dignidade da pessoa humana.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. 3. Noções gerais sobre o assédio moral no trabalho. 3.1 Contexto sociolaboral de surgimento e desenvolvimento. 3.2 Conceito. 3.3 Classificação. 3.4 Técnicas utilizadas pelo agressor. 4. Conseqüências do *mobbing*. 5. Tratamento legal conferido ao assédio moral no Brasil. 5.1 O recurso aos princípios constitucionais e à teoria da eficácia horizontal. 6. Formas de prevenção. 6.1 Atividades de relaxamento e entretenimento. 6.2 Novas técnicas de gerenciamento. A técnica da avaliação 360 graus. 6.3 Condutas afirmativas da empresa. 6.4 Ouvidorias e mediações. 6.5 *Marketing* social dos sindicatos. 6.6 Abordagem pelo SESMT e CIPA. 7. Conclusão. 8. Referências Bibliográficas.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

1. INTRODUÇÃO

O atual cenário econômico mundial de globalização e flexibilização das relações de trabalho, consagrador da competitividade desmedida e da intensa produtividade a baixo custo, revela-se o ambiente propício para que no âmbito interno das organizações de trabalho se proliferem patologias sociais, como o assédio moral.

É indubitável que estes elementos da pós-modernidade contribuem para a elevação do grau de impessoalidade e distanciamento entre as pessoas dentro da empresa, propiciando a prática de atitudes hostis do empregador e a coisificação do empregado, que de ser humano dotado de direitos passa a ser compreendido como um objeto descartável na estrutura empresarial.

Entretanto, mesmo o assédio moral sendo tão antigo quanto o próprio trabalho, somente nas últimas décadas este risco invisível começou a despertar o interesse da sociedade que, através da divulgação de estudos e pesquisas, passou a se conscientizar da freqüente ocorrência do fenômeno e da gravidade das conseqüências da violência psicológica à saúde do trabalhador, abalando sua existência, corroendo a auto-estima, acarretando doenças ou agravando as pré-existentes e levando muitos ao cometimento do suicídio.

O assédio moral, consistente na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e duradouras durante a jornada laboral, atenta contra a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (Hirigoyen, 2002 e Barreto, 2000).

Esta prática, que visa desestabilizar emocionalmente a vítima afastando-a do trabalho, apesar de afrontar o maior princípio constitucional de nossa ordem jurídica, a dignidade da pessoa humana, não possui tratamento legal específico, não sendo sequer tipificado como crime pela legislação penal brasileira.

Exemplo do substancial aumento de casos de assédio moral no ambiente laboral é o elevado número de demandas ajuizadas perante a Justiça do Trabalho, visando, geralmente, indenizações por danos morais à integridade psíquica e física da vítima, de forma a que quase todos os vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho existentes no país já examinaram este tema em sede de recurso.

Urge, então, que a passividade coletiva e a resignação silenciosa cedam lugar a uma postura ativa da sociedade que, juntamente com o Estado e as organizações sindicais, dispensem maior atenção ao problema e envidem esforços na busca de medidas eficazes de prevenção e repressão a esta devastadora patologia social.

2. ASSÉDIO MORAL: PROBLEMA ANTIGO, INTERESSE RECENTE.

Poder-se-ia imaginar que a problemática do assédio moral é um fenômeno recente na sociedade e que somente agora, ante o seu propalado surgimento, é que doutrinadores e pesquisadores empreenderam esforços para estudá-lo. Ledo engano de quem assim raciona, conforme passaremos a elucidar.

Analisando-se o passado histórico do nosso país, desaguamos no período da escravidão, época em que os maus tratos, atrocidades e abusos eram infligidos ao ser humano com o fim de atingir uma maior produção agrícola. Neste período, não raras eram as perseguições, os castigos, as humilhações e a morte dos que resistiam ou não se adequavam a esse modelo produtivo.

Com o término da escravidão e, por conseguinte, com a substituição da mão de obra escrava pela dos imigrantes, não houve substancial mudança do antigo modelo existente, pois persistiram os relatos de maus tratos, privações, humilhações e até de assédio sexual.

Prosseguindo nesta análise histórico-evolutiva, chegamos à fase da industrialização que significou um inegável avanço tecnológico para a época, onde a ferramenta manual foi substituída

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

pelas máquinas. Pode-se afirmar, na esteira do lecionado por Delgado (2005), que no período da Revolução Industrial o trabalhador se reconectou ao sistema produtivo através de uma relação de produção inovadora, que buscou combinar a liberdade com a subordinação, não havendo, contudo, significativo progresso no que tange aos direitos do trabalhador, persistindo nesta fase a precariedade nas relações de trabalho sem o reconhecimento de direitos basilares, submissão dos obreiros a jornadas extenuantes, salários ínfimos, ausência de assistência médica, condições de higiene degradantes e utilização da força de trabalho do menor.

Através deste simplório escorço histórico se percebe que as organizações atuais, a despeito do acentuado estágio de desenvolvimento tecnológico em que se encontram, continuam incorrendo em erros do passado, tolerando maus tratos e humilhações à parte mais vulnerável da relação de trabalho, sendo exatamente pela falta de habilidade para se lidar com o poder e pela resistência em se vislumbrar o ser humano como um sujeito detentor não apenas de deveres, mas também de direitos é que surgem, cada vez mais, atos de hostilidade e violência moral/psíquica no universo laboral.

Por todas estas razões é que costumeiramente se afirma que o assédio no trabalho é quase tão antigo quanto o próprio trabalho. Entretanto, apenas na última década é que os pesquisadores e estudiosos voltaram seus olhos para este fenômeno, identificando-o e reconhecendo a sua potencialidade lesiva no meio ambiente laboral, em virtude dos acentuados desgastes psicológicos que provoca.

E o que seria o assédio moral?

3. NOÇÕES GERAIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO.

3.1. Contexto sociolaboral de surgimento e desenvolvimento.

Como é cediço, a Carta Magna de 1988 conferiu especial importância ao meio ambiente do trabalho, estatutando em diversos preceitos, a exemplo do artigo 7º, inciso XXII, artigo 39, §3º, artigo 200, inciso VIII, artigo 170, inciso VI e artigo 225, *caput*, que é dever de todos preservar a sanidade ambiental, garantindo-se condições propícias de higiene e segurança e, em relação ao empregador, adotar medidas a fim de reduzir os riscos inerentes ao trabalho.

O trabalho na nova ordem constitucional foi erigido à condição de fundamento da República Federativa do Brasil, revelando-se como fonte de dignidade e meio de promoção da justiça social e do bem-estar.

Partindo-se da premissa de que o direito ao trabalho é um direito fundamental, consectário lógico desta afirmativa é entender que o local no qual o mesmo é desenvolvido deva também se revestir desta fundamentalidade. Logo, é imperioso enxergar o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado como um direito de todos, como um bem essencial à sadia qualidade de vida.

Provavelmente uma das tarefas mais difíceis da humanidade é a tentativa de equilibrar o desenvolvimento econômico de uma comunidade com a manutenção de um ambiente de trabalho sadio, de conciliar as vantagens econômicas com a não degradação das condições de trabalho, isto é, propiciar o denominado crescimento econômico sustentável sem gravames excessivos ao meio ambiente, aqui inserido, obviamente, o meio ambiente laboral.

No contexto econômico atual sobreleva a dificuldade desta tarefa, haja vista a crise vivenciada pelo mercado de trabalho, originada do culto ao individualismo, da busca desenfreada pelo lucro, do exacerbamento da competitividade, da prevalência da lei da selva a todo o custo e da procura incessante pela máxima produtividade com o mínimo de dispêndio possível, predominando a razão econômica em detrimento de qualquer outra (seja política ou social).

É indubitável, portanto, que todos esses fatores aliados contribuem para a elevação de um grau de impessoalidade e distanciamento entre as pessoas dentro da empresa, propiciando a prática de

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

atitudes hostis do empregador e a coisificação do trabalhador, que de ser humano dotado de direitos passa a ser compreendido como um objeto descartável na estrutura empresarial.

Fácil perceber que a saúde do ambiente de trabalho encontra-se diretamente relacionada à forma como é exercido o poder diretivo do empregador. Os novos métodos de estratégia empresarial, decorrentes de um modelo produtivo prestigiador da dominação e da competitividade desumana, fazem emergir uma gestão por estresse, na qual o empregador se utiliza do fantasma do desemprego como instrumento de pressão, premia a ambição e transforma colegas de trabalho em verdadeiros concorrentes.

Resta cristalino, então, que este cenário econômico mundial de extrema competitividade e intensa produtividade a baixo custo, influencia para que no âmbito interno das empresas prepondere um ambiente hostil de liderança, marcado pela insensibilidade de dirigentes muito mais preocupados com o atingimento de metas e resultados do que com o bem estar e a dignidade humana do trabalhador.

Em contraposição a este cenário externo desfavorável, urge que no âmbito interno da empresa o poder diretivo seja exercido dentro dos limites da razoabilidade, a fim de proteger o trabalhador das conseqüências nefastas deste modelo de *capitalismo selvagem* vigente. Do contrário, em sendo o poder diretivo desvirtuado e utilizado de forma abusiva, fulmina-se com qualquer espírito de cooperação e solidariedade acaso existente entre os obreiros e faz-se do ambiente de trabalho um terreno fértil para o surgimento de relações perversas como o assédio moral, fenômeno que se não combatido, pode levar à debilidade da saúde de inúmeros trabalhadores em todo o mundo.

3.2 Conceito.

O assédio moral pode ser definido como o conjunto de atos, gestos, atitudes e comportamentos que, por sua repetição, atentam contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (Hirigoyen, 2002).

Merecedora de aplausos é também a definição exposta pela médica do trabalho Barreto (2000, p.22), que entendeu o assédio moral como a *"exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas"*.

Como elucidativamente leciona a jurista baiana Guedes (2005), estamos tratando daquelas atitudes humilhantes, repetidas, aparentemente despropositadas, insignificantes, sem sentido, mas que ocorrem com uma frequência predeterminada, que vão desde o olhar carregado de ódio, o desprezo e a indiferença, passam pelo desprestígio profissional, por descomposturas desarrazoadas e injustas, tratamento vexatório, gestos obscenos, palavras indecorosas, culminando com o isolamento e daí descambando para a fase do terror total, com a destruição psíquica, emocional e existencial da vítima.

Pelos conceitos acima colacionados, facilmente se infere que alguns aspectos afiguram-se essenciais para a caracterização do fenômeno: a regularidade dos ataques e a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima, afastando-a do trabalho. Imprescindível, portanto, que exista uma conotação persecutória nos atos praticados, caracterizada pela repetição sistemática da violência durante considerável lapso de tempo, aliada à finalidade inabalável de destruir psicologicamente a vítima até sua completa eliminação do ambiente de trabalho.

As primeiras manifestações do *mobbing* são quase imperceptíveis e somente com a reiteração das práticas vexatórias é que o fenômeno se identifica e incorpora. Com a permanência e a intencionalidade dos ataques, a vítima se desestabiliza emocionalmente e fica fragilizada, sofrendo efeitos perniciosos em sua saúde física e psíquica.

O assédio moral não pode ser confundido com o simples estado biológico de estresse ou com agressões pontuais, nas quais não se vislumbra a intencionalidade, a repetitividade e o intuito

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

persecutório necessários. Esta patologia da solidão vai além, fere a dignidade da pessoa humana e gera conseqüências devastadoras que comprometem a identidade e as relações afetivas e sociais do trabalhador podendo levá-lo, inclusive, a cometer o suicídio.

A violência psicológica nas organizações de trabalho geralmente emerge como produto da inveja, rivalidade e ciúme sentidos pelo perverso que, bizarramente, se satisfaz ao isolar, ignorar, inferiorizar e destruir a individualidade e a auto-estima da vítima. Tal demonstração de poder torna-se ainda mais prazerosa para o perverso se praticada perante os colegas de trabalho do assediado, pois estes ao invés de se sensibilizarem, tornam-se meros espectadores, mantendo-se alheios ao sofrimento da vítima.

Instaura-se, então, um verdadeiro pacto de silêncio e de tolerância no ambiente laboral, onde os colegas de trabalho da vítima, seja por medo do desemprego, de serem também humilhados ou por estímulo à competitividade, se quedam inertes e rompem os laços afetivos com ela existentes, contribuindo, sobremaneira, para o sucesso da manipulação perversa empreendida pelo agressor.

3.3 Classificação.

O assédio moral pode ser classificado em duas modalidades: o vertical e o horizontal. O *mobbing* vertical, por sua vez, pode se subdividir em ascendente e descendente.

O assédio moral vertical ascendente é o de mais rara ocorrência, e se verifica naqueles casos em que os subordinados se insurgem e perversamente investem ataques contra o superior, retirando-lhe a autoridade e forçando-o à demissão, geralmente emergindo quando o empregador escolhe para ocupar o cargo de chefia um empregado jovem e inexperiente que, ao demonstrar o mínimo de insegurança no exercício de suas atividades, se torna presa fácil nas mãos de subalternos perversos e invejosos.

Os subordinados procuram, então, retirar a autoridade de seu chefe, primeiro resistindo e descumprindo ordens por ele exaradas e depois debochando de algumas atitudes adotadas. Os ataques tornam-se intensos e o superior começa a duvidar da própria competência e da capacidade de liderar pessoas, tendo reduzida, assim, a sua auto-estima.

Ante a insubordinação instalada, o chefe se anula no meio ambiente de trabalho e opta por não comunicar o ocorrido ao empregador, pois teme que a exposição de suas fraquezas implique na perda do seu cargo. Desta forma, desrespeitado e sem conseguir impor a sua autoridade, o superior hierárquico se isola, não sendo raros os casos de afastamento para tratamento psicológico, pedido de demissão e até de suicídio.

A outra modalidade de assédio vertical é o descendente, isto é, aquela forma de assédio onde a violência é cometida de cima para baixo, fundando-se em questões de hierarquia. O *mobbing* vertical descendente é o tipo que se verifica com mais freqüência no dia a dia, sendo perpetrado pelo superior hierárquico ou pelo próprio empregador, sócio ou dono da empresa.

Esta forma de violência geralmente está atrelada a relações de trabalho autoritárias, nas quais predomina o desrespeito e o rigor excessivo do chefe. Nestes casos, transparece o desvirtuamento do poder diretivo do empregador, que receoso de perder o controle ou pela necessidade que possui de rebaixar os outros para se engrandecer, abusa do seu direito de fiscalizar e punir os empregados, desestruturando o ambiente de trabalho.

O superior hierárquico geralmente valendo-se do seu *status* dentro da organização empresarial e visando eliminar o empregado da empresa, submete-o a tratamentos constrangedores e humilhantes, isolando-o do grupo e esvaziando suas atribuições a fim de deixá-lo no ócio.

Assim, ainda que aviltado em sua dignidade humana, o empregado, por temer perder o emprego, se sujeita aos ataques sofridos, dando continuidade a essa relação doentia de trabalho até ter sua auto-estima completamente aniquilada pelo perverso.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

Por fim, existe outro tipo de assédio moral, o horizontal, praticado por colegas de trabalho de mesmo patamar hierárquico que a vítima. Os motivos ensejadores desta violência moral, via de regra, são o excesso de individualismo, a inveja e a competitividade, embora o preconceito racial, a xenofobia e a opção sexual também sejam apontados como causas imediatas desse tipo de perversão.

Saliento, outrossim, que como nos demais casos de assédio, também no *mobbing* horizontal o empregador poderá ser judicialmente responsabilizado pelos danos ocasionados à vítima, a uma porque era dever seu, imposto pela Constituição e legislação infraconstitucional, garantir um meio ambiente de trabalho sadio ao empregado, a duas porque a legislação cível, mais especificamente no inciso III, do artigo 932, do Código Civil, estabelece ser o empregador responsável, objetivamente, pelos atos de seus empregados, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

3.4 Técnicas utilizadas pelo agressor

Após escolher sua vítima, o agressor dá início aos ataques, isolando-a no ambiente profissional e utilizando-se de diversas estratégias a fim de imobilizá-la e fragilizá-la. Dentre as inúmeras condutas de que se vale o assediador, uma das mais comuns consiste em impedir a vítima de se expressar, seja porque não é chamada a opinar sobre nenhum assunto da empresa, seja porque ao começar a expor suas idéias é bruscamente interrompida antes de conseguir concluí-las. Esta recusa à comunicação faz com que a vítima passe a apoucar-se e a sentir-se uma peça dispensável no ambiente de trabalho, cujas idéias e opiniões não possuem qualquer expressão, ou relevância.

