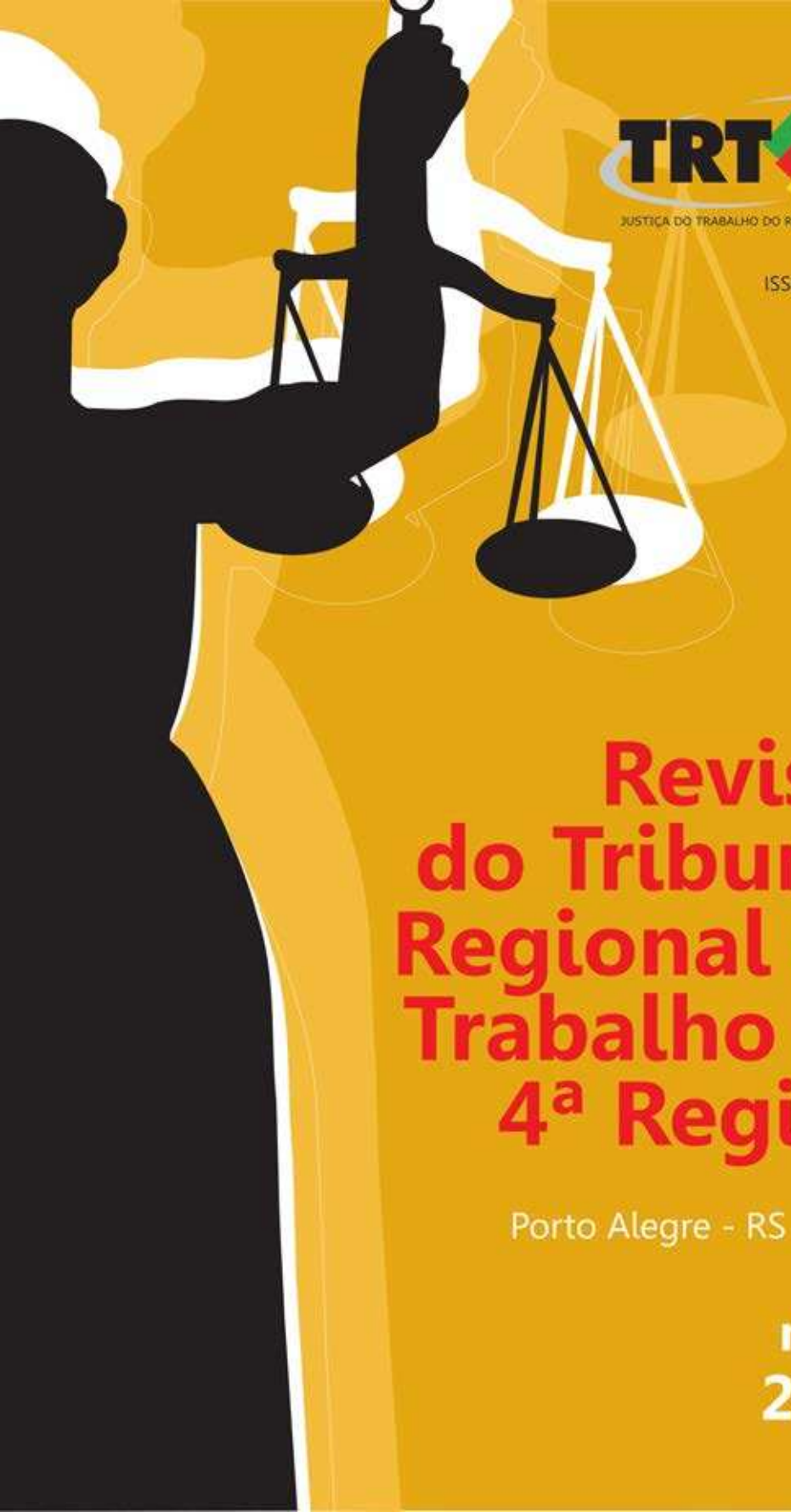




JUSTIÇA DO TRABALHO DO RIO GRANDE DO SUL

ISSN 0100-7637

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Porto Alegre - RS - Brasil

nº 46
2018

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL
DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
Av. Praia de Belas, 1100 – CEP 90110-903 – Porto Alegre

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Desembargadora Vania Cunha Mattos
Presidente

Desembargador Ricardo Carvalho Fraga
Vice-Presidente

Desembargador Marçal Henri dos Santos Figueiredo
Corregedor Regional

Desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira
Vice-Corregedor Regional

Desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez
Diretora da Escola Judicial

Juíza Raquel Hochmann de Freitas
Coordenadora Acadêmica da Escola Judicial

Desembargadora Teresinha Maria Delfina Signori Correia (aposentada)

Desembargador João Paulo Lucena

Juíza Raquel Hochmann de Freitas

Servidora Carmem Lígia Machado da Silva

Comissão da Revista e de Outras Publicações

ISSN 0100-7637

Rev. TRT 4ª R	Porto Alegre	v. 47	nº 46	1-502	2018
---------------	--------------	-------	-------	-------	------

H S Editora

Rua Portugal, 399/401
90520-310 – Porto Alegre – RS
Fone (51) 3346.9222
E-mail: hseditora@hseditora.com.br

R454

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – v. 47 – nº 46 (2018)
– Porto Alegre: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 1967

Anual.

Continuação de Ementário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região
ISSN 0100-7637

1. Direito – Periódico. I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (Região 4ª)
Escola Judicial

CDU 34:331(5)

Bibliotecárias responsáveis: Adriana Godoy da Silveira Sarmiento (CRB 10/1165)
Carla Terezinha Flores Torres (CRB 10/1600)

Organização e Revisão: **Coordenadoria de Formação e Aperfeiçoamento Jurídico**
Núcleo da Revista e de Outras Publicações do Tribunal
Tamira Kiszewski Pacheco
Marco Aurélio Popoviche de Mello

Normalização dos artigos: ***Biblioteca do Tribunal***

Adriana Godoy da Silveira Sarmiento (CRB 10/1165)
Carla Terezinha Flores Torres (CRB 10/1600)
Norah Costa Burchardt (CRB 10/1536)
Christine Carvalho Lima – estagiária
Daniela da Silva Paulo – estagiária
Fernanda Henriques Motta – estagiária

Capa: Karin Kazmierczak

Editoração eletrônica: H S Editora

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região
Av. Praia de Belas, 1100
90110-903 – Porto Alegre – RS

Escola Judicial
Av. Praia de Belas, 1432 , Prédio III, 2º Andar
90110-904 – Porto Alegre – RS
Fone: (51) 3255-2689
E-mail: revistaeletronica@trt4.jus.br
Site: www.trt4.jus.br

H S Editora

Rua Portugal, 399/401
90520-310 – Porto Alegre – RS
Fone: (51) 3346-9222
E-mail: hseditora@hseditora.com.br
Site: www.hseditora.com.br

APRESENTAÇÃO

O leitor tem nas mãos a 46ª edição da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, tradicional periódico organizado pela Escola Judicial.

O volume reveste vocação histórica, pois apresentado em momento no qual os efeitos da assim chamada *Reforma Trabalhista* se projetam sobre institutos que, historicamente, forjaram e justificam a própria existência do Direito do Trabalho.

A Lei 13.467/2017, sobre cujo processo legislativo ressoam flagrantes vícios de ordem democrática – a se iniciar pelo açodamento de sua tramitação –, propõe autêntica desnaturação do Direito do Trabalho, infirmando as bases dogmáticas e o princípio que lhe é mais caro: a proteção do trabalhador.

Seja na precarização do vínculo jurídico de emprego, ora admitido sob modalidades que violam o sinalagma contratual, seja na tentativa de restringir o acesso à Justiça, por meio da sucumbência parcial do trabalhador e da mitigação da gratuidade judiciária, a *Reforma Trabalhista*, com esteio no falso discurso da *modernização*, afirma valores liberais e elitistas que não resistem, contudo, aos filtros hermenêuticos que orientam os controles de sua convencionalidade e constitucionalidade.

A seleção de sentenças e acórdãos na presente edição exemplifica a relevância dos bens jurídicos protegidos pela jurisdição trabalhista, e os temas da *Reforma*, por sua vez, pautam boa parte dos artigos que integram o espaço reservado à produção doutrinária de Magistrados e Servidores do TRT4.

Desse espaço, especificamente, constam trabalhos dedicados ao acometimento de doença laboral (*burnout*) e aos institutos da justiça gratuita, das *horas in itinere*, do negócio processual, do acúmulo e do desvio de atribuições no cumprimento do contrato de trabalho.

Por fim, além da exposição da jurisprudência uniformizada em âmbito regional, o periódico apresenta a composição de todos os Órgãos Julgadores da Instituição, a relação de Foros e Postos da Justiça do Trabalho no Rio Grande do Sul e o registro dos discursos proferidos por magistrados nas solenidades que marcaram as posses de Desembargador e da Administração do Tribunal para o biênio 2017-2019.

Tanto pelo teor das decisões judiciais quanto pelo conteúdo dos artigos doutrinários que veicula, a 46ª edição da Revista do Tribunal Regional do

Trabalho da 4ª Região reafirma a vitalidade da produção jurídica no campo do Direito do Trabalho e a relevância da própria Justiça do Trabalho na efetivação dos direitos fundamentais sociais.

Boa leitura!

Carmen Gonzalez
Diretora da Escola Judicial do TRT4

TRIBUNAL PLENO^{*}

Composição a partir de 28-09-2018, observada a ordem de antiguidade.

Des.^a Rosane Serafini Casa Nova
Des. João Alfredo Borges Antunes de Miranda
Des.^a Ana Luiza Heineck Kruse
Des.^a Tânia Rosa Maciel de Oliveira
Des.^a Cleusa Regina Halfen
Des.^a Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo
Des. Ricardo Carvalho Fraga (*Vice-Presidente*)
Des.^a Flávia Lorena Pacheco
Des. João Pedro Silvestrin
Des. Luiz Alberto de Vargas
Des.^a Beatriz Renck
Des.^a Maria Cristina Schaan Ferreira
Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa
Des.^a Carmen Izabel Centena Gonzalez
Des. Emílio Papaléo Zin
Des.^a Vania Maria Cunha Mattos (*Presidente*)
Des.^a Denise Pacheco
Des. Alexandre Corrêa da Cruz
Des. Clóvis Fernando Schuch Santos
Des.^a Maria da Graça Ribeiro Centeno
Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo (*Corregedor Regional*)
Des.^a Rejane Souza Pedra
Des. Wilson Carvalho Dias
Des. Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa
Des. Francisco Rossal de Araújo
Des. Marcelo Gonçalves de Oliveira (*Vice-Corregedor Regional*)
Des.^a Maria Helena Lisot
Des.^a Lucia Ehrenbrink
Des.^a Maria Madalena Telesca
Des. George Achutti
Des.^a Tânia Regina Silva Reckziegel
Des.^a Laís Helena Jaeger Nicotti
Des. Marcelo José Ferlin D'Ambroso
Des. Gilberto Souza dos Santos
Des. Raul Zoratto Sanvicente
Des. André Reverbel Fernandes
Des. João Paulo Lucena
Des. Fernando Luiz de Moura Cassal
Des.^a Brígida Joaquina Charão Barcelos
Des. João Batista de Matos Danda

* É composto por todos os 48 desembargadores do quadro. Delibera, principalmente, sobre questões administrativas, como a eleição para os cargos da Administração do TRT. Também elege os integrantes das listas tríplices de promoção para desembargador e juiz titular de Vara do Trabalho. O Pleno ainda é responsável por uniformizar a jurisprudência do Tribunal e julgar classes processuais específicas, como arguições de inconstitucionalidade de lei ou de ato do Poder Público.

Des.^a Karina Saraiva Cunha
Des. Fabiano Holz Beserra
Des.^a Angela Rosi Almeida Chapper
Des. Janney Camargo Bina
Des. Marcos Fagundes Salomão
Des. Manuel Cid Jardon
Des. Roger Ballejo Villarinho
(vago)

ÓRGÃO ESPECIAL^{*}

Composição a partir de 20-08-2018, observada a ordem de antiguidade.

Des.^a Rosane Serafini Casa Nova
Des. João Alfredo Borges Antunes de Miranda
Des.^a Ana Luiza Heineck Kruse
Des.^a Tânia Rosa Maciel de Oliveira
Des.^a Cleusa Regina Halfen
Des.^a Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo
Des. Ricardo Carvalho Fraga (Vice-Presidente)
Des.^a Flávia Lorena Pacheco
Des. Emílio Papaléo Zin
Des.^a Vania Cunha Mattos (Presidente)
Des. Alexandre Corrêa da Cruz
Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo (Corregedor Regional)
Des. Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa
Des. Marcelo Gonçalves de Oliveira (Vice-Corregedor Regional)
Des. George Achutti
Des. André Reverbel Fernandes

Suplentes do Órgão Especial**

Des.^a Laís Helena Jaeger Nicotti
Des. Marcelo José Ferlin D'ambroso
Des.^a Maria Madalena Telesca
Des.^a Rejane Souza Pedra
Des. Wilson Carvalho Dias
Des.^a Maria Helena Lisot
Des.^a Tânia Regina Silva Reckziegel
Des. Clóvis Fernando Schuch Santos

^{*} É composto por 16 desembargadores, sendo metade das vagas providas por antiguidade e a outra metade por eleição pelo Tribunal Pleno. Delibera sobre matérias administrativas, tais como: horário de funcionamento das unidades, organização das jurisdições, proposta de criação de cargos, licenças e férias de magistrados, entre outras. Aprecia, ainda, classes processuais específicas, como mandados de segurança, agravos regimentais, conflitos de competência entre os órgãos judicantes do Tribunal e processos e recursos administrativos.

^{**} Os Desembargadores que integram o Órgão Especial pela antiguidade são substituídos na forma do disposto no art. 21, §11, do Regimento Interno.

1ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS*

Composição a partir de 28-09-2018, observada a ordem de antiguidade.

Des.^a Beatriz Renck (*Presidente*)

Des. Francisco Rossal de Araújo

Des.^a Laís Helena Jaeger Nicotti

Des. Marcelo José Ferlin D'Ambroso

Des. Gilberto Souza dos Santos

Des. Raul Zoratto Sanvicente

Des. André Reverbel Fernandes

Des. João Paulo Lucena

Des. Fernando Luiz de Moura Cassal

Des.^a Brígida Joaquina Charão Barcelos

Des.^a Karina Saraiva Cunha

Des. Fabiano Holz Beserra

Des.^a Angela Rosi Almeida Chapper

Des. Marcos Fagundes Salomão

Des. Manuel Cid Jardon

Des. Roger Ballejo Villarinho

Juíza Maria Silvana Rotta Tedesco (*Convocada na cadeira vaga da Exma. Desembargadora Berenice Messias Corrêa*)

Juiz Edson Pecis Lerrer (*cadeira vaga em face da convocação para o TST do Exmo. Desembargador Francisco Rossal de Araújo*)

* É composta por 13 desembargadores. Aprecia e julga habeas corpus, habeas data, mandados de segurança contra atos de juízes de 1º Grau, conflitos de competência entre juízes de 1º Grau, agravos regimentais, entre outros incidentes processuais.

2ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS*

Composição a partir de 07-02-2018, observada a ordem de antiguidade.

Des.^a Rosane Serafini Casa Nova (*Presidente*)

Desa. Carmen Izabel Centena Gonzalez

Des. Emílio Papaléo Zin

Des. Alexandre Corrêa da Cruz

Des. Clóvis Fernando Schuch Santos

Des. Wilson Carvalho Dias

Des. Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa

Des.^a Maria Helena Lisot

Des.^a Maria Madalena Telesca

Des. George Achutti

Des.^a Tânia Regina Silva Reckziegel

Juiz Luis Carlos Pinto Gastal (*Convocado na cadeira da Exma. Desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez*)

* É composta por 13 desembargadores. Aprecia e julga ações rescisórias, ações cautelares relativas aos feitos de sua competência e incidentes processuais a elas vinculados. As ações rescisórias objetivam desfazer uma decisão já transitada em julgado, sob alegação de que houve algum erro, irregularidade ou violação da lei.

SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS^{*}

Composição a partir de 31-08-2018, observada a ordem de antiguidade.

Des.^a Vania Maria Cunha Mattos (*Presidente*)
Des. Ricardo Carvalho Fraga (*Vice-Presidente*)
Des.^a Ana Luiza Heineck Kruse
Des.^a Tânia Rosa Maciel de Oliveira
Des.^a Flávia Lorena Pacheco
Des. João Pedro Silvestrin
Des. Luiz Alberto de Vargas
Des.^a Maria Cristina Schaan Ferreira
Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa
Desa. Denise Pacheco

^{*} É composta por 12 desembargadores. Aprecia, concilia e julga os conflitos entre categorias de empregados e empregadores (Dissídios Coletivos), destacando-se, nesse caso, a solução de impasses em casos de movimentos grevistas. O vice-presidente do Tribunal, por delegação do presidente, exerce a Presidência da SDC e conduz reuniões de mediação com representantes das categorias, a fim de resolver os conflitos coletivos previamente ao julgamento.

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM EXECUÇÃO^{*}

Composição a partir de 23-05-2018, observada a ordem de antiguidade.

Des. João Alfredo Borges Antunes de Miranda (*Presidente*)

Des.^a Cleusa Regina Halfen

Des.^a Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo

Des.^a Maria da Graça Ribeiro Centeno

Des.^a Rejane Souza Pedra

Des.^a Lucia Ehrenbrink

Des. João Batista de Matos Danda

Des. Janney Camargo Bina

Juiza Simone Maria Nunes Kunrath (*Convocada na cadeira da Exma. Desembargadora Lucia Ehrenbrink*)

^{*} É composta por 8 desembargadores, vinculados a duas Turmas do TRT. Aprecia e julga os recursos cabíveis contra as decisões proferidas pelos juízes das Varas do Trabalho na fase de execução (agravos de petição e agravos de instrumento), ações cautelares relativas aos feitos de sua competência, agravos regimentais, entre outros incidentes processuais. Também edita Orientações Jurisprudenciais, isto é, textos que uniformizam os entendimentos do Tribunal a respeito da matéria, contribuindo para a diminuição do número de recursos interpostos.

COMPOSIÇÃO DAS TURMAS^{*}

1ª TURMA

A partir de 31-08-2018.

Des.^a Rosane Serafini Casa Nova (*Presidente*)

Des.^a Laís Helena Jaeger Nicotti

Des. Fabiano Holz Beserra

Juíza Maria Silvana Rotta Tedesco (*Convocada na cadeira vaga da Exma. Desembargadora Berenice Messias Corrêa*)

2ª TURMA

A partir de 15-12-2017.

Des.^a Tânia Rosa Maciel de Oliveira (*Presidente*)

Des.^a Tânia Regina Silva Reckziegel

Des. Marcelo José Ferlin D'Ambroso

Des.^a Brígida Joaquina Charão Barcelos

3ª TURMA

A partir de 15-12-2017.

Des.^a Carmen Izabel Centena Gonzalez (*Presidente*)

Des. Alexandre Corrêa da Cruz

Des. Clóvis Fernando Schuch Santos

Des.^a Maria Madalena Telesca

Juiz Luis Carlos Pinto Gastal (*Convocado na cadeira da Exma. Desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez*)

4ª TURMA

A partir de 15-12-2017.

Des.^a Ana Luiza Heineck Kruse (*Presidente*)

Des. George Achutti

Des. André Reverbel Fernandes

Des. João Paulo Lucena

5ª TURMA

A partir de 17-09-2018.

Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa (*Presidente*)

Des.^a Karina Saraiva Cunha

Des.^a Angela Rosi Almeida Chapper

Des. Manuel Cid Jardon

^{*} O TRT da 4ª Região possui 11 Turmas Julgadoras, cada uma formada por 4 desembargadores. Apreciam e julgam os recursos cabíveis contra as decisões proferidas pelos juízes das Varas do Trabalho na fase de conhecimento (recursos ordinários e agravos de instrumento), além de outras competências definidas no Regimento Interno do Tribunal.

6ª TURMA

A partir de 15-12-2017.

Des.^a Beatriz Renck (*Presidente*)
Des.^a Maria Cristina Schaan Ferreira
Des. Raul Zoratto Sanvicente
Des. Fernando Luiz de Moura Cassal

7ª TURMA

A partir de 15-12-2017.

Des. João Pedro Silvestrin (*Presidente*)
Des. Emílio Papaléo Zin
Des.^a Denise Pacheco
Des. Wilson Carvalho Dias

8ª TURMA

A partir de 04-09-2018.

Des. Luiz Alberto de Vargas (*Presidente*)
Des. Francisco Rossal de Araújo
Des. Gilberto Souza dos Santos
Des. Marcos Fagundes Salomão
Juiz Edson Pecis Lerrer (*cadeira vaga em face da convocação para o TST do Exmo. Desembargador Francisco Rossal de Araújo*)

9ª TURMA

A partir de 23-05-2018.

Des. João Alfredo Borges Antunes de Miranda (*Presidente*)
Des.^a Maria da Graça Ribeiro Centeno
Des.^a Lucia Ehrenbrink
Des. João Batista de Matos Danda
Juíza Simone Maria Nunes Kunrath (*Convocada na cadeira da Exma. Desembargadora Lucia Ehrenbrink*)

10ª TURMA

A partir de 15-12-2017.

Des.^a Cleusa Regina Halfen (*Presidente*)
Des.^a Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo
Des.^a Rejane Souza Pedra
Des. Janney Camargo Bina

11ª TURMA

A partir de 28-09-2018.

Des.^a Flávia Lorena Pacheco (*Presidente*)
Des. Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa
Des.^a Maria Helena Lisot
Des. Roger Ballejo Villarinho

JUIZES TITULARES

Listagem de antiguidade.

João Batista Sieczkowski Martins Vianna – 18ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Simone Maria Nunes – 2ª Vara do Trabalho de Cachoeirinha
Ben-Hur Silveira Claus – Vara do Trabalho de Carazinho
Maria Silvana Rotta Tedesco – 9ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Carlos Alberto May – Vara do Trabalho de Alvorada
Luis Carlos Pinto Gastal – Vara do Trabalho de Arroio Grande
Roberto Antonio Carvalho Zonta – 11ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Luiz Fernando Bonn Henzel – 3ª Vara do Trabalho de Canoas
Rosiul de Freitas Azambuja – 3ª Vara do Trabalho de São Leopoldo
Joe Ernando Deszuta – Vara do Trabalho de Santa Vitória do Palmar
Mauricio Schmidt Bastos – 2ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Frederico Russomano – 3ª Vara do Trabalho de Pelotas
André Luiz Schech – Vara do Trabalho de Encantado
Eny Ondina Costa da Silva – 8ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Anita Job Lübbe – 13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Edson Pecis Lerrer – 22ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
José Luiz Dibe Vescovi – 2ª Vara do Trabalho de Taquara
Carlos Henrique Selbach – Vara do Trabalho de Cachoeira do Sul
Luciane Cardoso Barzotto – 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Ana Ilca Härter Saalfeld – 4ª Vara do Trabalho de Pelotas
Horismar Carvalho Dias – 16ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Eduardo de Camargo – 1ª Vara do Trabalho de Taquara
Luiz Antonio Colussi – 30ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
José Renato Stangler – Vara do Trabalho de Soledade
Edson Moreira Rodrigues – Vara do Trabalho de Santo Ângelo
Themis Pereira de Abreu – 19ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Cacilda Ribeiro Isaacsson – 2ª Vara do Trabalho de Pelotas
Claudio Scandolara – 20ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Ary Faria Marimon Filho – 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Marcelo Papaléo de Souza – Vara do Trabalho de Vacaria
Ricardo Fioreze – 15ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Rui Ferreira dos Santos – Vara do Trabalho de Torres
Marcelo Silva Porto – 6ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul
Celso Fernando Karsburg – 1ª Vara do Trabalho de Santa Cruz do Sul
Alexandre Schuh Lunardi – 2ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo
Luis Fettermann Bosak – 3ª Vara do Trabalho de Taquara
Silvana Martinez de Medeiros – Vara do Trabalho de Osório
Jorge Alberto Araujo – 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Márcia Carvalho Barrili – 4ª Vara do Trabalho de Gravataí
Paulo André de França Cordovil – 1ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo

Artur Peixoto San Martin – 1ª Vara do Trabalho de Gramado
Neusa Líbera Lodi – 2ª Vara do Trabalho de Sapucaia do Sul
Gustavo Fontoura Vieira – 1ª Vara do Trabalho de Santa Maria
Lila Paula Flores França – 1ª Vara do Trabalho de Esteio
Laura Antunes de Souza – 1ª Vara do Trabalho de Uruguaiana
Luis Antônio Mecca – 2ª Vara do Trabalho de Erechim
Daniel de Sousa Voltan – 1ª Vara do Trabalho de Pelotas
Rita de Cássia da Rocha Adão – 12ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Marilene Sobrosa Friedl – 1ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul
Clocemar Lemes Silva – 2ª Vara do Trabalho de Estrela
Bernarda Nubia Toldo – 1ª Vara do Trabalho de Sapucaia do Sul
Elisabete Santos Marques – 10ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Daniel Souza de Nonohay – 14ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
André Ibaños Pereira – 7ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Maria Teresa Vieira da Silva Oliveira – 27ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Adriano Santos Wilhelms – Vara do Trabalho de Farroupilha
Simone Silva Ruas – 1ª Vara do Trabalho de Rio Grande
Leandro Krebs Gonçalves – 6ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Alcides Otto Flinkerbusch – 3ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Marcelo Caon Pereira – 3ª Vara do Trabalho de Passo Fundo
Rubens Fernando Clamer dos Santos Júnior – 4ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo
Patrícia Heringer – 23ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Maurício Machado Marca – 1ª Vara do Trabalho de Lajeado
Rogério Donizete Fernandes – 1ª Vara do Trabalho de Estrela
Fernando Formolo – 2ª Vara do Trabalho de Santa Maria
Marco Aurélio Barcellos Carneiro – Vara do Trabalho de Santiago
Luís Ernesto dos Santos Veçozzi – Vara do Trabalho de Ijuí
Volnei de Oliveira Mayer – Vara do Trabalho de Estância Velha
Jarbas Marcelo Reinicke – 4ª Vara do Trabalho de São Leopoldo
Ivanildo Vian – Vara do Trabalho de Três Passos
Silvionei do Carmo – 2ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves
Flávia Cristina Padilha Vilande – Vara do Trabalho de Rosário do Sul
Márcio Lima do Amaral – 2ª Vara do Trabalho de Esteio
Tatyanna Barbosa Santos Kirchheim – 26ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Carla Sanvicente Vieira – 1ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Janaína Saraiva da Silva – 2ª Vara do Trabalho de São Leopoldo
Ingrid Loureiro Irion – 4ª Vara do Trabalho de Canoas
Fabiane Rodrigues da Silveira Trindade Emery – 1ª Vara do Trabalho de Canoas
Patrícia Dornelles Peressutti – Vara do Trabalho de Viamão
Adriana Freires – 3ª Vara do Trabalho de Sapiranga
Simone Oliveira Paese – 2ª Vara do Trabalho de Canoas
Valdete Souto Severo – 4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
Maristela Bertei Zanetti – Vara do Trabalho de Cruz Alta
Ana Julia Fazenda Nunes – 3ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul
Rafael da Silva Marques – 4ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul
Cinara Rosa Figueiró – 4ª Vara do Trabalho de Taquara

Glória Valério Bangel – 17ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
 Luciano Ricardo Cembranel – 2ª Vara do Trabalho de Passo Fundo
 Eduardo Duarte Elyseu – Vara do Trabalho de São Gabriel
 Renato Barros Fagundes – 5ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul
 Candice Von Reisswitz – 2ª Vara do Trabalho de Gravataí
 Odete Carlin – 4ª Vara do Trabalho de Passo Fundo
 Luciana Böhm Stahnke – 3ª Vara do Trabalho de Santa Cruz do Sul
 Cintia Edler Bitencourt – 1ª Vara do Trabalho de Gravataí
 Cristiane Bueno Marinho – 1ª Vara do Trabalho de Passo Fundo
 Cristina Bastiani – 1ª Vara do Trabalho de São Leopoldo
 José Carlos Dal Ri – 5ª Vara do Trabalho de Canoas
 Raquel Nenê Santos – 2ª Vara do Trabalho de Santa Rosa
 Julieta Pinheiro Neta – 25ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
 Luis Ulysses do Amaral de Pauli – Vara do Trabalho de Guaíba
 Lina Gorczewski – Vara do Trabalho de Montenegro
 André Vasconcellos Vieira – 3ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo
 Déborah Madruga Costa Lunardi – Vara do Trabalho de Santana do Livramento
 Fabiana Gallon – Vara do Trabalho de Alegrete
 Gilberto Destro – Vara do Trabalho de Triunfo
 Rachel de Souza Carneiro – 2ª Vara do Trabalho de Rio Grande
 Adriana Moura Fontoura – Vara do Trabalho de Camaquã
 Patrícia Helena Alves de Souza – 1ª Vara do Trabalho de Sapiranga
 Carolina Santos Costa – 24ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
 Deise Anne Longo – 1ª Vara do Trabalho de Erechim
 Luís Henrique Bisso Tatsch – 1ª Vara do Trabalho de Cachoeirinha
 Diogo Souza – 2ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul
 Graciela Maffei – 1ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves
 Elson Rodrigues da Silva Junior – 5ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo
 Adair João Magnaguagno – 2ª Vara do Trabalho de Gramado
 Raquel Hochmann de Freitas – 21ª Vara do Trabalho de Porto Alegre
 Marcelo Bergmann Hentschke – 3ª Vara do Trabalho de Gravataí
 Bárbara Schönhofen Garcia – 2ª Vara do Trabalho de Lajeado
 Rozi Engelke – 2ª Vara do Trabalho de Santa Cruz do Sul
 Eliane Covolo Melgarejo – 2ª Vara do Trabalho de Sapiranga
 Giovani Martins de Oliveira – 3ª Vara do Trabalho de Rio Grande
 Paula Silva Rovani Weiler – 3ª Vara do Trabalho de Erechim
 Rita Volpato Bischoff – 2ª Vara do Trabalho de Uruguaiana
 Almiro Eduardo de Almeida – 2ª Vara do Trabalho de Bagé
 Lenara Aita Bozzetto – Vara do Trabalho de São Borja
 Mariana Roehe Flores Arancibia – 1ª Vara do Trabalho de Santa Rosa
 Eduardo Vianna Xavier – Vara do Trabalho de Lagoa Vermelha
 José Frederico Sanches Schulte – Vara do Trabalho de São Jerônimo
 Carolina Hostyn Gralha – Vara do Trabalho de Frederico Westphalen
 Marcele Cruz Lanot Antoniazzi – 1ª Vara do Trabalho de Bagé
 Ligia Maria Fialho Belmonte – Vara do Trabalho de Palmeira das Missões
 Adriana Seelig Gonçalves – 4ª Vara do Trabalho de Rio Grande

JUÍZES SUBSTITUTOS

Listagem de antiguidade.