Outra conduta bastante utilizada pelo agressor é a de ridicularizar e culpabilizar a vítima perante seus colegas de trabalho, desqualificando-a publicamente e fazendo comentários maldosos acerca de sua incapacidade, levando-a, pouco a pouco, a desacreditar de si mesma.

Sempre visando abalar a auto-confiança da vítima, o perverso busca constrangê-la, exercendo uma vigilância exagerada sobre suas atividades, conferindo-lhe tarefas inúteis ou exigindo metas que sabe impossíveis de serem atingidas. Não raro, opta o perverso pela inação compulsória, isto é, deixa de repassar serviços ao trabalhador, para que o mesmo, pela ociosidade vivida diariamente, sinta-se inútil à organização empresarial.

Neste momento, o agressor já isolou a vítima do grupo, deixando-a de "quarentena", e ela, arrebatada pelo sentimento da solidão, sente-se ignorada, descontente, incompreendida e diferente dos seus pares. Essa verdadeira perseguição instaurada desestabiliza o emocional da vítima e faz com que, paulatinamente, se desencante e perca o interesse pelo trabalho.

A vítima fica, então, completamente fragilizada e com a auto-estima destruída, tendo seu estado de saúde agravado e, em inúmeros casos, recorrendo ao uso de drogas e álcool, conseguindo o agressor, finalmente, atingir seu intento de eliminá-la do meio ambiente de trabalho, seja através de um pedido de demissão forçado, seja despedindo-a por justa causa, ou, nos casos mais extremos, em virtude do seu suicídio.

As estratégias e condutas, como visto, são das mais diversas começando pelo isolamento e incomunicabilidade da vítima, passando à proibição de conversar com colegas, exclusão das atividades sociais da empresa, transmissão de informações erradas ou sonegação das mesmas, designação de tarefas sem importância, imposição de prendas que exponham o empregado ao ridículo, responsabilização por erros de outra pessoa, comentários maliciosos e desrespeitosos, referências maldosas sobre aspectos físicos, crenças, conduta e família, divulgação de rumores sobre a vida privada, mudança de mobiliário sem prévia comunicação, colocação de outro trabalhador controlando o outro, fora da estrutura hierárquica da empresa, violação de correspondência, rebaixamento injustificado de função, limitação do tempo ou do número de idas da vítima ao banheiro, dentre outras.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

Apesar de distintas, inegável que em todas as condutas e estratégias empreendidas o fim não discrepa, pois através delas visa sempre o agressor desestabilizar psicologicamente a vítima, destruir sua auto-estima e manipular a sua dignidade profissional.

4. CONSEQÜÊNCIAS DO *MOBBING* PARA A VÍTIMA, ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL E SOCIEDADE

A violência psicológica cometida em relação ao empregado seja por um superior, subordinado, ou colega de trabalho de igual hierarquia, acarreta graves conseqüências não apenas à vítima, mas também à empresa e à sociedade.

Os sucessivos ataques dirigidos à vítima ensejam distúrbios psicossomáticos e psicológicos, sendo de mais comum ocorrência a cefaléia, transtornos digestivos e cardiovasculares, insônia, fadiga, irritabilidade, ansiedade, *burnout* (estresse por acúmulo de trabalho), crises de choro, sentimento de inutilidade e fracasso, dificuldade de concentração, obsessões, fobias, crises de auto-estima, depressão, angústia, sentimento de culpa, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, aumento da pressão arterial, abuso de álcool, tabaco e outras drogas e pensamentos suicidas.

Não bastassem os resultados nefastos que o *mobbing* provoca nas vítimas, também as empresas sentem as conseqüências dessas situações de violência moral cometidas no ambiente profissional, que envolvem o absenteísmo (ausência ao trabalho), queda da produtividade e da competitividade, rotatividade de mão-de-obra pela saída do assediado do emprego, gastos com a qualificação do novo contratado, diminuição da qualidade dos produtos e serviços, deterioração da imagem da empresa e despesas com o pagamento de indenizações decorrentes de processos judiciais por assédio moral.

Outrossim, é inegável que o psicoterror aumenta os riscos de acidente de trabalho, pois em razão dos constantes ataques sofridos, a vítima fica desatenta e com dificuldade de concentração, incumbindo à empresa, em caso de infortúnio, arcar com os prejuízos decorrentes do evento e com os primeiros quinze dias de afastamento do empregado. Notório, portanto, que o assédio moral nenhuma vantagem traz a qualquer das partes, representando, sob o ponto de vista do empregador, uma queda em sua lucratividade.

Não se olvide, ainda, que a violência moral no trabalho projeta efeitos negativos sobre a sociedade, podendo-se sob este prisma mencionar como conseqüências do assédio "*a precarização das condições de qualidade de vida, crises de relações familiares e comunitárias, custos sociais por enfermidade, aumento do mal-estar, riscos de suicídio, de aborto e divórcios, além do desemprego*" (FERREIRA, 2007, p.48/49).

Assim, também o Estado sofre os efeitos perversos do assédio moral, arcando com elevados custos no que tange à saúde pública, à assistência e à previdência social, prestando serviços de reabilitação profissional e concedendo benefícios previdenciários em razão do afastamento precoce dos empregados/segurados.

5. TRATAMENTO LEGAL CONFERIDO AO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

Como antes afirmado, o termo assédio moral surgiu no Brasil, pela primeira vez, no texto do Projeto de Lei nº 425/1999 apresentado à Câmara Municipal de São Paulo, que versava sobre a aplicação de penalidades à prática desse comportamento no âmbito da administração direta municipal.

Apesar do pioneirismo deste projeto de lei, elaborado em 1999, o mesmo somente foi convertido em lei municipal (Lei 13.288) em 2002, e, neste intervalo de tempo, enquanto se aguardava a aprovação pela Câmara do Município de São Paulo, foi publicada, pelo município de Iracemápolis, a primeira lei municipal brasileira sobre assédio moral, a Lei nº 1.163/2000, com aplicação restrita aos servidores públicos dessa Edilidade e dispendo sobre o tema nos seguintes termos:

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

(...)

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços . grifei

Após a louvável iniciativa do município de Iracemápolis-SP, diversos outros trilham o mesmo rumo editando leis próprias que combatessem a prática do assédio moral no âmbito da administração municipal, a exemplo de Cascavel – PR (Lei nº 3.243/01), Guarulhos – SP (Lei nº 358/01), Sidrolândia – MS (Lei nº 1.078/01), Jaboticabal - SP (Lei nº 2.982/01), São Paulo – SP (Lei nº 13.288/02), Natal – RN (Lei nº 189/02), Americana – SP (Lei nº 3.671/02), Campinas – SP (Lei nº 11.409/02) e São Gabriel do Oeste – MS (Lei nº 511/03).

Fácil concluir, então, que os poderes legislativos de diversos municípios, por todo o país, se empenharam em aprovar leis de combate ao assédio moral, conceituando o fenômeno e impondo penalidades aos servidores que nele incorressem. No âmbito estadual, entretanto, a produção legislativa não se revelou tão intensa quanto se fazia necessário, figurando o Estado do Rio de Janeiro como o pioneiro na edição de lei contra o psicoterror, a Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002, vedando esta prática no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades estatais.

A despeito de existir alguma proteção legislativa municipal e estadual às vítimas de assédio moral, ainda que limitada aos servidores públicos, não podemos deixar de lamentar a ausência de legislação em vigor no âmbito federal que discipline este tema, sendo vários os projetos em trâmite perante o Congresso Nacional que abordam o tema do assédio moral, inclusive tipificando-o como crime, a exemplo dos Projetos de Lei nº 4.742/2001 e nº 5.971/2001, no entanto, todos se encontram pendentes de apreciação e aprovação.

É de se registrar, ainda, que a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, datada de 1º maio de 1943, também não possui nenhum dispositivo em seu bojo que contemple de forma direta e específica o assédio moral no âmbito laboral, ficando o empregado, portanto, carente de proteção legal.

Após os argumentos tecidos, pode-se indagar: se inexistente no âmbito federal diretiva específica para o combate à ocorrência do assédio moral, como se concretizará a proteção do empregado? Ante a insuficiência legislativa, resta claro que não pode a vítima do assédio psicológico ficar à míngua de proteção, sendo imperiosa, então, a invocação de princípios constitucionais protetivos de aplicação imediata ao caso concreto.

5.1 Recurso aos princípios constitucionais e à teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Como explanado no tópico anterior, a legislação acerca do assédio moral revela-se insipiente, clamando, portanto, a invocação de princípios constitucionais basilares, a fim de impedir e fazer cessar as violações à intimidade e dignidade do trabalhador assediado.

É de clareza solar que os atos de perseguição e humilhação praticados pelo perverso, que minam a auto-estima da vítima e visam destruí-la, afrontam, diretamente, o princípio constitucional da

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

dignidade humana, estampado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. Este princípio constitucional, ao ser erigido à condição de fundamento da República Federativa do Brasil, demonstra o intento do constituinte em conferir à pessoa humana posição de destaque no sistema jurídico, figurando como fundamento e fim da sociedade e do Estado.

Neste contexto de análise da primazia do princípio da dignidade da pessoa humana, emergem questionamentos acerca dos destinatários deste preceito, isto é, se a observância de tais normas são obrigatórias tão somente em relação ao Estado, ou se também vincula os particulares.

Durante longo período reinou a interpretação de que os direitos fundamentais possuíam eficácia apenas vertical, ou seja, somente eram oponíveis aos poderes públicos, não tendo aplicabilidade e eficácia entre particulares, por vigorar entre estes o princípio da autonomia privada.

Em contraposição à corrente até então adotada, *exsurge*, através da doutrina alemã, a teoria da eficácia imediata ou direta dos direitos fundamentais, também denominada teoria da "*Drittwirkung*", que reconhece a ampla oponibilidade dos direitos fundamentais nas relações privadas, eis que não apenas o Estado é capaz de violá-los.

A doutrina majoritária, atualmente, se inclina a favor desta última teoria, pois não há como se conferir prevalência ao princípio da autonomia privada se este se funda na inverídica premissa de "igualdade entre as partes". Esta igualdade, na prática, revela-se meramente formal e, no dizer de Guedes (2005, p.125), "*vem se esboroando diante da perversa realidade do agigantamento crescente do poder privado*".

É clarividente, portanto, que não apenas o Estado pode figurar como agente violador de direitos fundamentais, mas também os particulares, impondo-se, por tais motivos, a eficácia direta e imediata destes direitos nas relações ditas horizontais.

Saliento que a adoção da teoria do "*Drittwirkung*" implica no reconhecimento da unidade do ordenamento jurídico e, por conseguinte, na "*impossibilidade de se conceber o Direito Privado como um gueto, à margem da Constituição e dos direitos fundamentais*" (SARMENTO, 2004, p. 245/246). Ademais, entendo que esta teoria está em perfeita harmonia com o exposto no §1º, do artigo 5º, da Carta Magna, o qual dispõe que as normas definidoras dos direitos fundamentais possuem eficácia imediata.

Assim, plenamente possível é a invocação do princípio da dignidade humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, como forma de proteção ao empregado que, no exercício do seu labor, é assediado moralmente por um empregador que, ao praticar tais atos ou consentir que os mesmos sejam praticados, viola princípios, normas constitucionais e descumpre com a função social do contrato de trabalho.

Por outra vertente, temos que os ataques perpetrados pelo agressor no ambiente de trabalho, que achincalham a auto-estima da vítima e ofendem sua honra (subjetiva e objetiva), intimidade e imagem, infringem o direito fundamental elencado no artigo 5º, inciso X, da Carta Magna, assegurando-se, ao ofendido, o direito à indenização pelos danos materiais e morais decorrentes da violação.

Outras normas constitucionais podem, ainda, ser invocadas para a proteção do empregado, a exemplo dos artigos 7º, inciso XXII, 170, inciso VI e 225, *caput*, que obrigam o empregador, sob pena de responsabilização, a garantir um meio ambiente de trabalho seguro e sadio, livre de fenômenos maléficis que causem danos à saúde física e psíquica do obreiro, como o assédio moral.

Por fim, enalteço que ao se vislumbrar a prática do assédio moral como ofensiva aos direitos personalíssimos do empregado, este pode, além de obter indenização pelos danos morais sofridos, pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, invocando, para tanto, as alíneas "a", "b" ou "e", do artigo 483, da CLT, fazendo jus, assim, a todas as verbas inerentes à despedida sem justa causa.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

6. FORMAS DE PREVENÇÃO

As conseqüências trazidas pelo assédio moral no meio ambiente profissional mostram-se extremamente negativas e de intensa gravidade e, extirpar este fenômeno quando já inserido no meio laboral, torna-se tarefa de destacada dificuldade, mormente pelo pacto de tolerância e silêncio que geralmente acompanham esta forma de violência psicológica.

Urge, então, a necessidade de agir com antecedência, através da adoção de políticas eficazes de prevenção do assédio moral no ambiente de trabalho, que minimizem as conseqüências desta prática não apenas para vítima, mas também para a empresa e a sociedade, sendo analisadas no presente estudo algumas propostas, deixando em aberto inúmeros outros caminhos e idéias que possam surgir e efetivamente contribuir para a erradicação desta nefasta prática.

6.1 Atividades de relaxamento e entretenimento

Sempre que estivermos diante de organizações de trabalho que incentivem a competitividade desmedida, a produtividade acima do bem estar dos obreiros e que, rotineiramente, se valham da ameaça do desemprego como forma de pressão, o assédio moral encontrará ambiente fértil para nascer e se difundir. O primeiro passo, portanto, é dar aos empregados melhores condições de trabalho como forma de afastar o estresse da rotina laboral, pois melhorando a qualidade de vida, a frustração dos trabalhadores diminui.

Inúmeras são as tentativas empreendidas pelo setor de recursos humanos e psicólogos das empresas a fim de combater o estresse, sendo uma das técnicas mais bem sucedidas e utilizadas a que prevê a reserva, geralmente no período matutino, de alguns minutos do horário de trabalho para o incentivo de atividades lúdicas e físicas, como exercícios de alongamento, respiração e meditação através de músicas relaxantes.

É importante que nestes momentos de interação, descontração e relaxamento participem conjuntamente todos os empregados, desde os integrantes do mais alto escalão da organização empresarial até o denominado "chão da fábrica".

Trata-se de medida simples, de baixo custo e que gera resultados extremamente positivos, pois ao se dispensar atenção e cuidado aos empregados, estes elevam sua auto-estima, aumentam sua auto-confiança e, conseqüentemente, melhoram a qualidade de vida mantendo incólume sua saúde mental.

6.2 Novas técnicas de gerenciamento. A técnica da avaliação 360 graus

É certo que a depender do modelo de gerenciamento adotado na empresa, pode o fenômeno da violência psicológica encontrar um ambiente propício para o seu desenvolvimento, a exemplo da gestão por estresse, por injúria ou pelo medo.

A fim de evitar formas de administração que permitam a proliferação do *mobbing* no ambiente de trabalho e que culminam por causar graves prejuízos de ordem econômica à empresa – como as elevadas indenizações por danos morais – emergem novas técnicas de gerenciamento, como a avaliação ou "feedback" de 360 graus.

Esta técnica de gestão, surgida nos Estados Unidos na década de 70, permite a melhora na comunicação, o aumento da transparência nas relações de trabalho e atua como eficaz instrumento para detecção de problemas e sua correção no âmbito empresarial interno. Trata-se de um sistema de avaliação de múltiplas fontes, por meio do qual é possível avaliar os colegas de trabalho e superiores hierárquicos, garantindo-se, sempre, o sigilo, o anonimato e a confidencialidade das manifestações e opiniões expressadas.

Assim, através da troca de informações, vislumbra-se um impacto positivo no meio ambiente de trabalho, pois permite o crescimento e o amadurecimento pessoal e profissional do avaliado que,

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

muitas vezes, somente através desta avaliação toma ciência de seu desempenho, virtudes e defeitos dentro do grupo empresarial.

Note-se que esta técnica não deve ser aplicada apenas no sentido horizontal e vertical descendente, onde somente os subordinados são avaliados, mas também no sentido vertical ascendente, de forma a que os chefes, diretores, supervisores e gerentes sejam avaliados por seus inferiores hierárquicos, assimilem as críticas e, com este aprendizado, empreendam, se necessário, mudanças no perfil de liderança exercido.

A materialização desta técnica de gerenciamento ocorre geralmente através de questionamentos, nos quais são formuladas afirmações e o empregado ou superior hierárquico decide em qual categoria inserir a pessoa em questão, se ineficaz, não muito eficaz, razoavelmente eficaz, eficaz, extremamente eficaz ou não observado.

Os questionamentos hodiernamente indagam acerca do foco do avaliado ao cliente, do seu gerenciamento de equipe, se valoriza opiniões diferentes, se motiva e orienta, se possui bom relacionamento, se adota uma conduta ética no emprego, se existe coerência entre o que fala e o que faz, se valoriza o desenvolvimento dos empregados, dentre inúmeros outros.

Facilmente se percebe, então, que a implantação desta técnica na empresa pode contribuir significativamente na detecção do problema do assédio moral, pois ao se garantir o sigilo e o anonimato das manifestações, a vítima sente-se segura para identificar e expor seu agressor, sem medo de represálias. Em casos tais, deve o departamento de recursos humanos intervir energicamente, repreendendo o agressor por seu comportamento e conscientizando-o da gravidade que sua conduta representa ao bom andamento da organização empresarial.

6.3 Condutas afirmativas da empresa

Apesar de ser a tática utilizada por muitos empregadores, negar a ocorrência de assédio moral no interior das empresas não minimiza e muito menos soluciona o problema, mas sim o agrava, pois o agressor ao não encontrar limites, prossegue inescrupulosamente até atingir o seu objetivo final de eliminação da vítima do ambiente de trabalho.

Ao invés da negativa, deve buscar o empregador adotar medida diversa, também revestida de simplicidade e baixo custo, que pode acarretar efeitos positivos à organização empresarial, como a divulgação e sensibilização dos obreiros acerca da realidade do assédio moral e suas devastadoras conseqüências.

O treinamento de gerentes para monitorar e identificar as primeiras indicações de conflito e prevenir a deterioração que o *mobbing* provoca, igualmente se revela uma eficiente medida, pois demonstra claramente não estar a empresa compactuando e tolerando esta forma de violência. Neste trabalho de primazia à informação, deve a empresa escolher profissionais especializados, como médicos do trabalho, psicólogos e advogados militantes nesta seara, que se engajem em uma campanha de explicação e conscientização desta prática, distinguindo o *mobbing* de outros fenômenos, abrindo espaço para debates, promovendo palestras, confeccionando e distribuindo folhetos explicativos e ensinando técnicas de autodefesa verbal aos ataques do agressor.

6.4 Ouvidorias e mediações

Uma eficiente forma de combate à violência psicológica no ambiente de trabalho é o incentivo ao diálogo, o que permite uma boa comunicação no âmbito interno da empresa.

As vítimas do assédio moral hesitam em interpelar seus agressores e expor os atos de violência a que estão sendo submetidos, porque temem que assim venham a agravar a situação vivenciada. Sobressai, então, a necessidade de contar com a ajuda de terceiros em quem confiem, que os ouçam e os ajudem a proteger-se e a livrar-se dos ataques de que são vítimas diárias.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

É neste contexto que surgem as ouvidorias, órgãos situados dentro da própria empresa, que recebam a queixa individual dos empregados e garantam o anonimato e o sigilo do queixoso e das denúncias formuladas. O acesso a este setor deve ser viabilizado não só pessoalmente, mas também através de correio eletrônico e contato telefônico, para que assim, sinta a vítima do *mobbing* mais conforto e segurança para denunciar o problema vivenciado.

Para o sucesso desta medida, é mister que os integrantes da ouvidoria gozem de independência de atuação e que possam intervir imediatamente no caso de denúncias de violência psicológica cometidas no ambiente de trabalho. O ideal é que a ouvidoria seja composta por uma equipe multidisciplinar, com profissionais de diversas áreas, principalmente psicólogos que ofereçam tratamento adequado à vítima, a fim de recuperar os danos que a violência psicológica perpetrada pelo agressor já possa lhe ter ocasionado.

Paralelamente ao tratamento adequado conferido à vítima, ao se detectar o problema, é importante que tenha início uma divulgação das nefastas conseqüências do fenômeno para a empresa, uma intensa fiscalização para impedir novas ocorrências e a punição exemplar dos agentes agressores identificados.

Além da implantação de uma ouvidoria, outra medida que também nos parece eficaz é a instituição de núcleos de mediação, onde o mediador, um terceiro imparcial, preferencialmente profissional da área da psicologia, auxiliará no conflito existente, aconselhando os envolvidos. Este mediador deverá gozar da independência necessária para exercer seu papel, possuir bom sentido de escuta e uma sensibilidade à problemática do assédio moral no ambiente de trabalho, repassando aos envolvidos segurança e imparcialidade em sua atuação.

Para que a eficiência desta medida não seja comprometida, urge que as informações obtidas e os encontros designados para o gerenciamento do conflito sejam mantidos na confidencialidade, longe do alcance de curiosos e livre de comentários maldosos e impertinentes de colegas insensíveis ao problema.

6.5 Marketing social dos sindicatos

O sindicato desponta como importante ator social na luta contra o terror psicológico no trabalho. Através da utilização do *marketing* social, contribuem as entidades sindicais para dar efetividade à máxima da "informação ao alcance de todos", conscientizando os trabalhadores e combatendo esta prática perversa.

Método bastante utilizado pelos sindicatos é a elaboração de cartilhas, com frases de impacto, ilustrações explicativas, definições, formas de manifestação, conseqüências, proteção legal, direito a indenização, modos de prevenção, dentre outros aspectos relevantes, que demonstram que o problema existe, não é de rara ocorrência e que pode ser evitado.

Outra interessante forma de combate ao *mobbing* exercida pelos sindicatos é a inserção nas convenções e acordos coletivos de trabalho de cláusulas que vedem, responsabilizem e imponham pesadas multas às empresas que pratiquem ou permitam a prática do assédio moral no meio ambiente laboral.

É evidente que qualquer uma das medidas acima aludidas dá projeção a este problema social que afeta cada vez mais as relações de trabalho e, ao ser desmistificado e colocado ao conhecimento de todos, propicia o surgimento de novas e mais eficientes técnicas de combate ao fenômeno.

6.6 Abordagem pelo SESMT e CIPA

Como exaustivamente mencionado, as conseqüências do assédio moral são devastadoras e geram moléstias que, em razão do nexos de causalidade que possuem com as atividades desenvolvidas no trabalho, podem ser definidas como doenças ocupacionais, equiparando-se, portanto, ao acidente do trabalho, conforme estatui o artigo 20, incisos I e II da Lei 8.213/91.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

Assim, o trabalhador que é assediado moralmente e, por consequência desta agressão é acometido de qualquer moléstia, poderá se afastar do emprego e reclamar o benefício do auxílio-doença acidentário, sendo-lhe garantida a estabilidade provisória do emprego, como reza o artigo 118, da Lei 8.213/91.

O Decreto nº 3.048/99, que regulamenta a Lei dos Planos de Benefícios, especifica em seu anexo II alguns distúrbios originados da prática do *mobbing*, senão vejamos:

ANEXO II

AGENTES PATOGÊNICOS CAUSADORES DE DOENÇAS PROFISSIONAIS OU DO TRABALHO, CONFORME PREVISTO NO ART. 20 DA LEI Nº 8.213, DE 1991.

DOENÇAS	AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL
---------	---

(...)

X - Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui "Neurose Profissional") (F48.8)	Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-): Desemprego (Z56.0); Mudança de emprego (Z56.1); Ameaça de perda de emprego (Z56.2); Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)
---	---

(...)

XII - Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional") (Z73.0)	1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3) 2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)
--	---

Incontestemente, portanto, que estas doenças advêm da ausência de equilíbrio no meio ambiente laboral, acarretando o estresse profissional e ensejando diversas perturbações de ordem psíquica e física que podem, caso não haja o afastamento do empregado, contribuir para a ocorrência de acidentes de trabalho típicos.

O SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, regulamentado pela Portaria nº. 3.214, de 08 de junho de 1978, Norma Regulamentadora - NR-4, artigo 162 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, visa assegurar, promover e proteger a saúde e a integridade do trabalhador no local de trabalho.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

A CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - tem por objetivo "*observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizar os mesmos...*", contribuindo para a preservação da saúde e integridade física dos trabalhadores e de todos os que interagem com a empresa.

Assim, compreendendo-se que o assédio moral ocasiona moléstias que podem constituir acidente de trabalho, não restam dúvidas que sua abordagem, através de reuniões e palestras, deve ocorrer também no âmbito do SESMT e da CIPA, órgãos cujas atribuições consistem exatamente em assegurar a saúde e o bem estar dos empregados no ambiente de trabalho.

Desta forma, além de programas de combate ao fumo, combate ao sedentarismo e ginástica laboral, já verificados em diversas empresas pelo país, devem ser incluídos e implantados programas de combate ao assédio moral, que contribuam para promoção de um ambiente de trabalho mais transparente e sadio, no qual vigore a ética e o respeito às diferenças.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

O postulado da dignidade humana pode ser compreendido como a prerrogativa de todo ser humano em ser respeitado como pessoa, de não ser prejudicado em sua existência (a vida, o corpo e a saúde) e de fruir de um âmbito existencial próprio (Larenz, 1978).

Este princípio, erigido à condição de fundamento da República Federativa do Brasil, no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, possui outra vertente de relevo, consistente na premissa de não ser possível a redução do homem à condição de mero objeto de terceiros, vedando-se, assim, a coisificação da pessoa humana.

Com o mesmo *status* constitucional emerge o direito de todos a um meio ambiente de trabalho sadio, equilibrado e seguro, o que, no entanto, se afigura de difícil concretização nos dias atuais, em razão da crise vivenciada pelo mercado de trabalho, onde predomina a lógica da dominação e da competitividade exacerbada.

Fácil perceber, então, que a prática do assédio moral, na qual a vítima se vê por repetidas vezes submetida a situações constrangedoras e humilhantes, isolada e ridicularizada perante terceiros, durante a jornada de trabalho e dentro da própria empresa, fere mortalmente estes dois postulados constitucionais, gerando seqüelas negativas não apenas para a vítima que tem sua saúde danificada, mas para a empresa que terá altos custos, queda em sua produtividade e aumento do absenteísmo, e para o Estado, que arcará com a prestação de mais benefícios previdenciários e serviços de reabilitação profissional.

As causas motivadoras do assédio moral ainda não estão suficientemente explicadas, no entanto, a inveja sentida pelo assediador de alguma característica, habilidade ou talento da vítima é apontada como um dos motivos mais freqüentes para a sua ocorrência. A discriminação também se apresenta como causa ensejadora do *mobbing*, a exemplo do assédio moral praticado por motivos raciais, religiosos, em razão de deficiência física ou doença, ou em função de orientação sexual, pois em casos tais o agressor ao não aceitar uma diferença ou particularidade da vítima passa a persegui-la e tratá-la com menosprezo e desrespeito na frente de seus pares, tentando, desta forma, forçar seu pedido de demissão ou, em situações mais extremas, o seu suicídio.

A prevenção emerge, portanto, como a melhor forma de combate ao psicoterror, através da adoção de medidas simples e de baixo custo, mas que se implementadas garantirão uma maior qualidade de vida aos empregados e, por conseguinte, um meio ambiente de trabalho sadio e produtivo.

A reformulação dos métodos de gestão; a inserção de atividades lúdicas e de relaxamento na jornada diária de trabalho; o investimento na informação através de palestras e cartilhas conscientizando dos males provocados por essa violência; o incentivo à boa comunicação mediante a criação de ouvidorias e núcleos de mediação dentro da empresa; a abordagem do assédio moral em reuniões e cursos da CIPA, como forma de desmistificar o tema, inserindo-o no cotidiano do

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

empregado, são alguns exemplos de medidas de prevenção que contribuem sobremaneira para a preservação da saúde e dignidade do trabalhador.

A ausência de tratamento legal específico ou a não tipificação como crime não pode ser óbice, como efetivamente não tem sido, para a apreciação de casos pelo Poder Judiciário, pois, como antes mencionado, o assédio moral viola frontalmente a dignidade da pessoa humana, sendo perfeitamente possível a incidência deste postulado no âmbito das relações privadas.

A invocação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, aliado às normas civilistas de responsabilidade civil, que impõem o dever de indenizar àquele que causar danos a outrem, têm sido o fundamento utilizado para o embasamento das condenações proferidas pela Justiça do Trabalho, gerando, basicamente, três tipos de reparação à vítima, a rescisão indireta do contrato de trabalho, recebendo o empregado suas verbas rescisórias como se de uma despedida sem justa causa se tratasse; indenização por danos morais, em decorrência da violação aos direitos da personalidade; e indenização por danos materiais, nos casos em que da violência moral resultem gastos financeiros para a vítima, como despesas com tratamentos, remédios, etc.

Imprescindível, então, que o problema do assédio moral não seja ocultado, nem banalizado e sim compreendido com a gravidade que possui e com as conseqüências nefastas que ocasiona, pois somente assim, cientes da dimensão exata deste fenômeno, poderemos combater esta patologia social, fomentada pelo contexto econômico da atualidade, e que corrói, impiedosamente, as relações pessoais no ambiente de trabalho.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho**. 2ª ed. São Paulo, LTr, 2006.

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação de mestrado em psicologia social, PUC. São Paulo: 2000.

FERREIRA, João Batista. **Trabalho, sofrimento e patologias sociais. Estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública**. Dissertação de mestrado em psicologia, UNB. Brasília (DF): 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano**. 2ª ed. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

_____. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

LARENZ, Karl. Derecho civil: parte general. Madri: Editoriales de Derecho Reunidas, 1978.

MOLON, Rodrigo Cristiano. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 21 jun. 2007.

PEREIRA, Mauro Cezar. **Avaliação 360 graus: quando o chefe também está na berlinda**. Revista Vencer, edição nº83, agosto de 2006. Disponível em: <<http://www.dmc3.com.br/pdf/revistavencer0806.pdf>>.

RUFINO, Célia Pezzuto Rufino. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SANSEVERINO, Luiza Riva. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1976.

SANTUCCI, Luciana. **Assédio moral no trabalho**. Belo Horizonte: Ditathi Editora Jurídica, 2006.

SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

WEBGRAFIA: www.assediomoral.org.br

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

4.3. "Nexo técnico epidemiológico".

Maria Rita Manzarra Garcia de Aguiar.

Juíza do Trabalho Substituta na 21ª Região. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Especializanda em Processo Penal pela Universidade de Fortaleza/CE. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1901, 14 set. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11729>>. Acesso em: 15 set. 2008.

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. Nexo técnico epidemiológico - NTEP. Conceito; 3. Irradiação dos efeitos do NTEP para a seara judicial; 4. Da constitucionalidade do NTEP. ADI 3931; 5. Outras críticas ao NTEP; 6. Considerações finais; 7. Referências bibliográficas.

1. INTRODUÇÃO.

O tema ora focado refere-se à principal modificação introduzida no cenário jurídico pela Lei 11.340, de 26.12.2006, que acresceu o artigo 21-A e parágrafos à Lei 8.213/91 e instituiu o chamado nexo técnico epidemiológico - NTEP.

De acordo com este dispositivo legal, fica presumida a natureza ocupacional do agravo sempre que verificada a correlação entre a entidade mórbida incapacitante, elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, e a atividade econômica desenvolvida pela empresa, invertendo-se, assim, o ônus da prova, não mais cabendo ao empregado provar que a doença foi adquirida ou desencadeada pelo exercício de determinada função por si exercida.

Os efeitos que essa presunção legal pode gerar na esfera administrativa e também na judicial, críticas à sua aplicação, bem como considerações sobre a constitucionalidade do instituto, são temas objeto de análise no presente estudo que, sem ter qualquer pretensão de esgotar o assunto, visa contribuir para a melhor compreensão dessa inovação legislativa, utilizando-a em prol de uma prestação jurisdicional mais justa e efetiva.

2. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO - NTEP. CONCEITO.

O conceito do nexo técnico epidemiológico foi introduzido no ordenamento jurídico pátrio através da edição da medida provisória nº 316, de 11 de agosto de 2006, posteriormente convertida na Lei nº 11.430, de 26 de dezembro de 2006, que acrescentou o artigo 21-A à Lei nº 8.213/91, com a seguinte redação:

"Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.

§ 1o A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o caput deste artigo.

§ 2o A empresa poderá requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso com efeito suspensivo, da empresa ou do segurado, ao Conselho de Recursos da Previdência Social."

Com esta inovação legislativa, o perito médico do INSS ao verificar que o agravo que acometeu o segurado é de ocorrência comum em trabalhadores que pertencem a determinado segmento econômico, pode presumir a natureza acidentária dessa incapacidade, ficando autorizada, assim, a

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

concessão do benefício previdenciário-acidentário, independente da emissão da CAT – comunicação de acidente de trabalho pela empresa.