Sonia Maria Pozzer
Ana Carolina Schild Crespo
Paulo Ernesto Dorn
Rita de Cássia Azevedo de Abreu
Patrícia Iannini dos Santos
Fernanda Probst Marca
Fabiola Schivitz Dornelles Machado
Aline Doral Stefani Fagundes
Elizabeth Bacin Hermes
Maurício de Moura Peçanha
Luciana Kruse
Rafaela Duarte Costa
Daniela Elisa Pastório
Denilson da Silva Mroginski
Juliana Oliveira
Rodrigo Trindade de Souza
Maria Cristina Santos Perez
Adriana Kunrath
Gustavo Jaques
Rubiane Solange Gassen Assis
Cesar Zucatti Pritsch
Max Carrion Brueckner
Laura Balbuena Valente Gabriel
Glória Mariana da Silva Mota
Nivaldo de Souza Junior
Rodrigo de Almeida
Vinícius Daniel Petry
Aline Veiga Borges
Guilherme da Rocha Zambrano
Tiago Mallmann Sulzbach
Jefferson Luiz Gaya de Goes
Luciana Caringi Xavier
Ana Luiza Barros de Oliveira
Luís Fernando da Costa Bressan
Fabiane Martins
Edenilson Ordoque Amaral
Osvaldo Antonio da Silva Stocher
Luísa Rumi Steinbruch
Daniela Floss
Carolina Toaldo Duarte da Silva Firpo

Raquel Gonçalves Seara
Valtair Noschang
Ana Paula Kotlinsky Severino
Fernanda Guedes Pinto Cranston Woodhead
Gustavo Friedrich Trierweiler
Nadir Fátima Zanotelli Coimbra
Eduardo Batista Vargas
Ana Paula Keppeler Fraga
Marcia Padula Mucenic
Matheus Brandão Moraes
Carlos Ernesto Maranhao Busatto
Lúcia Rodrigues de Matos
Charles Lopes Kuhn
Daniela Meister Pereira
Thiago Boldt de Souza
Carolina Cauduro Dias de Paiva
Milena Ody
Rodrigo Machado Jahn
Felipe Lopes Soares
Patrícia Zeilmann Costa
Evandro Luís Urnau
Ivanise Marilene Uhlig de Barros
Kelen Patrícia Bagetti
Giani Gabriel Cardozo
Marcos Rafael Pereira Pizino
Gustavo Pusch
Cláudia Elisandra de Freitas Carpenedo
Mauricio Joel Zanotelli
André Sessim Parisenti
Eliseu Cardozo Barcellos
Edenir Barbosa Domingos
Gabriela Lenz de Lacerda
Rafael Moreira de Abreu
Rachel Albuquerque de Medeiros Mello
Jaqueline Maria Menta
Átila da Rold Roesler
Bárbara Fagundes
Adriana Ledur
Mateus Crocoli Lionzo
Sheila Spode

Cínthia Machado de Oliveira
Jorge Fernando Xavier de Lima
Fernando Reichenbach
Felipe Jakobson Lerrer
Patrícia Bley Heim
Taíse Sanchi Ferrão
Roberta Testani
Maurício Graeff Burin
Marcela Casanova Viana Arena
Marina dos Santos Ribeiro
Sheila dos Reis Mondin Engel
Rafael Flach
Rafael Fidelis de Barros
Fabrício Luckmann
Bruno Marcos Guarnieri
Cássia Ortolan Grazziotin
Vinícius de Paula Löblein
Diogo Guerra
Caroline Bitencourt Colombo
Mariana Piccoli Lerina
Marines Denkievicz Tedesco Fraga
Mariana Vieira da Costa
Bruno Feijó Siegmann
Tiago dos Santos Pinto da Motta
Camila Tesser Wilhelms
Andréia Cristina Bernardi Wiebbelling
Gilmara Pavão Segala
Paulo Roberto Dornelles Junior
Paulo Pereira Müzell Junior
Vicky Vivian Hackbarth Kemmelmeier
Rodrigo de Mello

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO*

Administração: 01-10-2017 a 30-09-2019

Procurador-Chefe
PT Victor Hugo Laitano

Vice-Procurador-Chefe
PT Gilson Luiz Laydner de
Azevedo

Procuradora-Chefe Substituta
PT Mariana Furlan Teixeira

Coordenadoria de Atuação em 2º Grau de Jurisdição *(Listagem por ordem de antiguidade)*

PRT Luiz Fernando Mathias Vilar
PRT Victor Hugo Laitano (*Procurador-Chefe*)
PRT Beatriz de Holleben Junqueira Fialho
PRT Paulo Eduardo Pinto de Queiroz
PRT Ana Luiza Alves Gomes
PRT Lourenço Agostini de Andrade
PRT Silvana Ribeiro Martins
PRT Maria Cristina Sanchez Gomes Ferreira
(*Coord. Eventual da Coord2*)

PRT Leandro Araujo
PRT Paulo Joarês Vieira
PRT Aline Maria Homrich Schneider Konzatti
PT Adriane Arnt Herbst (*Coord. da Coord2*)
PT Denise Maria Schellenberger Fernandes
(*Coord. Subst. da Coord2*)
PT Cristiano Bocorny Correa
PT Márcia Bacher Medeiros

Coordenadoria de Atuação em 1º Grau de Jurisdição *(Listagem por ordem de antiguidade)*

PT Márcia Medeiros de Farias
PT Marcelo Goulart
PT Ivo Eugênio Marques
PT Viktor Byruchko Junior
PT Marlise Souza Fontoura
PT Ivan Sérgio Camargo dos Santos
PT Philippe Gomes Jardim
PT Paula Rousseff Araujo
PT Sheila Ferreira Delpino
PT Gilson Luiz Laydner de Azevedo (*Vice-Procurador-Chefe e Coordenador da Coord1*)
PT Aline Zerwes Bottari Brasil

PT Rogério Uzun Fleischmann
PT Luiz Alessandro Machado
PT Juliana Hörlle Pereira
PT Noedi Rodrigues da Silva
PT Itaboray Bocchi da Silva
PT Patrícia de Mello Sanfelici
PT Luciano Lima Leivas
PT Carlos Carneiro Esteves Neto
PT Bernardo Mata Schuch
PT Juliana Bortoncello Pereira
PT Mariana Furlan Teixeira
PT Tayse de Alencar Macário da Silva

* As abreviações “PRT” e “PT” referem-se, respectivamente, a “Procurador Regional do Trabalho” e “Procurador do Trabalho”, utilizadas no sítio do Ministério do Trabalho do Rio Grande do Sul na internet (<http://www.prt4.mpt.gov.br/>).

Interior

Caxias do Sul

PT Ricardo Wagner Garcia (*Coord. Substituto*)
PT Rodrigo Maffei
PT Mônica Fenalti Delgado Pasetto
(*Coordenadora*)
PT Fernanda Arruda Dutra

Novo Hamburgo

PT Fernanda Estrela Guimarães (*Coord. Substituta*)
PT Fernanda Pessamílio Freitas Ferreira
(*Coordenadora*)
Ofício Vago

Passo Fundo

PT Flávia Bornéo Funck (*Coord. Substituta*)
PT Priscila Dibi Scharcz Teixeira (*Coord.*)
PT Raphael Fabio Lins e Cavalcanti

Pelotas

PT Rubia Vanessa Canabarro (*Coord. Substituta*)
PT Rafael Foresti Pego (*Coordenador*)
PT Laura Freire Fernandes
PT Jéssica Marcela Schneider

Santa Cruz do Sul

PT Enéria Thomazini (*Coordenadora*)
PT Márcio Dutra da Costa
PT Thaís Fidelis Alves Bruch (*Coord. Substituta*)

Santa Maria

PT Evandro Paulo Brizzi
PT Bruna Iensen Desconzi (*Coord. Substituta*)
PT Alexandre Marin Ragagnin (*Coordenador*)

Santo Ângelo

PT Roberto Portela Mildner (*Coord. Substituto*)
PT Fernanda Alitta Moreira da Costa (*Coordenadora*)

Uruguaiana

PT Martha Divério Kruse (*Coordenadora*)
PT Ana Lucia Stumpf Gonzalez (*Coord. Substituta*)

Representantes das Coordenadorias Nacionais

(*Listagem por ordem de antiguidade*)

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade)

PT Bernardo Mata Schuch (*Titular*)
PT Carlos Carneiro Esteves Neto (*Suplente*)

Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública (Conap)

PT Evandro Paulo Brizzi (*Titular*)

Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (Conaete)

PT Luiz Alessandro Machado (*Titular*)
PT Ivan Sérgio Camargo dos Santos
(*Suplente*)

Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário (Conatpa)

PT Rafael Foresti Pego (*Titular*)
PT Alexandre Marin Ragagnin (*Suplente*)

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret)

PT Marcelo Goulart (*Titular*)
PT Thaís Fidelis Alves Bruch (*Suplente*)

Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho (Codemat)

PT Rogério Uzun Fleischmann (*Titular*)
PT Priscila Dibi Scharcz Teixeira (*Suplente*)

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis)

PT Gilson Luiz Laydner de Azevedo (*Titular*)
PT Marcelo Goulart (*Suplente*)

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho de Crianças e Adolescentes (Coordinfância)

PT Ana Lucia Stumpf Gonzalez (*Titular*)
PT Rubia Vanessa Canabarro (*Suplente*)

FOROS TRABALHISTAS DA 4ª REGIÃO

MUNICÍPIO-SEDE	JURISDIÇÃO
Alegrete	Alegrete, Manoel Viana
Alvorada	Alvorada
Arroio Grande	Arroio Grande, Cerrito, Herval, Jaguarão, Pedro Osório
Bagé	Aceguá, Bagé, Candiota, Dom Pedrito, Hulha Negra, Lavras do Sul, Pedras Altas, Pinheiro Machado (2 Varas do Trabalho e Posto de Dom Pedrito)
Bento Gonçalves	Bento Gonçalves, Boa Vista do Sul, Carlos Barbosa, Coronel Pilar, Cotiporã, Dois Lajeados, Fagundes Varela, Garibaldi, Guabiju, Monte Belo do Sul, Nova Araçá, Nova Bassano, Nova Prata, Paraí, Pinto Bandeira, Protásio Alves, Santa Tereza, São Jorge, São Valentim do Sul, Veranópolis, Vila Flores, Vista Alegre do Prata (2 Varas do Trabalho e Posto de Nova Prata)
Cachoeira do Sul	Agudo, Caçapava do Sul, Cachoeira do Sul, Cerro Branco, Novo Cabrais, Paraíso do Sul, Santana da Boa Vista
Cachoeirinha	Cachoeirinha (2 Varas do Trabalho)
Camaquã	Amaral Ferrador, Arambaré, Camaquã, Cerro Grande do Sul, Chuvisca, Cristal, Dom Feliciano, São Lourenço do Sul, Sentinela do Sul, Tapes (Posto de São Lourenço do Sul)
Canoas	Canoas, Nova Santa Rita (5 Varas do Trabalho)
Carazinho	Almirante Tamandaré do Sul, Carazinho, Chapada, Colorado, Coqueiros do Sul, Gramado dos Loureiros, Lagoa dos Três Cantos, Não-Me-Toque, Nonoai, Rio dos Índios, Santo Antônio do Planalto, Tapera, Tio Hugo, Três Palmeiras, Victor Graeff
Caxias do Sul	Antônio Prado, Caxias do Sul, Flores da Cunha, Nova Pádua, São Marcos (6 Varas do Trabalho)
Cruz Alta	Boa Vista do Cadeado, Boa Vista do Incra, Cruz Alta, Fortaleza dos Valos, Ibirubá, Quinze de Novembro, Tupanciretã
Encantado	Anta Gorda, Capitão, Doutor Ricardo, Encantado, Guaporé, Ilópolis, Muçum, Nova Brésia, Putinga, Relvado, Roca Sales, União da Serra, Vespasiano Corrêa
Erechim	Aratiba, Áurea, Barão de Cotegipe, Barra do Rio Azul, Benjamin Constant do Sul, Campinas do Sul, Carlos Gomes, Centenário, Charrua, Cruzaltense, Entre Rios do Sul, Erebang, Erechim, Erval Grande, Estação, Faxinalzinho, Floriano Peixoto, Gaurama, Getúlio Vargas, Ipiranga do Sul, Itatiba do Sul, Jacutinga, Marcelino Ramos, Mariano Moro, Paulo Bento, Ponte Preta, Quatro Irmãos, São Valentim, Severiano de Almeida, Três Arroios, Viadutos (3 Varas do Trabalho)

Estância Velha	Dois Irmãos, Estância Velha, Ivoti, Lindolfo Collor, Morro Reuter, Picada Café, Presidente Lucena, Santa Maria do Herval
Esteio	Esteio (2 Varas do Trabalho)
Estrela	Bom Retiro do Sul, Colinas, Estrela, Fazenda Vilanova, Imigrante, Paverama, Poço das Antas, Teutônia, Westfália (2 Varas do Trabalho)
Farroupilha	Farroupilha, Nova Roma do Sul
Frederico Westphalen	Alpestre, Ametista do Sul, Caiçara, Cristal do Sul, Dois Irmãos das Missões, Erval Seco, Frederico Westphalen, Iraí, Jaboticaba, Novo Tiradentes, Palmitinho, Pinhal, Pinheirinho do Vale, Planalto, Rodeio Bonito, Seberi, Taquaraçu do Sul, Trindade do Sul, Vicente Dutra, Vista Alegre
Gramado	Cambará do Sul, Canela, Gramado, Nova Petrópolis, São Francisco de Paula (2 Varas do Trabalho)
Gravataí	Glorinha, Gravataí (4 Varas do Trabalho)
Guaíba	Barra do Ribeiro, Eldorado do Sul, Guaíba, Mariana Pimentel, Sertão Santana
Ijuí	Ajuricaba, Augusto Pestana, Bozano, Coronel Barros, Ijuí, Jóia, Nova Ramada
Lagoa Vermelha	André da Rocha, Barracão, Cacique Doble, Capão Bonito do Sul, Caseiros, Ciriaco, David Canabarro, Ibiaçá, Ibiraiaras, Lagoa Vermelha, Machadinho, Maximiliano de Almeida, Muitos Capões, Muliterno, Paim Filho, Sananduva, Santo Expedito do Sul, São João da Urtiga, São José do Ouro, Tupanci do Sul
Lajeado	Arroio do Meio, Canudos do Vale, Coqueiro Baixo, Cruzeiro do Sul, Forquetinha, Lajeado, Marques de Souza, Progresso, Santa Clara do Sul, Sério, Travesseiro (2 Varas do Trabalho)
Montenegro	Barão, Brochier, Harmonia, Maratá, Montenegro, Pareci Novo, Poço das Antas, Salvador do Sul, São José do Sul, São Pedro da Serra
Novo Hamburgo	Novo Hamburgo (5 Varas do Trabalho)
Osório	Balneário Pinhal, Capivari do Sul, Caraá, Cidreira, Imbé, Mostardas, Osório, Palmares do Sul, Santo Antônio da Patrulha, Tavares, Tramandaí (Posto de Tramandaí)
Palmeira das Missões	Barra Funda, Boa Vista das Missões, Cerro Grande, Condor, Constantina, Engenho Velho, Lajeado do Bugre, Liberato Salzano, Nova Boa Vista, Novo Barreiro, Novo Xingu, Palmeira das Missões, Panambi, Pejuçara, Ronda Alta, Rondinha, Sagrada Família, Saldanha Marinho, Santa Bárbara do Sul, São José das Missões, São Pedro das Missões, Sarandi (Posto de Panambi)

Passo Fundo	Água Santa, Camargo, Casca, Coxilha, Ernestina, Gentil, Itapuca, Marau, Mato Castelhanos, Montauri, Nicolau Vergueiro, Nova Alvorada, Passo Fundo, Pontão, Santa Cecília do Sul, Santo Antônio do Palma, São Domingos do Sul, Serafina Corrêa, Sertão, Tapejara, Vanini, Vila Lângaro, Vila Maria (4 Varas do Trabalho e Posto de Marau)
Pelotas	Arroio do Padre, Canguçu, Capão do Leão, Morro Redondo, Pelotas, Piratini, Turuçu (4 Varas do Trabalho)
Porto Alegre	Porto Alegre (30 Varas do Trabalho)
Rio Grande	Rio Grande, São José do Norte (4 Varas do Trabalho)
Rosário do Sul	Cacequi, Rosário do Sul
Santa Cruz do Sul	Arroio do Tigre, Boqueirão do Leão, Candelária, Encruzilhada do Sul, Estrela Velha, Herveiras, Ibarama, Lagoa Bonita do Sul, Mato Leitão, Pantano Grande, Passa Sete, Passo do Sobrado, Rio Pardo, Santa Cruz do Sul, Segredo, Sinimbu, Sobradinho, Vale do Sol, Venâncio Aires, Vera Cruz (3 Varas do Trabalho)
Santa Maria	Dilermando de Aguiar, Dona Francisca, Faxinal do Soturno, Formigueiro, Itaara, Ivorá, Jari, Júlio de Castilhos, Mata, Nova Palma, Pinhal Grande, Quevedos, Restinga Seca, Santa Maria, São João do Polêsine, São Martinho da Serra, São Pedro do Sul, São Sepé, Silveira Martins, Toropi (2 Varas do Trabalho)
Santa Rosa	Alecrim, Alegria, Campina das Missões, Cândido Godói, Doutor Maurício Cardoso, Giruá, Horizontina, Independência, Novo Machado, Porto Lucena, Porto Mauá, Porto Vera Cruz, Santa Rosa, Santo Cristo, São José do Inhacorá, São Paulo das Missões, Senador Salgado Filho, Três de Maio, Tucunduva, Tuparendi, Ubiretama (2 Varas do Trabalho)
Santa Vitória do Palmar	Chuí, Santa Vitória do Palmar
Santana do Livramento	Quaraí, Santana do Livramento
Santiago	Bossoroca, Capão do Cipó, Itacurubi, Jaguarí, Nova Esperança do Sul, Santiago, São Francisco de Assis, São Vicente do Sul, Unistalda
Santo Ângelo	Caibaté, Catuípe, Cerro Largo, Dezesseis de Novembro, Entre-Ijuís, Eugênio de Castro, Guaraní das Missões, Mato Queimado, Pirapó, Porto Xavier, Rolador, Roque Gonzalez, Salvador das Missões, Santo Ângelo, São Luiz Gonzaga, São Miguel das Missões, São Nicolau, São Pedro do Butiá, Sete de Setembro, Vitória das Missões
São Borja	Garruchos, Itaqui, Maçambará, Santo Antônio das Missões, São Borja (Posto de Itaqui)
São Gabriel	Santa Margarida do Sul, São Gabriel, Vila Nova do Sul
São Jerônimo	Arroio dos Ratos, Barão do Triunfo, Butiá, Charqueadas, General Câmara, Minas do Leão, São Jerônimo, Vale Verde

São Leopoldo	Alto Feliz, Bom Princípio, Capela de Santana, Feliz, Linha Nova, Portão, São José do Hortêncio, São Leopoldo, São Sebastião do Caí, São Vendelino, Tupandi, Vale Real (4 Varas do Trabalho e Posto de São Sebastião do Caí)
Sapiranga	Araricá, Campo Bom, Nova Hartz, Sapiranga (3 Varas do Trabalho)
Sapucaia do Sul	Sapucaia do Sul (2 Varas do Trabalho)
Soledade	Alto Alegre, Arvorezinha, Barros Cassal, Campos Borges, Espumoso, Fontoura Xavier, Gramado Xavier, Ibirapuitã, Jacuizinho, Lagoão, Mormaço, Pouso Novo, Salto do Jacuí, São José do Herval, Selbach, Soledade, Tunas
Taquara	Igrejinha, Parobé, Riozinho, Rolante, Taquara, Três Coroas (4 Varas do Trabalho)
Torres	Arroio do Sal, Capão da Canoa, Dom Pedro de Alcântara, Itati, Mampituba, Maquiné, Morrinhos do Sul, Terra de Areia, Torres, Três Cachoeiras, Três Forquilhas, Xangri-lá (Posto de Capão da Canoa)
Três Passos	Barra do Guarita, Boa Vista do Buricá, Bom Progresso, Braga, Campo Novo, Chiapetta, Coronel Bicaco, Crissiumal, Derrubadas, Esperança do Sul, Humaitá, Inhacorá, Miraguaí, Nova Candelária, Redentora, Santo Augusto, São Martinho, São Valério do Sul, Sede Nova, Tenente Portela, Tiradentes do Sul, Três Passos, Vista Gaúcha
Triunfo	Tabaí, Taquari, Triunfo (Posto de Taquari)
Uruguaiana	Barra do Quaraí, Uruguaiana (2 Varas do Trabalho)
Vacaria	Bom Jesus, Campestre da Serra, Esmeralda, Ipê, Jaquirana, Monte Alegre dos Campos, Pinhal da Serra, São José dos Ausentes, Vacaria
Viamão	Viamão

POSTOS AVANÇADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO*

MUNICÍPIO-SEDE

Capão da Canoa
(*Vara do Trabalho de Torres*)

Dom Pedrito
(*Foro Trabalhista de Bagé*)

Itaqui
(*Vara do Trabalho de São Borja*)

Marau
(*Foro Trabalhista de Passo Fundo*)

Nova Prata
(*Foro Trabalhista de Bento Gonçalves*)

Panambi
(*Vara do Trabalho de Palmeira das Missões*)

São Lourenço do Sul
(*Vara do Trabalho de Camaquã*)

São Sebastião do Caí
(*Vara do Trabalho de São Leopoldo*)

Taquari
(*Vara do Trabalho de Triunfo*)

Tramandaí
(*Vara do Trabalho de Osório*)

ABRANGÊNCIA

Capão da Canoa, Maquiné, Xangri-lá

Dom Pedrito

Itaqui, Maçambará

Camargo, Casca, Gentil, Itapuca, Marau, Montauri, Nicolau Vergueiro, Nova Alvorada, Santo Antônio do Palma, São Domingos do Sul, Serafina Corrêa, Vanini, Vila Maria

Cotiporã, Fagundes Varela, Guabiju, Nova Araçá, Nova Bassano, Nova Prata, Paraí, Protásio Alves, São Jorge, Veranópolis, Vila Flores, Vista Alegre do Prata

Condor, Panambi, Pejuçara, Saldanha Marinho, Santa Bárbara do Sul

São Lourenço do Sul

Alto Feliz, Bom Princípio, Capela de Santana, Feliz, Linha Nova, São José do Hortêncio, São Sebastião do Caí, São Vendelino, Tupandi e Vale Real

Tabaí, Taquari

Balneário Pinhal, Cidreira, Imbé, Tramandaí

* Denominação alterada pela Portaria nº 3.280, de 17 de junho de 2014, que modificou as nomenclaturas de unidades judiciárias e administrativas e de cargos em comissão e funções comissionadas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

SUMÁRIO

SUMÁRIO

Doutrina

O acúmulo e o desvio de funções <i>Evandro Luís Urnau</i>	35
JUSTIÇA GRATUITA: uma proposta exegética integrativa da Lei nº 9.099/95 ao processo do trabalho <i>Charles Luz de Trois</i>	47
SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i> : uma análise comparativa entre os dados da psicologia e da Justiça do Trabalho <i>Renata Covalski</i>	64
HORAS <i>IN ITINERE</i> : O que muda após o advento da Reforma Trabalhista? <i>Kadine Laize Corrêa</i>	78
NEGÓCIOS PROCESSUAIS E A REFORMA TRABALHISTA: a aplicabilidade da cláusula geral de negociação processual do Código de Processo Civil na seara processual laboral <i>Douglas Antonio da Silva</i>	90
Acórdãos	111
Sentenças	347
Súmulas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	385
Precedentes do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região	415
Teses Jurídicas Prevalentes	427
Orientações Jurisprudenciais da Seção Especializada em Execução	431
Registros	451
Índice analítico e remissivo dos acórdãos	485
Índice analítico e remissivo das sentenças	499

DOUTRINA

O ACÚMULO E O DESVIO DE FUNÇÕES

ACCUMULATION AND MISUSE OF FUNCTIONS

EVANDRO LUÍS URNAU*

RESUMO: Este trabalho tenta conceituar as hipóteses de acúmulo e desvio de função e ajudar na definição de quando é ou não é devido algum acréscimo salarial em decorrência da alteração das funções iniciais do empregado.

PALAVRAS-CHAVE: Acúmulo de função. Desvio de função. *Plus* salarial.

ABSTRACT: This paper tries to conceptualize the hypotheses of accumulation and deviation of function and to help in the definition of when is or is not due some increase of salary due to the change of the initial functions of the employee.

KEYWORDS: Accumulation of function. Deviation of function. Plus salary.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O acúmulo e o desvio de função; 3 Acúmulo/desvio ascendente x Acúmulo/desvio descendente; 4 A caracterização do acúmulo e do desvio de função; 5 Consequências do acúmulo e do desvio de função; 6 Diferenças salariais pelo acúmulo ou desvio de função; 7 Conclusão; Referências.

Data de submissão: 20.07.2018

Data de aprovação: 28.08.2018

1 INTRODUÇÃO

A dinâmica dos processos de trabalho vem se alterando desde a revolução industrial. De início, havia um predomínio do trabalho braçal por extensas jornadas de trabalho, que era distribuído indistintamente entre homens, mulheres e crianças. O fordismo marcou a especialização no trabalho ainda majoritariamente braçal. Nesta fase a linha de produção foi subdividida em diversas etapas, atribuindo-se a cada pessoa um mesmo tipo repetitivo de trabalho. O resultado foi uma maior produtividade e melhor uniformidade na produção. Hodiernamente, a produção vem ficando a cargo de máquinas, exigindo-se dos trabalhadores mais versatilidade, com a agregação de habilidades físicas-braçais com o conhecimento técnico-científico.

Não obstante o trabalho braçal e fordista ainda ocupar grande parte da população, o trabalhador que tem a capacidade de realizar diferentes tipos de

* Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 4ª Região, Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela IMED - Passo Fundo e Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela LFG.

funções, sejam as mais simples e mecânicas às mais especiais, tende a ser mais valorizado pelo empregador.

Nesta realidade, ganham relevância as teorias envolvendo o acúmulo e o desvio de função nos processos judiciais trabalhistas, pois há parte considerável de trabalhadores e da jurisprudência que tendem a considerar injustas exigências de maior versatilidade da mão-de-obra.

A pergunta que deve ser respondida pelos operadores jurídicos é se o Estado-Juiz pode ou não fixar um valor monetário pelo trabalho prestado ao empregador.

2 O ACÚMULO E O DESVIO DE FUNÇÃO

O acúmulo e o desvio de função são fenômenos físicos. Eles são perceptíveis no mundo exterior a partir da análise da realidade fática, comparando-se o trabalho que *deveria* ser realizado pelo empregado com aquele efetivamente prestado.

A principal teoria que tenta explicar o acúmulo de função tem na taxatividade de atividades a sua origem. Segundo essa linha argumentativa, o empregado é contratado para uma função com atividades *pré-determinadas*. O aumento dessas atividades caracterizaria, assim, o acúmulo de funções.

Exemplos rotineiros dos processos trabalhistas são o do porteiro, que também atende e repassa telefonemas; o do vigilante, que tem a obrigação de abrir e fechar a porta; o do motorista de caminhão que carrega e descarrega o caminhão; e o da vendedora que organiza e limpa o ambiente e as prateleiras da loja.

Defende-se que o aumento quantitativo das atividades inicialmente contratadas (ou prometidas) implica alteração contratual lesiva (art. 468 da CLT) (BRASIL, 1943) e, por isso, exige a correspondente majoração salarial, de sorte a garantir o caráter sinalagmático do salário, conforme inicialmente contratado naquela relação.

O desvio de função, por sua vez, não seria um acréscimo às atividades inicialmente contratadas, mas sim sua alteração completa. O pintor que passa a trabalhar como mecânico, o auxiliar de pintor que passa a só fazer pinturas, o servente de pedreiro que passa a fazer trabalho de pedreiro são exemplos do fenômeno.

Se no acúmulo de funções há uma alteração quantitativa das atividades, no desvio há uma alteração qualitativa, isto é, o exercício de atividade diferente daquela inicialmente contratada.

No acúmulo de funções o primeiro raciocínio que se faz é matemático: mais atividade resulta em mais salário. No desvio, entretanto, o raciocínio exige uma construção lógica um pouco mais complexa, pois de regra não é aferível a diferença na quantidade física de atividades entre a função antiga e a nova.

Esses fenômenos passaram a ser submetidos à jurisdição a partir de regulamentos empresariais, notadamente os de empresas públicas.

Em muitos casos, o empregador cria o regulamento empresarial com funções e suas respectivas atividades e salários. Quando este empregador, que vincula atividades a salários por sua própria vontade, descumpre o regulamento e sujeita o empregado ao serviço correspondente a uma função melhor remunerada, dá ensejo a condenações pelas diferenças salariais entre o que foi recebido e o previsto para a função.

Este raciocínio construído sobre os regulamentos empresariais foi, aos poucos, estendido para situações em que era inexistente divisão formal de funções, serviços e salários.

Empregados passaram a demandar em juízo *plus* salarial independentemente de qualquer previsão legal ou regulamentar, apenas pelo fato de terem suas funções iniciais aumentadas ou alteradas.

Os precedentes judiciais criados em cima de fatos envolvendo os regulamentos empresariais passaram a ser utilizados em outros casos, levando o Poder Judiciário a arbitrar percentuais de *plus* salarial quando as atividades iniciais do empregado eram alteradas pelo empregador.

3 ACÚMULO/DESVIO ASCENDENTE X ACÚMULO/DESVIO DESCENDENTE

Quando falamos em ascensão no direito do trabalho, vinculamos este conceito quase que automaticamente ao aumento de salário.

A experiência do que ordinariamente ocorre nas relações de trabalho implica sabermos (ou deduzirmos) que determinadas funções ou atividades são (ou deveriam ser) melhor remuneradas. Não há dúvidas no Brasil de que a faxineira da empresa tem salário inferior ao do vendedor, que, por sua vez, ganha menos do que o gerente.

Há acúmulo ou desvio ascendente quando o empregado realiza atividades que, na empresa, seriam (ou deveriam ser) melhor remuneradas. É o caso, por exemplo, da vendedora que acumula atividades de gerente (ou que passa apenas a gerenciar a loja).

O acúmulo ou desvio descendente, por lógica, ocorre quando a atividade acumulada ou em desvio é do tipo que normalmente tem um salário menor. Utilizando ainda a vendedora como exemplo, o acúmulo descendente caracteriza-se quando ela também faz atividades que deveriam ser feitas pela faxineira, como a limpeza do banheiro.

4 A CARACTERIZAÇÃO DO ACÚMULO E DO DESVIO DE FUNÇÃO

As hipóteses de acúmulo e de desvio de função têm atraído diferentes soluções da jurisprudência.

A linha de raciocínio mais protecionista leva ao pé da letra o artigo 468 da

CLT (BRASIL, 1943). Qualquer alteração nas atividades inicialmente contratadas implica, segundo essa corrente, alteração lesiva do contrato.

Em sentido oposto, uma linha argumentativa sustenta que o empregado se obriga a todo e qualquer *serviço* compatível com a sua condição pessoal, conforme prevê o artigo 456, parágrafo único, da CLT (BRASIL, 1943).

O debate entre as duas correntes centra-se na interpretação do parágrafo único do artigo 456 da CLT, *in litteris*: “À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal” (BRASIL, 1943).

Ocorre que os contratos de trabalho, de regra, não especificam os *serviços* de responsabilidade do empregado. Mencionam, apenas, a função ou designação da posição que o empregado ocupará na empresa, normalmente com base na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Segundo o *site* do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE):

A Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, instituída por portaria ministerial nº. 397, de 9 de outubro de 2002, tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho, para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares. Os efeitos de uniformização pretendida pela Classificação Brasileira de Ocupações são de **ordem administrativa e não se estendem as relações de trabalho**. Já a regulamentação da profissão, diferentemente da CBO é realizada por meio de lei, cuja apreciação é feita pelo Congresso Nacional, por meio de seus Deputados e Senadores, e levada à sanção do Presidente da República (BRASIL, 2018).

A CBO, assim, é uma mera referência para cadastro administrativo, cabendo ao empregador ou à lei a fixação dos serviços que serão executados pelo empregado.

A jurisprudência, contudo, tende no sentido de considerar como sinônimos o conceito de “função”, prevista no contrato (de acordo com a CBO), com o conceito de “serviços”, do artigo 456, parágrafo único, da CLT (BRASIL, 1943).

Parte da jurisprudência vem considerando ilícita a realização de atividades que não tenham, no mínimo, alguma relação lógica com a designação de função. Esta posição lastreia-se em um pensamento que pode ser considerado justo: quando o empregado aceita trabalhar como vendedor, significa que ele quis trabalhar com vendas e não com a limpeza.

Nesse sentido:

DIFERENÇAS SALARIAIS. DESVIO DE FUNÇÃO. São devidas diferenças salariais por desvio de função quando o empregado agrega atribuições e responsabilidades não compreendidas na função originalmente contratada. Incontroverso o fato quanto à modificação das funções do trabalhador, resta caracterizado o desvio de função. (BRASIL, 2018b).

Essa linha jurisprudencial mitiga sua própria construção, admitindo a licitude de trabalhos que, embora sem relação lógica com a designação da função, seriam relacionados diretamente ao exercício de determinado trabalho. Um vendedor seria logicamente responsável por organizar e limpar a vitrine, ou o caixa do supermercado teria a obrigação de limpar o ambiente em torno do seu posto de trabalho.

Já são rotineiras decisões, além disso, no sentido de considerar lícito o exercício de diversas atividades quando elas, a despeito de qualquer designação formal no contrato, tiverem sido desempenhadas desde o primeiro dia de trabalho. Nessa situação, o entendimento é de que não houve, de fato, nenhuma alteração no contrato.

ACÚMULO DE FUNÇÕES. ACRÉSCIMO SALARIAL. Se desde a contratação o trabalhador desempenha as mesmas atividades, não há falar de acréscimo de funções, sendo todas as atividades remuneradas pelo salário contratual, a teor do art. 456, parágrafo único, da CLT. (BRASIL, 2018c).

Diferentemente disso, me parece que considerando que o que normalmente ocorre é a designação da função do contrato de trabalho ser apenas a referência à CBO, não é este o elemento que deve ser considerado no momento de se concluir pela existência ou não de desvio ou acúmulo de função.

Exceto nos casos em que exista regulamento empresarial ou contrato individual com o rol das atividades especificadas minuciosamente, é na própria execução do contrato, no dia a dia do trabalho, que se verificará quais eram as atividades esperadas pelo empregador e se houve ou não alguma alteração no trabalho acordado.

Nesta senda, um empregado contratado como “auxiliar” exercerá em sua rotina de trabalho certas atividades com alguma habitualidade ou previsibilidade. Essas são as atividades que integram o seu contrato de trabalho. Considerando que a hipótese trata de um empregado sem rol dos “serviços”, devem ser consideradas incluídas no ajuste outras atividades compatíveis com a sua condição pessoal (art. 456, parágrafo único, da CLT) (BRASIL, 1943). Desse modo, um empregado com a função de “auxiliar” e que trabalha habitualmente com pintura de peças, poderá ser designado para trabalhar com limpeza de peças, por exemplo, sem que se configure desvio de função.

Registre-se que a previsão do artigo 456 da CLT é de compatibilidade com a condição pessoal do trabalhador. O dispositivo legal não fala que as atividades devam ser compatíveis ou relacionadas com a nomenclatura utilizada no contrato.

5 CONSEQUÊNCIAS DO ACÚMULO E DO DESVIO DE FUNÇÃO

Como já mencionado, a resposta da jurisprudência, quando caracterizado o acúmulo e o desvio de função, é normalmente condenar o empregador a pagar um *plus* salarial ao empregado, como uma forma de restabelecer o sinalagma e a comutatividade do contrato.

O sinalagma é a característica que identifica que o contrato é formado por obrigações contrapostas, sendo, no contrato de emprego, o trabalho e o salário. É o equilíbrio formal do contrato de trabalho (DELGADO, 2012, p. 505).

A comutatividade, usualmente conceituada como o equilíbrio contratual, na verdade é a classificação dos contratos que se opõe à aleatoriedade. Deveras, o contrato pode ser comutativo, quando já se conhecem as obrigações antecipadamente, ou aleatório, quando as obrigações ficam pendentes a situações futuras (GAGLIANO, 2014, p. 161).

Quando as obrigações vêm previstas no contrato ou no regulamento (serviços especificados), o desvio e o acúmulo de função efetivamente atingem a comutatividade, já que as obrigações originalmente previstas foram alteradas.

Todavia, na maior parte dos contratos não há relação dos serviços, mas mera menção à função, como previsto pela CBO (BRASIL, 2018). Nesta situação, em que não há rol de serviços, deve vigorar o parágrafo único do artigo 456 da CLT (BRASIL, 1943), pois não há violação do sinalagma (continua sendo trabalho x salário) e a comutatividade original se mantém (pois envolve apenas trabalho x salário).

Explico. No contrato de prestação de serviços civil, ajusta-se a realização de atividades específicas. No contrato de emprego o sinalagma e a comutatividade envolvem, de regra, salário de um lado e tempo de trabalho de outro. Nessa linha, o acréscimo ou a alteração de atividades não poderiam gerar nenhum *plus* salarial ao empregado unicamente pelo aumento ou pela modificação de tarefas, exceto o pagamento por eventuais horas extras na hipótese em que o aumento de tarefas implicar aumento de tempo trabalhado.

Só é cabível falar em diferenças salariais por desvio ou acúmulo de funções quando o empregador atribuir ao empregado a execução de atividade mais complexa ou especializada que, **dentro da estrutura da empresa ou pela negociação coletiva ou pela lei, teria uma remuneração superior** àquela recebida pelo empregado.

Deveras, essa diferença salarial decorre diretamente do Princípio da Isonomia, isso porque o empregador possui liberdade de fixar os salários dentro dos mínimos legais e/ou negociados coletivamente, mas, quando a própria empresa concede salário superior para determinada atividade, não há justiça em ter um trabalhador recebendo salário menor que o de um colega que faz o mesmo trabalho.

O chamado *plus salarial* por acúmulo é o primo menor da equiparação salarial do artigo 461 da CLT (BRASIL, 1943). No acúmulo de funções o empregado, em parte da jornada, faz atividade que, de acordo com a prática do empregador, é melhor remunerada. Na equiparação salarial o empregado faz todas as atividades, com idêntico valor, de outro empregado.

Entretanto, em qualquer dos dois casos (acúmulo ou equiparação) é preciso que se tenha um parâmetro. Se não há na empresa (ou na lei, ou na negociação coletiva) empregado melhor remunerado pela função supostamente acumulada, não é lícito ao Estado-Juiz interferir na organização empresarial e dizer quanto vale o conjunto de atividades prestadas pelo empregado.

Com efeito, o empregador contrata o empregado para ter à sua disposição aquela força de trabalho por determinado tempo, mediante o pagamento da retribuição pecuniária ajustada. Somente excepcionalmente (violação do princípio da igualdade, da lei ou de negociação coletiva) é que se pode falar em alteração forçada do salário.

Nessa linha:

Acúmulo de funções. Alteração do conteúdo funcional. Jus variandi. Limites. A execução de diversas tarefas dentro da jornada de trabalho ajustada, e que não se dissociam do conteúdo das atribuições da função contratada, por si só, não caracteriza acúmulo de funções, presumindo-se que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. É lícito ao empregador, com base no jus variandi, artigo 2º da CLT, atribuir ao seu empregado tarefas diversas, adequando a prestação de trabalho às necessidades do empreendimento. Assim, a teor do disposto no parágrafo único do artigo 456 da CLT, não há direito à percepção de acréscimo salarial. (BRASIL, 2017).

Se é excepcional a interferência Estatal quando o empregado passa a exercer uma atividade supostamente mais especializada daquela que ele fazia inicialmente, com absoluta certeza não é possível nenhuma alteração salarial forçada pelo Judiciário quando a nova atividade é sabidamente remunerada com salário inferior àquele já recebido pelo empregado.

Matematicamente falando, neste caso o valor-hora do trabalho na atividade original é superior ao valor-hora da segunda atividade. Falar em reequilíbrio contratual nesse caso seria argumentar contra o próprio trabalhador. Ora, ele está recebendo salário de um trabalho melhor remunerado mesmo fazendo atividades de uma profissão de menor remuneração.

6 DIFERENÇAS SALARIAIS PELO ACÚMULO OU DESVIO DE FUNÇÃO

Como já mencionei anteriormente, a manutenção do sinalagma e da comutatividade do contrato são os argumentos principais para os que afirmam que o desvio ou o acúmulo de função devem gerar o direito a um acréscimo na remuneração. Sustenta-se que após ajustado o valor por uma determinada

lista de tarefas ou serviços, o aumento ou a modificação delas leva à conclusão lógica do aumento do salário.

No desvio de função, não há nenhuma lógica em se pedir diferenças salariais por ter o empregado passado a exercer uma função que teria um salário menor daquele já recebido. O desvio de função só tem relevância para o Direito do Trabalho, assim, quando for do tipo ascendente.

No caso do acúmulo, igualmente, em que pesem as milhares de petições iniciais postulando diferenças salariais pelo simples acréscimo de atividades, só é possível manter alguma racionalidade na matéria se o acréscimo for ascendente.

Ora, se o empregado já recebe um salário maior, como gerente, por exemplo, não há falar em nenhuma diferença salarial se ele também fizer atividades de vendedor. Não se pode falar em *plus* salarial, também por lógica, quando o vendedor trabalha em parte da jornada limpando o chão ou as prateleiras.

Deveras, em um acúmulo ou desvio descendente, mesmo que se entenda pela ilicitude da alteração contratual, não é possível sustentar nenhum prejuízo financeiro ao trabalhador, pois o valor pago pelo tempo trabalhado já é superior ao valor que ele receberia se fosse contratado pela função pior remunerada.

No acúmulo e no desvio descendente o sinalagma é alterado em prejuízo do empregador e, matematicamente falando, implicaria redução proporcional do salário (o que, obviamente, não é possível em sede de Direito do Trabalho).

Só há lógica na concessão de *plus* salarial, assim, quando ocorrer o acúmulo ou o desvio de função ascendentes.

Não obstante ser matematicamente lógico o deferimento de *plus* salarial para o acúmulo ou para o desvio de função ascendentes, volto a fazer a mesma indagação feita anteriormente: O Estado-Juiz pode definir o valor monetário do trabalho prestado pelo empregado?

A livre iniciativa e o valor social do trabalho possuem aparentemente mesmo peso constitucional como fundamento da República (art. 1º, IV, da CF/88) (BRASIL, 1988).

O legislador possui o poder-dever de conformar estas disposições constitucionais que são historicamente antagônicas (capital x trabalho). O próprio Poder Constituinte originário fixou direitos mínimos dos trabalhadores.

Na seara remuneratória, posso citar o salário mínimo nacional (art. 7º, IV, da CF/88) (BRASIL, 1988), o piso salarial regional (Lei Complementar 103/2000) (BRASIL, 2000). Eu poderia citar, também, os salários profissionais criados pela lei, como o dos engenheiros, mas sua constitucionalidade, pela vinculação ao salário mínimo, é constantemente afastada pela jurisprudência do STF (cito, como exemplo, a ADPF 53) (BRASIL, 2008).

Por outro lado, a livre iniciativa tem a prerrogativa de, observados os parâmetros mínimos estabelecidos pela legislação ou pela negociação coletiva, estabelecer o valor do salário que pagará ao empregado.

Além do salário mínimo e dos pisos salariais, o empregador deve observar, também, o princípio da igualdade, consubstanciado na CLT pelo seu artigo 461 “idêntico salário àqueles que prestarem trabalho de igual valor” (BRASIL, 1943).

Em alguns casos, o próprio empregador se obriga, por regulamento interno, a pagar determinado valor de salário para funções ou atividades específicas, estabelecendo um plano de carreira (formal ou informal).

O legislador ou a própria categoria podem, assim, sobrepor a vontade do empregador no que se refere ao valor monetário do trabalho prestado, pois refletem a decisão da pluralidade democraticamente estabelecida. Uns são escolhidos pelo povo (legisladores). Outros são escolhidos pelos próprios interessados (representantes sindicais).

Legisladores e sindicatos são entes inerentemente democráticos e coletivos, pois representam e tomam decisões voltadas para uma coletividade. As decisões desses órgãos refletem na empregabilidade, na economia e, inclusive, na concorrência justa entre empregadores, fazendo com que todos tenham semelhantes custos.

Caracterizado um acúmulo ou um desvio de função ascendentes, quando a atividade acumulada ou em desvio tiver salário superior fixado em regulamento interno, pela legislação ou por negociação coletiva, inegavelmente o empregado terá direito ao acréscimo salarial.

No caso de acúmulo, o *plus* salarial, é claro, deve ser proporcional ao tempo que o empregado realizou a atividade melhor remunerada.

Não existindo lei, regulamento ou negociação coletiva prevendo salário maior para a atividade, deve prevalecer o direito do empregador de gerir o seu empreendimento.

O raciocínio nem é tão difícil.

Em um exercício de hermenêutica, basta ao intérprete perquirir se existe norma que obrigue o empregador a pagar ao gerente salário superior ao pago ao faxineiro.

Se a resposta for positiva (previsão de norma coletiva, por exemplo), o faxineiro que passar a exercer a atividade de gerente terá direito ao salário diferenciado.

Se a resposta for negativa, não há falar em acréscimo salarial contra a vontade do empregador, pois estaria se invadindo a esfera privada da liberdade de administração da empresa.

O principal argumento contrário é que, quando o empregador ajusta o pagamento de um salário por determinado trabalho, ao decidir alterar a

quantidade ou o tipo de trabalho, o Estado-Juiz deve intervir para restabelecer o equilíbrio do ajuste.

Especialmente depois de o trabalho ter sido prestado, não há mais como restabelecer o *status quo ante*, pois não há como restituir ao trabalhador o próprio trabalho. Assim, sustenta-se que o deferimento de *plus* salarial é o meio para ressarcir o trabalhador pela quebra do equilíbrio do ajuste.

O raciocínio é válido, mas parte de premissas equivocadas.

O sinalagma e a comutatividade no contrato de emprego envolvem trabalho e salário, isto é, o tempo de vida do empregado dedicado ao empregador deve ser remunerado com dinheiro. O tipo de trabalho e o valor do salário só serão fatores relevantes para a comutatividade quando o contrato, o regulamento da empresa, a lei ou a negociação coletiva estabelecerem.

O contrato particular também pode fixar os limites da comutatividade, mas só quando expressamente definir as atividades (ou os *serviços*, na linguagem do artigo 456 da CLT) (BRASIL, 1943) a serem exercidos pelo empregado.

A simples denominação de uma função no contrato com base na CBO (BRASIL, 2018), sem especificar as atividades ou serviços, atrai a regra do parágrafo único do artigo 456 da CLT (BRASIL, 1943), inexistindo quebra contratual se o empregado faz algum trabalho compatível com a sua condição pessoal.

A fixação de um acréscimo de salário, nos casos chamados de desvio e acúmulo de função, nasce de uma presunção (ou pré-conceito) de que o empregador contrataria um gerente com um salário maior do que o pago ao faxineiro.

Isso pode até ser verdade, mas não o é necessariamente.

E mesmo que fosse, o Poder Judiciário não possui o direito de se imiscuir na administração da empresa privada e impor ao empregador o pagamento de diferenças salariais a determinado empregado, sem que haja respaldo legal, regulamentar ou coletivo.

7 CONCLUSÃO

A dinâmica envolvendo o trabalho humano é capaz de criar incontáveis hipóteses aptas a exigir a decisão acerca da existência dos fenômenos do acúmulo e do desvio de função, bem como se há ou não direito a alguma complementação do salário.

Neste contexto, o papel do Estado-Juiz nas relações de trabalho deve ficar bem definido, para não causar prejuízos aos envolvidos, sejam empregados ou empregadores.

Quando o Estado-Juiz assume posição ativa e define salários e acréscimo salarial a partir da dedução do que deveria ser pago para aquela

atividade traz insegurança para a sociedade e se imiscui no âmbito de liberdade das partes, já que deixa à subjetividade do julgador a conclusão acerca dos limites do contrato.

De outra banda, quando o Estado-Juiz, em vista da regra do parágrafo único do artigo 456 da CLT (BRASIL, 1943), deixa aos envolvidos definirem os serviços e o valor devido por eles (seja por contrato ou por negociação coletiva) possibilita maior confiança nos ajustes, no ordenamento jurídico e no próprio Estado.

Desse modo, diferenças salariais por acúmulo ou por desvio de função devem ficar reservadas a casos em que o empregador não respeitou o salário que deveria ser pago, seja pelo desrespeito ao contrato, à negociação coletiva, à Lei ou ao Princípio da Igualdade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 01 ago. 2018.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452*, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 01 ago. 2018.

BRASIL. *Lei Complementar nº 103*, de 14 de julho de 2000. Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp103.htm>. Acesso em: 01 ago. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Classificação Brasileira de Ocupações*. 2018. Disponível em:< <http://www.mtebo.gov.br/cbosite/pages/downloads.jsf?jsessionid=GGfxM5c91JDsOkUnJzT8cl2q.slave19:mte-cbo>>. Acesso em: 17 jul. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 53*. ADPF 53 / PI. Data: 22/04/2008. Redator: Gilmar Mendes. Disponível em:< <http://stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=53&classe=ADPF&codigoClasse=0&origem=JUR&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em: 08 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário 0020402-32.2016.5.04.0123*. Porto Alegre, 06 abr. 2018b. Órgão Julgador: 3ª Turma. Redator: Luis Carlos Pinto Gastal. Disponível em:< https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/ListaProcessos.seam?numero_unic=00204023220165040123&popup=0>. Acesso em: 08 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário 0020127-09.2016.5.04.0471*. Porto Alegre, 09 maio 2018c. Órgão Julgador: 6ª Turma. Redator: Fernando Luiz de Moura Cassal. Disponível em:< https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/ListaProcessos.seam?numero_unic=00201270920165040471&popup=0>. Acesso em: 08 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário 0020497-43.2016.5.04.0291*. Porto Alegre, 09 ago. 2017. Órgão Julgador: 7ª Turma. Redator:

Denise Pacheco. Disponível em:< https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/ListaProcessos.seam?numero_unic=00204974320165040291&popup=0>. Acesso em: 08 ago. 2018.

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

GAGLIANO, Pablo Stolze. *Novo Curso de Direito Civil*. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014. v. 4: Contratos, tomo I: Teoria geral.

JUSTIÇA GRATUITA: uma proposta exegética integrativa da Lei nº 9.099/95 ao processo do trabalho

FREE JUSTICE: an exegetical integrating proposal for the Law n. 9.099/1995 into the labor process

CHARLES LUZ DE TROIS*

RESUMO: O presente artigo tem por finalidade examinar o instituto da Justiça gratuita no processo do trabalho, considerando, inclusive, a mudança recente decorrente da Lei nº 13.467/2017, para, ao final, propor exegese integrativa da Lei nº 9.099/95 à CLT. De início, realizamos breve análise de elementos que compõem o denominado acesso à Justiça, como as custas a cargo da parte. Sobre a normatização do referido instituto, abordamos a evolução legislativa desde 1890 e diversas mudanças ocorridas no século passado, com diferentes elementos necessários à facilitação do ingresso em juízo e realizamos cotejo entre a lei processual civil, o processo do trabalho e a base constitucional. Referimos a diferença de abordagem entre o Código de Processo Civil e a lei processual do trabalho por possuírem, o primeiro, obstáculos imediatos e, a segunda, mediatos ao ingresso à Justiça. Por fim, examinamos a criação dos Juizados Especiais e a possível aplicabilidade dos artigos 54 e 55 da Lei nº 9.099/95 ao processo do trabalho tendo em vista as bases principiológicas e valorativas que os aproximam, considerando não apenas os benefícios ao trabalhador, mas, inclusive, a facilitação e o incentivo à resolução das lides de forma célere, isentando as partes, até o primeiro grau, do pagamento de custas, despesas e honorários, independentemente do preenchimento dos requisitos do benefício da justiça gratuita.

PALAVRAS-CHAVE: Justiça gratuita. Processo do trabalho. Interpretação integrativa. Juizados Especiais.

ABSTRACT: The purpose of this paper is to examine the Free Justice in the labor process, including the recent change resulting from Law 13.467/2017, in order to propose an integrative exegesis of Law n. 9.099/1995 to CLT. At the outset, we make a brief analysis of elements that make up the so-called access to justice, as the costs borne by the party. Regarding the normalization of this institute, we approach the legislative evolution since 1890 and several changes occurred in the last century, with different elements necessary to facilitate the entry into court

* Analista Judiciário – Área Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Pós-graduado em Direito Penal e Processo Penal pela Universidade Gama Filho/RJ. Bacharel em Direito pela PUC/RS. Ex-advogado. E-mail: charles.trois@trt4.jus.br.

and we compare between the civil procedural law, the labor process and the constitutional basis. We refer to the difference in approach between the Code of Civil Procedure and the procedural law of the work because they have, the first, immediate obstacles and, the second, mediate access to justice. Finally, we examine the creation of the Special Courts and the possible applicability of Articles 54 and 55 of Law n. 9.099/1995 to the labor process in view of the principles and values that approach them, considering not only the benefits to the worker but, including facilitating and encouraging the resolution of disputes expeditiously, exempting the parties to the first instance from the payment of costs, expenses and fees, irrespective of the fulfillment of the requirements of free legal aid.

KEYWORDS: Free justice. Labor process. Integrative interpretation. Special Courts.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Considerações sobre o acesso à Justiça; 2.1 Breve histórico sobre a normatização do benefício da justiça gratuita no ordenamento jurídico brasileiro; 2.2 Justiça gratuita no CPC e na CLT após a Constituição de 1988; 2.3 Obstáculo imediato ou mediato à Justiça; 3 Proposta de interpretação integrativa ao processo do trabalho; 4 Conclusão; Referências.

Data de submissão: 20.07.2018

Data de aprovação: 28.08.2018

1 INTRODUÇÃO

Com o presente artigo buscamos propor interpretação dos parágrafos 3º e 4º do art. 790 da CLT, decorrente das mudanças advindas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) no tocante à justiça gratuita, de forma a harmonizar, não apenas ao texto constitucional, mas, principalmente, à visão do trabalhador como hipossuficiente econômico e os integrando a outros preceitos normativos do ordenamento jurídico – *ainda que alheios às relações de trabalho* – que afastam obstáculos ao efetivo acesso à Justiça.

Não obstante a doutrina venha trazendo relevantes debates acerca da inconstitucionalidade de algumas alterações advindas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) – *as quais, em alguns pontos, concordamos* –, deixamos essa apreciação aos argumentos já lançados em diversos artigos publicados na doutrina.

A nossa análise parte-se de um segundo estágio: pressupõe-se a constitucionalidade e, a partir de então, aprecia-se uma possível exegese dos dispositivos da CLT.

Será realizado estudo referente ao instituto das custas processuais (*em conjunto com as despesas e honorários*) e a procura de interpretação que resguarde a constitucionalidade da norma; a amplitude constitucional ao acesso da justiça; a premissa do trabalhador como hipossuficiente em comparação ao tratamento dado pelo legislador a situações diversas, como

ao consumidor; e uma possível exegese integrativa da Lei nº 9.099/95 (BRASIL, 1995) com a CLT.

2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O ACESSO À JUSTIÇA

Na visão da doutrina de Mauro Cappelletti e Bryan Garth (1988, p. 12), a possibilidade de a pessoa ingressar no Judiciário em busca da resolução de um problema na vida social, o que não é possível sem a proteção e coercibilidade estatal, é o requisito fundamental (e o mais básico dos direitos) de um sistema jurídico moderno e igualitário, o qual busca não apenas proclamar formalmente direitos, mas, sim, garanti-los.

A expressão “acesso à Justiça” é ampla, composta por diversos elementos e de difícil definição, mas, resumidamente, têm-se duas finalidades preponderantes: a reivindicação de direitos e/ou a resolução de litígios. Importante que o sistema jurídico implementado pelo Estado assegure a igualdade ao acesso por todas as pessoas como forma de se obter a justiça social, a qual pressupõe o acesso efetivo, não meramente formal (CAPELLETTI; GARTH, 1988, p. 8).

Sob o aspecto individualista e em uma visão liberal do Estado, o qual possuía postura meramente passiva, o sistema jurídico era aberto a todos os cidadãos, mas a justiça só poderia ser realmente obtida por aqueles que pudessem enfrentar os eventuais custos de um processo judicial (CAPELLETTI; GARTH, 1988, p. 9). As diferenças entre os litigantes, o acesso ao (e o conhecimento do) Direito pelas partes e a disponibilidade de recursos para poder enfrentar os litígios – e também a demora do processo – eram elementos alheios ao sistema jurídico positivo, o que merecia alteração (CAPELLETTI; GARTH, 1988, p. 10).