A presunção da incapacidade acidentária, contudo, não é realizada discricionariamente pelo médico perito, mas obtida com base em dados estatísticos probabilísticos, através dos quais se verifica que trabalhadores que laboram em empresas que desenvolvem certa atividade econômica estão mais suscetíveis estatisticamente a adquirir determinadas patologias de origem ocupacional.

Assim, presume-se o nexo causal entre o agravo e o trabalho mediante o cruzamento/combinção do CNAE (Código Nacional de Atividade Econômica) e a entidade mórbida motivadora da incapacidade (relacionada na Classificação Internacional de Doença – CID, em conformidade com a Lista B, do Anexo II, do Regulamento da Previdência Social), sendo tal nexo intitulado de epidemiológico não por estar atrelado ao estudo de epidemias propriamente dito, mas por ser um instrumento de diagnóstico de fenômenos, relacionado ao *"estudo da ocorrência, da distribuição e dos determinantes de um agravo à saúde em uma população"*, com definido por Luís Rey, em seu Dicionário de Termos Técnicos de Medicina e Saúde.

Com espreque em tal dispositivo legal, poderia o médico perito do INSS diante de um segurado, por exemplo, acometido de LER – lesão por esforço repetitivo – definir como ocupacional a origem da patologia, na hipótese de o obreiro laborar na atividade bancária, haja vista o risco potencial dessa atividade, exaustivamente comprovado por dados estatísticos da própria autarquia previdenciária.

Antes da inserção desta inovação legislativa, o segurado ao ser acometido de uma doença ocupacional, deveria fazer prova perante a autarquia previdenciária do nexo de causalidade entre a moléstia adquirida e o trabalho exercido, o que se revelava uma árdua tarefa, haja vista que em casos tais relutavam as empresas em emitir a CAT – comunicação do acidente de trabalho, por vislumbrarem nessa conduta a assunção de culpa e responsabilidade pela patologia ocorrida.

Diante da dificuldade do segurado fazer tal prova, o benefício era tido como auxílio doença comum, fato prejudicial ao trabalhador, pois não lhe conferia o direito aos depósitos de FGTS durante o período de afastamento, nem lhe concedia a estabilidade acidentária prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91 quando do seu retorno à atividade.

Interessante observar que após a adoção do nexo técnico epidemiológico o registro de doenças ocupacionais cresceu significativamente, a exemplo da LER – lesões por esforço repetitivo – que, segundo dados da Previdência Social, nos últimos onze meses, aumentou 512,3%, sendo certo que esse aumento não foi do número de casos de doenças, mas sim da classificação destas moléstias como ocupacionais, antes equivocadamente enquadradas pela Previdência Social como "comuns".

Analisando-se a exposição de motivos da Medida Provisória antes aludida, extrai-se que a finalidade na sua edição foi primordialmente neutralizar os efeitos da sonegação da CAT e combater os nefastos efeitos das subnotificações, na medida em que a ocultação das doenças ocupacionais além de impedir o correto enquadramento dos benefícios previdenciários concedidos pelo INSS, mascaravam a realidade fática, pois indicavam um número de segurados afastados por incapacidade comum quando, na verdade, a origem de tais afastamentos era tipicamente ocupacional.

Fica evidente, então, que a presunção legal do artigo 21-A, da Lei nº 8.213/91, instituiu na seara administrativa a inversão do ônus da prova em prol do empregado, passando ao INSS a obrigação de estabelecer o nexo e transferindo ao empregador o ônus de provar que a doença contraída pelo obreiro não foi provocada pela atividade laboral exercida, podendo valer-se, para tanto, de mapeamento de riscos e sinistros, rol das CAT's emitidas, número reduzido de ações administrativas e judiciais ajuizadas, dentre outros.

Importante destacar que referida presunção legal é do tipo relativa - *juris tantum* - admitindo prova em sentido contrário, razão pela qual prevê a Lei o contraditório e a ampla defesa, reconhecendo ao empregador o direito à contraprova, no prazo de quinze dias, cabendo ainda recurso com efeito suspensivo dessa decisão.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

Destaco, outrossim, que a inversão do ônus do prova revela-se bastante razoável, haja vista a maior facilidade que dispõe o empregador na obtenção dos meios de prova, seja por ser detentor de todas as informações (PPRA, PCMSO, laudos periciais), seja por dispor de setor médico na empresa, possuindo exames admissionais, demissionais e outros.

Resta indagar, agora, se a fixação do nexu técnico epidemiológico - NTEP irradia efeitos também na esfera judicial ou se limita a produzir conseqüências apenas e tão somente no âmbito administrativo.

3. IRRADIAÇÃO DOS EFEITOS DO NTEP PARA A SEARA JUDICIAL.

Neste tocante, entendo que a presunção legal do NTEP pode produzir efeitos também na esfera judicial, pois ao se estabelecer a correlação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, reconhece-se a elevada incidência estatística da patologia nessa atividade empresarial, a qual pode ser considerada como atividade normal de risco para fins de aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva, estampada no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil.

Desta forma, aplicar-se-ia a inversão do ônus da prova nas ações trabalhistas que visam obter indenização por doença ocupacional, sendo desnecessária a prova de culpa da empresa, que já estaria presumida pela conclusão do laudo da Previdência Social de que a atividade desenvolvida pelo empregador, por sua natureza, implica em riscos à saúde dos seus empregados.

Assim, uma vez aplicada a presunção legal e reconhecido, pela Previdência Social, que a doença que acometeu o segurado foi provocada pelas condições ambientais de trabalho de risco a que o mesmo estava submetido, tais conclusões podem ser tidas pelo magistrado como fatos incontroversos, dispensando a dilação probatória, conforme autorizado pelo artigo 334, inciso IV, do Código de Processo Civil, que preconiza não dependerem de prova os fatos "em cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade".

A despeito de se tratar de questão recente, diversos Regionais já vêm decidindo com base na presunção legal estatuída no artigo 21-A, da Lei nº 8.213/91, conforme se infere da ementa a seguir colacionada, oriunda do E.TRT da 4ª Região, *in verbis*:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CAUSALIDADE. Presumível o "nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo", nos termos do art. 21-A da Lei nº 8.213/91, porquanto a doença apresentada pela reclamante tem, segundo o Regulamento da Previdência Social, relação com o trabalho por ela desempenhado na ré. Incumbia à reclamada fazer prova a infirmar essa presunção, ônus do qual não se desfez. Laudo médico que conclui pela possibilidade de nexu de causalidade entre a lesão e a atividade laboral. Testemunhas que indicam que a tarefa preponderante da empregada era de digitação. Indenização correspondente a danos patrimoniais e danos morais devidas. Apelo desprovido.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. PENSÃO MENSAL VITALÍCIA. Em nenhum momento a prova dos autos aponta para a existência de definitiva redução ou perda da capacidade laborativa. Por tal motivo, não há falar, na hipótese, em direito à pensão mensal vitalícia. Provimento negado. (TRT 4ª Região, ACÓRDÃO 01540-2006-383-04-00-4 RO, Juíza Relatora Euridice Josefina Bazo Tôrres, DJ 24 de julho de 2008).

Ainda no intuito de demonstrar que estas alterações legislativas não têm aplicação restrita ao âmbito administrativo, imperioso transcrever o teor do enunciado 42, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, ocorrida no Tribunal Superior do Trabalho, em 23 de novembro de 2007 e que, certamente, será de valiosa contribuição no estudo desta presunção legal, vejamos:

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

"Acidente de trabalho. Nexo técnico epidemiológico. Presume-se a ocorrência de acidente de trabalho, mesmo sem a emissão da CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, quando houver nexos técnico epidemiológico conforme art. 21-A da Lei 8.213/1991".

Não se olvide, porém, que referida presunção legal também na esfera judicial é *juris tantum*, podendo o empregador em Juízo se desobrigar do pagamento de indenização caso comprove a existência de alguma excludente de responsabilidade civil, como por exemplo, a demonstração de que a doença foi adquirida por culpa exclusiva da vítima, pré disposições genéticas do obreiro, força maior ou fato de terceiro.

4. DA CONSTITUCIONALIDADE DO NTEP. ADI 3931.

Tão logo introduzida no ordenamento jurídico, referida presunção legal já teve sua constitucionalidade questionada junto ao Supremo Tribunal Federal, através da Ação Direta de Inconstitucionalidade de nº 3931, ajuizada pela Confederação Nacional da Indústria – CNI.

Afirma a entidade sindical proponente que o artigo 21-A da Lei nº 8.213/91 e os §§ 3º, 5º a 13 do artigo 337 do Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99) são inconstitucionais por violarem frontalmente o §1º do artigo 201, o inciso XXVIII do artigo 7º e o inciso XIII, do artigo 5º, todos da Constituição Federal.

Inicialmente aduz a CNI que o artigo 201, §1º, da Carta Magna, estabelece que as aposentadorias especiais somente podem ser concedidas nos casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física do trabalhador, não podendo a lei simplesmente presumir que todos os trabalhadores de empresa de determinado segmento estão sujeitos à exposição de algum agente nocivo, sem que haja a prova da efetiva e permanente exposição do obreiro ao agente causador da doença.

Destaca, ainda, que de acordo com a Constituição Federal, a aposentadoria especial para ser concedida exige a correlação entre a atividade efetivamente exercida pelo trabalhador na empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, sendo inconstitucional, portanto, a relação estabelecida entre a atividade da empresa e o agravo motivador da incapacidade, no artigo 21-A impugnado.

Aduz a requerente que tanto o §1º do artigo 201 quanto o inciso XXVIII do artigo 7º da CF exigem prova da causalidade entre o agravo e a doença para que o trabalhador possa fazer jus à aposentadoria especial, a benefícios do seguro acidentário ou a qualquer vantagem decorrente do trabalho em condições insalubres ou perigosas, sendo insuficiente o reconhecimento dessa causalidade por verificações estatísticas.

Nesta esteira, defende a Confederação ser absolutamente insustentável que a presunção legal se dê com base unicamente em dados estatísticos, pois no seu entender *"os estudos epidemiológicos e as máximas da experiência comum nada provam a respeito do caso concreto... Daí a insuficiência de uma prova simplesmente numérica ou estatística e a necessidade de uma prova personalizada, particularística, para que a responsabilidade não seja apenas uma questão de sorte"*.

Por fim, sustenta a entidade sindical de grau superior, a ofensa ao inciso XIII, do artigo 5º da Constituição Federal, pois não poderia a lei obrigar o médico perito a reconhecer a natureza acidentária de determinada incapacidade se disso não estiver convencido, sob pena de afronta direta à sua liberdade profissional, assegurada no preceito constitucional antes mencionado.

A ADI ajuizada encontra-se atualmente conclusa à relatora, a Ministra Carmen Lúcia, para apreciação do pedido de reconsideração do despacho que indeferiu o ingresso da ANAMATRA na condição de *amicus curiae* por ausência de pertinência temática, não tendo havido, ainda, qualquer pronunciamento acerca da constitucionalidade dos dispositivos impugnados.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

5. OUTRAS CRÍTICAS AO NTEP.

Além dos argumentos ventilados na ADI aludida, alguns doutrinadores apontam outras críticas à adoção do nexos técnico epidemiológico, podendo-se mencionar a questão atinente aos riscos de supernotificações de doenças ocupacionais inexistentes, o desprezo de pré disposições genéticas da vítima e a substituição do trabalho humano pela automação em razão do aumento dos custos com prevenção.

Primeiramente, no que tange aos argumentos sustentados na ADI, não visualizo a afronta ao artigo 201, §1º, da CF, pois com o reconhecimento do nexos técnico epidemiológico pelo INSS, chega-se apenas à caracterização da natureza acidentária da incapacidade, não podendo daí se inferir que por tal fato possuirá o obreiro, *incontinenti*, o direito à aposentadoria especial.

Fica evidente, então, que o nexos técnico epidemiológico não regula a aposentadoria especial, nem se refere aos direitos aos adicionais de periculosidade e insalubridade, limitando-se a estabelecer o nexos entre a patologia e o trabalho exercido, não havendo de se cogitar da alegada afronta ao exposto no artigo 201, §1º, da Constituição Federal.

No que se refere à outra crítica suscitada na ADI, no sentido de que o artigo 21-A deveria fazer menção à atividade exercida pelo trabalhador e não ao ramo da atividade econômica da empresa, igualmente não merece acolhida, posto que se assim tivesse previsto o legislador, estar-se-ia abrindo a possibilidade para a prática ainda maior de fraudes. Explica-se.

Estabelecendo a Lei a presunção da natureza ocupacional da doença pelo exercício de determinada função/atividade, é certo que haveria escusa dos empregadores em anotar nas carteiras de trabalho de seus empregados a real função por eles exercida, preferindo registrar função diversa, em relação a qual não existam significativas incidências estatísticas de doença.

Ainda que em Juízo pudesse o obreiro demonstrar que as anotações em sua CTPS encontravam-se em dissonância com o princípio da primazia da realidade, na seara administrativa não seria oportunizado ao obreiro a produção de tal prova, mormente por não possuir o médico perito do INSS competência para apurar esses fatos, nem emitir qualquer juízo de valor com o fim de afastar a presunção de veracidade que reveste as anotações contidas na carteira de trabalho do trabalhador.

Nesta esteira, avulta inarredável que para a autarquia previdenciária seria considerado apenas e tão somente a função anotada na CTPS do obreiro, o que se revela sobremaneira frágil e de fácil manipulação por parte do empregador, em manifesto prejuízo ao segurado que se veria privado do recebimento do benefício previdenciário-acidentário, pouco ou nada podendo fazer no âmbito administrativo.

De outra monta, destaco que também não merecem prosperar as alegações levantadas de que seria necessária a prova efetiva e permanente da exposição do obreiro ao agente causador da doença, pois como se trata de mera presunção relativa, pode e deve o empregador, tanto administrativamente quanto judicialmente, provar a inexistência dessa exposição ao agente nocivo, o que - se provado - obstacularizará a concessão do benefício pretendido ao trabalhador.

Pelos mesmos fundamentos, pode-se rechaçar as críticas acerca dos riscos de supernotificações de doenças ocupacionais, do desprezo às pré disposições da vítima e ofensa à liberdade profissional do médico, pois, como dito alhures, o médico perito poderá deixar de aplicar o nexos técnico epidemiológico sempre que dispuser de dados que demonstrem a inexistência de nexos causal, dados esses passíveis de demonstração pelo empregador, vez que lhe é amplamente assegurado o contraditório e a ampla defesa.

Por fim, menos razoável ainda me parece a crítica referente ao estímulo da substituição do trabalho humano pela automação, em razão do aumento dos custos com prevenção aos acidentes de trabalho, pois é de curial sabença que a nossa Carta Magna, em inúmeros dispositivos constitucionais, impõe ao empregador o dever de zelar por um ambiente de trabalho sadio e

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

seguro, bem como estabelece a obrigação de promover medidas que reduzam os riscos inerente ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Após as considerações até aqui expendidas, entendo que a introdução do nexo técnico epidemiológico no ordenamento jurídico trouxe e trará inúmeros benefícios ao empregado, dentre eles a significativa redução da burocracia no procedimento para concessão de benefícios acidentários, pois ao se presumir o nexo entre o CNAE e o CID, fica o segurado eximido da difícil tarefa de produzir provas dignósticas.

Se tal presunção legal confere vantagens ao obreiro, não se pode por tal fato concluir que seja inteiramente prejudicial ao empregador, na medida em que o NTEP funciona como uma simples ferramenta a ser utilizada pelo médico perito, não significando uma conclusão diagnóstica final e podendo ter sua incidência afastada sempre que verificado, no caso concreto, a inexistência do nexo.

A constitucionalidade do NTEP parece-me incontestável, na medida em que não afronta qualquer preceito constitucional, mas sim consagra cânones de máxima relevância, como os princípios da dignidade da pessoa humana, da ampla defesa e do contraditório, garantindo àquele acometido por doença a devida cobertura previdência, bem como ao empregador o direito de afastar a incidência da presunção legal mediante prova em sentido contrário.

Como é evidente, a construção dessa inversão do ônus da prova encontra-se alicerçada em mapeamentos e análises de casos concretos, nos quais se observou que determinadas doenças possuem maior incidência estatística em certos ramos de atividade econômica, sendo razoável presumir em casos tais a natureza ocupacional da doença.

A lógica do sistema do nexo epidemiológico - de transferir para empresa o dever de demonstrar que a patologia não tem natureza ocupacional - revela-se bastante acertada, haja vista a maior facilidade de acesso à informação que dispõe o empregador, já que tem por obrigação manter atualizada a documentação referente às condições do ambiente de trabalho, tais como PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e ASO (Atestado de Saúde Ocupacional).