A igualdade meramente formal não bastava para o acesso à Justiça. A Carta constitucional proclamando direitos não era suficiente, sendo essencial uma postura ativa do Estado como forma de tornar efetivamente as partes com igualdade de condições ao enfrentamento da disputa judicial e, para tanto, exigindo-se a criação de mecanismos de isenção de custas, a diminuição da complexidade do processo, a instituição de juizados de pequenas causas, a criação de instrumentos coletivos, assistência jurídica pelo Estado e o peticionamento diretamente pelas partes, entre outros.

Portanto, na visão de Mauro Cappelletti e Bryan Garth (1988), a isenção do pagamento das custas processuais é tida como a primeira onda renovatória necessária – e um dos elementos de maior importância – ao efetivo acesso à Justiça.

Sobre esse ponto, passa-se a analisar a evolução no Direito brasileiro.

2.1 Breve histórico¹ sobre a normatização do benefício da justiça gratuita no ordenamento jurídico brasileiro

O primeiro diploma normativo republicano que abordou a assistência judiciária aos pobres foi o Decreto nº 1.030/1890 (BRASIL, 1890), mas apenas com o Decreto nº 2.457/1897 foi trazido o conceito de pobre², conforme o art. 2º:

Considera-se pobre, para os fins desta instituição, toda pessoa que, tendo direitos a fazer valer em Juízo, estiver impossibilitada de pagar ou adiantar as custas e despesas do processo sem privar-se de recursos pecuniários indispensáveis para as necessidades ordinárias da própria manutenção ou da família (BRASIL, 1897).

Com o Código de Processo Civil de 1939, o art. 72 (BRASIL, 1939) indicou a necessidade de o requerente do benefício da gratuidade da justiça mencionar na petição “o rendimento ou vencimentos que percebe e os seus encargos pessoais e de família”.

A primeira objetivação ao que vinha ser insuficiência de recursos foi a partir do Decreto-Lei nº 8.737/1946 (BRASIL, 1946) que inseriu o § 7º ao art. 789 da CLT (BRASIL, 1943) conferindo, pois, previsão expressa ao instituto do benefício da justiça gratuita à Consolidação trabalhista. Para o diploma, era facultado aos tribunais a concessão de ofício do referido benefício àqueles que percebessem salário até o dobro do mínimo legal ou *provassem* o seu estado de miserabilidade.

Publicada a Lei nº 1.060/50, foi seguida a linha do Código processual, devendo o requerente – *conforme a redação original do art. 4º* –, além de mencionar os rendimentos e os encargos próprios e os da família, juntar à petição de requerimento do benefício atestado de necessidade firmado “pela autoridade policial ou pelo prefeito municipal” (§ 1º do art. 4º) (BRASIL, 1950). Outrossim, nos termos do parágrafo único do art. 2º, foi trocada a denominação de pobre para necessitado e traçado o novo conceito: “Considera-se necessitado, para os fins legais, todo aquele cuja situação econômica não lhe permita pagar as **custas** do processo e os **honorários** de advogado, sem prejuízo do sustento próprio ou da família.” (BRASIL, 1950, grifo do autor)

A Lei nº 5.584/70 (BRASIL, 1970), por sua vez, manteve o quadro acima referido – *apenas alterando as autoridades, que seriam o Ministério do Trabalho e Emprego e, na falta, o Delegado de Polícia* – e a objetivação à

¹ A análise cronológica dos diplomas legais foi realizada com base em pesquisas legislativas e, ainda, amparada nos textos de DOMINGUES e MORENO (2018) e CORREIA e MIESSA (2018).

² O Livro III, Título 84, § 10, das Ordenações Filipinas foi o primeiro diploma que abordou, no Brasil, o benefício da assistência judiciária, que perdurou até o Código Civil de 1916. (DOMINGUES; MORENO, 2018, p. 591).

insuficiência de recursos³. Em relação ao texto celetista, nada alterou, porque foram fixadas as balizas em até duas vezes o salário mínimo, mas assegurando a assistência também àqueles que recebessem maior remuneração, desde que “provado que sua situação econômica não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família” (BRASIL, 1970, art. 14, § 1º).

Como medida de facilitação ao acesso e, principalmente, à desburocratização do sistema processual, a Lei nº 7.115/83 (BRASIL, 1983) trouxe a presunção de veracidade à declaração de “pobreza” subscrita pela própria parte (DOMINGUES; MORENO, 2018, p. 593), o que foi igualmente seguido pela nova redação do § 1º do art. 4º da Lei nº 1.060/50 (BRASIL, 1950), trazida pela Lei nº 7.510/1986 (BRASIL, 1986).

Promulgada a Constituição de 1988, reconhecida como a Carta cidadã, no catálogo do art. 5º, inc. LXXIV, o poder constituinte originário manteve⁴ o acesso à justiça (inc. XXXV) de modo gratuito à base normativa fundamental. No entanto, a escolha do constituinte foi pela concessão desse direito básico de modo condicionado, ou seja, não necessariamente a todas as pessoas, mas apenas aqueles que “**comprovarem** insuficiência de recursos” (BRASIL, 1988, grifo do autor).

Essa interpretação fica clara com o cotejo a outro inciso do mesmo dispositivo constitucional, como o inc. LXXVII (BRASIL, 1988), o qual assegura a gratuidade das ações de *habeas corpus* e *habeas data*, sem exigir a necessidade de comprovação de miserabilidade.

Parte da doutrina, no entanto, interpreta que, por ter a Constituição uma base axiológica eminentemente voltada para o social e à maximização dos direitos fundamentais, seria um retrocesso justamente a Carta política não assegurar direito já previsto em lei infraconstitucional (DIDIER JR.; OLIVEIRA, 2016, p. 68).

Contudo, cremos que não foi a idealização do constituinte. Para tanto, utilizamos as menções do ex-Ministro do Supremo Tribunal Federal, Sepúlveda Pertence, que indica a necessidade de o intérprete se precaver contra a “tentação de ver na Constituição o que nela se deseja ver, independentemente do que efetivamente esteja ou não esteja na letra ou no sistema dela”. Ocorre, muitas vezes, a sedução de emprestar o conceito ideal

³ Embora aborde a assistência jurídica, instituto mais amplo que a gratuidade da justiça.

⁴ O art. 113, inc. 32 (A União e os Estados concederão aos necessitados assistência judiciária, criando, para esse efeito, órgãos especiais assegurando, a isenção de emolumentos, custas, taxas e sellos.), da Constituição de 1934 (BRASIL, 1934), o art. 141, § 35 (O poder público, na forma que a lei estabelecer, concederá assistência judiciária aos necessitados.), da Constituição de 1946 (BRASIL, 1946) e o art. 153, § 32 (Será concedida assistência jurídica aos necessitados, na forma da lei.), da Constituição de 1969 (BRASIL, 1969) já haviam levado ao texto magno o direito à assistência judiciária, fazendo referência aos “necessitados”.

que se quer ter, embora efetivamente não tenha sido esse o sentido acolhido pela Constituição (BRASIL, 1993, p. 27)⁵.

Certo é que a Carta de 1988 (BRASIL, 1988) assegura uma base normativa mínima de direitos, não impedindo – pelo contrário – que as normas infraconstitucionais possam expandir a proteção a outras situações ou mesmo afastar qualquer condicionante. A exemplo, o legislador, ao criar os principais instrumentos ao microsistema coletivo, optou pela regra da gratuidade das ações (civil pública e coletiva - art. 18 Lei da ação civil pública e art. 87 do Código de Defesa do Consumidor) (BRASIL, 1985, 1990) isentando, a princípio, o pagamento de despesas processuais e honorários (advocatícios e periciais), salvo no caso de efetiva comprovação de má-fé.

2.2 Justiça gratuita no CPC e na CLT após a Constituição de 1988

Ainda que sob os ventos da nova axiologia constitucional instaurada em nosso ordenamento jurídico após 1988, não foi essa a opção da Consolidação das Leis do Trabalho e, também, do atual Código de Processo Civil de 2015 (BRASIL, 2015).

Em 2002, a Lei nº 10.537/2002 (BRASIL, 2002) revogou o § 7º do art. 789 da CLT (BRASIL, 1943) e o deslocou ao inaugurado § 3º do art. 790 da CLT. No entanto, a modificação realizada ao antigo parágrafo substituiu a necessidade de comprovação “*do estado de miserabilidade*” pela mera declaração.

A partir de então, a CLT (BRASIL, 1943), em texto próprio, assegurou a presunção (embora relativa) de veracidade à declaração de pobreza firmada pela parte. Exigiu-se, para a concessão ao direito à isenção ao pagamento das custas processuais, que os postulantes ou comprovassem perceber até duas vezes o salário mínimo ou simplesmente declarassem, sob as sanções legais, que não estavam em condições de pagá-las sem que houvesse prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Entretanto, já que o salário mínimo não poderia ser vinculado para qualquer fim (art. 7º, IV, CF) (BRASIL, 1988), com base nesse dispositivo em conjunto com as disposições das Leis nº 7.115/83 e 1.060/50 (BRASIL, 1983, 1950), bastava, na prática, a mera declaração de pobreza.

Por sua vez, a lei processual civil de 2015 trouxe pela primeira vez o regramento da gratuidade da justiça ao Código, revogando expressamente diversos (e os centrais) artigos da Lei nº 1.060/50. Cochilou, contudo, quanto à Lei nº 7.115/83 (?) ou simplesmente houve revogação tácita, porquanto o CPC/2015 inteiramente a regulamentou (art. 2º, § 1º, da LINDB) (BRASIL, 1942).

No art. 99, § 3º, do CPC/2015 (BRASIL, 2015), repetiu-se a tradição da presunção de veracidade à declaração de insuficiência econômica às

⁵ Trecho extraído da página 27 de seu voto, que abordava o tema liberdade sindical.

despesas processuais (*ou seja, amplo, não apenas às custas, incluindo os honorários periciais e advocatícios*) pela pessoa natural. Diferentemente da CLT (BRASIL, 1943), o legislador não indicou algum parâmetro remuneratório – ou qualquer outro parâmetro – que pudesse indicar o limite a essa presunção. E até que ponto a presunção legal se sustenta?

Certo é que a presunção de insuficiência de recursos é relativa, não absoluta. Interpretação diversa, levada a resultados extremos, permitiria, por exemplo, que um atleta profissional com salário próximo a meio milhão de reais simplesmente assinasse uma declaração de miserabilidade e, com isso, obtivesse a concessão do benefício. Evidente que não é essa a melhor exegese.

Não apenas a parte contrária pode impugnar, mas o próprio magistrado, sem resistência da parte ré, pode negar a concessão do benefício. Trata-se de um poder-dever do julgador de prevenir o abuso de direito pelo requerente (BRASIL, 2016), nos termos do art. 5º, “caput”, da Lei nº 1.060/50 (BRASIL, 1950), não revogado pelo CPC/2015 (BRASIL, 2015).

Na mesma linha do referido dispositivo é o § 2º do art. 99 do CPC/2015. Concernentemente ao ponto, Daniel Assumpção Neves (2018, p. 303) aduz que essa postura ativa do julgador é assumida desde que existam nos autos ao menos indícios do abuso no pedido de concessão do benefício, mas assegurando, *previamente* (e essa é a novidade da lei processual civil), o direito de a parte trazer outros elementos que comprovem a necessidade efetiva de contar com a prerrogativa processual.

Não se exige miserabilidade da parte, estado de necessidade ou, muito menos, o desfazimento de bens ou o comprometimento significativo da renda da pessoa ou da família para o acesso à Justiça. A lei não trouxe parâmetros ou números, exatamente porque uma pessoa com boa renda mensal pode ser também merecedor do benefício (DIDIER JR.; OLIVEIRA, 2016, p. 60). Contudo, a ausência completa de critério remuneratório leva à total subjetividade dos julgadores, seja para o mínimo, seja ao máximo.

Nessa perspectiva, a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), mais conhecida como Reforma Trabalhista, alterou o § 3º e acrescentou o § 4º ao art. 790 da CLT. Diferentemente da lei civil adjetiva, manteve, mais uma vez, critério para se aferir.

O legislador, dessa vez, atento à proibição constitucional de vinculação do salário mínimo para qualquer fim (art. 7º, IV, CF) (BRASIL, 1988), optou por assegurar o benefício à justiça gratuita àqueles que recebem salário até 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o que, atualmente, representa R\$ 2.258,32.⁶

⁶ Em 1º de janeiro o teto previdenciário passou a ser R\$ 5.645,80 (BRASIL, 2018a).

Como segundo critério, diversamente do que era assegurado pela antiga redação do § 3º do art. 790 da CLT (BRASIL, 1943), o legislador, no § 4º (BRASIL, 2017), não mais se contentou à mera declaração àqueles que recebem salário superior ao parâmetro acima referido. Exigiu, então, na linha do que determina a Constituição, a comprovação de insuficiência de recursos para que o benefício da justiça gratuita seja deferido.

Entendemos que, enquanto o § 3º criou uma presunção legal e *absoluta* ao acesso gratuito à justiça, sequer havendo espaço para impugnação da parte contrária no sentido de o requerente poder realizar o pagamento das custas sem o comprometimento de seus recursos, uma vez que se trata de *parâmetro mínimo remuneratório de dispensabilidade*; o § 4º, por sua vez, trouxe não uma presunção, mas uma cláusula de abertura, sem limite remuneratório, para a concessão do benefício, desde que a parte traga elementos mínimos comprobatórios de seu estado financeiro.

Baixo ou não; criticável,⁷ sim, em muitos espaços, mas o legislador trouxe, mais uma vez, critério objetivo e subjetivo à análise do referido benefício, diversamente dos demais diplomas e do CPC/2015, os quais apenas contemplaram critério subjetivo. Talvez, agora, a CLT seja mais uma vez norma jurídica integradora do CPC. Se este diploma, diante da omissão legal, exige algum parâmetro objetivo complementador, a primeira busca à integração é a legal, sendo razoável, pois, a utilização do art. 790, § 3º, da CLT (BRASIL, 2017) ao § 3º do art. 99 do CPC/2015 (BRASIL, 2015).

2.3 Obstáculo imediato ou mediato à justiça

Antes de adentrarmos ao ponto central do tema proposto, apenas uma diferença entre os instrumentos processuais civil e trabalhista se faz necessária.

Um dos elementos de grande destaque do processo trabalhista é o afastamento imediato de obstáculos ao acesso à justiça. Em outras palavras, o § 1º do art. 789 da CLT e, agora, com o § 3º do art. 790-B da CLT (BRASIL, 2017) – *que pacificou esse ponto* – determinam que as custas e as despesas processuais são sempre pagas ao final, ao término do processo, sequer havendo a necessidade de, em caso de perícia, realizar adiantamentos referentes a esse procedimento. E isso se dá independentemente do deferimento do benefício da gratuidade da justiça.

⁷ Sobre a “lei injusta”, Manoel Gonçalves Ferreira Filho refere que “não cabe, senão ao próprio legislador, apreciar a justiça de uma lei”. Há várias concepções do justo, discordantes ou mesmo opostas entre si, “de modo que apenas o legislador teria o direito de optar entre elas a respeito dos assuntos que exigem a sua regulação”. Trata-se de uma opção política, que cabe àquela Casa indicar. Ao Judiciário resta a apreciação da constitucionalidade ou não, inclusive sob a fórmula sutil de desarrazoada, o que lesaria o devido processo legal (FERREIRA FILHO, 2012, p. 137).

De forma diversa, o CPC (BRASIL, 2015) exige a antecipação do pagamento de todas as despesas desde o início do processo até a satisfação do direito reconhecido em sentença, sendo somente, ao final, que a parte vencida recomporá tais prejuízos necessários à jurisdição, conforme art. 82, “caput” e § 2º. O mesmo se dá quando da necessidade da realização de perícia, cabendo à parte adiantar os honorários do *expert*, conforme o art. 95, “caput”, e § 1º. Contudo, no caso de concessão do benefício da justiça gratuita, o autor estará dispensado do pagamento de todas as despesas, inclusive honorários periciais e advocatícios (art. 98, VI, CPC/2015) (BRASIL, 2015).

Assim, em um primeiro momento, pode-se deduzir que a importância do instituto da gratuidade da justiça e de seu regramento é muito maior ao processo civil que ao processo do trabalho, porquanto àquele pode representar efetivo e *imediato* impedimento ao ingresso à jurisdição, enquanto neste apenas ocorrerá de forma *mediata*, ao final, não havendo obstáculo inicial ao acesso à jurisdição, uma vez que se ingressará sem nenhum custo.

As custas ao processo do trabalho são vistas pelo cidadão, talvez, como uma sanção consequente, uma vez que se o pagamento será de responsabilidade do *vencido* (perdedor) e pagas ao final (art. 789, § 1º, da CLT) (BRASIL, 2017), se ele perder a postulação, poderá ter que arcar com algum prejuízo no caso de não concessão do benefício da justiça gratuita. Nessa perspectiva, comungamos com o entendimento (CORREIA; MIESSA, 2018, p. 691) de que, ainda que mediato, essa *consequência* pode ensejar para grande maioria dos reclamantes como um bloqueio intransponível ao acesso à justiça àqueles com certa dificuldade econômica; já, ao rico, isso sequer será levado em consideração.

3 PROPOSTA DE INTERPRETAÇÃO INTEGRATIVA AO PROCESSO DO TRABALHO

No juízo civil, em que preponderavam o formalismo, a complexidade técnica, a dificuldade ao acesso à Justiça e a necessidade de ingresso sempre acompanhado de advogado, surgiu, ainda antes da Constituição de 1988, o denominado Juizado Especial de Pequenas Causas (Lei nº 7.244/84) (BRASIL, 1984), decorrente da experiência da *Small Claims Court* de Nova Iorque (BAROUCHE, 2011) e dos Conselhos de Conciliação e Arbitragem realizados extrajudicialmente por diversos magistrados gaúchos, já em 1982 (MAGALHÃES PINTO, 2008).

Os Juizados Especiais (art. 98, I, da CF) (BRASIL, 1988) foram inseridos no ordenamento jurídico constitucional e legal com vertente axiológica de grande aproximação ao processo trabalhista. Em seu artigo 2º (*tanto da Lei nº 7.244/84 como da Lei nº 9.099/95, que revogou a primeira e instituiu os Juizados Especiais Cíveis e Criminais*), o legislador fixou como norte principiológico desse procedimento a oralidade, a simplicidade, a informalidade e a celeridade, entre outros, além de buscar, sempre que possível, a

conciliação. Outrossim, há a possibilidade de ajuizamento pessoal, sendo opcional o acompanhamento de advogado (art. 9º⁸ das duas leis). Trata-se, então, de diretrizes constantes no processo do trabalho desde a origem da CLT (BRASIL, 1943).

De qualquer forma, a inspiração nos parece recíproca. Em 2000, a Lei nº 9.957 (BRASIL, 2000) criou o procedimento sumaríssimo na Justiça do Trabalho e trouxe elemento desse novo procedimento civil célere à seara laboral, a exemplo do limite ao valor da causa em 40 salários mínimos, mantendo o “jus postulandi” característico do processo do trabalho. A inspiração foi tamanha, que Amauri Mascaro Nascimento, Irany Ferrari e Ives Gandra Da Silva Martins Filho o denominaram de pequenas causas trabalhistas (NASCIMENTO; FERRARI; MARTINS FILHO, 2011, p. 201).

Os Juizados Especiais, apesar de abertos a diversas (mas não a todas) causas de menor complexidade (conforme o art. 3º da Lei nº 9.099/95), são tidos, por muitos (LOPES; LANIADO, 2010), como verdadeiros Juizados Especiais de Defesa do Consumidor diante do grande número de ações envolvendo a referida matéria. Nesse prisma, a legislação consagrou, como maximização do direito à defesa do consumidor (art. 5º, XXXII, CF) (BRASIL, 1988) e do cidadão, *ainda que não hipossuficiente*, um procedimento judicial com isenção de custas, despesas e, inclusive, honorários advocatícios no primeiro grau de jurisdição (art. 51 da Lei nº 9.099/95 (BRASIL, 1995), já previsto no mesmo artigo da antiga Lei nº 7.244/84 (BRASIL, 1984)).

Em outras palavras, o ordenamento jurídico brasileiro previu um procedimento não apenas ao consumidor, o qual possui hipossuficiência frente às empresas, mas a todas as pessoas, ainda que não carecedoras de recursos. Com isso, a legislação infraconstitucional avançou na proteção prevista no catálogo dos direitos fundamentais que, ao menos expressamente, consagrou a assistência integral e gratuita aos que “comprovarem insuficiência de recursos”, assegurando a todos, até o primeiro grau de jurisdição, a gratuidade referente às custas, despesas e honorários, sendo despidendo falar-se em comprovação ou não do estado de miserabilidade ou mesmo sequer declaração da parte nesse sentido. Trata-se de um procedimento efetivamente gratuito até a prolação da sentença.

Restrições apenas surgem a partir desse momento. O recurso é obrigatoriamente realizado por advogado (art. 41, § 2º, da Lei nº 9.099/95) e o art. 54 em conjunto com o art. 55 (BRASIL, 1995), ambos da mesma lei, trazem uma regra peculiar: o vencido do recurso (não da ação) pagará custas e honorários à parte contrária. Trata-se de evidente regra processual de desestímulo recursal, de maximização da celeridade e de solução dos conflitos sociais.

⁸ Salvo acima de 20 salários mínimos e no caso de recurso, conforme art. 9º e art. 41, § 2º, da Lei nº 9.099/95 (BRASIL, 1995).

Logo, é apenas a partir desse momento que surge a necessidade de análise dos requisitos ao benefício da justiça gratuita, com a finalidade de isentar a parte do pagamento do preparo recursal (art. 54, parágrafo único) (BRASIL, 1995), o qual compreende as despesas processuais.

Feita essa apreciação, questionamos a compatibilidade desses dispositivos ao processo do trabalho. E nos parece que a resposta é afirmativa.

Por ser o processo do trabalho o instrumento de implementação e busca do bem jurídico material, aquele acaba por ser priorizado, considerando que as verbas trabalhistas postuladas possuem natureza salarial, alimentar.

A preferência do crédito trabalhista pode ser vista, sob o aspecto normativo, pelos artigos 100 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), 186 do Código Tributário Nacional (BRASIL, 1966), 449, § 1º, da CLT (BRASIL, 1943) e 83, I, da Lei de Recuperação Judicial e Falência (BRASIL, 2005), os quais elevam à posição de destaque no ordenamento jurídico nacional. Nessa condição, essa priorização deve igualmente revestir o instrumento processual de sua busca.

Sendo costumeiramente a Justiça do Trabalho apenas instada em momento pós-contratual, não raras vezes estando a parte autora desempregada e com pedidos que buscam o pagamento dos próprios salários atrasados e das verbas rescisórias, com muito mais força os valores de acesso e facilitação à justiça devem ser aplicados.

No Juizado Especial há efetivamente gratuidade ampla ao acesso à Justiça (*porque não apenas às custas, mas também às despesas processuais e honorários*) até a sentença de primeira instância. Nesse Juizado, diversas espécies de lides podem ser solucionadas (art. 3º) (BRASIL, 1995), mesmo aquelas sem qualquer preferência ou posição de destaque no ordenamento jurídico. Por esse motivo, entendemos que, com muito mais razão, essa norma-regra deveria estar expressa no corpo da Consolidação das Leis do Trabalho, podendo ser aplicada, contudo, de forma integrativa, seja ao procedimento sumaríssimo, seja ao próprio procedimento ordinário.

Se é certo que a CLT não prevê essa delimitação, da mesma forma não há impedimento à integração normativa de norma compatível com a principiologia do direito do trabalho e com o processo do trabalho.

Considerando os parâmetros pré-existentes na CLT, a aplicação dos artigos 54 e 55 da Lei nº 9.099/95 (BRASIL, 1995) ao processo do trabalho é possível tanto pelo aspecto argumentativo estribado nos valores acima referidos, como pelo método de integração normativa das lacunas ontológica e axiológica (art. 15 do CPC/2015) (BRASIL, 1943) e art. 769 da CLT (BRASIL, 2015). Ambas partem do pressuposto da existência de norma-regra expressa, mas enquanto a primeira percebe que a norma não mais está compatível com a atualidade dos fatos sociais (desatualizada), a segunda visualiza que a aplicação da norma existente enseja solução incompatível com os valores de justiça e equidade exigíveis à eficácia processual (SCHIAVI, 2017, p. 162).

Nessa perspectiva, ao mesmo tempo em que se promove a facilitação ao acesso da justiça – *diante da possibilidade de isenção ao pagamento das despesas processuais, sequer se perquirindo acerca dos requisitos do benefício à justiça gratuita* – se estimula a solução da lide sem a interposição de recursos protelatórios.

Ao aplicar os artigos 54 e 55 da referida lei (BRASIL, 1995), a solução jurídica imposta em sentença resolverá a lide, trazendo, de forma célere, o bem jurídico reivindicado e sem a condenação, por ora, às despesas processuais, incluindo os honorários advocatícios (aplicável a todas as lides ajuizadas após a vigência da Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) e conforme a Instrução Normativa 41/2018 do TST) (BRASIL, 2018b).

Essa visão se torna, então, estimuladora não apenas aos trabalhadores quando buscam os direitos sonegados ao longo do contrato, mas também às empresas.

No caso do trabalhador, a postulação dos seus direitos poderá ocorrer sem a preocupação de ter que desembolsar alguma quantia na hipótese de improcedência da reclamação, se não recorrer, independentemente de ser ou não beneficiário da justiça gratuita, estando isento do pagamento de custas, honorários periciais e advocatícios. Apenas com a interposição recursal é que surgiria a análise dos requisitos da justiça gratuita.

Para as empresas, se a condenação judicial lhe impuser o pagamento – *além das parcelas salariais* – de custas, despesas e, ainda, honorários advocatícios, não há estímulo à aceitação da sentença de primeiro grau. Pelo contrário, há grande probabilidade de interposição de recursos com o fim de buscar *alguma diminuição* dos objetos condenatórios, porquanto qualquer parcial procedência em algum item recursal já será apta a ensejar melhora da condição imposta na sentença, sem a possibilidade de piora.⁹

Certo é que, no caso de apelação, a empresa deve recolher o depósito recursal, mas, por haver limitação dos valores em cada instância, torna-se ainda mais benéfico que o adimplemento por completo da dívida. No caso de aplicabilidade dos referidos dispositivos ao processo do trabalho, ao menos não haverá o acréscimo de honorários advocatícios (que pode crescer em até 15% do valor da condenação) e o pagamento de custas e despesas processuais, nas quais se incluem, nestas, os honorários periciais.

Por essas razões, entendemos aplicáveis as disposições dos artigos 54 e 55 da Lei nº 9.099/95 (BRASIL, 1995) ao processo do trabalho, em interpretação integrativa compatível com as peculiaridades formadoras do

⁹ Salvo, logicamente, o recurso adesivo ou a majoração do percentual em honorários advocatícios, os quais, como regra, já são fixados em percentual máximo e, com isso, apesar de prestigiar a atuação do advogado, acaba por não desestimular a interposição de recursos considerando que já estão fixados os honorários no máximo.

Processo e do Direito do Trabalho, como forma de implementação efetiva do acesso à Justiça aos trabalhadores, além de estimular a celeridade processual e a busca do bem jurídico que entendem devido.

4 CONCLUSÃO

A facilitação ao acesso à Justiça por meio da isenção ao pagamento de custas e das despesas processuais é apenas um dos elementos que permitem afastar obstáculos imediatos ou mediatos ao efetivo acesso do trabalhador à jurisdição. Ainda que no processo do trabalho não se exija o pagamento antecipado das custas, a mera possibilidade de ter que arcar, no caso de improcedência do pleito, com despesas processuais e, ainda, honorários, é causa suficiente para obstaculizar o ajuizamento de demanda àqueles que possuem dificuldades econômicas.

O benefício da justiça gratuita no processo do trabalho possui a peculiaridade, em comparação aos demais diplomas, da existência de critérios objetivo e subjetivo ao preenchimento dos requisitos à concessão de isenção ao pagamento de custas processuais.

Por ser o processo do trabalho, no entanto, instrumento de implementação e busca do direito material do trabalho, o qual possui posição preferencial e de destaque no ordenamento jurídico, analisou-se e se concluiu pela compatibilidade daquele com os artigos 54 e 55 da Lei nº 9.099/95 (BRASIL, 1995), os quais asseguram, até a sentença de primeiro grau, a isenção do pagamento de despesas processuais e honorários advocatícios a todos aqueles que demandarem nos Juizados Especiais, independentemente de condição financeira, comprovação ou mesmo declaração de miserabilidade.

Com base no aspecto axiológico do Direito e do Processo do Trabalho, propôs-se interpretação integrativa ontológica e axiológica daqueles dispositivos ao processo do trabalho. Além da facilitação do trabalhador ao acesso à Justiça, percebeu-se ensejar estímulo inclusive aos demandados, os quais igualmente estarão isentos, se não recorrerem, do pagamento das custas processuais e de honorários advocatícios e periciais, aumentando as chances de se conformarem com a condenação em primeiro grau e adimplirem os créditos devidos, conferindo, assim, celeridade ao processo do trabalho e fomentando a não insurgência recursal.