Não se pode olvidar, ainda, que essa inversão do ônus da prova trazida pelo NTEP servirá de incentivo para as empresas serem mais diligentes e cuidadosas com o meio ambiente de trabalho, cumprindo rigorosamente as normas de segurança e medicina do trabalho e prevenindo a ocorrência de acidentes, mormente diante da possibilidade de redução ou majoração da contribuição do SAT (seguro de acidente de trabalho) conforme o resultado dos dados estatísticos epidemiológicos de cada empresa, inovação bastante salutar também trazida pela Lei 11.430/06.

Como outrora aludido, entendo que essa presunção legal trazida pela Lei 11.430/06, não tem aplicação restrita ao âmbito administrativo, irradiando seus efeitos também para a esfera judicial e permitindo a aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva, isto é, independente da configuração da culpa patronal, por se estar diante de "atividade normal de risco" a que se refere o parágrafo único, do artigo 927 do Código Civil.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2005.**

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Doença ocupacional e nexo técnico epidemiológico.** Paraná on line, 03 de fevereiro de 2008. Disponível em: <<http://www.parana-online.com.br/canal/direito-e-justica/news/280748/>>.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Acidentes do trabalho. Doenças ocupacionais e nexo técnico epidemiológico.** 2ª ed. São Paulo: Ed. Método, 2008.



- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

LIMA, George Duarte de. **O nexo epidemiológico e as doenças ocupacionais – presunção legal da culpa do empregador.** Disponível em: <<http://georgedlima.blogspot.com/2007/10/o-nexo-epidemiologico-e-as-doencas.html>>, em 31 de outubro de 2007.

LONTRA, Ricardo T. **NTE – Nexo técnico epidemiológico e NTEP – nexa técnico epidemiológico previdenciário.** Disponível em: <http://sindicato.com.br/artigos/n-te-n-tep.htm>, em 30.11.2007.

MACHADO, Sidnei. **Nexo epidemiológico Presunção legal faz prova de doença ocupacional.** Revista jus vigilantibus, em 09 de setembro de 2008. Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/22276>>.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Prova e contraprova do nexa epidemiológico.** São Paulo: LTR, 2008.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 3ª ed. São Paulo: LTR, 2007.

WEBGRAFIA:

www.stf.gov.br

www.planalto.gov.br

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

5. Notícias

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

5.1.1. Informativo nº 519. Brasília, 8 a 12 de setembro de 2008

PLENÁRIO

REPERCUSSÃO GERAL

Justiça do Trabalho: Ação de Interdito Proibitório e Greve.

É da competência da Justiça do Trabalho o julgamento de interdito proibitório em que se busca garantir o livre acesso de funcionários e de clientes a agências bancárias sob o risco de serem interditadas em decorrência de movimento grevista. Com base nesse entendimento, o Tribunal, por maioria, proveu recurso extraordinário interposto pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte contra acórdão do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais que entendera ser da competência da Justiça Comum o julgamento de ação de interdito proibitório ajuizado pela agência bancária recorrida. Considerou-se estar-se diante de ação que envolve o exercício do direito de greve, matéria afeta à competência da Justiça Trabalhista, a teor do disposto no art. 114, II, da CF. Asseverou-se tratar-se de um piquete, em que a obstrução, a ocupação, ocorrem como um ato relativo à greve. Vencido o Min. Menezes Direito, relator, que desprovia o recurso, por reputar ser da Justiça Comum a competência para julgar o feito, ao fundamento de que o pedido e a causa de pedir do interdito proibitório não envolveriam matéria que pudesse vincular o exercício do direito de greve à proteção do patrimônio. Alguns precedentes citados: CJ 6959/DF (DJU de 22.2.91); AI 611670/PR (DJU de 7.2.2007); AI 598457/SP (DJU de 10.11.2006); RE 238737/SP (DJU de 5.2.99).

RE 579648/MG, rel. orig. Min. Menezes Direito, rel. p/ o acórdão Min. Cármen Lúcia, 10.9.2008. (RE-579648)

Justiça do Trabalho: Execução de Ofício de Contribuições Previdenciárias e Alcance

A competência da Justiça do Trabalho, nos termos do disposto no art. 114, VIII, da CF, limita-se à execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores objeto de acordo homologado que integrem o salário de contribuição, não abrangendo, portanto, a execução de contribuições atinentes ao vínculo de trabalho reconhecido na decisão, mas sem condenação ou acordo quanto ao pagamento das verbas salariais que lhe possam servir como base de cálculo ("Art. 114. ... VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;"). Com base nesse entendimento, o Tribunal desproveu recurso extraordinário interposto pelo INSS em que sustentava a competência da Justiça especializada para executar, de ofício, as contribuições previdenciárias devidas, incidentes sobre todo o período de contrato de trabalho, quando houvesse o reconhecimento de serviços prestados, com ou sem vínculo trabalhista, e não apenas quando houvesse o efetivo pagamento de remunerações. Salientou-se que a decisão trabalhista que não dispõe sobre pagamento de salário, mas apenas se restringe a reconhecer a existência do vínculo empregatício não constitui título executivo no que se refere ao crédito de contribuições previdenciárias. Assim, considerou-se não ser possível admitir uma execução sem título executivo. Asseverou-se que, em relação à contribuição social referente ao salário cujo pagamento foi determinado em decisão trabalhista é fácil identificar o crédito exequendo e, por conseguinte, admitir a substituição das etapas tradicionais de sua constituição por ato típico, próprio, do magistrado. Ou seja, o lançamento, a notificação, a apuração são todos englobados pela intimação do devedor para o seu pagamento, porque a base de cálculo para essa contribuição é o valor mesmo do salário que foi objeto da condenação. Já a contribuição social referente ao salário cujo pagamento não foi objeto da sentença condenatória, e, portanto, não está no título exequendo, ou não foi objeto de algum

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

acordo, dependeria, para ser executada, da constituição do crédito pelo magistrado sem que este tivesse determinado o pagamento do salário, que é exatamente a causa e a base da sua justificação. O Min. Ricardo Lewandowski, em acréscimo aos fundamentos do relator, aduziu que a execução de ofício de contribuição social antes da constituição do crédito, apenas com base em sentença trabalhista que reconhece o vínculo empregatício sem fixar quaisquer valores, viola também o direito ao contraditório e à ampla defesa. Em seguida, o Tribunal, por maioria, aprovou proposta do Min. Menezes Direito, relator, para edição de súmula vinculante sobre o tema, e cujo teor será deliberado nas próximas sessões. Vencido, no ponto, o Min. Marco Aurélio, que se manifestava no sentido da necessidade de encaminhamento da proposta à Comissão de Jurisprudência.

RE 569056/PR, rel. Min. Menezes Direito, 11.9.2008. (RE-569056)

5.1.2. Informativo nº 520. Brasília, 15 a 19 de setembro de 2008.

PLENÁRIO

Vantagens Trabalhistas Posteriores ao RJU e Competência da Justiça Comum.

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar reclamação trabalhista de servidor público relativamente a vantagens trabalhistas anteriores à implantação do Regime Jurídico Único - RJU. Com base nesse entendimento, o Tribunal conheceu de conflito de competência (CF, art. 102, I, o), suscitado pelo Juiz de Direito da Vara Cível de Presidente Olegário - MG em face do TST, e, por maioria, declarou a competência do primeiro para julgar reclamação trabalhista ajuizada contra o Município de Presidente Olegário - MG em que se pleiteiam verbas decorrentes da rescisão, sem justa causa, de contrato de trabalho regido pela CLT, que dizem respeito a período posterior à instituição do RJU. Na espécie, a Junta de Conciliação e Julgamento julgara procedente a reclamação. Esta decisão fora confirmada pelo TRT da 3ª Região e transitara em julgado. Posteriormente, o referido município ajuizara ação rescisória, e, ante o julgamento de sua improcedência, interpusera recurso ordinário. O TST, declarando a incompetência da Justiça do Trabalho, dera provimento ao recurso para anular todas as decisões proferidas e determinar a remessa dos autos à Justiça Estadual. Os autos foram enviados ao Juízo de Direito da Vara de Presidente Olegário, mas o magistrado, tendo em conta que o vínculo contratual entre o reclamante e o município assumia caráter empregatício, e que o reclamante não tinha jus à estabilidade excepcional, prevista no art. 19 do ADCT/88, determinara o retorno dos autos ao TST. Este, entendendo suscitado conflito negativo de competência, enviara os autos ao STJ, que os remetera ao Supremo. Considerou-se que a transferência do regime jurídico de celetista para estatutário implica a extinção do contrato de trabalho, e que, no caso, inexistia relação de emprego sujeita à apreciação da Justiça trabalhista. Vencido o Min. Marco Aurélio que, tendo em conta que se questiona uma consequência do contrato de trabalho que vigorou até então, entendia ser competente a Justiça do Trabalho. Aduziu que não se estaria questionando um direito oriundo em si da nova relação jurídica, mas da pretérita, a trabalhista. Precedentes citados: CC 7027/PE (DJU de 10.9.95); CC 7089/DF (DJU de 15.6.2004); CC 7058/MG (DJU de 20.3.2006); CC 7136/MG (DJU de 11.6.2003); AI 405416 AgR/RS (DJU de 27.2.2004); AI 198471 AgR/DF (DJU de 20.10.97).

CC 7242/MG, rel. Min. Eros Grau, 18.9.2008. (CC-7242)

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

Informativo nº 367. Período: 8 a 12 de setembro de 2008.

Segunda Turma

Danos morais. Promessa. Emprego.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

O município agravante foi condenado a indenizar o agravado a título de danos morais em razão de um programa de emprego que prometia vaga certa em determinado mercado de trabalho a quem se inscrevesse e se capacitasse, promessa, ao final, não cumprida. Isso posto, a Turma manteve a indenização de dez mil reais fixada nas instâncias ordinárias, por ela não se mostrar irrisória ou exorbitante a ponto de o STJ afastar a aplicação de sua Súm. n. 7. Precedentes citados: REsp 887.399-RJ, DJ 22/3/2007, e REsp 564.673-RJ, DJ 19/12/2006. AgRg no REsp 1.046.882-RJ, Rel. Min. Castro Meira, julgado em 9/9/2008.

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

5.3.1. Motorista incluído em lista discriminatória receberá indenização (RR - 329/2004-091-09-00.5).

Veiculada em 12.09.2008.

Trabalhadores relacionados em lista discriminatória fazem jus a indenização por dano moral, ainda que tenham conseguido colocação no mercado de trabalho e não tenham provado prejuízo material. A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu sentença neste sentido, em ação contra empresa do Paraná, ao considerar que, para a caracterização de dano moral, nesse caso, não há necessidade de comprovação de prejuízo.

Para o relator do recurso de revista, ministro Vieira de Mello Filho, a inclusão do nome do trabalhador em lista discriminatória, por si só, já viola a intimidade do empregado e contraria o inciso X do artigo 5º da Constituição Federal, que trata da inviolabilidade da intimidade e da vida privada das pessoas. O relator entendeu, e a Primeira Turma julgou em consonância, que não existe necessidade de serem investigados os prejuízos ou mesmo comprová-los para fins de configurar o dano moral, pois o dano reside na mera invasão de privacidade, quando, na qualidade de empregadoras, as empresas criaram lista com informações da vida profissional do trabalhador.

Em maio de 2004, um motorista ajuizou ação de indenização por danos morais na Justiça do Trabalho, dando à causa o valor de R\$ 50 mil. Ele havia trabalhado para uma das empresas envolvidas na lista, no período de setembro de 1987 a julho de 1989. Após ter sido demitido, ajuizou ação contra sua ex-empregadora. Nela informava que, em janeiro de 2004, ficou sabendo da inclusão de seu nome em um banco de dados de outra empresa, cuja finalidade seria listar nomes de ex-empregados que acionaram a Justiça trabalhista ou serviram de testemunhas em ações trabalhistas. Essa informação era fornecida a clientes para que não contratassem potenciais reclamantes. As empresas argumentaram que a lista era “branca” e não “negra” e não tinha o objetivo de prejudicar trabalhadores.

A Vara do Trabalho de Campo Mourão, considerando a qualificação profissional do trabalhador e o porte das empresas, e para que a condenação não perdesse o caráter pedagógico e punitivo, fixou a indenização em R\$ 15 mil, atualizável como dívida trabalhista e com juros moratórios. As empresas paranaenses recorreram e o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) modificou a sentença. Para o TRT, o dano moral, para ter reparação pecuniária, deveria ser comprovado, não subsistindo a teoria do “perigo de dano”, pela qual o simples fato de o empregado ter seu nome incluído nas listas geraria o direito à indenização. O Regional considerou que elaborar as listas é ato ilícito que deve ser reprimido pelo Poder Judiciário, por constituir prática discriminatória, mas, no caso, a ilicitude do ato praticado já havia sido objeto de sanção por meio de ação civil pública. E concluiu pela inexistência de prejuízo ao trabalhador, retirando a indenização por dano moral da sentença.

Com o recurso do trabalhador, a Primeira Turma do TST recuperou o julgamento da primeira instância. O ministro Vieira de Mello fundamentou seu entendimento afirmando que a atitude do empregador extravasou os limites de sua atuação profissional e atentou contra o direito do empregado de manter sob sigilo suas informações profissionais, com ofensa ao inciso X do artigo 5º da Constituição Federal. Segundo o relator, a existência do dano moral é objetiva e independe da

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

comprovação de lesão ou sofrimento psíquico, sendo irrelevante o fato de a empregadora não ter dado publicidade à lista.

O ministro Vieira de Mello lembrou que a existência da lista revelou-se tão atentatória aos padrões éticos e jurídicos que o Ministério Público do Trabalho, mediante ação civil pública, conseguiu a extinção do banco de dados pela Justiça do Trabalho. "Esse fato evidencia que a reconhecida lesão coletiva não afasta a caracterização e a compensação dos danos individualmente", concluiu o relator.

5.3.2. Rescisão indireta afasta perdão tácito por atraso de salários (RR - 975/2002-019-10-40.2).

Veiculada em 15.09.2008.

Após receber o pagamento de salários diversas vezes com atraso, uma funcionária da Planer Sistemas e Consultoria Ltda., contratada para prestar serviços ao Instituto do Patrimônio Artístico e Nacional – Iphan, deixou de comparecer ao trabalho e pediu reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho por justa causa patronal (por culpa da empresa). A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho admitiu a rescisão indireta e condenou a empregadora a pagar as verbas rescisórias.

Com essa decisão, a Primeira Turma afastou o entendimento da Justiça do Trabalho do Distrito Federal de que houvera abandono de emprego e perdão tácito pelos atrasos no pagamento de salário por parte da trabalhadora. Segundo o ministro Vieira de Mello Filho, relator do recurso de revista, de acordo com o artigo 483, "d" e parágrafo 3º, da CLT, o reconhecimento da hipótese de rescisão indireta "dispensa o afastamento do empregado de seu trabalho, pois exigir o afastamento ensejaria a privação da sua fonte de sustento, agravando a situação oriunda dos atrasos".

Contratada como auxiliar de secretaria pela Planer em novembro de 1997, a ex-funcionária informou na reclamação que, durante a vigência do contrato, sempre recebeu o pagamento de seus salários com atraso. Resolveu, então, deixar a empresa em 11 de setembro de 2002 e requerer a rescisão indireta em 18 de setembro. No entanto, a 19ª Vara do Trabalho de Brasília indeferiu seu pedido, por não entender a ocorrência de motivo justo para decretar a rescisão indireta. A Vara considerou ter ocorrido abandono de emprego, ficando assim a trabalhadora sem direito a verbas rescisórias como aviso prévio e multa de 40% sobre o FGTS.

No recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, a trabalhadora não conseguiu alterar a sentença. O TRT manteve a demissão por justa causa. Para o Regional, ao requerer a rescisão indireta somente em outubro de 2002 devido a atrasos ocorridos em 2001, ocorrera o perdão tácito por parte da funcionária devido à falta de imediatidade.

Em mais uma tentativa de reverter a situação, a ex-prestadora de serviços ao Iphan interpôs recurso ao TST, que acolheu seu pedido. O relator destacou que, quando o Regional atestou diversos atrasos no pagamento dos salários e dos respectivos depósitos de FGTS, alguns deles superiores a três meses, ficou caracterizada a hipótese de rescisão indireta prevista no artigo 483, "d", da CLT, não se podendo cogitar na existência do perdão tácito estabelecido pelo Regional.

5.3.3. Uso de celular previsto em acordo coletivo garante horas de sobreaviso (E-ED-RR - 9884/2002-900-12-00.6).

Veiculada em 16.09.2008.

Previsão em acordo coletivo para considerar como de sobreaviso o empregado que ficasse à disposição em caráter permanente ou dentro de uma escala predeterminada, utilizando BIP ou qualquer outro meio de comunicação, e comprovada permanência à disposição da empresa através de celular. Foram essas as condições específicas que definiram a concessão de adicional de sobreaviso a um trabalhador da Brasil Telecom S.A. – Telesc, em Florianópolis.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

Ao analisar os embargos, a Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho manteve a concessão de sobreaviso definida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), pois verificou que, diante dos fatos apresentados pelo TRT, não haveria a contrariedade, alegada pela empresa, à Orientação Jurisprudencial nº 49 da SDI-1, que é inespecífica, e não alcança as particularidades do caso. A empresa argumentava que a utilização do aparelho celular se devia ao avanço tecnológico e não impedia a liberdade do funcionário. E mais: que esse uso não poderia ser confundido com a previsão legal que limita a locomoção do empregado.

No entanto, foi determinante para o desfecho do julgamento a existência de acordo coletivo prevendo a aplicação do artigo 244 da CLT - concessão de sobreaviso - às condições apresentadas no caso. O acordo determinava que seria considerado de sobreaviso, por aplicação analógica do artigo 244 da CLT, o empregado que, utilizando aparelho 'BIP' ou qualquer outro meio de comunicação, ficasse à disposição da empresa em caráter permanente dentro de uma escala predeterminada.

O processo

Na primeira instância, a 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis indeferiu o pedido do ex-empregado da Telecom porque ele já recebera pelo período em que estava escalado para essa tarefa. Recorrendo ao TRT/SC, o trabalhador conseguiu mudar a sentença. Segundo o Tribunal Regional, a liberdade de locomoção do funcionário foi "tolhida por iminente chamada telefônica em celular". Além disso, o Regional considerou comprovada a permanente disponibilidade do trabalhador para a empresa, além de seus períodos de escala predeterminada.

A Brasil Telecom recorreu ao TST. A Primeira Turma avaliou que a conclusão do Regional, de que havia impedimento à liberdade de locomoção do empregado, era uma premissa fática. A Turma, assim, não poderia decidir de forma diversa, pois isso exigiria o reexame de fatos e provas, vedado no TST, com base na Súmula nº 126.

A empresa interpôs embargos, rejeitados pela SDI-1. Além de não verificar contrariedade à OJ nº 49, a Seção Especializada ainda observou que, ao não conhecer do recurso de revista por fundamento em súmula de direito processual - Súmula 126 -, a decisão da Primeira Turma não avaliou o mérito, o que não permite confrontação com a argumentação apresentada pela Telecom no recurso de embargos.

5.3.4. Trabalhadoras reabilitadas obtêm direito à reintegração (RR-1078/2000-005-17-00.9 e RR-277/2004-002-17-00.4).

Veiculada em 17.09.2008.

A Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os planos e benefícios da Previdência Social, estabelece, para empresas com cem ou mais empregados, cotas a serem preenchidas por trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência habilitados. A demissão desses empregados está condicionada à contratação de substituto em situação semelhante. Este entendimento serviu de base para duas decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho que mantiveram condenações impostas pela Justiça do Trabalho da 17ª Região (ES) à Chocolates Garoto S/A e ao Sebrae-ES no sentido de reintegrar trabalhadores reabilitados demitidos sem o cumprimento do dispositivo legal.

No caso em que foi parte a Garoto, a ação foi ajuizada por trabalhadora que, de acordo com a inicial, foi admitida em perfeitas condições de saúde em setembro de 1990 e, em maio de 1993, já apresentava sintomas de LER - lesão por esforço repetitivo (LER). Em 2000, sofreu acidente de trabalho que resultou em contusões no joelho e no braço. As dores intensas e o diagnóstico de lesão do menisco exigiram procedimento cirúrgico, realizado em fevereiro de 2000. Ao retornar da cirurgia, a empregada foi surpreendida com sua dispensa. Sendo portadora da LER e tendo sido reabilitada pelo INSS, alegou que não poderia ter sido dispensada e pleiteou a reintegração em função compatível com sua capacidade física e as verbas trabalhistas de direito. Seu pedido foi

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

deferido pela Quinta Vara do Trabalho de Vitória (ES), e a trabalhadora foi reintegrada em setembro de 2000. A reintegração foi mantida pelo TRT/ES, no julgamento de recurso ordinário.

Ao recorrer ao TST, a empresa argumentou que a trabalhadora, ao ser demitida, encontrava-se apta a exercer as funções nas quais fora habilitada, não cabendo, portanto, a nulidade da demissão por incapacidade para o trabalho. Alegou, também, que a lei apenas ordena a obrigatoriedade de admissão de outro empregado nas mesmas condições físicas daquele que foi dispensado, sem garantir estabilidade. O relator do recurso, ministro Barros Levenhagen, destacou que a Lei nº 8.213/1991 de fato cria interdições ao poder potestativo do empregador de demitir na medida em que, antes de concretizada a dispensa, obriga a contratação de outro empregado reabilitado ou portador de deficiência para ocupar aquele cargo. Desta forma, embora a finalidade da exigência seja manter as cotas, a interdição à demissão sem nova contratação traz consigo a concessão de garantia de emprego.

No caso SEBRAE, a empregada era portadora de tenossinovite decorrente do manuseio inadequado do computador e do trabalho de digitação sem intervalo. Também neste, a Justiça do Trabalho determinou a reintegração com base na Lei nº 8.213/1991, pois a empresa não comprovou ter contratado outro trabalhador reabilitado para o seu posto, sendo portanto nula a dispensa. O relator do recurso na Sexta Turma do TST, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, adotou fundamentos semelhantes aos da decisão da Quarta Turma e lembrou que a inobservância na manutenção das cotas gera o direito do empregado demitido à reintegração. "Tal disposição legal visa resguardar os direitos consagrados inclusive constitucionalmente (artigo 7º, inciso XXXI) de um grupo de trabalhadores que demandam assistência especial", concluiu, ao negar provimento ao recurso.

5.3.5. Empregadora pessoa física obtém isenção de recolhimento de depósito recursal (RR 81/2006-008-03-40.0).

Veiculada em 17.09.2008.

O empregador pessoa física, beneficiário da justiça gratuita, pode ser dispensado do recolhimento do depósito exigido para a interposição de recurso na Justiça Trabalhista. Com esse entendimento, a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento a um recurso de revista e reformou decisão anterior em sentido contrário.

Trata-se de ação trabalhista movida por uma pedicure contra uma cabeleireira. As duas dividiam o trabalho em um salão de beleza em Belo Horizonte e, após cinco anos, romperam a relação profissional. Em ação trabalhista, a pedicure conseguiu obter sentença da 8ª Vara de Trabalho de Belo Horizonte que reconheceu o vínculo trabalhista e determinou o pagamento de verbas rescisórias, no valor aproximado de R\$ 10 mil.

A cabeleireira entrou com recurso ordinário contestando a sentença, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região o rejeitou, em razão da não comprovação do depósito recursal, o que caracteriza deserção. O TRT fundamentou sua decisão no entendimento de que a exigência do depósito é pressuposto objetivo para a admissão do recurso. Além disso, também considerou que, embora o juiz de primeiro grau tivesse isentado a cabeleireira do pagamento das custas processuais, a isenção não se estendia ao depósito recursal.

Ela então apelou ao TST, mediante recurso de revista. Sustentou que estaria desobrigada de tal exigência, alegando não dispor de dinheiro para arcar com as despesas do processo. Mencionando sua condição de pessoa física e beneficiária da justiça gratuita, destacou que a própria Justiça do Trabalho atestara, nos termos da lei, o reconhecimento de sua situação de pobreza.

O relator do processo, ministro Pedro Paulo Manus, após ressaltar seu entendimento pessoal no sentido de que a isenção do depósito recursal não está compreendida entre os benefícios da justiça gratuita, manifestou-se pelo provimento ao recurso, tendo em vista o entendimento predominante na Sétima Turma. Citou, como precedentes, três decisões do ministro Ives Gandra Martins Filho. "Curvo-me ao entendimento da maioria", ressaltou.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

Em seu voto, Pedro Paulo Manus assinalou que a Constituição Federal “assegura a assistência do Estado, conferindo isonômico acesso à Justiça, com igualdade de tratamento para os que não têm disponibilidade financeira para custear o processo”. Constatada, assim, a violação ao direito assegurado no artigo 5º, capítulo LXXIV da Constituição Federal, a Turma determinou a reforma da decisão que havia considerado a deserção do recurso e o retorno dos autos ao TRT de origem, para prosseguir no julgamento da questão.

5.3.6. Valor do acordo trabalhista prevalece sobre sentença para cálculo do INSS (RR 648/2003-055-15-00.3).

Veiculada em 18.09.2008.

Em processo trabalhista, havendo acordo entre as partes após a liquidação da sentença, independente do reconhecimento do vínculo de emprego, o recolhimento do INSS terá como base o valor resultante da conciliação. Este é o teor da decisão da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em voto do ministro Guilherme Caputo Bastos, que deferiu recurso do Banco Santander Banespa S/A.

O banco havia recorrido ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas), mediante recurso ordinário e embargos de declaração, na tentativa de rever a base de cálculo para determinar o valor da contribuição previdenciária que teria de recolher. O TRT negou o pedido, por entender que a conciliação das partes após a sentença de liquidação implica a incidência das contribuições previdenciárias sobre todas as verbas salariais liquidadas, de forma integral.

Contra essa decisão, o banco apelou ao TST, por meio de recurso de revista. O relator, ao contrário do posicionamento adotado pelo Regional, considerou que é lícito às partes – seja em dissídio individual ou coletivo – celebrar acordo para pôr fim ao processo, ainda que em fase posterior à de conciliação. “O crédito resultante de conciliação na fase da execução formará o novo título executivo, substituindo integralmente a sentença. Assim, esta deixa de existir não só para as partes, mas também para a Previdência”, conclui Caputo Bastos.

5.3.7. TST altera Orientação Jurisprudencial nº 350 (E-RR-526538/1999.2).

Veiculada em 18.09.2008.

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho decidiu hoje (18), por maioria de votos, alterar a redação da Orientação Jurisprudencial nº 350, para passar a admitir que o Ministério Público do Trabalho questione a nulidade de contrato de trabalho por ausência de concurso público mesmo quando a parte - ente público - não tenha questionado o tema na defesa. Veda, porém, a dilação probatória, ou seja, o aumento do prazo concedido às partes para produzir provas. A redação final será feita pela Comissão Permanente de Jurisprudência e Precedentes Normativos do Tribunal, mas o teor aprovado inverte o da redação da OJ 350 até então vigente, que não admitia a possibilidade.

A decisão foi tomada em processo entre uma empregada da Partime Serviços Temporários São Paulo Ltda. que, como terceirizada, trabalhava para a Nossa Caixa Nosso Banco Ltda., de São Paulo. A Justiça do Trabalho da 2ª Região reconheceu a existência de vínculo empregatício diretamente com o banco, que é empresa pública. Após o julgamento do recurso ordinário pelo TRT/SP, o Ministério Público do Trabalho interpôs embargos declaratórios em que pedia a declaração da nulidade do contrato de trabalho pela ausência de concurso público, exigido pela Constituição Federal para a admissão em empresa pública. A intervenção, porém, foi rejeitada tanto pelo TRT/SP quanto pela Segunda Turma do TST, que entenderam que, embora pudesse haver interesse do Ministério Público em discutir a nulidade do contrato, a matéria não fora levantada pelo banco nem na sua defesa nem no seu recurso ordinário.

O processo chegou à SDI-1 em maio deste ano, por meio de embargos interpostos pelo Ministério Público. Na ocasião, o relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, opinou pela manutenção da decisão, com fundamento na Orientação Jurisprudencial nº 350 da própria SDI-1, segundo a

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

qual "não se conhece de argüição de nulidade do contrato de trabalho em favor de ente público, suscitada pelo Ministério Público do Trabalho, mediante parecer, quando a parte não a suscitou em defesa". O ministro Vieira de Mello abriu divergência e sustentou que a atuação do Ministério Público na condição de fiscal da lei não está condicionada à atuação das partes envolvidas no processo. Com a votação empata em 5 a 5, a SDI-1 resolveu suspender o julgamento e encaminhar o caso ao Tribunal Pleno para, se fosse o caso, proceder à revisão da OJ 350.

O relator do incidente de uniformização de jurisprudência, ministro Vieira de Mello, manteve o entendimento que norteou sua divergência na SDI-1. Lembrou que o Código de Processo Civil (artigo 299, parágrafo 2º) considera o MPT parte legítima para, na condição de fiscal da lei, interpor recurso contra decisões trabalhistas de primeiro grau sempre que o interesse público justifique sua atuação, sem condicioná-la às alegações das partes na inicial ou na defesa, nem às apreciações dessas pela Vara do Trabalho. "Isso porque cabe ao Ministério Público, nos termos do artigo 127 da Constituição, a defesa da ordem jurídica, que se sobrepõe aos interesses particulares discutidos em juízo", assinalou o relator. "Desta forma, não se afigura razoável impedir o exame da existência ou não de concurso público apenas porque não foram debatidos pelas partes. Entendimento diverso abriria a possibilidade dos atores processuais burlarem a ordem jurídica vigente, bastando, para isso, que deixassem de discutir fatos cujas conseqüências jurídicas lhes pudessem acarretar prejuízos".

O ministro Vantuil Abdala abriu divergência no sentido da manutenção do entendimento anterior da OJ 350, seguida pelos ministros Cristina Peduzzi, Emmanoel Pereira, Aloysio Corrêa da Veiga, Alberto Bresciani, Dora Costa e Fernando Eizo Ono. Seguiram o voto do relator os ministros Rider de Brito, Moura França, Barros Levenhagen, Ives Gandra Filho, Renato de Lacerda Paiva, Lelio Bentes Corrêa, Rosa Maria Weber, Horácio Sena Pires, Maria de Assis Calsing, Pedro Paulo Manus, Guilherme Caputo Bastos, Walimir Oliveira da Costa, Márcio Eurico, Maurício Godinho Delgado e Kátia Arruda.

5.3.8. JT é competente para julgar dano causado por informações erradas ao INSS (RR - 1204/2001-007-04-00.0).

Veiculada em 19.09.2008.

O pedido de reparação de perdas e danos causados pelo cálculo incorreto do benefício previdenciário por omissão ou equívoco do empregador é uma demanda que compete à Justiça do Trabalho julgar. Assim decidiu a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que determinou o retorno de um processo à primeira instância, em Porto Alegre, para que aprecie o pedido do trabalhador em ação contra a Mundial S.A. - Produtos de Consumo. Segundo o relator do recurso de revista, ministro Horácio Senna Pires, "a pretensão é de natureza trabalhista, decorrente da relação de trabalho, por ato ilícito - ação ou omissão - imputável ao empregador".

O trabalhador alega que sua aposentadoria foi calculada pela instituição previdenciária com base em informações fornecidas pela empresa, por meio do AAS (Atestado de Afastamento e Salários). Se a Mundial não pagou corretamente os valores devidos, ela deveria ser responsabilizada pelos prejuízos causados, pois a instituição previdenciária somente incorporará à aposentadoria do autor os valores decorrentes da ação judicial, a partir do requerimento ao INSS.

Contratado como servente em novembro de 1975, o trabalhador se aposentou por tempo de serviço em novembro de 1997, mas continuou a trabalhar para a Mundial até junho de 2000, quando foi despedido sem justa causa. Segundo conta na inicial, transitava, no exercício de suas funções, junto a depósitos de inflamáveis, trabalhando em condições altamente perigosas e insalubres. No entanto, recebia apenas o adicional de insalubridade em grau médio (20%). Na ação, pleiteou o pagamento do adicional em grau máximo (40%). A diferença desses valores altera o valor de sua aposentadoria.

A 7ª Vara do Trabalho de Porto Alegre condenou a empresa a pagar o adicional conforme pedido, mas declarou-se, de ofício, incompetente para apreciar e julgar o pedido de complementação do

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

valor da aposentadoria do trabalhador pela integração das parcelas postuladas na ação, ainda que a título de perdas e danos, e extinguiu este pedido sem o julgamento do mérito. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve a sentença quanto à incompetência por entender que, no âmbito previdenciário, a Justiça do Trabalho restringe-se à execução das contribuições sociais, o que não era o caso. E concluiu que o pagamento de indenização por parte do empregador, em razão do cálculo incorreto do benefício previdenciário, fugia aos limites da sua competência.