Trata-se, portanto, de exegese integrativa a qual propomos como forma de implementação efetiva do acesso à Justiça aos trabalhadores, além de estimular a celeridade processual e a entrega do bem jurídico postulado ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

BAROUCHE, Tônia de Oliveira. O juizado especial e a proposta de acesso à justiça. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 16, n. 2979, 28 ago. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/19873>>. Acesso em: 09 jul. 2018.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934*, de 16 julho de 1934. 1934. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-1934-16-julho-1934-365196-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 26 jul. 2018.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, de 05 de outubro de 1988. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil*, de 19 de setembro de 1946. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1940-1949/constituicao-1946-18-julho-1946-365199-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 26 jul. 2018.

BRASIL. *Decreto nº 1.030*, de 14 de novembro de 1890. Organiza a Justiça no Distrito Federal. 1890. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/D1030.htm>. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. *Decreto nº 2.457*, de 8 de fevereiro de 1897. Organiza a Assistência Judiciária no Distrito Federal. 1897. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-2457-8-fevereiro-1897-539641-publicacaooriginal-8989-pe.html>>. Acesso em: 16 ago. 2018.

BRASIL. *Decreto-lei nº 1.608*, de 18 de setembro de 1939. Código de Processo Civil. 1939. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del1608.htm>. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. *Decreto-lei nº 4.657*, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. 1942. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm>. Acesso em: 16 ago. 2018.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452*, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 ago. 2018.

BRASIL. *Decreto-lei 8.737*, de 19 de janeiro de 1946. Altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho referentes à Justiça do Trabalho, e dá outras providências. 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del8737.htm>. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. *Emenda constitucional nº 1*, de 17 de outubro de 1969. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 26 jul. 2018.

BRASIL. *Lei nº 1.060*, de 5 de fevereiro de 1950. Estabelece normas para a concessão de assistência judiciária aos necessitados. 1950. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/L1060.htm>. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. *Lei nº 5.172*, de 25 de outubro de 1966. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios. 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5172.htm>. Acesso em: 21 ago. 2018.

BRASIL. *Lei nº 5.584*, de 26 de junho de 1970. Dispõe sobre normas de Direito Processual do Trabalho, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplina a concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho, e dá outras providências. 1970. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5584.htm>. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. *Lei nº 6.449*, de 14 de outubro de 1977. Dá nova redação ao § 1º do art. 449 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). 1977. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6449.htm#art1>. Acesso em: 21 ago. 2018

BRASIL. *Lei nº 7.115*, de 29 de agosto de 1983. Dispõe sobre prova documental nos casos que indica e dá outras providências. 1983. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/L7115.htm>. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. *Lei nº 7.244*, de 7 de novembro de 1984. Dispõe sobre a criação e o funcionamento do Juizado Especial de Pequenas Causas. Revogada pela Lei nº 9.099, de 1984 (Vigência). 1984. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1980-1988/L7244.htm>. Acesso em: 21 ago. 2018.

BRASIL. *Lei nº 7.347*, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. 1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7347orig.htm> . Acesso em: 16 ago. 2018.

BRASIL. *Lei nº 7.510*, de 4 de julho de 1986. Dá nova redação a dispositivos da Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, com as alterações posteriores, que estabelece normas para a concessão de assistência judiciária aos necessitados. 1986. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Leis/1980-1988/L7510.htm>. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. *Lei nº 8.078*, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. 1990. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8078.htm>. Acesso em: 16 ago. 2018.

BRASIL. *Lei nº 9.099*, de 26 de setembro de 1995. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências. 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9099.htm>. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. *Lei nº 9.957*, de 12 de janeiro de 2000. Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, instituindo o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9957.htm>. Acesso em: 21 ago. 2018.

BRASIL. *Lei nº 10.537*, de 27 de agosto de 2002. Altera os arts. 789 e 790 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, sobre custas e emolumentos da Justiça do Trabalho, e acrescenta os arts. 789-A, 789-B, 790-A e 790-B. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10537.htm>. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. *Lei nº 11.101*, de 9 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. 2005. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11101.htm>. Acesso em: 21 ago. 2018.

BRASIL. *Lei nº 13.105*, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. *Lei nº 13.467*, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de

julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. Secretaria de Previdência. *Benefícios*: índice de reajuste para segurados que recebem acima do mínimo é de 2,07% em 2018. Brasília, DF, 17 jan. 2018. 2018a. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2018/01/beneficios-indice-de-reajuste-para-segurados-que-recebem-acima-do-minimo-e-de-207-em-2018/>>. Acesso em 29 jul. 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Recurso especial nº 1.584.130/RS*, da 4ª Turma. Relator: Ministro Luis Felipe. Brasília, DF, 17 ago. 2016. 2016. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ITA?seq=1503945&tipo=0&nreg=201502667861&SeqCgrmaSessao=&CodOrgaoJgdr=&dt=20160817&formato=PDF&s_alvar=false>. Acesso em: 20 jul. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Mandado de injunção nº 144/SP*, do Tribunal Pleno. Relator: Ministro Sepúlveda Pertence. Brasília, DF, 28 maio 1993. 1993. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=81750>>. Acesso em: 20 jul. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Instrução normativa 41*, 21 de junho de 2018. Dispõe sobre as normas da CLT, com as alterações da Lei nº 13.467/2017 e sua aplicação ao processo do trabalho. 2018b. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/RESOLUCAO+221+-+21-06-2018.pdf/4750fdb-8c09-e017-9890-96181164c950>>. Acesso em: 29 jun. 2018.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryan. *Acesso à Justiça*. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

DIDIER JR., Fredie; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. *Benefício da Justiça gratuita*. 6. ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

DOMINGUES; Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves; MORENO; Jonas Ratier. A desnaturação do sistema de gratuidade judiciária trabalhista: inconstitucionalidades e inconveniências da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. In: *Reforma trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho*. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 598-618.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Direitos humanos fundamentais*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

LOPES, Saskya Miranda; LANIADO, Ruthy Nadia. Os Juizados Especiais Cíveis de Defesa do Consumidor: a ampliação dos direitos no Estado democrático. *Política & Sociedade*: revista de sociologia política, Florianópolis, v. 9, n. 17, 2010, p. 359-392. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/politica/article/download/15683/14212>>. Acesso em: 20 jul. 2018.

MAGALHÃES PINTO, Oriana Piske de Azevedo. Abordagem histórica e jurídica dos Juizados de Pequenas Causas aos atuais Juizados Especiais Cíveis e Criminais brasileiros - Parte II?. *Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios* (TJDFT). Brasília, DF, 8 ago. 2008. Disponível em: <www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/artigos/2008/abordagem-historica-e-juridica-dos-juizados-de-pequenas-causas-aos-atuais-juizados-especiais-civeis-e-criminais-brasileiros-parte-ii-juiza-orian-piske-de-azevedo-magalhaes-pinto>. Acesso em: 9 jul. 2018.

MISSA, Élisson. Benefício da justiça gratuita (art. 790 da CLT). In: CORREIA, Henrique; MISSA, Élisson. *Manual da reforma trabalhista*. Salvador: Juspodivm, 2018. Parte 2, Cap. 5, p. 683-710.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da Justiça do Trabalho*: homenagem a Armando Casimiro Costa. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Manual de direito processual civil*. 10. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2017.

SÍNDROME DE *BURNOUT*: uma análise comparativa entre os dados da psicologia e da Justiça do Trabalho

SYNDROME OF BURNOUT: a comparative analysis between the data of psychology and labor court

RENATA COVALSKI*

RESUMO: O judiciário trabalhista é responsável por julgar as ações que envolvem a saúde do trabalhador afetado pela síndrome de *Burnout*. A referida síndrome tem sido estudada pela psicologia desde a década de 70, enquanto em relação às lides trabalhistas a psicopatia é um tema recente ao compor as petições iniciais. O presente artigo pretende analisar se a profissão mais afetada pela *Burnout*, com base em estudos da Psicologia, confere com as profissões que mais recorrem à Justiça do Trabalho para fins de se discutir a saúde do trabalhador afetado pela *Burnout*. Assim, através de análise de artigos científicos e pesquisa de decisões no âmbito dos TRTs, pretende-se criar uma análise comparativa entre os dados levantados por duas áreas tão distintas, mas que acabam se interligando em relação ao fato da síndrome afetar trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Síndrome de *Burnout*. Justiça do Trabalho. Saúde do trabalhador. Psicopatologia. Profissões.

ABSTRACT: The Labor Court is responsible for judging the lawsuit which involves occupational health affected by syndrome of *Burnout*. Said syndrome has been studied by psychology since the 70's. While in relation to lawsuits the psychopathy is a recent theme when composing the initial petitions. This article tries to analyze whether the professions most affected by *Burnout*, based on studies of Psychology, confers on professions that most resort to the Labor Court for the purpose of discussing the health of the worker affected by *Burnout*. Thus, through analysis of scientific articles and research of decisions within the scope of TRTs, we intend to create a comparative analysis between the data collected by two very different areas but they end up intertwining with the fact that syndrome affects workers.

KEYWORDS: Syndrome of *Burnout*. Labor court. Occupational health. Psychopathology. Occupations.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O que é a Síndrome de *Burnout*? 2.1 A descoberta científica sobre a existência da Síndrome; 3. Atividades laborais mais propensas à criação de transtornos psicológicos; 3.1 O desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*

* Assistente de Execução no TRT da 4ª Região, Pós-graduanda em Processo Civil, Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, graduada em Filosofia, Ciências Contábeis e Direito. E-mail: renata.geraldo@trt4.jus.br.

nas atividades laborais brasileiras; 4. Análise jurisprudencial – dados estatísticos; 4.1 Estatística por tipos de profissão; 5. Análise jurisprudencial – bancário: profissão com maior incidência de ações trabalhistas envolvendo a *Burnout*; 5.1 O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho em relação à *Burnout* nos profissionais bancários; 6. Considerações finais; Referências

Data de submissão: 20.07.2018

Data de aprovação: 28.08.2018

1 INTRODUÇÃO

O trabalho se concentra em analisar as profissões mais afetadas pela Síndrome de *Burnout* (conforme dados da área da saúde) e verificar se em relação à Justiça do Trabalho o índice de profissões com maior incidência da referida patologia é o mesmo. Para isso pretende-se explanar sobre a origem do estudo científico sobre a Síndrome, conhecer quais as profissões com maior índice e confrontar com as profissões dos reclamantes que ingressam com ações trabalhistas, considerando as decisões proferidas pelos TRTs.

Neste sentido, serão analisados artigos científicos, trabalhos apresentados em Congressos e Fóruns que tiveram como cerne discutir a saúde do trabalhador, além de ser analisado o posicionamento jurisprudencial trabalhista sobre o assunto.

Assim, primeiramente pretende-se abordar o que seria a Síndrome de *Burnout* e a partir de que momento ela passou a ser estudada pela comunidade científica.

Segue-se apresentando, em seguida, as atividades laborais mais propensas à Síndrome, como também, as profissões mais afetadas em relação aos dados estatísticos da Psicologia no Brasil.

O quarto capítulo tem como intuito examinar as profissões que mais ingressam com ações trabalhistas em relação à *Burnout*, com base nos processos recebidos pelo TRTs após prolação de Sentença dos Juizes das Varas do Trabalho.

O quinto capítulo, através do resultado verificado no capítulo antecedente, busca entender como o TST tem decidido em relação aos processos relacionados à *Burnout* da profissão mais atingida pela síndrome.

2 O QUE É A SÍNDROME DE BURNOUT?

O termo *Burnout* é uma composição das palavras de origem inglesa *burn* (queima) e *out* (exterior), ele é utilizado para determinar o indivíduo que sofre física e emocionalmente com o estresse, passando a apresentar um comportamento agressivo e irritadiço (PONTES, 2015).

A Síndrome de *Burnout* também é conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional¹ (SILVA, 2013, p. 229). Contudo, depreende-se que

¹ Na pesquisa sobre artigos científicos, sobre o termo Síndrome do Esgotamento Profissional, vários artigos remetem ao termo Síndrome de *Burnout*.

o termo *Burnout* é mais difundido por ser uma preferência da psicologia, que tem estudado a síndrome desde o século passado.

No entanto, apesar da participação em larga escala da psicologia, nota-se que nos Fóruns de Saúde do Trabalhador também há participação da área jurídica. Cite-se, como exemplo, a participação do desembargador do TRT da 9ª Região, Dr. Ricardo Tadeu da Fonseca, que escreveu para o Fórum o artigo “Saúde Mental para e pelo Trabalho”, onde menciona o trabalho científico da psicóloga Flávia Pietá da Silva que presta os seguintes esclarecimentos de como a Síndrome afeta o sistema laboral:

[...] o stress ocupacional tem ocasionado diversos fatores de absenteísmo e elevados custos às empresas e, ainda, muitas enfermidades de natureza psicossomática. [...] o stress decorre da inadequação relacional entre a organização do trabalho e o homem. A ruptura do fluxo de interação homem-trabalho traz consequências gravíssimas. [...] a “Síndrome de Burnout” é o **processo de agudização do stress ocupacional crônico, uma “resposta” ao stress laboral, descrevendo sintomas que se evidenciam pela “decepção e perda de interesse pela atividade de trabalho que surge nas profissões que trabalham em contato direto com pessoas em prestação de serviço como consequência desse contato diário no seu trabalho”**. (SILVA, 2000 apud FONSECA, 2013, p.148, grifo nosso).

Ora, nota-se que a síndrome é consequência do estresse ocupacional crônico. O indivíduo de interessado passa a ser relapso em relação ao trabalho, começa a sofrer de apatia e desinteresse.

Outro fato a ser salientado é que o estresse do esgotamento profissional é diferente do estresse tradicional e corriqueiro (GELLY, 2016). Veja-se que enquanto que no estresse tradicional o esgotamento repercute na vida do indivíduo², influenciando nas suas relações pessoais, o estresse ocupacional repercute diretamente nas relações com o trabalho, estando diretamente ligado a este, conforme é explicado pela pesquisadora.

2.1 A descoberta científica sobre a existência da Síndrome

Artigos científicos sobre o tema remetem à década de 70 como início dos estudos sobre a Síndrome do esgotamento:

[...] o conceito de Burnout, apesar de algumas críticas iniciais, foi rapidamente aceito e tem sido tema de inúmeros artigos científicos, livros e de apresentações em congressos de psicologia, psiquiatria e educação médica. Tornou-se, assim, um conceito praticamente inquestionável. (MILLAN, 2007, p. 5).

Ademais, também é remetida à década de 70 a base científica para tais estudos, pois, segundo pesquisadores, em tal período começaram a emergir

² Nota-se que diversos artigos que pesquisaram sobre o tema demonstraram as diferenças entre os dois tipos de estresse.

fatores econômicos, sociais e históricos que afetavam a relação dos americanos com o trabalho, de acordo com Farber, citado por Carlotto e Câmara:

[...] essa questão emergiu devido a um conjunto de fatores econômicos, sociais e históricos. Trabalhadores americanos começaram a buscar trabalhos mais promissores distantes de suas comunidades na tentativa de conquistar maior satisfação e gratificação no seu trabalho. Nesses novos mercados, o trabalho geralmente era mais profissionalizado, burocratizado e isolado. **A combinação desses fatores produziu trabalhadores com altas expectativas de satisfação e poucos recursos para lidar com frustrações, ou seja, a base propícia para desenvolver o Burnout.** (FARBER, 1983 apud CARLOTTO; CÂMARA, 2008, p.152, grifo nosso).

Sendo a Síndrome um tema que vem sendo estudado há menos de 50 anos, nota-se que a sua problematização avança à medida em que os estudos sobre o tema progredem ou a sua manifestação se desenvolve dentro da sociedade laboral:

[...] **a tendência individualista da sociedade moderna, que ocasionou o incremento da pressão nas profissões de prestação de serviços.** A pressão também ocorreu devido à percepção, não raras vezes equivocada, dos usuários dos serviços, que acreditavam que os profissionais de ajuda eram altamente treinados e competentes, possuíam um alto nível de autonomia e satisfação no trabalho, e que trabalhavam movidos pelo sentimento de compaixão. A sobrecarga funcional dos trabalhadores, resultante da redução de quadro e de custos governamentais [...]. (CHERNISS, 1980 apud CARLOTTO; CÂMARA, 2008, p.152-153, grifo nosso).

Foi somente a partir de 1976 que os estudos adquiriram um caráter científico, período no qual foram construídos modelos teóricos e instrumentos capazes de registrar e compreender este sentimento crônico de desânimo, apatia e despersonalização. (CARLOTTO; CÂMARA, 2008, p.153).

O interesse por Burnout cresceu devido a três fatores. O primeiro deles foram as modificações introduzidas no conceito de saúde e o destaque dado a melhoria da qualidade de vida pela OMS – Organização Mundial da Saúde. O segundo foi o aumento da demanda e das exigências da população com relação aos serviços sociais, educativos e de saúde. E por último, a conscientização de pesquisadores, órgãos públicos e serviços clínicos com relação ao fenômeno, entendendo a necessidade de aprofundar os estudos e a prevenção da sua sintomatologia, pois a mesma se apresentava mais complexa e nociva do que se projetava nos estudos iniciais. (PERLMAN; HARTMAN, 1982 apud CARLOTTO; CÂMARA, 2008, p.153, grifo nosso).

Observa-se que quando começou a ser buscada a compreensão da *Burnout* ela passou a ser vista como um problema de saúde que afetava as relações laborais.

Em relação ao Brasil, é necessário destacar a seguinte análise:

Na década de 90 surgem as primeiras teses e dissertações sobre o tema, assim como grupos de pesquisa no meio acadêmico, sendo que sua intensificação ocorreu após o ano de 2001. Atualmente existem 11 grupos de pesquisa sobre a SB cadastrados no CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico) e 36 teses/dissertações cadastradas no banco da Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior). (CARLOTTO; CÂMARA, 2008, p.154).

Esses foram os dados estatísticos demonstrados em junho de 2008, período em que foi publicado o artigo. No entanto, observa-se que o tema é ainda pouco explorado na comunidade científica nacional.

Sobre a produção científica nacional, frise-se o seguinte dado:

Os primeiros estudos se iniciaram em 2002, a maior concentração de estudos está nas revistas da área da saúde, a abordagem mais utilizada é a quantitativa, o instrumento mais aplicado é o Maslach Burnout Inventory (MBI) e o público mais estudado foram os professores. (COSTA et al., 2012, p. 1).

Os poucos estudos realizados sobre a síndrome demonstram que ainda há mais interesse da área da saúde sobre o assunto. A área jurídica ainda produz pouco. Fato que demonstra o quanto a interdisciplinaridade sobre o tema é recente.

3 ATIVIDADES LABORAIS MAIS PROPENSAS À CRIAÇÃO DE TRANSTORNOS PSICOLÓGICOS

Para tentar compreender por que algumas profissões podem sofrer de transtornos específicos e outras não, frise-se a seguinte pesquisa realizada:

[...] cada categoria profissional está vulnerável a uma realidade complexa e a sistemas específicos de produção que delimitam diferentes estilos de gestão, de relações socioprofissionais, de conteúdo das tarefas, e podem também ser facilitadoras ou não de vivências de prazer-sofrimento. (GARCIA; LIMA; MORAES, 2013, p. 236).

Ora, não adianta analisar a atividade laboral como um todo, há profissões que estão mais propensas a desenvolver a *Burnout*. Quando os estudos começaram a ser realizados nos Estados Unidos, conforme demonstrado no capítulo 2, os pesquisadores entenderam que as atividades de atendimento ao público eram mais propensas ao desencadeamento da Síndrome.

Nesse sentido, no próximo subcapítulo pretende-se analisar as profissões mais afetadas pela *Burnout* no Brasil.

3.1 O desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* nas atividades laborais brasileiras

Das poucas pesquisas relacionadas ao tema, os Congressos de Saúde para o Trabalho acabam chamando a atenção, pois contam com a participação de profissionais da área jurídica, da área médica, da psicologia e da sociologia. Assim, torna-se mais fácil a pesquisa sobre o tema ao se analisar o que foi abordado em tais Congressos.

No presente subcapítulo, pretende-se destacar a pesquisa apresentada no “1º Congresso Internacional sobre a Saúde Mental no Trabalho”, que traz as seguintes informações:

[...] toda e qualquer atividade pode vir a desencadear um processo de burnout, no entanto, algumas profissões têm sido apontadas como mais predisponentes por características peculiares das mesmas. As ocupações, cujas atividades estão dirigidas a pessoas e que envolvem contato muito próximo, preferentemente de cunho emocional, são tidas como de maior risco ao burnout. Assim sendo, têm-se encontrado um número considerável de pessoas que se dedicam à docência, enfermagem, medicina, psicologia, policiamento, etc. (BENEVIDES-PEREIRA, 2013, p. 390).

Pela pesquisadora as atividades mais propensas seriam as relacionadas à docência, enfermagem, medicina, psicologia e policiamento, que não deixam de se enquadrar em atividades de atendimento ao público, conforme conclusão dos pesquisadores americanos apresentada no capítulo 2³.

Também sobre o crescimento da *Burnout* no Brasil, o Desembargador do TRT da 9ª Região, Dr. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, traz o seguinte estudo (2013, p. 136):

O Brasil vem ocupando posição destacada entre os países onde o stress ocupacional tem-se manifestado. Numa pesquisa recente patrocinada pela ISMA (International Stress Management Association), que verificou a questão nos Estados Unidos, Alemanha, França, Brasil, Israel, Japão, China, Hong Kong e em Fiji, demonstrou-se que **ocupamos o segundo lugar em número de trabalhadores acometidos pela “Síndrome de Burnout”.** Entre os trabalhadores brasileiros, **apurou-se que 70% são afetados pelo stress ocupacional e 30% do total estão vitimados pela “Síndrome de Burnout”.** No Japão estes

³ A pesquisa apresentada no Congresso Internacional sobre a Saúde no Trabalho utilizou critérios estatísticos diferentes do que serão demonstrados na presente pesquisa, para fins de apurar as profissões que mais são acometidas pela *Burnout*. Nos dados a serem apresentados no capítulo 4 serão utilizados dados estatísticos das profissões que mais aparecem com o ingresso de ação trabalhista.

números se elevam. Na terra do sol nascente 85% dos trabalhadores são estressados crônicos e 70% deles manifestam a “Síndrome de Burnout”. (DOMENICH, 2002 apud FONSECA, 2013, p. 141, grifo nosso).

Apesar de os dados serem explicitados de forma geral, há pesquisadores que se debruçaram mais a fundo sobre as profissões afetadas, conforme é demonstrado nessa pesquisa sobre saúde mental do trabalho:

No Brasil, vários estudos foram realizados sob essa perspectiva, principalmente direcionados a profissionais de saúde e professores. [...] o esgotamento profissional, ou burnout, inicialmente foi descrito em profissionais que trabalham na prestação de cuidados a pessoas doentes, grupos sociais carentes e crianças. Por isso, considerou-se primeiro, que os cuidadores, especialmente, eram acometidos pela síndrome. Assim, vários estudos foram realizados a respeito, como enfermeiras, médicos, assistentes sociais e, mais recentemente, agentes comunitários de saúde e pessoas que trabalham por muito tempo na assistência a vítimas de catástrofes. Professores também são atingidos pela síndrome. Freudenberg e Richelson relataram uma situação de burnout coletivo em executivos. **Mas a maior parte dos estudos diz respeito a pessoas que, ao longo de anos de profissão, persistiram em tentar a solução de problemas humanos (dor, sofrimento, miséria, injustiça), atuando com grande empenho de forma geralmente intensiva e exigente, sacrificando férias e a vida pessoal. Estas pessoas teriam, geralmente, altas expectativas de sucesso em seus objetivos e, também, de obter reconhecimento.** (SILVA, 2013, p. 216, grifo nosso).

No caso em tela, verifica-se que no Brasil a incidência é mais elevada nos profissionais que trabalham diretamente com o lado humano e seu aspecto emocional.

4 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL: dados estatísticos

A análise da jurisprudência pautou-se nos seguintes critérios: Primeiramente, a utilização do termo “Síndrome de *Burnout*”, os tribunais trabalhistas que já tiveram decisões envolvendo a referida patologia e em seguida foram verificadas as profissões dos autores das ações trabalhistas.

Todos os dados estatísticos têm como base o ano de 2008 até 16.09.2016. Frise-se que o ano de 2008 serve como início dos dados estatísticos, pois não foram localizadas decisões anteriores a esse período envolvendo os TRTs. Quanto ao termo utilizado para embasar as buscas, ficou restrito a “Síndrome de *Burnout*”.

Outro aspecto a ser destacado é que a pesquisa jurisprudencial a partir do termo “Síndrome de *Burnout*” acabou apresentando julgados em que foi citada a expressão, porém observou-se que a grande maioria dos resultados na busca jurisprudencial não correspondiam a decisões efetivas que tratassem da análise da referida patologia laboral.

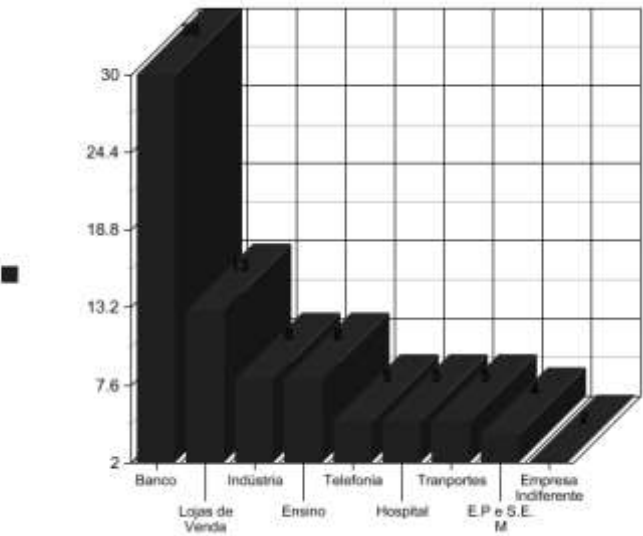
Com isso, todos os arquivos jurisprudenciais gerados a partir da pesquisa do termo “Síndrome de *Burnout*” tiveram que ser analisados individualmente para que se pudesse verificar se o julgado tratava realmente do referido caso.

4.1 Estatística por tipo de profissão

Conforme explanado anteriormente, os primeiros estudos científicos sobre a Burnout remetem às atividades de prestação de serviço e atendimento ao público como as áreas mais propícias a desenvolvê-la. No entanto, os estudos científicos iniciados nos Estados Unidos têm quase 50 anos. Logo, a Burnout pode sim afetar outras profissões e não estar restrita apenas a um grupo pequeno de profissionais, diante da evolução social e laboral das últimas décadas.

Assim, para se ter uma noção do perfil dos reclamantes que procuram a Justiça do Trabalho, foram avaliadas as profissões registradas em 80 processos judiciais que chegaram até o segundo grau para fins de interposição de recurso.

Gráfico 1 - Análise estatística por perfil profissional dos recorrentes



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa jurisprudencial no site: www.jusbrasil.com.br.

Observa-se que os profissionais bancários representam 37,5% do total de casos envolvendo a Síndrome de *Burnout* na Justiça do Trabalho.

Na segunda posição ficam os vendedores de lojas, de um modo amplo, seja de móveis, eletrônicos, roupas e vendas em supermercados. Os casos envolvendo o ramo de comércio em lojas representam 16,25% do total de recursos.

No tocante às demais profissões, os profissionais do ensino (professores) entram com mais ações trabalhistas se comparados aos profissionais de empresa de telefonia.

Quanto aos profissionais da área hospitalar, o número de ações está tecnicamente empatado com profissionais da área de telefonia e de transportes.

Nota-se, ainda, que profissionais da administração indireta também entram com ações desse tipo. Empresas públicas e sociedades de economia mista possuem um percentual significativo, se compararmos sua presença junto às ações apresentadas pelos profissionais do ramo hospitalar, telefonia e transportes.

Retornando ao setor bancário, o maior representante do *ranking*, a pesquisa conseguiu analisar quais os bancos campeões de ações trabalhistas. No entanto, com base no princípio da imparcialidade da pesquisa, não há falar em nomes de empresas bancárias. Afinal, o intuito da pesquisa exploratória é entender o conjunto amplo que envolve a Síndrome de *Burnout*.

5 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL – BANCÁRIO: profissão com maior incidência de ações trabalhistas envolvendo a *Burnout*

Conforme exposto no capítulo anterior, os profissionais da área bancária são os reclamantes que mais ingressam com ações que têm como causa de pedir a síndrome de *Burnout*, sendo que de oitenta ações envolvendo a referida psicopatia, trinta representam trabalhadores bancários.

No subcapítulo a seguir pretende-se analisar, a título de exemplo, uma decisão jurisprudencial do TST envolvendo um profissional bancário acometido pela referida patologia.

5.1 O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho em relação à *Burnout* nos bancários

Em uma ação trabalhista envolvendo uma ex-gerente operacional de um famoso banco, o TST aumentou o valor de indenização por danos morais a ser pago à reclamante, uma vez que em mais de vinte e seis anos de atividade a autora foi diagnosticada como portadora de *Burnout* e afastada de suas atividades pelo INSS.

No referido caso, o ministro-relator esclareceu que:

[...] se reconhece como passível de reparação por dano moral a exigência excessiva de metas de produtividade, isso porque **o sentimento de inutilidade e fracasso causado pela pressão psicológica extrema do empregador não gera apenas desconforto, é potencial desencadeador de psicopatologias, como a Síndrome de *Burnout* e a depressão, o que representa prejuízo moral de**

difícil reversão ou até mesmo irreversível, mesmo com tratamento psiquiátrico adequado. Atenta-se ao fato de que, além da observância ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme assegura a Constituição Federal de 1988, imprescindível considerar, ainda, que cada indivíduo deve ser respeitado em sua singularidade, daí a necessidade de se ajustar o contexto ocupacional à capacidade, necessidade e expectativas razoáveis de cada trabalhador [...]. (BRASIL, 2015, p. 4732, grifo nosso).