A Sexta Turma do TST, ao julgar o recurso de revista, mudou o entendimento regional. De acordo com o ministro Horácio Senna Pires, a pretensão do trabalhador é direcionada ao empregador, devido à própria relação de emprego. Para o relator, embora a questão envolva o INSS, não é dele que se pretende indenização.

A conclusão do ministro Horácio é de que "se da ação trabalhista resultarem possíveis diferenças que influirão no cálculo do salário de contribuição, por incúria do empregador, este poderá responder pelo dano patrimonial. A imputação do ilícito é ao empregador, responsável pelas informações ao órgão da Previdência Social". A Turma, então, acolheu o voto do relator e, reconhecendo a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a matéria, determinou o retorno do processo à Vara de Porto Alegre

5.3.9. BB é condenado a pagar 250 mil por acusar bancário de roubo (AIRR 717/2000-005-19-00.8).

Veiculada em 19.09.2008.

O Banco do Brasil terá de pagar indenização de R\$ 250 mil a um ex-bancário, por tê-lo acusado (sem provas) de desviar dinheiro de uma agência em Alagoas. A condenação foi mantida pela Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao apreciar recurso em que o banco tenta livrar-se do pagamento da indenização.

O bancário foi demitido sem justa causa em 1988, após 23 anos de contrato com o BB. Ocorre que alguns anos antes de sua demissão, ele foi acusado, em três ocasiões diferentes, de ser o responsável pelo desvio de dinheiro da agência na qual trabalhava, totalizando cerca de R\$ 15 mil. Desde a primeira suspeita, formalizada por meio de carta, o gerente do banco determinou o seu afastamento: durante a apuração dos fatos, segundo a ordem recebida, ele deveria manter-se no local de trabalho apenas o tempo suficiente para assinar o ponto.

No entanto, as investigações foram concluídas sem que se comprovassem as acusações contra o bancário, que, mesmo tendo prestado os esclarecimentos que lhe foram solicitados, foi demitido sob o pretexto de "excesso de funcionários". Posteriormente, o BB realizou concurso para preencher vagas – inclusive na agência da qual ele fora afastado.

Outro fator que o motivou a acionar o banco foi o fato de que, apesar de ter sido inocentado nas investigações, o bancário não conseguiu afastar a fama de suspeito. Entre outros problemas enfrentados, o autor da ação foi obrigado a deixar de frequentar o clube ao qual era associado (a AABB), devido aos comentários gerados pelas informações disseminadas pelo banco sobre a sua suposta conduta.

Na ação trabalhista, o ex-bancário reclamou diferenças salariais decorrentes de horas extras e pediu indenização por danos morais no valor de R\$ 1,8 milhão. A sentença do juiz da Vara do Trabalho de Santana de Ipanema deferiu o pedido e estipulou o valor da indenização em R\$ 512 mil. O Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (AL), ao julgar recurso do Banco do Brasil, reduziu o valor para R\$ 250 mil.

O banco insistiu na reforma da decisão e, neste sentido, apelou ao TST mediante recurso de revista, cujo seguimento foi negado pelo TRT. Inconformado, o BB tentou "destrancar" o recurso, por meio do agravo de instrumento. Sustentou, entre outros argumentos, a incompetência material da Justiça do Trabalho para apreciar pedido de indenização por danos morais.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

Essa tese foi prontamente refutada pelo relator do processo, ministro Pedro Paulo Manus. Para ele, ao contrário do que sustentara o BB, o acórdão regional não violou o artigo 114 da Constituição Federal, mas, sim, o aplicou corretamente. Pedro Manus destaca que a competência da Justiça do Trabalho nessa questão – danos morais relacionados ao contrato de trabalho – está expressa na Emenda Constitucional nº 45.

Quanto ao mérito, o banco alegou não haver ilicitude ou irregularidade no inquérito administrativo instaurado antes da dispensa do bancário. Além disso, contestou o valor arbitrado na condenação, por considerá-lo excessivo.

Após reproduzir trechos da decisão, que se fundamenta especialmente no relato de testemunhas sobre o constrangimento imposto ao trabalhador, o ministro Pedro Paulo Manus observa que “o Regional, soberano na análise do conjunto probatório, deliberou que os depoimentos confirmaram que a dispensa do autor ensejou comentários, em seu local de trabalho, no sentido de que a ruptura contratual, após 23 anos de trabalho, teve como causa o desaparecimento de numerário sob sua responsabilidade, embora o fato não tivesse sido comprovado”. E conclui que esse quadro fático evidencia o ato ilícito do BB, “pois, apesar de a empresa ter o direito de apurar irregularidades internas, tem também o dever de fazê-lo com discrição e responsabilidade, evitando o vazamento de informações e suposições que possam causar constrangimento ao trabalhador”.

5.3.10. Ex-estatutária obtém na Justiça Trabalhista reconhecimento de vínculo pela CLT (AIRR 80215/2002-461-04-40.1).

Veiculada em 22.09.2008.

Uma professora de Lagoa Vermelha, no Rio Grande do Sul, que teve sua nomeação como estatutária anulada pela Justiça Comum, obteve na Justiça do Trabalho o reconhecimento de vínculo pelo regime celetista. A sentença, que obriga o município a pagar verbas rescisórias referentes a 26 anos de contrato, foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) e, posteriormente, pela Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em voto do ministro Pedro Paulo Manus, que rejeitou recurso do município com o objetivo de reverter a decisão.

Contratada em 1975 pela CLT, a educadora passou ao regime estatutário em 1991, após ser aprovada em concurso. Dez anos depois, em 2001, foi exonerada, por decisão do Tribunal de Justiça do Estado, sob o fundamento de que o concurso a que se submeteu não respeitou a ordem de nomeação. Imediatamente, ela entrou com ação na Justiça comum. Requereu a manutenção do contrato de trabalho ou, alternativamente, que fosse assegurada a contagem do tempo serviço e de contribuição pelo regime estatutário, bem como o pagamento de indenização. Não obtendo êxito nesse processo, que transitou em julgado, entrou com reclamação na Justiça do Trabalho.

O juiz da Vara do Trabalho de Vacaria reconheceu o vínculo pelo regime da CLT desde o início do contrato até sua rescisão, determinou a anotação em carteira de trabalho e o pagamento de verbas rescisórias referentes a aviso prévio, férias, 13º salário, FGTS, horas extras e reflexos, acrescidos de juros e correção monetária.

O município recorreu sucessivamente, visando à reforma da sentença de primeiro grau. Alegou a incompetência da Justiça do Trabalho sob o fundamento de que a autora da ação esteve sob regime estatutário até a data de sua demissão. Afirmou que o Tribunal de Justiça não decidira pela mudança de regime, mas sim pela anulação da nomeação, considerada irregular. Também sustentou a tese de ocorrência de coisa julgada, na medida em que a ação trata do mesmo pedido e causa de pedir da anterior, envolvendo as mesmas partes. Acrescentou que a controvérsia já teria sido dirimida pela Justiça Comum e, por esse motivo, não seria permitida a manifestação da Justiça do Trabalho no caso. Também levantou a tese da prescrição dos direitos, inclusive no tocante ao FGTS, sob o fundamento de que a ação foi ajuizada em 2002, oito anos depois da mudança do regime de celetista para estatutário. Insurgiu-se, finalmente, contra o reconhecimento das verbas rescisórias, incluindo salários, aviso prévio, férias, décimo terceiro e FGTS.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

Esgotados, sem sucesso, os apelos no âmbito regional, o município entrou com recurso de revista, mas a presidente do TRT negou-lhe seguimento, o que provocou a interposição de agravo de instrumento ao TST, em que reiterou os fundamentos utilizados para contestar a sentença. O ministro Pedro Paulo Manus, após análise de cada um dos argumentos apresentados pelo município, negou provimento a todos. Esclareceu, inicialmente, ser clara a conclusão do TRT no sentido de que a controvérsia é decorrente da relação de emprego entre as partes, sendo, portanto, inquestionável a competência da Justiça do Trabalho no caso.

Quanto à alegação de coisa julgada, o ministro a considerou "inócua". Em seu voto, ele asseverou que, assim como entendera o TRT, os pedidos formulados nas duas ações são distintos: na Justiça comum, a autora pediu a manutenção do contrato de trabalho ou a contagem de tempo de serviço e de contribuição, acrescida de indenização e regularização da situação perante o INSS; na Justiça do Trabalho, pleiteou o reconhecimento de sua condição de celetista e o conseqüente pagamento de verbas rescisórias.

A tese de prescrição também foi refutada, nos mesmos termos da decisão do TRT, que, diante da nulidade de sua nomeação como estatutária pela Justiça comum, concluiu que o contrato de trabalho foi regido pela CLT desde o início até o seu término, em 2001. Só então começou a contagem do prazo prescricional (a ação foi ajuizada em 2002). Da mesma maneira, o relator refutou as alegações de que o município não poderia ser obrigado a pagar nenhuma parcela salarial, pois a professora já teria recebido as verbas quando trabalhava sob o regime estatutário. Nesse aspecto, o ministro destacou que, em sua decisão, o TRT considerou estar configurado o reconhecimento do regime celetista durante todo o contrato, "o que dá direito à autora de ver concedidas, além do salário, todas as verbas trabalhistas a que faz jus".

O ministro Ives Gandra Martins Filho, presidente da Sétima Turma, destacou o processo, por considerá-lo peculiar. Em sua avaliação, a tese de coisa julgada, nos termos em que foi formulada, configura um precedente importante e, por esse motivo, recomendou o envio do processo à Comissão de Jurisprudência do Tribunal.

5.3.11. Acordo coletivo isenta Perdigão de pagar troca de uniforme como hora extra

Veiculada em 23.09.2008.

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento a recurso da Perdigão Agroindustrial S/A e determinou a aplicação de norma coletiva segundo a qual o tempo destinado à troca de uniforme (dez minutos anteriores ao início do trabalho) não é computado na jornada de trabalho dos empregados. "Havendo previsão em acordo coletivo da tolerância de dez minutos entre a troca de uniforme e o registro de ponto, esta deve prevalecer, não havendo como reconhecer a ilegalidade da cláusula", explicou o relator da matéria, ministro Aloysio Corrêa da Veiga.

O processo foi movido por uma auxiliar de produção. Ao ser demitida, em 2006, alegou fraude por parte da empresa na marcação da jornada, entre outros motivos, porque o registro de ponto só se dava após a troca do uniforme, no início do expediente, e antes, ao fim da jornada, o que poderia representar até 28 minutos diários. A Vara do Trabalho de Videira (SC) julgou procedente o pedido e condenou a Perdigão a lhe pagar as horas extras pedidas, entre elas a soma dos minutos gastos na troca de uniformes.

A condenação foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), que considerara os dez minutos como tempo à disposição da empresa, pois os empregados não poderiam começar suas atividades sem estar devidamente uniformizados. O TRT/SC julgou inválida a cláusula do acordo coletivo em sentido contrário por entender que esta "contraria frontalmente os princípios que norteiam o Direito do Trabalho e as garantias mínimas insertas na CLT". Ao recorrer ao TST, a Perdigão sustentou que a Justiça do Trabalho da 12ª Região, ao deixar de reconhecer a validade da cláusula coletiva, teria afrontado a Constituição Federal, que garante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

O relator observou em seu voto que a Constituição, em diversos pontos, “trata da flexibilização das normas de Direito do Trabalho. “Algumas normas rígidas anteriores cederam lugar a regras flexíveis, que podem ser alteradas de acordo com a realidade e as necessidades das empresas e dos trabalhadores”, destacou. “Tudo isso como forma de preservar a saúde das empresas e, conseqüentemente, o emprego e o bem-estar social dos trabalhadores.”

Para o ministro Aloysio Corrêa da Veiga, a autenticidade do acordo deve ser reconhecida. “Na interpretação de acordos e convenções coletivas prevalece o princípio do conglobamento, segundo o qual as normas devem ser consideradas em seu conjunto, e não de forma isolada”, afirmou. Isso quer dizer que, no processo de negociação, empresa e sindicato fazem concessões mútuas. “Cada parte envolvida cede em determinado ponto para obter vantagens em outro para que, ao final, estejam ambas satisfeitas com o resultado obtido”, explicou o relator. “Assim, em obediência à Constituição Federal, deve ser excluído da condenação o pagamento como extraordinário dos dez minutos diários gastos com a troca de uniformes, por representar a vontade das partes e contar com a participação do sindicato da categoria profissional”, concluiu.

5.3.12. Turnos: jornada especial só se aplica se expediente adentrar horário noturno (E-ED-RR-668032/2000.0).

Veiculada em 23.09.2008.

Para que um trabalhador tenha direito à jornada de seis horas do sistema de turnos ininterruptos de revezamento, é necessário que se caracterize o trabalho nos horários noturno e diurno. A alternância apenas entre dois turnos, sem a comprovação de que as jornadas se alternam em expedientes de dia e à noite, é insuficiente para configurar os turnos ininterruptos. Com este fundamento, a Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu decisão da Justiça do Trabalho da 17ª Região (ES) que indeferira o pagamento de horas extras pelo trabalho nessas condições. A SDI-1 reformou decisão da Terceira Turma do TST, que havia reconhecido o direito à jornada de seis horas a uma trabalhadora da Chocolates Garoto S/A.

Na reclamação trabalhista movida contra a Garoto, a trabalhadora afirmou, em audiência, que só se revezava em dois dos três turnos. Argumentou que o turno ininterrupto se caracteriza pelo sistema de produção adotado pela empresa, e não pelo horário do trabalhador isoladamente. Tanto no primeiro quanto no segundo grau, o entendimento foi o de que o turno ininterrupto de revezamento pressupõe que o trabalhador se reveze em todos os horários que compõe os turnos. “Se o empregador mantém três turnos e o empregado só trabalha em dois, não ocorre a figura do turno ininterrupto de revezamento, com alterações dos horários que tornam biologicamente nefasta a prestação de serviços”, afirmou o TRT/ES.

O entendimento foi reformado pela Terceira Turma do TST, ao julgar recurso ordinário da operária. De acordo com a decisão da Turma, “não há necessidade, para a caracterização do sistema, que a alternância se dê em três turnos, bastando a constatação de que o trabalho é exigido de forma continuada e simultânea, durante o dia e durante a noite – mesmo que em dois turnos -, pois estará plenamente comprometida a possibilidade de organização pessoal”.

A empresa interpôs então embargos à SDI-1 alegando que o TRT/ES não teria explicitado se os turnos trabalhados pela empregada compreendiam os horários diurno e noturno. Para a Garoto, a alternância em três turnos e em horários diurno e noturno seria imperativa para a caracterização dos turnos de revezamento.

O relator, ministro Brito Pereira, explicou que a Orientação Jurisprudencial nº 360 da SDI-1 garante a jornada especial de seis horas, prevista no artigo 7º, inciso XIV, da Constituição Federal, ao trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em apenas dois turnos, desde que compreendam, no todo ou em parte, o horário noturno e o diurno, “pois submetido à alternância de horário prejudicial à saúde”. No caso, porém, não havia a

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

comprovação de que o horário de trabalho da operária adentrava o período noturno, o que descaracteriza o regime de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

5.3.13. Cessão a outro órgão não suprime incorporação de gratificação (E-RR-675.314/2000.3).

Veiculada em 24.09.2008.

Empregado que recebeu gratificação de função por mais de dez anos tem direito à sua incorporação, e esta não pode ser suprimida pela sua cessão a outro órgão, mesmo com percebimento de outra gratificação. Assim decidiu a Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-1) em recurso de embargos de contador contra a ECT – Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. A SDI-1 julgou procedente o pedido de incorporação da gratificação ao salário e determinou o pagamento das diferenças.

Admitido nos quadros da ECT em março de 1975, o contador recebeu por mais de dez anos gratificação funcional. Em julho de 1996, foi cedido para a Advocacia-Geral da União e viu-se privado da gratificação. Requereu-a então em reclamação trabalhista ajuizada na 3ª Vara do Trabalho de Brasília (DF), que julgou o pedido improcedente. Este entendimento foi mantido sucessivamente pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) e pela Quarta Turma do TST. A Turma entendeu que não houve alteração do pactuado, e sim a saída do contador da função comissionada para, em regime de cessão, servir em cargo em comissão em outro órgão.

Ao interpor embargos à SDI-1, o contador sustentou que a gratificação recebida por mais de dez anos não pode ser suprimida. Não seria, portanto, o caso de pagamento cumulativo de parcelas comissionais. O relator dos embargos, ministro Brito Pereira, ressaltou em seu voto que a gratificação recebida na AGU se deve à natureza da função exercida ali, e que isto não se comunica com aquela percebida na ECT. A Súmula nº 372 do TST, no item I, prevê que a gratificação recebida por dez anos ou mais não pode ser retirada pelo empregador. “O objetivo é preservar a estabilidade financeira do empregado”, explicou o relator. “A gratificação, nesse caso, assume natureza de vantagem pessoal, que não pode mais ser suprimida.”

5.3.14. Sexta Turma julga incidência de juros e multa sobre recolhimentos ao INSS (RR - 1415/2006-082-15-00.3).

Veiculada em 25.09.2008.

Em caso de inadimplência da empresa, a partir de quando deve ela pagar juros e multa moratória sobre as contribuições previdenciárias incidentes sobre as remunerações relativas ao período de vínculo empregatício reconhecido por decisão judicial? Para a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, nesse caso, os juros e a multa devem ser exigidos apenas a partir do mês seguinte ao da intimação da liquidação de sentença.

A União, em recurso de revista ao TST, sustentou que o recolhimento da dívida para com o INSS deveria incluir os juros e a multa desde a prestação de serviço, desde a ocorrência do fato gerador do tributo. A questão surgiu a partir de decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), que analisou a competência da Justiça do Trabalho para a execução das contribuições sociais decorrentes do vínculo empregatício reconhecido judicialmente, em ação de uma trabalhadora rural de Mirassol (SP).

Empregada da Alma Citrus Ltda., com o salário de R\$ 150,00 por semana, mas sem registro do contrato de trabalho na CTPS, a trabalhadora pleiteou na 3ª Vara do Trabalho de São José do Rio Preto o reconhecimento de vínculo de emprego com a empresa e as demais verbas daí decorrentes. Em acordo judicial, a empresa comprometeu-se a pagar R\$1.400,00 e assinar sua carteira, conforme o pedido. Na sentença homologatória, o juiz afirmou não haver incidência de contribuições previdenciárias sobre as parcelas do acordo, por serem de natureza indenizatória e por entender que a Justiça do Trabalho não tinha competência para a execução das contribuições



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

sociais decorrentes reconhecimento do vínculo. Foi nesse momento que a União recorreu, com pedido de reconhecimento da competência da JT.

O TRT da 15ª Região, ao examinar o recurso ordinário, reconheceu a competência da JT e determinou o prosseguimento da execução quanto ao crédito previdenciário. No entanto, julgou que a incidência dos juros e multa moratória somente poderiam ser exigidos a partir do segundo dia do mês seguinte ao da intimação da liquidação de sentença, e não desde a ocorrência do fato gerador do tributo (o início da prestação de serviço) ou da data de apuração dos créditos trabalhistas.

No recurso ao TST, a União não teve acolhido seu pedido. A Sexta Turma manteve o entendimento do Regional ao fundamento de que o Decreto nº 3.048/1999 disciplina o assunto ao fixar, no artigo 276, que, "nas ações trabalhistas de que resultar o pagamento de direitos sujeitos à incidência de contribuição previdenciária, o recolhimento das importâncias devidas à seguridade social será feito no dia dois do mês seguinte ao da liquidação da sentença". Para o relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, "diante dessa norma, não há como questionar a clara alusão a partir de quando se constitui em mora o devedor do crédito previdenciário".

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

6. Indicações de Leitura

6.1. Revista Nacional de Direito do Trabalho. Nacional de Direito Livraria Editora Ltda. Ano 11. Volume 121. Maio de 2008.

6.1.1. "Coisa Julgada no Dissídio Coletivo de Trabalho. Novas Considerações".

Gustavo Filipe Barbosa Garcia. Procurador do Trabalho na 2ª Região. Ex-Juiz do Trabalho na 2ª, na 8ª e na 24ª Regiões. Ex-Auditor Fiscal do Trabalho. Págs. 42-51.

6.1.2. "Empregado Público, Servidor Público, EC 19/98 e o Julgamento da ADI 2.135/00".

Vólia Bomfim Cassar. Juíza do Trabalho da 43ª Vara do Rio de Janeiro/RJ. Professora. Coordenadora do Metta Cursos Jurídicos. Pós-graduada em Direito do Trabalho e em Processo Civil e Processo do Trabalho pela UGF. Mestre em Direito Público pela UNESA. Doutoranda em Direito e Economia pela UGF. Págs. 36-41.

6.2. Revista Nacional de Direito do Trabalho. Nacional de Direito Livraria Editora Ltda. Ano 11. Volume 123. Julho de 2008.

"A Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho e seus Efeitos com a Promulgação da Emenda Constitucional 45/04".

João Carmelo Alonso. Procurador do Município de Piracicaba/SP. Advogado. Docente da área de Direito do Trabalho na Universidade Metodista de Piracicaba/SP – Unimep. Prof. Orientador de Estágio junto ao Juizado Especial Cível – Anexo. Coordenador do Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho – Unimep. Págs. 11-16.

6.3. Revista LTR. Ano 72. Agosto de 2008.

6.3.1. "A Lei Pelé e a Inserção do Atleta no Mundo do Direito".

Jorge Miguel Acosta Soares. Advogado. Historiador. Jornalista. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Págs. 979-987.

6.3.2. "Competência Material Trabalhista – Critério Científico para Interpretação do Inciso I do art. 114 da CF/88".

André Araújo Molina. Juiz do Trabalho Substituto da 23ª Região. Professor da Escola Superior da Magistratura Trabalhista da 23ª Região (ESMATRA XXIII). Ex-Professor da Universidade do Estado de Mato Grosso. Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho. Associado ao Instituto Brasileiro de Direito Constitucional. Págs. 945-961.

6.3.3. "Da Denúncia de Convenção n. 158 da OIT".

Arnaldo Sússekind. Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho. Ex-membro do Conselho de Administração e da Comissão de Peritos na Avaliação de Convenções e Recomendações da OIT. Págs. 903-906.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

6.3.4. "Desconstruir a Execução Trabalhista".

Arion Sayão Romita. Advogado da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Págs. 907-912.

6.3.5. "Direitos Fundamentais e Responsabilidade da Administração Pública na Terceirização de Serviços. Inconstitucionalidade do § 1º do art. 71 da Lei n. 8.666/93".

Ilse Marcelina Bernardi Lora. Juíza do Trabalho no Paraná. Págs. 931-944.

6.3.6. "Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova no Processo do Trabalho – Critérios e Casuística".

Guilherme Guimarães Feliciano. Juiz titular da 1ª Vara do Trabalho de Taubaté. Livre Docente em Direito do Trabalho. Professor Assistente Doutor do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté. Coordenador do Curso de Especialização *Lato Sensu* em Direito e Processo do Trabalho da Universidade de Taubaté. Professor Assistente do Curso de Especialização *Lato Sensu* em Direito Processual Civil (2006-2007) e em Direito Civil (2008-2009) da Escola Paulista da Magistratura (EPM/APAMAGIS). Doutor em Direito Penal pela Faculdade de Direito da USP. Págs. 921-926.

6.3.7. "Impossibilidades de Aplicação Supletiva em Bloco da Lei n. 11.232/2005, Quanto à Execução de Sentença no Âmbito do Processo Trabalhista".

Juarez Duarte Lima. Juiz titular da Vara do Trabalho de Areia/PB. Professor de Direito Processual do Trabalho. Págs. 973-978.

6.3.8. "O Alcance da Eficácia Liberatória do Termo Firmado na Comissão de Conciliação Prévia".

Ludmila Feilenberger de Oliveira Martins. Advogada. Especialista em Direito do Trabalho, Processo Trabalhista e Previdência Social pela Universidade Cândido Mendes/RJ. Especialista em Direito Penal e Direito Processual Penal pela Universidade Católica de Goiás em convênio com a Delegacia Geral de Polícia Civil. Mestranda em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento pela Universidade Católica de Goiás. Germano Campos Silva. Professor titular da Universidade Católica de Goiás. Vice-coordenador do mestrado de Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento. Doutor em Direito da Seguridade Social. Págs. 995-1.000.

6.3.9. "Ponderações sobre a Arguição de Denúnciação da Lide por Parte do Réu em Ação Trabalhista".

Angela Maria Alves Cardona. Advogada. Professora de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho nos Cursos de Preparação ao Exame de Ordem da Escola Fórum/RS. Especialista em Direito Processual do Trabalho pela ULBRA/RS. Doutoranda em Direito Privado pela Universidad de Léon, Espanha. Págs. 988-994.

6.3.10. "Terceirização na Atividade-Fim das Empresas de Telecomunicações e Outras Concessionárias do Serviço Público".

José Alberto Couto Maciel. Advogado da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Págs. 968-972.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

6.4. Revista Decisório Trabalhista. Ano XV. Nº 167. Junho de 2008.

“Dano Processual e a Emenda Constitucional nº 45”.

Leonardo Borges. Juiz do TRT da 1ª Região. Págs. 7-34.

6.5. Revista Decisório Trabalhista. Ano XV. Nº 168. Julho de 2008.

“A Ordem Precatorial e a Enfermidade Grave”.

Antônio de Pádua Muniz Corrêa. Juiz do Trabalho na 16ª Região. Pós-graduado em Direito Civil, em Direito Processual Civil e em Direito Constitucional. Págs. 7-14.

6.6. Repertório de Jurisprudência IOB. Volume II - Trabalhista e Previdenciário. Nº 17. 1ª Quinzena de Setembro de 2008.

6.6.1. “A Convenção nº 158 e as Dispensas Coletivas”.

José Carlos Arouca. Juiz do TRT da 2ª Região. Membro do Instituto de Direito Social Cesarino Jr. Págs. 560-561.

6.6.2. “Princípio da Igualdade Material Aplicado ao Descanso Semanal Remunerado”.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia. Procurador do Trabalho na 2ª Região. Ex-Juiz do Trabalho na 2ª, na 8ª e na 24ª Regiões. Ex-Auditor Fiscal do Trabalho. Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da USP. Págs. 555-559.

6.7. Disponíveis na Internet.

6.7.1. “A Supersubordinação”.

Jorge Souto Maior. Juiz do Trabalho da 3ª Vara do Trabalho de Jundiaí/SP. Professor livre-docente da Faculdade de Direito da USP. Disponível em: <<http://www.abrat.adv.br/>>. Acesso em: 18 set. 2008.

6.7.2. “A aplicabilidade das Normas Regulamentadoras nas relações de trabalho no campo”.

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva. Juiz titular da Vara do Trabalho de Orlandia/SP. Mestre em Direito das Obrigações/UNESP. Doutorando em Direito Social/Universidad de Castilla la Mancha/Espanha. Cad. Doutr. Jurisp. Ematra XV, Campinas, v.4, n.4, jul./ago. 2008. Disponível em: <http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/JulAgo2008.pdf>. Acesso em: 18 set. 2008.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

6.7.3. "Ação civil pública. Aspectos sócio-jurídicos de sua imprescindibilidade".

Vinícius Leite Guimarães Sabella. Advogado. Professor Universitário. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1908, 21 set. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11740>>. Acesso em: 22 set. 2008.

6.7.4. "Assédio Moral".

Luiz Salvador. Presidente da ABRAT. Vice-Presidente da ALAL. Representante Brasileiro no Departamento de Saúde do Trabalhador da JUTRA. Assessor Jurídico da AEPETRO e da ATIVA. Membro integrante do corpo técnico do Diap. Atual Presidente Interino da CNDS do Conselho Federal da OAB. Disponível em: <<http://www.abrat.adv.br/>>. Acesso em: 18 set. 2008.

6.7.5. "Breves considerações acerca das sentenças infra, ultra e extra petita nas ações indenizatórias".

Henrique Lima. Advogado. Pós Graduado em Direito Civil e Processual Civil pela Uniderp. Pós Graduando em Direito Constitucional pelo Instituto Brasiliense de Direito Público/Unisul. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1905, 18 set. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11737>>. Acesso em: 18 set. 2008.

6.7.6. "Despedida Discriminatória".

Jorge Souto Maior. Juiz do Trabalho da 3ª Vara do Trabalho de Jundiaí/SP. Professor livre-docente da Faculdade de Direito da USP. Disponível em: <<http://www.abrat.adv.br/>>. Acesso em: 18 set. 2008.

6.7.7. "Meios não-recursais efetivos e ineficazes de impugnação de decisões judiciais".

Marcelo Azevedo Chamone. Advogado. Professor assistente da Pós-Graduação em Direito Constitucional e Administrativo da Escola Paulista de Direito. Especialista em Direito Constitucional Processual e em Direito Processual Civil. Mestrando em Direitos Coletivos e Difusos. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1903, 16 set. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11724>>. Acesso em: 16 set. 2008.

6.7.8. "O Supremo Tribunal Federal e a responsabilidade da Administração pelos débitos trabalhistas de empresas terceirizadas (ADC nº 16/DF)".

Dameres Medina. Advogada. Pós-graduada em Direito Econômico pela FGV. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1902, 15 set. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11722>>. Acesso em: 15 set. 2008.

6.7.9. "Prescrição Acidentária".

Raimundo Simão de Melo. Procurador Regional do Trabalho. Professor de Direito e de Processo do Trabalho. Mestre e Doutor em Direito pela PUC/SP. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Disponível em: <<http://www.abrat.adv.br/>>. Acesso em: 18 set. 2008.

6.7.10. "Responsabilidade civil por acidentes do trabalho. Reflexões sobre a interpretação do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal".

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

Marcos Fernandes Gonçalves. Advogado. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Pós-graduado pela PUC de São Paulo. Pós-graduando em Docência para o Ensino Superior. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1905, 18 set. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11735>>. Acesso em: 18 set. 2008.

6.7.11. **“Salário mínimo como base de cálculo de outros direitos: o STF e a Súmula Vinculante nº 4”.**

Carlos Alberto Pereira de Castro. Juiz do Trabalho titular da 4ª Vara de Blumenau/SC. Professor de Direito Previdenciário, participante do Fórum Nacional da Previdência Social. Mestre em Ciência Jurídica. Disponível em: <<http://ww1.anamatra.org.br/>>. Acesso em: 25 set. 2008.

6.7.12. **“Sentença declaratória e condenação. Um enfoque a partir do exercício das pretensões de direito material”.**

Éder Maurício Pezzi López. Advogado da Caixa Econômica Federal no Rio de Janeiro. Especialista em Direito Civil e Processo Civil. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1910, 23 set. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11750>>. Acesso em 23 set. 2008.

- ◀ volta ao índice
- ▲ volta ao sumário

7. Dica de Linguagem Jurídico-Forense

Prof. Adalberto J. Kaspary

Sujeito Aparentemente Preposicionado (II)

Na edição passada da *Revista Eletrônica*, apresentei uma explicação estritamente técnica da questão que denominei *Sujeito Aparentemente Preposicionado*. E prometi que, na próxima edição, nesta, portanto, iria mostrar um *atalho*, ou uma *dica*. É o que pretendo fazer agora.

Observem estas construções:

1. *Esse monopólio feriria o direito de os reclamantes escolherem livremente seus procuradores.*
2. *Os alimentos compreendem também a instrução e educação do alimentado no caso de este ser menor.* (Código Civil de Portugal, art. 2003^{o*}, 2)
3. *[...], a resolução do contrato por o locador o não cumprir tem efeito retroativo, [...]* (Código Civil de Portugal, art. 936^{o*}, 2)
4. *Falarei pausadamente, a fim de eles me entenderem* corretamente.
5. *Era chegado o momento de aquelas pendências serem resolvidas em definitivo.*

Observem as cinco frases: em todas elas o substantivo ou o pronome precedido de preposição vem seguido de um *verbo no infinitivo*. Pois bem. Cada vez que ocorrer isso, o substantivo ou pronome anterior precedido de preposição será o *sujeito* desse verbo no *infinitivo*, e o sujeito, como vimos na matéria anterior, *não pode ser regido de preposição*. Daí as formas *de os reclamantes...*, *de este...*, *por o locador...*, *de eles...* e *de aquelas pendências...* nos exemplos acima.

Vejam também que o verbo no infinitivo acompanha o número do substantivo ou do pronome que lhe serve de sujeito.

Chamo a atenção para o fato de que a regra que expus na presente matéria e na anterior, isto é, de não se poder aglutinar a preposição com o sujeito ou com termo que o integre (artigo), até hoje tratada como questão de sintaxe e questionada por alguns gramáticos, está presente na Base XVIII do novo *Acordo Ortográfico* (observação à letra *b* do 2º item).

(*) No Código Civil de Portugal, os artigos são representados na forma ordinal em toda a seqüência.