Ora, percebe-se que o TST tem conhecimento de que a síndrome é uma psicopatia causada pela ausência de zelo em relação a um ambiente laboral saudável e seguro. Inclusive, na própria ementa o tribunal traz referência aos fatores que levam o trabalhador a sofrer de *Burnout*, sendo que as metas estabelecidas pelo banco empregador também influenciaram na patologia:

EMENTA - REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO. R\$ 30.000,00 (TRINTA MIL REAIS), A TÍTULO DE DANOS MORAIS, REDUZIDO PARA R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS) PELO TRIBUNAL REGIONAL. STRESS OCUPACIONAL E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. MAJORAÇÃO DEVIDA. R\$ 60.000,00 (SESSENTA MIL REAIS). Dallegre Neto define o burnout como "um esgotamento profissional provocado por constante tensão emocional no ambiente de trabalho", ocasionado por um sistema de gestão competitivo, com sujeição do empregado às agressivas políticas mercantilistas da empresa. Segundo Michael P. Leiter e Christina Maslach **"a carga de trabalho é a área da vida profissional que está mais diretamente associada à exaustão. Exigências excessivas de trabalho provenientes da qualidade de trabalho, da intensidade dos prazos ou da complexidade do trabalho exaurem a energia pessoal"**. Os autores também identificam que, do ponto de vista organizacional, a doença está associada ao absenteísmo (faltas ao trabalho), maior rotatividade, má qualidade dos serviços prestados e maior vulnerabilidade de acidentes no local de trabalho. A Síndrome de Burnout integra o rol de doenças ocupacionais do Ministério do Trabalho e Emprego. Está inserida no Anexo II do Regulamento da Previdência Social. O mencionado Anexo identifica os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsão do artigo 20 da Lei nº 8.213/91. Entre os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho (Grupo V da CID-10) consta, no item XII, a Síndrome de Burnout - "Sensação de Estar Acabado (Síndrome de Burnout, Síndrome do Esgotamento profissional)", que na CID-10 é identificado pelo número Z73.0. No caso específico dos autos, a gravidade do distúrbio psicológico que acometeu a reclamante é constatada pelas informações de natureza fática registradas no acórdão regional: longo período de afastamento do trabalho, com a concessão de benefício acidentário pelo INSS e o consumo de medicamentos antidepressivos, além de dois

laudos periciais reconhecendo que a incapacidade laboral da autora é total, a doença é crônica e não há certeza sobre a possibilidade de cura. [...] O Tribunal Regional de origem, ao fixar o valor da reparação por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), não atentou para as **circunstâncias que geraram a psicopatologia que acarretou a invalidez da reclamante, oriunda exclusivamente das condições de trabalho experimentadas no Banco reclamado, período em que sempre trabalhou sob a imposição de pressão ofensiva e desmesurada, com o objetivo de que a trabalhadora cumprisse as metas que lhe eram impostas**. Portanto, cabível a majoração do valor da indenização por dano moral para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais). Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2015, p. 4731-4732, grifo nosso).

Veja-se que o ministro relator teve todo o cuidado necessário para discorrer em relação ao enquadramento da psicopatia como doença do trabalho e salientou o quanto o valor do dano moral fixado no tribunal de origem foi ínfimo em relação ao tempo de dedicação que a parte autora teve na carreira e aos malefícios originados da doença.

Em uma segunda decisão, onde o relator foi o ministro Maurício Godinho Delgado, foi destacado um outro viés da *Burnout*, cujo fator propulsor é a ausência de um ambiente saudável que interferiu diretamente na saúde mental e emocional do trabalhador:

EMENTA - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONDENAÇÃO AO PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS FUNDAMENTADA EM DUAS CAUSAS DE PEDIR: TRANSPORTE DE VALORES EM DESVIO DE FUNÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE TRANSTORNO MENTAL E DO COMPORTAMENTO ADVINDO DO ESTRESSE DO TRABALHO. INSURGÊNCIA RECURSAL CONTRA O VALOR ARBITRADO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. **O pleito de indenização por dano moral e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agredem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora** (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se in re ipsa); b) **nexo causal, que se evidencia pela circunstância de o malefício ter ocorrido em face das circunstâncias laborativas;** c) **culpa empresarial, a qual se presume em face das circunstâncias ambientais adversas que deram origem ao malefício** (excluídas as hipóteses de responsabilidade objetiva, em que é prescindível a prova da conduta culposa patronal - caso dos autos, a propósito). Pontue-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Agredidos em

face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). No caso em tela, foi reconhecida a **responsabilidade civil do Reclamado pela exposição ilegal do trabalhador a situação de risco acentuado, no transporte de valores do banco Reclamado, em local de alto índice de assaltos e roubos e também pela doença do trabalho adquirida** (Transtorno de Adaptação e Episódio depressivo grave - Síndrome de Burnout). Também está assente na decisão recorrida que o Banco Reclamado não se utilizava de empresa de segurança para a prestação de serviço de transporte de valores, a qual era feita pelos empregados, como o Reclamante que os transportava em seu carro ou em táxi para outras cidades próximas. Consta no acórdão que o Reclamante, em virtude da doença psicológica, encontra-se totalmente incapacitado para o trabalho. Não houve insurgência recursal no que se refere ao reconhecimento da responsabilidade civil, mas tão somente em relação aos valores **em relação às indenizações por danos morais e materiais, os quais foram corretamente arbitrados, levando-se em conta que, em relação aos danos morais, englobam os dois fatos que ensejaram a reparação (exposição indevida do trabalhador a risco acentuado e o desenvolvimento de doença do trabalho)**. Além disso, levou-se em consideração a grave culpa da Reclamada e as gravíssimas **sequelas psicológicas que levaram o Reclamante à aposentadoria por invalidez aos 41 anos de idade**. Não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (BRASIL, 2013, p. 917-918, grifo nosso).

Em relação ao presente caso, o empregado bancário foi aposentado por invalidez aos 41 anos de idade. Inclusive, o TST manteve a indenização por danos morais no valor de R\$ 305.423,00 fixado pelo Tribunal de origem, tendo em vista que o trabalhador teve incapacidade total para o trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida no presente artigo confirma que a Síndrome de *Burnout* é um tema recente tanto no meio jurídico quanto no meio científico. No subcapítulo 2.1 ficou demonstrado que a base científica para o estudo da síndrome começou na década de 70 dentro da área da psicologia, sendo que o referido tema passou a ser pauta de ações trabalhistas há um pouco menos de uma década.

A pesquisa também observou que a *Burnout* apenas começou a se desenvolver à medida em que o homem começou a produzir um trabalho mais individual e autônomo, sendo que a síndrome teve alta taxa de crescimento em relação aos trabalhadores envolvidos em atividades de atendimento público. No entanto, é importante destacar que tal dado faz parte dos estudos científicos da comunidade de psicologia nos Estados Unidos. Pois, em relação ao Brasil, a psicóloga pesquisadora Benevides Pereira destacou que as

profissões que envolvem um contato emocional muito forte e que sejam dirigidas ao tratamento direto com pessoas, público em geral, são mais propensas a terem trabalhadores com *Burnout*. Citando como exemplo, as atividades de docência, enfermagem, medicina, psicologia e as atividades de policiamento.

Todavia, outro viés a ser destacado e que foi comprovado na presente pesquisa é que em relação às ações trabalhistas o resultado é diferente do levantado pela Psicologia. Os trabalhadores que sofrem da síndrome e que ingressam com ação na Justiça do Trabalho ocupam cargos em bancos, comércio, indústria, ensino, telefonia, transportes e entre outras atividades.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo Nº AIRR-34200-58.2008.5.05.0464. Relator: Maurício Godinho Delgado. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 26 set. 2013. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 917-918. Disponível em: <<https://dej.t.jus.br/dejt/f/n/diariocon>>. Acesso em: 12 out. 2016.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 959-33.2011.5.09.0026. Relator: José Roberto Freire Pimenta. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 7 maio 2015. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 4731-4732. Disponível em: <<https://dej.t.jus.br/dejt/f/n/diariocon>>. Acesso em: 12 out. 2016.
- BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria Teresa. A síndrome de burnout. In: FERREIRA, Januário Justino (Coord.); PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p. 389-402. Disponível em: < <https://bibliotecaprt21.wordpress.com/2013/09/18/livro-digital-saude-mental-no-trabalho-coletaneas-do-forum-de-saude-e-seguranca-no-trabalho-do-estado-de-goias/>>. Acesso em: 29 out. 2016.
- CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA Sheila Gonçalves. Mary. Análise sobre a produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **PSICO**, Porto Alegre, PUCRS, v. 39, n. 2, p. 152-158, abr./jun. 2008. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1461>>. Acesso em: 22 ago. 2016.
- COSTA, Mateus Estevam Medeiros et al. Caracterização da produção científica publicada na Biblioteca SCIELO sobre a Síndrome de Burnout. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 8., 2012, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: CNEG. Disponível em: <<http://www.inovarse.org/node/1316>>. Acesso em: 22 ago. 2016.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. In: FERREIRA, Januário Justino (Coord.); PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p. 137-156. Disponível em: <<https://bibliotecaprt21.wordpress.com/2013/09/18/livro-digital-saude-mental-no-trabalho-coletaneas-do-forum-de-saude-e-seguranca-no-trabalho-do-estado-de-goias/>>. Acesso em: 21 ago. 2016.
- GARCIA, Wiulla Inácia; LIMA, Perla Alves Martins; MORAES, Rosângela Dutra de. Alienação e sublimação no trabalho. MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.); MENDES, Ana Magnólia (Org.); MORAES, Rosângela Dutra de (Org.). **O sujeito no trabalho**: entre a saúde e a patologia. Curitiba: Juruá, 2013. p. 139-148.

GELLY, Adriana Gomes da Silva Khairallah. Síndrome de Burnout: o meio ambiente de trabalho que adocece o trabalhador e seu reflexo previdenciário. **Revista Âmbito Jurídico**, Rio Grande, ano 17, n. 127, ago. 2014. Não paginado. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15108>. Acesso em: 20 ago. 2016.

MILLAN, Luiz Roberto. A Síndrome de Burnout: realidade ou ficção? **Revista da Associação Médica Brasileira**, São Paulo, v. 53, n. 1, p. 5, fev. 2007. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-42302007000100004>>. Acesso em: 21 ago. 2016.

PONTES, Carla da Silva. Caracterização da síndrome de burnout como doença do trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 20, n. 4220, p. 1-3, 20 jan. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/35655>>. Acesso em: 20 ago. 2016.

SILVA, Edith Seligmann. Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos. In: FERREIRA, Januário Justino (Coord.); PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013. p. 209-237. Disponível em: <<https://bibliotecaprt21.wordpress.com/2013/09/18/livro-digital-saude-mental-no-trabalho-coletaneas-do-forum-de-saude-e-seguranca-no-trabalho-do-estado-de-goias/>>. Acesso em: 20 ago. 2016.

HORAS *IN ITINERE*: O que muda após o advento da Reforma Trabalhista?

HOURS IN ITINERE: What happens after the advent of Labor Reform?

KADINE LAIZE CORRÊA*

RESUMO: O presente trabalho visa a conceituar o instituto das horas *in itinere* no campo do Direito laboral. Esclarece o que vem a ser local de difícil acesso no que tange à concessão das referidas horas no cômputo da jornada de trabalho. Correlaciona o fornecimento de transporte pelo empregador ao empregado ao local da prestação de serviços, diferenciando-o do transporte prestado pelo Poder Público. Neste ínterim, contextualiza a sua aplicação nos casos concretos a partir da análise das modificações legislativas ocorridas a partir da promulgação da Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) e suas consequências no ordenamento jurídico.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Jornada de trabalho. Horas *in itinere*. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT: The present work aims to conceptualize the institute of hours *in itinere* in the field of Labor Law. Clarifies what is difficult to access in terms of the granting of these hours in the calculation of the working day. Correlates the provision of transportation by the employer to the employee at the place of provision of services, differentiating it from the transport provided by the Government. In the meantime, it contextualizes its application in concrete cases based on the analysis of the legislative changes that have occurred since the enactment of Law 13467/2017 (Labor Reform Law) and its consequences in the legal system.

KEY WORDS: Labor law. Working day. *In itinere* hours. Labor Reform.

* Mestre em Direito Sociais pela FADISP - São Paulo. Especialista em Mediação e Negociação de Conflitos pela UCLM - Espanha - Toledo. Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela UNESA- Rio de Janeiro. É Analista Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. E-mail: kadine.correa@trt4.jus.br.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Terminologia e conceito das horas *in itinere*; 2.1 Local de difícil acesso; 2.2 Transporte público regular; 2.3 Transporte fornecido pelo empregador; 3 A Reforma Trabalhista e a flexibilização das horas *in itinere*; 4 Considerações finais; Referências.

Data de submissão: 20.07.2018

Data de aprovação: 28.08.2018

1 INTRODUÇÃO

O advento da Reforma Trabalhista veio a regulamentar diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - mais de 100 -, dentre eles, o instituto das horas *in itinere*. O cômputo das horas passou a não mais vigorar no ordenamento jurídico pátrio.

Para facilitar o estudo do tema, faz-se necessária uma análise abrangente do instituto, passando por sua origem, conceituação e requisitos. Após, cabe o debate acerca da recente mudança legislativa e o seu reflexo jurisprudencial na aplicação do Direito.

2 TERMINOLOGIA E CONCEITO DAS HORAS IN ITINERE

Rodrigo Inocente Sasso (2015, p. 84-91) busca a origem latina do vocábulo, *itinere*, que significa caminho, percurso rota ou via. Esclarece, igualmente, que a doutrina trabalhista utiliza os termos jornada itinerária, trajeto de ida e volta, horas de percurso, transporte, trajeto, etc, mas, todas fazem alusão ao tempo gasto no trajeto de ida e volta ao trabalho situado em local de difícil acesso.

Ao longo do tempo a jornada de trabalho passou a incorporar esse tempo despendido pelos empregados. A complexidade das relações de trabalho flexibilizou e cresceu ao conceito legal de horas laboradas no centro de trabalho as horas de percurso ao local onde as empresas se situam.

A fixação da jornada deve estar prevista no contrato de trabalho celebrado entre as partes, não podendo, todavia, ultrapassar os limites estabelecidos na legislação vigente.

Como é sabido, torna-se prolongada a jornada e, muitas vezes, penoso o percurso percorrido pelos trabalhadores de minas, mergulhadores, dos portos, em plataformas e nas áreas rurais mais afastadas nos rincões do Brasil.

O artigo 58 da CLT (BRASIL, 1943) garantiu a percepção das horas gastas no trajeto de ida e vinda ao local de trabalho, bem como seus reflexos contratuais. Preconizava o referido artigo:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001).

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. (Incluído pela Lei Complementar nº 123, de 2006).

No mesmo sentido, em 1978 é editada a súmula 90 do TST (BRASIL, 2016, p. A-23) que veio a cristalizar a questão. *In verbis*:

HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1-inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 – Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 – Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

Em relação ao pagamento pelo empregado do transporte fornecido, o TST, por meio da súmula 320 (BRASIL, 2016, p. A-95) veio a consolidar a questão, como se segue:

HORAS "IN ITINERE". OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".

A CLT considera como de serviço efetivo o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. Cabe, neste ponto, diferenciar os conceitos de horas *in itinere* e de horas extras. Aquelas, integram o período da jornada. Estas, são o período de tempo laborado além da jornada.

Outra característica é que as horas *in itinere* eram concedidas em casos bastante específicos e, anteriormente à Reforma, podiam ser fixadas por meio de negociação coletiva, como se destaca na obra "CLT comentada por juízes da 4ª Região":

[...] sendo o empregador microempresa e/ou empresa de pequeno porte, o tempo médio despendido pelo empregador, bem como a forma e a natureza da remuneração podem ser fixados por meio de acordo ou convenção coletiva. (SOUZA, 2017, p. 73).

Depreende-se da conceituação que dois elementos caracterizam a incidência das horas *in itinere*, o local de difícil acesso e o fornecimento de transporte pelo empregador ou poder público.

2.1 Local de difícil acesso

Na configuração das horas *in itinere* um requisito intrínseco para o cômputo das horas é a definição do que vem a ser o local de difícil acesso. Este, por sua vez, é dotado de valor subjetivo, pois, deve haver um certo esforço ou dificuldade na chegada ao local de trabalho.

Muitos empregados não são proprietários de veículos, sendo certo que há um longo período de tempo a ser despendido até os postos de trabalho em empresas e fábricas que estão localizadas longe dos grandes centros urbanos.

Como bem destaca Russomano Neto, a concessão de transporte pela empresa não é uma regalia disponibilizada ao empregado. Segundo o doutrinador

[...] embora a real benesse se encontre em favor das empresas, que optam por se instalarem em locais de difícil acesso, pois assim gozam de suficiente demanda de mão de obra sem qualquer percalço ou dificuldade desta natureza. (RUSSOMANO NETO, 2018, p. 515).

Assim, claramente fica demonstrado que o interesse na captação de empregados que se disponibilizem em despendere tempo de deslocamento até o local do labor é, em verdade, da empresa.

Por certo que a súmula 90 do TST (BRASIL, 2016, p. A-23) veio consagrar esse tempo como computado nas horas da jornada de trabalho. Desta feita, o conceito de subordinação vai além do tempo à disposição no local de trabalho propriamente dito, abrangendo aquele utilizado no deslocamento.

2.2 Transporte público regular

Um dos requisitos na configuração das horas *in itinere* é o da inexistência de transporte público regular, sendo este considerado qualquer meio de transporte fornecido pelo poder público.

Complementando a definição, destaca-se que deve haver a periodicidade no meio de transporte fornecido na medida em que o trabalhador possa contar com a regularidade da prestação.

Anteriormente ao advento da Reforma Trabalhista, a incompatibilidade entre a jornada de trabalho e a prestação de transporte público ou a insuficiência na sua prestação geravam o cômputo na jornada laboral. Conforme demonstra jurisprudência do TRT4:

HORAS IN ITINERE. Devido o pagamento de horas *in itinere* quando restar comprovado que inexistente transporte público regular servindo o local de trabalho do empregado, nos termos do item I, da Súmula 90 do TST (BRASIL, 2018a).

Apesar de haver algumas características específicas não é tarefa difícil a sua conceituação. Presentes o oferecimento de transporte público e sua regularidade, nada há que se falar em horas *in itinere*.

2.3 Transporte fornecido pelo empregador

Um dos requisitos configuradores das horas *in itinere* era o fornecimento de condução pelo empregador. Nesses casos, não restava caracterizado o cômputo das horas quando o empregado se utilizava de meios próprios para chegar ao local de trabalho de difícil acesso. O TRT4 vinha decidindo neste sentido:

HORAS IN ITINERE. O fornecimento de transporte pela empresa ao empregado, aliado à incompatibilidade entre os horários do início ou fim da jornada de trabalho e do transporte público regular, gera o direito às horas *in itinere*. Aplicação do item II da Súmula n. 90 do TST (BRASIL, 2017b).

Outra questão referente ao transporte é que, em caso de utilização de veículo próprio, o trabalhador não fazia *jus* a percepção das horas, segundo

jurisprudência dominante, como demonstra recente ementa de nosso Egrégio Tribunal:

HORAS IN ITINERE. VEÍCULO PRÓPRIO. Como o empregado deslocava-se em veículo próprio, não faz jus ao pagamento das horas *in itinere*. Recurso da reclamada ao qual se dá provimento no aspecto (BRASIL, 2018b).

Rodrigo Trindade de Souza, lecionando acerca das horas *in itinere* percebidas quando da existência de trajeto misto, cita Homero Batista Mateus da Silva, que esclarece:

[...] a solução mais razoável é aquela de separar igualmente os dois trechos para fins de cômputo da jornada. Do instante em que sai de casa até o instante em que desce do ponto final da última linha de ônibus da cidade, o trabalhador não é considerado à disposição do empregador, inserindo-se esse tempo e essa demora, com todos seus percalços, dentro das dificuldades inerentes ao contrato de trabalho. Porém, o trajeto que se seguir do ponto final até a chegada à empresa já será considerado tempo à disposição do empregador, haja vista a permissa adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que o empregado deve se sujeitar a todas as condições de transporte coletivo, mas não às condições de ausência de transporte coletivo (SOUZA, 2017, p.73 apud SILVA, 2015, p. 31-2).

Portanto, era prática comum o fornecimento de transporte pelo empregador. Situação esta que sofrerá alterações após as recentes modificações legislativas.

3 A REFORMA TRABALHISTA E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS HORAS IN ITINERE

Em 2017, a comunidade jurídica trabalhista recebeu a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), a chamada “Lei da Reforma Trabalhista”. Tal Lei veio a trazer grandes modificações no corpo da CLT.

Entre as alterações da Reforma trabalhista encontra-se o § 2º do artigo 58 da CLT (BRASIL, 2017a), que trata sobre o pagamento de horas *in itinere*, horas de trajeto ou horas de percurso.

A nova lei é inaplicável aos atos já realizados, por ocasião da junção das normas elencadas nos arts. 912 da CLT (BRASIL, 2017a) e art. 2035 do CC (BRASIL, 2002). Desta feita mantém-se a segurança jurídica em meio a mudanças legislativas. *In verbis*:

Art. 912 - Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação (BRASIL, 1943).

Art. 2.035. A validade dos negócios e demais atos jurídicos, constituídos antes da entrada em vigor deste Código, obedece ao disposto nas leis anteriores, referidas no art. 2.045, mas os seus efeitos, produzidos após a vigência deste Código, aos preceitos dele se subordinam, salvo se houver sido prevista pelas partes determinada forma de execução (BRASIL, 2002).

Igualmente, o art. 6º da Lei De Introdução às Normas de Direito Brasileiro estabelece o *tempus regit actum*, que garante a preservação do ato jurídico perfeito, como os contratos firmados em tempo anterior à Lei 13.467/2017. Reza o referido artigo: “Art. 6º A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.” (BRASIL, 1942).

Resumindo, o quadro a seguir demonstra como o texto ficou:

Redação anterior	Após Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017a)
Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. § 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. <u>(Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)</u> § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. <u>(Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)</u> § 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.	Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. § 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. <u>(Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)</u> <u>§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).(Vigência</u> § 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.(Incluído pela Lei Complementar nº 123, de 2006)(Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017)

Fonte: Quadro elaborado pelo autor.

Como demonstra o quadro acima, a alteração legislativa veio a eliminar a possibilidade do trabalhador de ter computado em sua jornada o tempo despendido ao seu local de trabalho, sendo este de difícil ou de fácil acesso. O tempo gasto no deslocamento deixou de ser considerado como tempo à disposição do empregador.

O conceito de local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular foi suprimido do parágrafo, logo, deixou de ser relevante o fato da condução ser ou não fornecida pelo empregador dada a não mais contagem das horas.

Como afirma Carlos Eduardo Sabbag Pereira (2018, p. 159-165): “Da maneira que consta do texto legal, as horas de trajeto computáveis na jornada simplesmente foram abolidas, sem qualquer exceção”.

Outra modificação que merece análise é a da possibilidade de microempresas e empresas de pequeno porte não poderem mais negociar por meio de acordo ou convenção coletiva o tempo médio das horas *in itinere*, tendo em vista a supressão do § 3º do artigo 58 da CLT (BRASIL, 2017a). Assim, como houve a mudança relativa à contagem das horas de deslocamento, o legislador concluiu por bem revogar expressamente o parágrafo em tela.

Por fim, ressalte-se que as decisões recentes não aplicam a Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), cuja vigência é posterior ao ajuizamento de uma ação trabalhista, bem como aos recursos nela interpostos.

Para algumas empresas, a concessão das horas *in itinere* era considerada como um desestímulo ao empregador que concedia o transporte ao empregado.

O intuito da lei foi, portanto, o de coibir a sua concessão justificando no próprio corpo do texto a não caracterização do tempo à disposição em “não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador”. (BRASIL, 2017a, grifo do autor).

Assim, as empresas que iniciaram o fornecimento do transporte passaram a observar a jornada de trabalho dos empregados a fim de que não se configure horas extras, gerando oneração às mesmas.

Porém, há que se destacar que o conceito de duração normal do trabalho está elencado no artigo 7º, inciso XIII, da CF (BRASIL, 1988) e engloba os períodos de aguardo ou na execução das ordens.

No mesmo sentido, leciona o professor Homero Batista Mateus da Silva (2017a) que, por analogia, o tempo de deslocamento em atividade de mineração elencado no artigo 294 da CLT (BRASIL, 1943) poderá ser utilizado nos casos vindouros.

No âmbito internacional, a Corte de Justiça da União Europeia posicionou-se no sentido de contabilizar o período de deslocamento quando

não há um lugar fixo de trabalho, no caso da abolição de escritórios regionais, por iniciativa das próprias empresas, conforme bem leciona a Procuradora do Trabalho:

Exigir que eles absorvam o fardo da escolha dos empregadores seria contrário ao objetivo de proteger a segurança e saúde dos trabalhadores perseguida por esta diretiva, que inclui a necessidade de garantir a eles um período mínimo de descanso”, continua o texto.

A diretiva a que a decisão se refere é da União Europeia e define que empregados não podem trabalhar mais de 48 horas por semana. (ZIMMERMANN, 2018).

Assim, na decisão ora em comento, observa-se que a tendência é a de resguardar o direito dos trabalhadores à percepção das horas de deslocamento despendidas.

Há que se destacar o recente entendimento da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizada em Brasília em 2017, oportunidade na qual o Enunciado 16 foi aprovado. Ficando o texto assim:

Horas de trajeto: hipóteses de cômputo na jornada após a lei n. 13.467/2017. 1. A estrutura normativa matriz do art. 4º da CLT contempla a lógica do tempo à disposição, não eliminada a condição de cômputo quando se verificar concretamente que o transporte era condição e/ou necessidade irrefutável, e não de escolha própria do empregado, para possibilitar o trabalho no horário e local designados pelo empregador, mantendo-se o parâmetro desenvolvido pela súmula 90 do TST, caso em que fará jus o trabalhador à contagem, como tempo de trabalho, do tempo de deslocamento gasto em trecho de difícil acesso ou sem transporte público por meio fornecido pelo empregador, na ida ou retorno para o trabalho. Inteligência do artigo 3º, c, da convenção 155 da OIT. 2. Inaplicabilidade do § 2º do art. 58 da lei 13.467/2017 ao trabalho executado na atividade rural (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2017).

Por fim, o pensamento cristalizado na magistratura trabalhista tem sido no sentido de que, nas palavras dos magistrados da 4ª Região:

Pensamos que a sociedade deva ver essa supressão como uma pretensão do legislador em trazer mais ofertas de transporte fornecido pelos empregadores, ante a segurança jurídica trazida com a novel legislação, quanto ao não cômputo como jornada laboral o tempo despendido em deslocamento (SOUZA, 2018, p.88).

Logo, depreende-se que o tema ainda irá gerar intenso debate até a sua pacificação na jurisprudência trabalhista.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O advento da supressão das horas *in itinere* do corpo da CLT (BRASIL, 2017a) causou polêmica na seara laboral, pois a mudança foi de encontro aos direitos trabalhistas conquistados e cristalizados por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

Um dos argumentos dos que veem a Reforma como positiva é o de que um dos objetivos dessa alteração legislativa foi o de estimular as empresas a fornecerem o transporte aos empregados, pois estas não seriam “penalizadas” com o cômputo das horas. Porém, como é sabido, o trabalho torna-se precarizante, na medida em que muitas empresas não fornecem mais o transporte e os empregados passam a se valer de veículos superlotados, motocicletas, resultando no mais das vezes em acidentes de trabalho.

Consoante as lições de Homero Batista Mateus da Silva¹ (2017b), a população rural será uma das mais prejudicadas e castigadas com essas mudanças. Da mesma forma, leciona que, por mero expurgo legislativo a jornada de 9 horas não se transforma em uma jornada 8 horas. (Por não ter o tempo de deslocamento computado na jornada).

Todavia, apesar de haver incontáveis razões para a inconstitucionalidade do dispositivo, (PEREIRA, 2018, p.159-165) até que ocorra uma ação direta de inconstitucionalidade ou uma ação declaratória de constitucionalidade, deve prevalecer o disposto no § 2º do artigo 58 da CLT (BRASIL, 2017a).

Enfim, a retirada do tempo de deslocamento da jornada de trabalho acaba por transferir o risco da atividade econômica ao empregado, situação esta que leva a um ônus sofrido pelo trabalhador. A atividade econômica exercida em um local de difícil acesso passa a ser por conta e risco do empregado, gerando um retrocesso no ordenamento jurídico pátrio.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). Enunciados aprovados na 2ª Jornada. In: JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2, 2017, Brasília, DF. **Anais eletrônicos...** Brasília: ANAMATRA, 2017. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados.asp>. Acesso em: 08 ago. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 10 ago. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657**, de 4 de setembro de 1942. Lei e Introdução às normas do Direito Brasileiro. 1942. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del4657.htm>. Acesso em: 22 jul. 2018.

¹ O autor faz precisa análise do tema em questão por meio de sua página pessoal na rede social “Facebook”, citado nas referências deste trabalho.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 22 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro 2002. Código Civil Brasileiro. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 17 jul. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 30 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário nº 0000942-84.2015.5.04.0611**. Relator: Claudio Antônio Cassou Barbosa. Porto Alegre, 20 de abril de 2018. 2018a. Disponível em: < <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/KUEUshz8WuxNdWGiwLwxrA?&tp=itinerere+transporte+publico+regular>> Acesso em: 20 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário nº 0020465-76.2017.5.04.0461**. Relator: Gilberto Souza dos Santos. Porto Alegre, 22 de maio de 2018. 2018b. Disponível em: < https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/x_Q6S6Y-eflDiCWOCMiaZw>. Acesso em: 11 jul. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário nº 002070848.2015.5.04.0733**. Relator: Clovis Fernando Schuch Santos. Porto Alegre, 24 de maio de 2017. 2017b. Disponível em: < <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/lojZMeAavXRgib79Mr9zxQ>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Secretaria-Geral Judiciária. Coordenadoria de Jurisprudência. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos**. Brasília: Impressão e acabamento: Coordenação de Serviços Gráficos - CSG/SEG/TJDFT, 2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

PEREIRA, Carlos Eduardo Sabbag. A reforma trabalhista e as horas de trajeto computáveis na jornada de trabalho. **LTr Suplemento Trabalhista**. São Paulo, v. 54, n. 031, p. 159-165, jun. 2018.

RUSSOMANO NETO, Mozart Victor. Horas *in itinere*: caracterização, trajeto interno, portão de acesso local demarcação do ponto: breve análise ao entendimento do TST quanto à aplicação analógica da orientação jurisprudencial transitória nº 36 da SDI-1. **LTr Suplemento Trabalhista**. São Paulo, v. 44, n. 103, p. 515-516, 2008.

SASSO, Rodrigo Inocente. Breves ponderações acerca das horas *in itinere*. **Direito & Justiça**, Porto Alegre, v.41, n.1, p.84-91, jan./jun. 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017a.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Inconstitucionalidade 001**. Menlo Park: Facebook, 19 jul. 2017b. Disponível em: < <https://www.facebook.com/professorhomero/posts/2008855182671116>>. Acesso em: 17 jul. 2018.

SOUZA, Rodrigo Trindade (Coord.) et al. **CLT comentada pelos juízes do trabalho da 4ª Região**. 2. ed. rev e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

SOUZA, Rodrigo Trindade (Coord.) et al. **CLT comentada pelos juízes do trabalho da 4ª Região**. 3. ed. rev e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **As horas *in itinere* foram mesmo suprimidas pela reforma trabalhista?**. [S.l.]: JOTA, 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/columnas/reforma-trabalhista/horas-in-itinere-reforma-trabalhista-12072018>>. Acesso em: 13 jul. 2018.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário nº 0021085-69.2016.5.04.0511**. Relator: João Paulo Lucena. Porto Alegre, 02 de março de 2018. Disponível em: < https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/SiWaEpHW2hpd57ONU_-GOg?&tp=hora+itinere>. Acesso em: 26 jun. 2018.

BARBOSA, Magno Luiz. Alterações na duração do trabalho e seus reflexos na relação de emprego. **Reforma trabalhista em debate**: direito individual, coletivo e processual do trabalho, São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito processual do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

LUDOVICO, Giuseppe. A proteção do trabalhador no trajeto entre casa e trabalho: a disciplina italiana do acidente *in itinere*. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 43, n. 180, p. 189-215, ago. 2017.

MELLO, Rayane Silva. Horas *in itinere* e as limitações constitucionais à negociação coletiva. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 84, n. 1, p. 231-254, jan. 2018.

MOURÃO, Natália Lemos. A inconstitucionalidade da jornada do trabalho na reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 43, n. 184, p. 19-36, dez. 2017.

SEVERO, Valdete Souto. A desconfiguração do processo do trabalho: benefício exclusivo para os empregadores. **Comentários à Lei 13.467/17**: contribuições para um enfrentamento crítico. Porto Alegre: HS, 2017.

SILVA, Fábio Luiz Pereira da; MARTINS, Rafael Tárrega. Horas "*in itinere*": tratamento no Brasil e na Espanha. **Revista Nacional de Direito do Trabalho**, Ribeirão Preto, n. 124, ago. 2008.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: jornadas e pausas**. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015. v. 2.

SILVA, Renato Barbosa da. A extensão do cômputo e do pagamento das horas *in itinere* a todas as categorias de trabalhadores: uma proposta interpretativa. **Direito do trabalho**: tendências e perspectivas. Belo Horizonte: RTM Editora, 2012.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. As horas *in itinere* e a reforma trabalhista. **Direito do trabalho e processo do trabalho**: reforma trabalhista: principais alterações. São Paulo: LTr, 2018.

**NEGÓCIOS PROCESSUAIS E A REFORMA
TRABALHISTA:
a aplicabilidade da cláusula geral de negociação
processual do Código de Processo Civil na
seara processual laboral**

***PROCEDURAL BUSINESS AND LABOR REFORM:
the applicability of the general clause of procedural
negotiation of the civil process code in the
labor process court***

DOUGLAS ANTONIO DA SILVA*

RESUMO: O tema do presente artigo é a possibilidade de aplicação do art. 190 do atual Código de Processo Civil no Processo do Trabalho, em especial, nas relações coletivas e nos contratos individuais de empregados hipersuficientes. O objetivo da pesquisa é analisar se a negociação processual torna o processo laboral mais efetivo e adequado à tutela do direito material, sem ofender os princípios basilares do Direito do Trabalho na perspectiva de promoção da dignidade da pessoa humana e do processo constitucional.

PALAVRAS-CHAVE: Negócio processual. Autorregramento da vontade. Reforma trabalhista. Princípio da proteção.

ABSTRACT: The theme of this article is the possibility of applying art. 190 of the current Code of Civil Procedure in the Labor Process, especially in collective relations and individual contracts of hypersufficient employees. The aim of the research is to analyze whether procedural negotiation makes the labor process more effective and adequate to safeguard the material right, without offending the basic principles of Labor Law with a view to promoting the dignity of the human person and the constitutional process.

KEYWORDS: Business process. Self-reagent of the will. Reform worker. Principle of protection.

* Graduado em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora. Pós Graduado pela Estácio/CERS. Ex-Técnico de Atividade Judiciária do TJRJ. Analista Judiciário. – Área Judiciária do TRT4. E-mail: douglas.silva@trt4.jus.br

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Negócio Processual; 2.1 Gerenciamento processual e a otimização da atividade jurisdicional: a ideia do modelo cooperativo de processo; 2.1.1 O dever de boa-fé e lealdade processual; 2.2 O autorregramento da vontade das partes; 2.3 A cláusula geral de negociação processual; 2.3.1 Limites aos negócios jurídicos processuais e a liberdade das partes; 3 Negócio processual e o processo do trabalho; 3.1 Negócio processual e o princípio da proteção; 3.2 Negócios processuais e a instrução normativa nº 39 do TST; 3.3 Negócios processuais para empregados com alta qualificação técnica e remuneração; 3.4 Negócios processuais e sua aplicação do direito coletivo do trabalho; 4 Conclusão; Referências.

Data de submissão: 20.07.2018

Data de aprovação: 28.08.2018

1 INTRODUÇÃO

A introdução do Novo Código de Processo Civil (CPC/15) trouxe inovações que romperam com a lógica dos institutos processuais e procedimentais até então vigentes. Tal mudança parece ser consequência lógica da reforma global implementada na disciplina a qual permite o realinhamento das suas diretrizes e ideologias.

Dentre as principais alterações, chama atenção a mais detalhada regulamentação das convenções processuais, cuja normatização prevê expressamente uma cláusula geral de negociação que amplia a autonomia das partes em relação ao procedimento e diminui o caráter publicista tradicionalmente observado no rito processual civil.

Verifica-se também, através dos ensinamentos do direito processual constitucional e da garantia do devido processo legal (art. 5º, LIV da CRFB), que os procedimentos devem ser adequados ao direito material a fim de que o processo ofereça o máximo de aproveitamento e que a tutela jurisdicional seja efetiva. Portanto, para atingir tal meta, forçoso reconhecer que as partes devem ter maior influência no procedimento.

Além disso, a reforma trabalhista - implementada pela Lei 13.467/2017 – alterou alguns paradigmas estabelecidos no nosso ordenamento jurídico e, a fim de incentivar o diálogo, proporcionou maior liberdade ao empregador e ao empregado para discutirem condições de trabalho.

Portanto, o presente trabalho tem por objetivo analisar, à luz do Novo Código de Processo Civil (CPC/15) e da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista), a possibilidade de aplicação das cláusulas processuais negociadas na seara do Processo do Trabalho, em especial nas relações coletivas e nos contratos individuais de empregados que sejam portadores de diploma de nível superior e que percebam salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (empregado hipersuficiente).

A proposta é fazê-lo a partir do recorte dos princípios do autorregramento da vontade e da autonomia das partes para convencionar a respeito de regras processuais em contraponto com a ideologia protetiva e com as peculiaridades que envolvem o Direito do Trabalho.

2 NEGÓCIO PROCESSUAL

Os negócios jurídicos processuais são fruto de ideologias modernas da seara processual civil e possuem como fundamento o estímulo à autocomposição, à otimização e racionalização da atividade jurisdicional e à valorização da cooperação entre os sujeitos do processo. Tal instituto é uma das principais inovações trazidas pelo CPC/15, haja vista que ele prevê expressamente uma cláusula geral de negociação (art. 190 do CPC) a qual confere a possibilidade de se pactuar negócios jurídicos atípicos.

Historicamente, não obstante a divergência doutrinária sobre o tema, o CPC/73 trouxera alguns artigos que consagravam, de forma expressa, os negócios jurídicos processuais. O exemplo mais famoso refere-se à admissibilidade de acordos sobre o foro da demanda (cláusula de eleição de foro) que permitia às partes, antes da propositura da ação, modificar o juízo competente. Além desse, havia também previsões sobre convenção do ônus da prova, a fixação dos prazos dilatatórios e adiamento da audiência de instrução e julgamento.

Entretanto, o entendimento que prevaleceu sob a égide do CPC/73 era contrário à existência do negócio jurídico processual. Isso se explica em função do modelo publicista do processo então vigente. Nele predominavam as regras sobre interesse público. O juiz assumia a posição de protagonista do processo e de impulsionador do procedimento. Em contrapartida, neutralizava-se a liberdade das partes. Fortaleceu-se, assim, a ideia de que à parte bastava narrar os fatos.

Não bastasse tal cenário, dentre aqueles que reconheciam a figura dos negócios processuais, prevaleceu o entendimento de que apenas eram cabíveis as hipóteses típicas, ou seja, aquelas previstas em lei.

Contudo, nos dias atuais, é possível identificar no CPC/15 exemplos de negócios processuais típicos como, por exemplo, a convenção de arbitragem (art. 3º, §1º do CPC), a cláusula de eleição de foro (art. 63 do CPC), o calendário processual (art. 191, §§ 1º e 2º do CPC), a suspensão do processo por convenção das partes (art. 313, II do CPC), o acordo para adiamento da audiência de instrução e julgamento (art. 362, I do CPC), a convenção entre litisconsortes para dividir o tempo das alegações finais orais (art. 364, §1º do CPC), a convenção sobre redistribuição do ônus da prova (art. 373, §3º do CPC), o acordo para retirar dos autos o documento cuja falsidade foi arguida (art. 432, parágrafo único do CPC) etc.

Em virtude dos aspectos mencionados, conclui-se que a ordem jurídica brasileira mudou de perspectiva. O legislador reformista enfatizou a negociação

em prol da legislação imposta num modelo de gerenciamento processual mais adequado ao formato de atuação do Estado contemporâneo. Tal postura liberal amolda-se à natureza do direito material para proporcionar ao jurisdicionado, em tempo razoável, tutela mais efetiva.

2.1 GERENCIAMENTO PROCESSUAL E A OTIMIZAÇÃO DA ATIVIDADE JURISDICIONAL: a ideia do modelo cooperativo de processo

Como visto no tópico anterior, o sistema do CPC/73 adotou como padrão o modelo publicista cuja característica marcante era protagonismo judicial. Porém, o CPC/15 “partiu de uma premissa profundamente diversa, fundando-se no *princípio da adequação* (especialmente a negocial, isto é, pelas partes), e instituiu um modelo de processo claramente *cooperativo*”. (REDONDO apud CUNHA, 2015, p. 13).

O princípio da adequação permite que as partes promovam adaptações no procedimento a fim de que, ao observar as peculiaridades da causa, o órgão jurisdicional conceda tutela efetiva. “Cabe salientar que a flexibilização procedimental não importa na renúncia ou na negação à forma; ao contrário, trata-se de uma proposta para que esta seja democraticamente exercitada, tornando o processo espaço de pleno diálogo e reflexões.” (DUARTE, 2014, p. 22)

Ademais, o art. 6º do CPC/15 reconheceu o princípio da cooperação. Isso tudo fortaleceu a imagem do Estado Democrático de Direito, tendo em vista que ele exige participação mais efetiva dos sujeitos que estão submetidos às decisões a serem tomadas e maior entrosamento do juiz com as partes.

Neste sentido, Daniel Mitidiero explica que:

[...] o processo cooperativo parte da ideia de que o Estado tem como dever primordial propiciar condições para organização de uma sociedade livre, justa e solidária, fundado que está na dignidade da pessoa humana. Indivíduo, sociedade civil e Estado acabam por ocupar, assim, posições coordenadas [...] o juiz tem seu papel redimensionado, assumindo uma dupla posição: mostra-se paritário na condução do processo, no diálogo processual, sendo, contudo, assimétrico no quando da decisão da causa. (2011, p.114).

O mencionado princípio tem como propósito que todos os sujeitos do processo cooperem entre si para que angariem decisão de mérito justa, efetiva e em tempo razoável. No mais, em virtude da maior participação das partes no processo, há maior possibilidade de conformação delas com o resultado final.

Nesse sentido, o desejo das partes é relevante e o magistrado não é mero espectador. Este, “[...] passa a ser um integrante do debate que se estabelece na demanda, prestigiando esse debate entre todos, com a ideia

central que, quanto mais cooperação houver entre os sujeitos processuais, a qualidade da prestação jurisdicional será melhor.” (GRECO, 2012, p. 545).

Em suma, o princípio democrático exige que o processo seja estruturado de forma dialética, instrumental, participativo, ou seja, que instaure um maior emparelhamento entre os sujeitos do conflito e seu julgador (comunidade de trabalho).

A ideia mencionada não pretende expurgar do ordenamento jurídico a certeza e a previsibilidade dadas pelo formalismo que são essenciais ao Direito. O que se almeja é que os requisitos legais sejam intencionalmente manejados, pensados e renovados para que não haja empecilho que frustre o fito do processo. Em consequência disso, deve-se retirar formalismo cego para implementar procedimento instrumental que vai ao encontro de uma decisão célere, justa e efetiva.

2.1.1 O dever de boa-fé e lealdade processual

A negociação processual coloca em realce o dever de cooperação entre os sujeitos processuais. No entanto, essa incumbência é uma parte do primado da boa-fé processual.

De outro lado, o processo é permeado de interesses conflitantes e “acreditar que as partes atuem de forma desinteressada, sempre na busca de melhor tutela jurisdicional possível, ainda que contrária aos seus interesses é pensamento ingênuo e muito distante da realidade” (NEVES, 2016, p. 147). Elas sempre irão defender seus objetivos e colaborarão na medida em que isso lhes ajude a se tornarem vitoriosas na demanda.

Contudo, o art. 5º do CPC consagrou, de forma expressa, o princípio da boa-fé objetiva. Com base nele, os sujeitos processuais devem pautar suas condutas em respeito à lealdade e à boa-fé. Segundo o Superior Tribunal de Justiça, em julgado da relatoria da Ministra Nancy Andrighi, a boa-fé objetiva pode ser definida como uma “exigência de lealdade, modelo objetivo de conduta, arquétipo social pelo qual impõe o poder-dever de que cada pessoa ajuste a própria conduta a esse modelo agindo como agiria uma pessoa honesta, esmerada e leal.” (2007, p. 462).

A proibição de comportamento não pautado na boa-fé processual não se restringe, apenas, às partes. Tal conduta também é aplicável ao juiz, conforme assevera o Enunciado 376 do FPPC: “a vedação de comportamento contraditório aplica-se ao órgão jurisdicional”.

Por fim, importante mencionar que o CPC e a CLT trouxeram alguns exemplos de condutas em desacordo com a boa-fé processual e com a lealdade que geram sanções: Embargos de Declaração manifestamente protelatórios (art. 1.026, §§ 2º e 3º do CPC); atos atentatórios à dignidade da justiça (art. 77, III do CPC); atos de litigância de má-fé (art. 80, I do CPC e art. 793-B da CLT); testemunha que intencionalmente altera a verdade dos fatos (art. 793-D da CLT).

2.2 O AUTORREGRAMENTO DA VONTADE DAS PARTES

O CPC/15 tornou relevante a vontade das partes na determinação dos efeitos dos atos processuais ao trazer número maior de hipóteses de negócios processuais típicos, além da cláusula geral de negociação processual.

Nesse sentido, como reconhecido no Enunciado 257 do FPPC, o art. 190 do CPC “autoriza que as partes tanto estipulem mudanças do procedimento quanto convencionem sobre seu ônus, poderes, faculdades e deveres processuais”. Isso se deve em virtude do *princípio do autorregramento da vontade*.

Quanto a tal princípio, Fredie Didier Junior sintetiza:

O autorregramento da vontade se define como um complexo de poderes que podem ser exercidos pelos sujeitos de direito, em níveis de amplitude variada, de acordo com o ordenamento jurídico. Do exercício desse poder, concretizado nos atos negociais, resultam, após a incidência da norma jurídica, situações jurídicas (gênero do qual as relações jurídicas são espécie). (2105b, p. 168)

O autor afirma que o princípio do autorregramento da vontade é um subprincípio do preceito constitucional da liberdade (art. 5º, *caput*, da CF/88). Para ele, a aplicação daquele no processo é mais regulada e seu objeto mais restrito do que este, tomando por base uma perspectiva constitucional que autoriza e, ao mesmo tempo, impõe limites às manifestações de vontade.

Somado a isso, entende que “um processo que limite injustificadamente o exercício da liberdade não pode ser considerado um processo devido”. Igualmente compreende que “o respeito à liberdade convive com a atribuição de poderes ao órgão jurisdicional, até mesmo porque o poder de autorregramento da vontade no processo não é ilimitado” (2015b, p. 169).

Observa-se, portanto, tendência de promoção do Estado Democrático e de ampliação da autonomia privada na regulação do processo, tornando-o um espaço propício para o desempenho da liberdade.

Nesse desiderato, Robson Renault Godinho é enfático:

Chega a ser intrigante a dificuldade com que a doutrina trabalha a noção de participação das partes no processo, como se houvesse uma ruptura ontológica com a concepção ‘liberal’ e qualquer tentativa de recrudescer o protagonismo das partes macularia todo o monumento técnico construído no século XX. Essa crença na absoluta publicização do processo resultou em uma espécie de trauma cultural. [...] A crença na onisciência do julgador, além de discutível ideológica e metodologicamente, pode levar à exclusão do diálogo no processo, alijando às partes da necessária participação para que seja construída a decisão final. (2013, p. 30, 66 e 205).

2.3 A CLÁUSULA GERAL DE NEGOCIAÇÃO PROCESSUAL

De acordo com ensinamentos da professora Teresa Arruda Alvim Wambier, a cláusula geral é uma “espécie de texto que contém comandos indeterminados e que não prevê a consequência jurídica de sua inobservância. Seu antecedente (hipótese fática) é composto por termos vagos e seu consequente (efeito jurídico) é indeterminado” (2009, p. 152).

A norma jurídica, assim dispõe:

Art.190: Versando o processo sobre direitos que admitam autocomposição, é lícito às partes plenamente capazes estipular mudanças no procedimento para ajustá-lo às especificidades da causa e convencionar sobre seus ônus, poderes, faculdades e deveres processuais, antes ou durante o processo. (BRASIL, 2015)

Pela leitura do texto, constata-se que, a despeito da abertura de espaço para que ocorra diálogo mais amplo entre partes e juiz e da extensão de possibilidade de adequação do litígio, há limitações e requisitos para a prática do negócio processual.

Primeiramente, é necessário que o objeto litigioso admita composição. Contudo, esses direitos não correspondem aos que não admitem transação, haja vista que existem direitos indisponíveis que abraçam a autocomposição, como nos casos de guarda de filhos e causas coletivas. “Disponível é o direito que pode ser ou não exercido livremente pelo seu titular, sem que exista norma cogente determinando o cumprimento do preceito, sob pena de nulidade ou anulabilidade do ato que a infringiu” (ALMEIDA, apud COSTA, 2016, P. 839).

Em segundo lugar, devem ser observados os requisitos formais para realização do negócio jurídico. Deve ser efetuado por pessoas capazes, ter objeto lícito e observar a forma prescrita ou não vedada por lei. No mais, “não se pode deixar de evidenciar que há possibilidades de acordos jurídicos processuais coletivos, como ocorre em TAC’s e convenções coletivas”. (COSTA, 2016, P. 840).

Há, igualmente, outros exemplos de negócios jurídicos relacionados com a seara trabalhista que foram trazidos pela reforma (Lei 13.467/17): processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial (art. 855-B a 855-E da CLT), prevalência, em norma coletiva, do negociado sobre o legislado (art. 611-A e 611-B da CLT), livre negociação nas hipóteses do art. 611-A da CLT com a mesma eficácia legal e preponderância sobre instrumentos coletivos no caso de empregado hipersuficiente (art. 444, P.U. da CLT), termo de quitação anual (art. 507-B da CLT) e arbitragem, tanto para negociações coletivas quanto para os contratos individuais, cuja remuneração do trabalhador seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para

os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa (art. 507-A da CLT)

Importante ressaltar também, conforme enunciado nº 16 aprovado pela plenária do II Encontro de Jovens Processualistas, que “o controle dos requisitos objetivos e subjetivos de validade da convenção de procedimento deve ser conjugado com a regra segundo a qual não há invalidade do ato sem prejuízo” (2013)

Na área trabalhista alguns enunciados possuem vital importância, tais como o enunciado nº 253 que autoriza o Ministério Público a realizar negócios nos processos em que for parte, até mesmo naqueles que versem sobre direitos difusos e coletivos.

Ademais, são relevantes:

131. Aplica-se ao processo do trabalho o disposto no art. 191 (atual art. 190) no que se refere à flexibilidade do procedimento por proposta das partes, inclusive quanto aos prazos.

132. Além dos defeitos processuais, os vícios de vontade e os vícios sociais podem dar ensejo à invalidação dos negócios jurídicos atípicos do art. 191 (atual art.190)

135. A indisponibilidade do direito material não impede, por si só, a celebração de negócio jurídico processual.

O parágrafo único do artigo 190 complementa que, de ofício ou a requerimento, o juiz controlará a validade das convenções previstas, recusando-lhes aplicação somente nos casos de nulidade ou de inserção abusiva em contrato de adesão ou em que alguma parte se encontre em manifesta situação de vulnerabilidade.

Como se vê, o controle das convenções processuais pelo juiz é posterior. Ele pode, tão somente, negar a aplicação se estiver presente alguma invalidade, vícios de existência, abusividade de cláusula ou vulnerabilidade de parte. É vedado negar aplicação à negociação processual por qualquer outro motivo.

Antes de rejeitar uma convenção processual das partes por afronta ao ordenamento jurídico, o magistrado, em observação aos deveres anexos da cooperação, deverá advertir as partes, orientá-las e assinar prazo para que se adaptem as exigências legais, corrigindo ou suprimindo o vício.

No mais, o enunciado nº 18 do encontro mencionado acima assevera: “há indício de vulnerabilidade quando a parte celebra acordo de procedimento sem assistência técnico-jurídica” (2013).

O art. 200 do novo código, reproduzindo a regra que já constava no art. 158 do CPC/73, dispõe que “os atos das partes consistentes em declarações unilaterais ou bilaterais de vontade produzem imediatamente a constituição, a modificação ou extinção de direitos processuais”.

Observa-se, dessa maneira, que as manifestações de vontade dos litigantes produzem efeitos de imediato, salvo quando a lei exigir homologação judicial.

Nota-se, portanto, a clara realidade de adequação do procedimento para assegurar a máxima efetividade da demanda e aperfeiçoar a prestação jurisdicional em concordância com o processo democrático e com o princípio constitucional do devido processo legal. Tal interação reforça os princípios da lealdade, boa-fé e cooperação processual.

2.3.1 Limites aos negócios jurídicos processuais e a liberdade das partes

O texto do art. 190 do CPC quando impôs certas restrições à possibilidade de negociação, ao mesmo tempo que reconheceu a faculdade de celebrar acordos, estabeleceu que essa prerrogativa não é absoluta. Existem requisitos formais que funcionam como contornos ao poder dado às partes.

Decerto que a liberdade dos contratantes foi alargada em prol de um processo democrático e efetivo. Todavia, existem limites como, por exemplo, as partes não poderem convencionar sobre as posições jurídicas do juiz.

No mais, as suas condutas devem estar pautadas nos deveres de boa-fé e lealdade processual. Nesta esteira, o enunciado nº 6 do FPPC prevê que “o negócio jurídico processual não pode afastar os deveres inerentes à boa-fé e à cooperação”.

Além disso, conforme demonstrado pelo professor Daniel Amorim Assumpção Neves (2016, p. 329), autores como Flávio Luiz Yarshell, Leonardo Greco, Fernando da Fonseca Gajardoni e Leonardo José Carneiro da Cunha defendem que o negócio jurídico processual não pode violar as normas fundamentais do processo – ou garantias mínimas, ou garantias constitucionais do processo, ou posições jurídicas inerentes ao modelo processual adotado no Brasil, ou devido processo legal.

Igualmente, não é possível um acordo entre partes que afaste o contraditório do processo e que tenha como objeto norma cogente ou de ordem pública. Baseado nessa premissa, não se admite acordo que verse sobre: 1) modificação de regras de competência absoluta (CUNHA, 2015, p. 59); 2) criação de hipóteses de ação rescisória e de outras medidas tendentes a desconstituir a coisa julgada (YARSHELL, 2015, p. 93); 3) admissão de prova ilícita (GAJARDONI, 2015, p. 627); 4) exclusão do Ministério Público quando a lei exige sua presença (GAJARDONI, 2015, p.629); 5) normas sobre condições da ação e pressupostos processuais (GAJARDONI, 2015, p. 627); 6) acordos que imponham ao juiz uma situação processual desnecessária ou que seja incapaz de gerar os resultados pretendidos pelo fenômeno processual objeto na negociação (DANIEL, 2015, p. 334).

Por último, para a Escola de Formação dos Magistrados (ENFAM), são inadmissíveis os negócios jurídicos que afetem poderes e deveres do juiz, subtraíam do Estado/juiz o controle de legitimidade das partes e estipulem o julgamento do conflito com base em lei diversa da nacional.

3 NEGOCIAÇÃO PROCESSUAL E O PROCESSO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho tem suas origens atadas à evolução histórica do capitalismo. Ele surgiu como mecanismo de fixação de controle desse sistema visando à eliminação das formas mais impiedosas de utilização da força de trabalho. Tal ramo do Direito parte da premissa que o objeto da relação laboral – força de trabalho - não se distingue do seu sujeito.

Já o Direito Processual do Trabalho tem sua razão de existência ser instrumento de regência da atividade na justiça do trabalho. Ele visa a assegurar o acesso à justiça ao trabalhador, à pacificação do conflito e à efetivação da legislação trabalhista e social.

Nesse sentido, o processo do trabalho brasileiro - através da CLT - objetivou ser um sistema simples, célere e não custoso de acesso à justiça. Em comparação, o sistema previsto no CPC/73 era dificultoso, moroso, dispendioso e mais preocupado com as “tutelas protetivas do patrimônio do que com os direitos sociais (e de personalidade) [...]”. Daí a necessidade de se inserir na CLT uma cláusula de contenção para impedir as normas do CPC” (LEITE, 2017, p. 134-135).

Portanto, tradicionalmente, o direito processual comum é aplicado subsidiariamente ao Processo do Trabalho em duas situações: existência de lacuna no sistema processual trabalhista e compatibilidade da norma com seus princípios basilares (art. 769 da CLT).

Todavia, em prol de um Direito Processual Constitucional, o CPC/15 foi ordenado, disciplinado e interpretado conforme valores e normas fundamentais da Constituição da República Federativa do Brasil. Logo, todas as suas fases reformistas tiveram como propósito a eficiência do processo.

Por isso, autores como Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 136), defendem a *heterointegração* dos subsistemas do direito processual civil e do direito processual do trabalho. Para ele, aquele pode ser implementado neste mediante “transplante de normas” sempre que isso implicar maior efetividade.

O mencionado professor destaca que a heterointegração se dará não apenas diante da lacuna normativa, mas nas inúmeras hipóteses que a norma processual trabalhista está engessada ou inadequada em face dos institutos processuais semelhantes adotados em outras esferas.

Ele esclarece:

A heterointegração pressupõe, portanto, existência não apenas das tradicionais lacunas normativas, mas, também, das lacunas ontológicas e axiológicas. Dito de outro modo, a heterointegração dos dois

subsistemas (processo civil e trabalhista) pressupõe o diálogo virtuoso do art. 769 da CLT e do art. 15 do NCPC, para permitir a aplicação subsidiária e supletiva do NCPC não somente na hipótese (tradicional) de lacuna normativa do processo laboral, mas, também, quando a norma do processo trabalhista apresentar manifesto envelhecimento que, na prática, impede ou dificulta a prestação jurisdicional justa e efetiva deste processo especializado.

O enfrentamento de demandas contemporâneas exige regras que otimizem a efetividade da prestação jurisdicional. “Há, pois, que instaurar uma nova mentalidade a respeito do dogma consolidado na regra do art. 769 da CLT. [...] É preciso romper com o formalismo jurídico e estabelecer o diálogo das fontes normativas infraconstitucionais do CPC e da CLT” (LEITE, 2017, p. 139). Logo, as normas do CPC deverão ser aplicadas na seara laboral quando fornecerem meios mais adequados e efetivos à tutela jurisdicional dos direitos sociais trabalhistas.

O próprio TST, aliás, afastou o dogma da autonomia absoluta do processo do trabalho ao retirar da súmula 303 daquela corte a disposição legal que exigia o duplo grau obrigatório nas sentenças total ou parcialmente desfavoráveis aos entes públicos (art. 1º, V, do Decreto-Lei nº 779/69) para aplicar a disposição instituída no §2º do art. 475 do CPC cujo texto não admite remessa necessária em todos os casos.

3.1 O NEGÓCIO PROCESSUAL E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O início do capitalismo foi marcado por condições degradantes e humilhantes de trabalho. Tal situação exploratória favorecia o desenvolvimento de péssimas condições sociais. A intervenção do Estado se mostrou essencial. “A ideia de igualdade formal teve sua insuficiência demonstrada em face da assimetria material entre empregado e empregador. E o primado da autonomia da vontade presente no Direito Civil precisou ser mitigado, tendo em vista a situação de vulnerabilidade dos trabalhadores [...]” (DELGADO; DUTRA, 2015, p. 192).

Desse fenômeno surge o *Princípio da Proteção*, buscando reequilibrar, no plano jurídico, a desigualdade socioeconômica e de poder observada no plano fático.

Em síntese:

O princípio da proteção é critério fundamental de orientação do Direito do Trabalho, de modo que o seu objetivo corresponde na produção de uma igualdade material por meio de leis protecionistas para com os mais fracos, revelando o compromisso com a igualdade substancial. (PLÁ RODRIGUEZ, *apud* COSTA, 2106, P. 844)

A doutrina processual trabalhista é majoritária no reconhecimento da aplicação do princípio da proteção no processo do trabalho, haja vista que a própria razão de ser do último é efetivar os direitos materiais reconhecidos pelo Direito do Trabalho.

Em virtude disso, boa parte dos autores defendem que, a despeito de a conciliação ser o marco do processo laboral, não se admite as partes ajustarem um negócio jurídico para estabelecer regras processuais, visto que isso violaria a matriz ideológica protetora do Direito do Trabalho e poderia prejudicar a parte tida por hipossuficiente. Outros advogam que atuação mais destacada dos magistrados e a retirada da validade de manifestações de vontade das partes são uma resposta pertinente à peculiaridade dos conflitos de trabalho.

Contudo, o processo do trabalho deve ser encarado como meio de composição da lide trabalhista. Ademais, na modernidade, sua função “é pacificar, com justiça, o conflito trabalhista, devendo considerar as circunstâncias do caso concreto e também os direitos fundamentais do empregador ou tomador de serviços” (SCHIAVI, 2013, p. 472).

Além disso, com a ampliação da competência da Justiça do Trabalho promovida pela EC nº 45/04, nem sempre ele se apresenta como dispositivo de realização dos direitos sociais dos trabalhadores, como, por exemplo, nas ações relativas à cobrança de multas administrativas, contribuições previdenciárias e nas disputas de representatividade de categorias entre dois sindicatos

É certo que o legislador trabalhista, em 1943, teve grande preocupação em estabelecer maior amparo à parte mais fraca a fim de equilibrar as forças na relação jurídica. Porém, nos casos mencionados acima, quem está em situação de hipossuficiência?

Não há dúvida que a seara trabalhista tem um grau de indisponibilidade superior aos demais ramos do Direito. Entretanto, não são todas demandas que possuem disparidade entre os sujeitos. Logo, mitigar o autorregramento da vontade não é razoável e vai contra a otimização do processo.

De outra parte, os negócios processuais preservam o direito material objeto do litígio. Eles asseguram o máximo de aproveitamento e satisfação da tutela jurisdicional. Logo, não podem ser tachados como acordos processuais que prejudicam o trabalhador.

Portanto, deve-se assegurar “a admissibilidade genérica dos negócios processuais, cabendo ao juiz a verificação casuística da sua compatibilidade com a ideologia protetiva, insita ao processo do trabalho” (COSTA, 2016, p. 845).

A professora Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida, aconselha:

A aplicação das convenções processuais no processo do trabalho deve ocorrer em sintonia com a relevância social da efetividade do Direito do

Trabalho. As convenções somente são admitidas quando voltadas à realização concreta dos direitos trabalhistas, especialmente daqueles com estatuta de direitos humanos e fundamentais. (ALMEIDA, 2015, p. 459).

Sugere-se que a negociação processual no processo do trabalho respeite alguns passos observados por Antonio Aurélio Abi Ramia Duarte (2014, p. 36), extraídos com base no CPC português de 2013: 1) prévia oitiva dos interessados; 2) alteração procedimental fundada e pautada em critérios objetivos norteados pelo direito material; 3) alteração não pode servir para determinar o afastamento da preclusão já verificada, retardando o seu curso processual; 4) estabelecimento, em princípio, de uma sequência de atos procedimentais, ofertando um mínimo de certeza aos litigantes; 5) respeito aos demais princípios fundamentais do processo.

A título de exemplo, pode-se pactuar: I) aumento ou redução do número de testemunhas; II) acordo para fixar o valor do depósito recursal acima do teto estabelecido pelo TST e III) divisão de tempo para sustentação oral.

Em virtude dos aspectos mencionados, entende-se ser possível a aplicabilidade das cláusulas processuais negociadas na seara trabalhista. O critério para fazê-lo deve ser a aptidão das novas normas processuais à garantia dos direitos fundamentais, respeitadas as peculiaridades e especificidades das relações de trabalho.

3.2 NEGÓCIOS PROCESSUIAS E A INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 39 DO TST

Com a entrada em vigor do CPC/15, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Instrução Normativa nº 39 para elucidar qual o entendimento da corte quanto à aplicação ou não de dispositivos do Código ao Processo do Trabalho.

O inciso II do art. 2º deixa clara a posição do tribunal quanto à inaplicabilidade do preceito contido no art. 190 do CPC. Ele dispõe:

Art.2º Sem prejuízo de outros, não se aplicam ao Processo do Trabalho, em razão de inexistência de omissão ou por incompatibilidade, os seguintes preceitos do Código de Processo Civil:

[...]

II – art. 190 e parágrafo único (negociação processual).

Deve-se elogiar a iniciativa do órgão, haja vista que o texto trouxe algumas respostas às questões divergentes levantadas pela doutrina quanto à compatibilidade do novo diploma à disciplina trabalhista, prevenindo eventuais nulidades que pudessem surgir.

O documento promoveu também segurança jurídica às varas trabalhistas, aos tribunais regionais do trabalho, aos órgãos administrativos, aos advogados e aos jurisdicionados.

Não obstante, com devida vênia, sem entrar na discussão quanto à constitucionalidade da instrução normativa, a análise da corte foi apressada, simplória e conservadora, haja vista que as lides na justiça do trabalho não se resumem a relações díspares entre os sujeitos do processo.

Como já mencionado, não é razoável partir da premissa de que toda negociação processual é prejudicial ao trabalhador. Ela pode beneficiar o hipossuficiente. Ainda, cabe ao magistrado controlar a validade das convenções.

Cabe a reflexão: será que a hipossuficiência do reclamante e a não participação do juiz são obstáculos intransponíveis? Será que a irrenunciabilidade trabalhista impede a transação em juízo? E quando for o caso de ações movidas por sindicatos, pelo MPT ou pela a União? Há impedimento?

Em consulta formulada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), o Ministro Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho concluiu que “a Instrução Normativa não encerra, contudo, a discussão sobre a compatibilidade do instituto com o Processo do Trabalho, já que o entendimento do TST ali exarado não se afigura imutável e definitivo, além de não possuir caráter vinculante”.

Por conseguinte, cabe ao TST rever seu posicionamento conservador acerca deste tema a fim de avançar no exercício da autonomia das partes, não impedindo, em tese, a celebração das convenções processuais no processo do trabalho.

3.3 NEGÓCIOS PROCESSUAIS PARA EMPREGADOS COM ALTA QUALIFICAÇÃO TÉCNICA E REMUNERAÇÃO

A Lei 13.467/17 criou uma categoria especial de trabalhador, a saber: empregados portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

De acordo com a disposição do parágrafo único do art. 444 da CLT, o trabalhador “hipersuficiente” – expressão utilizada pelo relator da reforma trabalhista na Câmara dos Deputados, Deputado Rogério Marinho – pode negociar diretamente com seu empregador sem assistência do seu sindicato. Para ele as cláusulas contratuais celebradas individualmente terão a mesma eficácia do instrumento coletivo. No mais, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho terão prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre os temas dispostos no art. 611 – A da CLT.

Tal empregado poderá pactuar cláusula compromissória de arbitragem, desde que por sua iniciativa ou mediante concordância expressa. Porém, para celebração dela, não é exigido o requisito de nível superior de escolaridade

Para este tipo de trabalhador não há, em tese, desigualdade material que impeça a convenção processual prevista no art. 190 do CPC. Porém, apesar da sua alta qualificação e maior capacidade de negociação do contrato de trabalho, o contratante deve estar assistido por advogado e respeitar os limites legais.

Ao magistrado cabe análise objetiva da validade da convenção, recusando-lhes aplicação somente nos casos de nulidade ou de inserção abusiva em contrato de adesão ou em que alguma parte se encontre em manifesta situação de vulnerabilidade.

3.4 OS NEGÓCIOS PROCESSUAIS E SUA APLICAÇÃO NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho engloba dois segmentos que contam com regras, institutos e princípios próprios: um individual e outro coletivo. Aquele se constrói a partir da premissa da diferenciação social, econômica e política entre os sujeitos da relação jurídica, salvo exceções pontuais. Tal dissemelhança faz irromper o princípio da proteção.

Em contrapartida o Direito Coletivo é estruturado tomando por base a equivalência entre as partes da relação jurídica. Ele constitui um segmento jurídico especializado. Logo, os princípios e processos são distintos do direito individual.

Maurício Godinho Delgado ensina que tal segmento é regido pelo o *Princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos* o qual “postula pelo reconhecimento de um estatuto sociojurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos” (2012, p. 1336). De acordo com ele, essa equivalência resulta em dois aspectos elementares: a natureza e os processos característicos aos seres coletivos trabalhistas.

Quanto ao primeiro, assegura que os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho têm a mesma natureza, pois são seres coletivos. O empregador tem a faculdade de atuar através de sua entidade representativa, no entanto, isoladamente, já é um ser coletivo. Já os trabalhadores têm sua face coletiva institucionalizada através de seus entes associativos.

Já o segundo aspecto diz respeito ao fato de as partes contrapostas contarem com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação), como por exemplo, a greve para os obreiros.

Nota-se que a autonomia coletiva tem âmbito maior de negociação com relação às questões passíveis de flexibilidade, pois existe igualdade entre os sujeitos de relação jurídica processual. Logo, não haveria qualquer restrição quanto à celebração de negócio processual atípico nas demandas que

envolvem o Ministério Público do Trabalho, os sindicatos ou os entes de direito público, por exemplo.

Assim, se forem observados os limites impostos no ordenamento (vontade livre, agente plenamente capaz, licitude do objeto, forma prescrita ou não defesa em lei), o equilíbrio entre as partes, a cooperação, a lealdade e o respeito a normas de ordem pública, serão inúmeras as hipóteses que poderão ser objeto de negociação processual.

Todavia, deve-se alertar que admite-se a transação setorial de parcelas justtrabalhistas de indisponibilidade relativa. Em outras palavras, não prevalecerá se concretizada mediante ato estrito de renúncia ou se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, pois constituem um patamar civilizatório mínimo.

Pelo exposto, se a convenção processual é interessante para otimizar as demandas individuais quanto mais sob o crivo dos litígios coletivos, pois inexistem obstáculos em face da compatibilidade com os princípios e valores trabalhistas.

4 CONCLUSÃO

Em razão da sua relevância social, jurídica e política, o Estado Democrático Contemporâneo deve estar mais comprometido com a correta solução das controvérsias do que com a forma do processo. Desapegar-se das formalidades excessivas e das exigências formais desnecessárias da demanda a fim de promover efetividade e razoável duração do processo, deve ser o seu fim.

Neste sentido, conclui-se que os negócios processuais não têm por objetivo cercear os direitos das partes, afrontar garantias fundamentais da relação processual, tampouco tornar o processo mero instrumento particular de solução de litígios. Pelo contrário, eles buscam alcançar maior aproximação entre a tutela judicialmente prestada e aquela mais adequada à situação material.

Em vista disso, verifica-se a possibilidade de aplicação das cláusulas processuais negociadas no Processo do Trabalho, em especial nas relações coletivas e nos contratos individuais de empregados que tenham formação intelectual superior e maior patamar remuneratório.

Constatou-se que deve haver uma heterointegração entre os subsistemas do direito processual civil e do direito processual do trabalho a qual se dará não apenas diante da lacuna normativa, mas nas inúmeras hipóteses que a norma processual trabalhista está engessada ou inadequada em face dos institutos processuais semelhantes adotados em outras esferas.

Nas demandas em que há desequilíbrio na relação jurídica, a possibilidade de fazer acordos processuais não deve ser refutada de plano. Cabe ao magistrado ser mais criterioso no exame da validade da convenção no caso concreto.

Quanto à nova categoria de trabalhador prevista pela reforma trabalhista – empregado hipersuficiente – observou-se que não há, a priori, desigualdade material que impeça a negociação processual prevista no art. 190 do CPC. Contudo, o contratante deve estar assistido por advogado e respeitar os limites legais, sob pena de invalidade.

Por último, sob o crivo dos litígios coletivos, se forem observados os limites impostos no ordenamento, a cooperação, a lealdade e o respeito a normas de ordem pública, não haverá óbices em face da compatibilidade com os princípios e valores trabalhistas inerentes a este *locus*.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Renato Rua de. O art. 190 do Novo CPC tem Aplicabilidade para o Dissídio Coletivo?. **Revista LTr**, São Paulo, n. 07, vol. 80, p. 824 - 827.

ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. Convenções Processuais: Disciplina no Código de Processo Civil de 2015 e aplicabilidade ao Processo do Trabalho. In: MIESSA, Élisson (coord.). **O novo Código de Processo Civil e seus reflexos no Processo do Trabalho**. Salvador: Juspodvim, 2015.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Brasília, DF: Senado, 2015.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça, Recorrente: Cargill Agrícola S/A, Recorrido: Luiz Ferreira Lima. Relator: Min. Nancy Andrighi, Brasília, DJ 1.8.2007. Disponível em: <www.stj.jus.br>. Acesso em 26 fev. 2018.

COSTA, Rafaella Souza Oliveira. Negócios Processuais – Aplicação ao Processo do Trabalho – Análise Principiológica. **Revista LTr**, São Paulo, n. 07, vol. 80, p. 838 – 848.

CUNHA, Leonardo José Carneiro da. Negócios jurídicos processuais no Processo Civil Brasileiro. In: CABRAL, Antonio do Passo e NOGUEIRA, Pedro Henrique (coords.). **Negócios Processuais**. Salvador: JusPodvim, 2015.

CUNHA, Leonardo José Carneiro da. **Negócios Jurídicos Processuais no Processo Civil Brasileiro**. In: I Congresso Peru – Brasil de Direito Processual, 2014, Lima – Peru. Disponível em: <https://www.academia.edu/10270224/Neg%C3%B3cios_jur%C3%ADdicos_processuais_no_processo_civil_brasileiro>. Acesso em: 01 ago. 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. Aplicação das Convenções Processuais do Novo CPC ao Processo do Trabalho na Perspectiva dos Direitos Fundamentais. In: ELISSON, Miessa (coord.). **O Novo Código de Processo Civil e seus Reflexos no Processo do Trabalho**. Salvador: Juspodvim, 2015, p. 189-201.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11ªEd. São Paulo: LTr, 2012.

DIDIER JR., FREDIE. O Princípio do Respeito ao Autorregramento da Vontade no Processo Civil. **Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro**, n. 57, jul./set. 2015b, p. 167-172.

DUARTE, Antonio Aurélio Abi Ramia. O Novo Código de Processo Civil, os Negócios Processuais e a Adequação Procedimental. **Revista do GEDICON**, vol. 02, dez. 2014, p. 21-42.

FACÓ, Juliane. A aplicação do negócio jurídico processual atípico ao Processo do Trabalho. Disponível em: < <http://emporiadodireito.com.br/backup/a-aplicacao-do-negocio-juridico-processual-atipico-ao-processo-do-trabalho/>>. Acesso em 08 mar. 2018

GAJARDONI, Fernando da Fonseca. **Teoria Geral do Processo** – Comentários ao CPC de 2015 – Parte Geral. São Paulo: Método, 2015.

GODINHO, Robson Renault. Convenções sobre o ônus da prova – estudo sobre a divisão de trabalho entre as partes e os juízes no processo civil brasileiro. 2013. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

GRECO, Leonardo. **Instituições do direito processual civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2012. v. II.

GRECO, Leonardo. “Os atos de disposição processual – primeiras reflexões”. **Revista Eletrônica de Direito Processual**. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/redp/article/view/23657/16714> 2007. Acesso em: 23 fev. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO PROCESSUAL. **Enunciado nº 6, 16 e 18 da Carta de Salvador**. Salvador, 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO PROCESSUAL. **Enunciado nº 131, 132 e 135 da Carta do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, 2014.

MITIDIERO, Daniel. **Colaboração no processo civil: pressupostos sociais, lógicos e éticos**. 2ªed. São Paulo: Ed. RT, 2011.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de Direito Processual Civil: volume único**. 8ªed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2016.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Comentários sobre a Instrução Normativa n. 39 (Resolução TST n. 203, de 15.03.2016) que Dispõe Sobre as Normas do Código de Processo Civil, Instituído pela Lei n. 13.105, de 15 de Março de 2015. **Revista LTr**, São Paulo, n. 07, vol. 80, p. 796-823.

ROMITA, Arion Sayão. Os Limites da Autonomia Negocial Coletiva Segundo a Jurisprudência. **Revista LTr**, São Paulo, n. 09, vol. 80, p. 1031-1047.

SCHIAVI, Mauro. **O processo do Trabalho e o Princípio Protetor. Trabalho e Justiça social**: um tributo a Mauricio Godinho Delgado/Coordenadoras: Daniela Muradas Reis, Roberta Dantas de Melo, Solange de Castro Coura. São Paulo: LTR, 2013.

SILVA, Eli Alves da. Autocomposição na Justiça do Trabalho. **Suplemento Trabalhista LTr**, São Paulo, n. 041/17, ano 53, p.197.

WAMBIER, Teresa Arruda Alvim. **Recurso especial, recurso extraordinário e ação rescisória**. São Paulo: RT, 2009.

YARSHELL, Flávio Luiz. Convenção das partes em matéria processual: rumo a uma nova era? In: CABRAL, Antonio do Passo e NOGUEIRA, Pedro Henrique (coords.). **Negócios Processuais**. Salvador: JusPodivm, 2015.

ACÓRDÃOS

Processo n. 0020520-10.2013.5.04.0124 RO

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

A prova do fornecimento e do uso de equipamentos de proteção individual nominados no Programa de Proteção aos Riscos Ambientais aos trabalhadores substituídos elide a ação dos agentes nocivos, afastando a obrigação do pagamento do adicional.

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SUBSTITUTO PROCESSUAL. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.

O Sindicato autor recorre da sentença que julgou improcedentes os pedidos. Afirmar que os empregados substituídos trabalhavam expostos a agentes insalubres e perigosos, na função de pintura, mais precisamente ruído, agentes químicos, calor, poeiras, trabalho em espaço confinado e em alturas em caráter habitual e permanente. Sustenta que a conclusão do perito se baseou em documentos produzidos unilateralmente pela ré, não podendo prevalecer. Aduz que não foi realizada qualquer medição de ruído por parte do perito do Juízo e que não foram juntadas fichas de fornecimento de EPI de todos os trabalhadores, não havendo prova a elidir a lesividade dos agentes. Afirmar que não foram juntadas as Fichas de Informação de Segurança de Produtos Químicos – FISPQ's dos produtos utilizado, o que impede a verificação da adequação e suficiência dos EPIS alegadamente distribuídos. Argumenta que o LTCAT está incompleto, pois ausente a sequência que mostrava o "Quadro de reconhecimento, avaliação e conclusão de riscos ambientais" e todo o resto. Assevera que, diante da análise qualitativa, não existem limites de tolerância aceitáveis, de forma que basta o contato com o agente agressor para se caracterizar a atividade como insalutífera. Argumenta que os pintores rolo/trincha estão inseridos no mesmo grupo homogêneo de exposição dos pintores *Airlless*, exigindo idêntico tratamento. Requer o provimento do recurso ordinário para que a ré seja condenada ao pagamento do adicional de insalubridade, em graus médio e/ou máximo, nos termos dos Anexos 01, 11 e 13 da NR 15, em parcelas vencidas e não prescritas, e vincendas, com reflexos em 13º salário, férias com 1/3, FGTS e DSR, acrescidos das integrações desses valores em horas extras e adicional noturno, bem como nas verbas rescisórias para os obreiros que foram despedidos no período não prescrito.

Analiso.

Inicialmente, cumpre delimitar a matéria em análise na presente demanda, ajuizada em 29-08-2013, a qual relaciona a atividade profissional objeto da contratação da reclamada (E. Engenharia Ltda) pela empresa [...] S.A. para a realização de serviços de pintura em estruturas metálicas e tubulações da plataforma de petróleo P55, conforme contrato de prestação de serviços, datado de 07-03-2013 (ID. e18c84a).

Diante do ajuizamento da presente ação civil pública pelo sindicato obreiro, na qual requerida a condenação da ré ao pagamento do adicional de periculosidade, ou sucessivamente, adicional de insalubridade e consectários, e em face da contestação da ré, foi determinada a realização de perícia técnica.

O perito designado, Thiago dos Santos Carrasco, Engenheiro Agrônomo e de Segurança do Trabalho (ID. 817512b e complementação sob ID. ad3d304), a partir de entrevista, na qual compareceram os representantes da parte autora e da parte ré, efetuou o levantamento dos riscos potenciais. Registrou que o local de trabalho consistiu no estaleiro onde instalados cascos das P-55 no ERG 1 e P-58 (Estaleiro da [...] S.A.), que fez parte do complexo de construção naval da H. B. A partir da coleta de informação prestadas pelas partes presentes (o que não coincide com a afirmação de unilateralidade), apurou o experto que as atividades dos PINTORES (categoria profissional representada nesta demanda) não expuseram os trabalhadores a ruído de impacto, calor, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, pressões hiperbáricas, vibrações, frio, poeira mineral, riscos biológicos, iluminação ou umidade.

O perito apurou, quanto ao agente físico ruído, que os laudos de medição fornecidos pela ré indicam a dosimetria nível médio de ruído avaliado (LAVG) de 86,3 dB(A) e que, de acordo com as fichas de EPI, o protetor auricular fornecido com CA 18.189 gera atenuação NRRsf de 14 dB(A), resultando em uma real exposição a 72,3 dB(A), limite inferior ao patamar máximo de exposição para jornada de 08 horas diárias (fixado na NR-15 em 85 dB(A)).

Quanto aos agentes químicos hidrocarbonetos, presentes nas tintas utilizadas, o experto considerou que os trabalhadores receberam os equipamentos de proteção necessários (conforme relação constante do PPRA), os quais eram trocados sempre que havia necessidade, de acordo com as fichas juntadas, restando garantida a plena proteção para o corpo, para o sistema respiratório e para os olhos, com a troca periódica do filtro e o fornecimento de proteções específicas. Concluiu, assim, que a atividade de pintura não é considerada insalubre em qualquer grau, em face dos equipamentos de proteção individual anotados nas fichas de fornecimento.

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais elaborado no ano de ajuizamento da demanda (2013) consigna que o grupo homogêneo de exposição GHE 2 (pintor RT, pintor AirLess), executou "*atividades de*

tratamento pintura com rolo, trincha e pistola airless em blocos, plataformas e navios em ambientes abertos e confinados com diferença de nível" e "atividades de preparo de superfície, tratamento pintura com rolo, trincha em blocos, plataformas e navios em ambientes abertos e confinados com diferença de nível". Registra que, considerando os riscos (ruído em 86,5 dB(A) e agentes químicos – hidrocarbonetos aromáticos e outros presentes em tintas – ID 101e4aa – Pág. 21 e 22), os trabalhadores classificados como pintores deveriam receber equipamentos de proteção, dentre os quais máscaras com filtros, taivex ("macacão" impermeável), luvas de látex e vaquetas, uniformes, óculos, capacete com jugular, protetor auricular, calçado, avental, filtro solar, os quais a demandada comprovou ter fornecido aos seus empregados, conforme fichas sob ID. 1140657.

Diante dos elementos que instruem os autos, notadamente fichas de fornecimento de EPIs previstos no PPRA aos empregados ao tempo da instrução do processo, tenho por demonstrado o fornecimento de equipamentos de proteção ambiental necessários e suficientes a elidir os riscos aos quais os trabalhadores estavam expostos. Assim, as informações presentes nos laudos periciais elaborados em ações individuais (ID 2505962 e 2506002), no quadro de reconhecimento ambiental, no laudo técnico de condições ambientais, no programa de prevenção de riscos ambientais não trazem outras provas a afastar a conclusão do laudo produzido nestes autos e acolhida na sentença.

De observar, quanto ao aspecto, que o fato de os agentes químicos serem avaliados pelo critério qualitativo, ou mesmo a ausência da totalidade das Fichas de Informação de Segurança dos Produtos utilizados não contribui para invalidar a tese de defesa, uma vez que não houve o acesso do risco ao trabalhador, diante da comprovação do recebimento e do uso (o que, além das fichas sob ID 1140613, e da análise do perito designado, também consta dos relatos dos trabalhadores sob ID. 2505962) dos equipamentos de proteção necessários a proteção do corpo, das vias aéreas e dos olhos também contra os vapores criados pelo método de pintura utilizado, caso que demonstra estar inserido no entendimento da Súmula n. 289 do TST.

Diante do exposto, mantenho a conclusão da sentença no sentido de que o conhecimento técnico do perito não restou superado pelos argumentos do autor, prevalecendo, face ao conjunto probatório, que os equipamentos de proteção fornecidos pela reclamada são aptos a elidir a insalubridade a que os trabalhadores contratados pela reclamada estavam expostos em suas atividades de pintura (pintor RT, pintor AirLess), não sendo devido o adicional de insalubridade pela exposição a ruído e a agentes químicos, de acordo com as NRs 15 e 16, Lei n. 6.514/77, aprovada pela Portaria n. 3.214/78.

Finalmente, ausente irresignação específica quanto à periculosidade, nego provimento ao apelo do autor quanto aos adicionais de insalubridade e de periculosidade, restando os demais itens recursais prejudicados.

Nego provimento ao recurso ordinário da parte autora.

[...]

Processo n. 0020520-10.2013.5.04.0124 RO

Raul Zoratto Sanvicente – Desembargador-Relator

Publicação em 03-11-2017 – 6ª Turma

Processo n. 0020227-71.2016.5.04.0015 RO

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CLÍNICA DE DIAGNÓSTICO POR IMAGEM. TERCEIRIZAÇÃO. MÉDICOS. *Caso em que a prova dos autos não autoriza um juízo de certeza quanto à existência de relação de emprego entre a ré e os médicos contratados mediante pessoas jurídicas interpostas. Apesar dos indícios de terceirização ilícita, não é possível desconhecer as peculiaridades da profissão envolvida e os relatos da prova testemunhal, de que há flexibilidade de horários e liberdade na administração das agendas de atendimento pelos próprios profissionais, o que lhes permite trabalhar também para outros hospitais e estabelecimentos de saúde. Matéria própria para demandas individuais, cumprindo manter a sentença de improcedência da ação. Recurso do autor desprovido.*

[...]

B) RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR

Fraude à relação de emprego

O autor pretende a reforma da sentença, com o julgamento de procedência de todos os pedidos contidos na petição inicial. Faz uma síntese do inquérito civil acostado aos autos, aduzindo que o conjunto da prova naquele colhida permite observar que: os profissionais contratados atuam na atividade-fim da ré; os serviços prestados não são extraordinários ou temporários; os contratados não fazem uso de equipamentos ou materiais próprios; os contratos têm por objeto o simples fornecimento de mão de obra; os profissionais recebem remuneração fixa e por produção e os pagamentos são feitos exclusivamente pela ré; o agendamento de pacientes é feito pela ré; os riscos do negócio ficam a cargo da ré. Aduz que a ré não produziu prova capaz de desconstituir os fatos a si imputados. Diz que as declarações apresentadas pela ré não afastam a formação da relação de emprego, que não está sujeita à vontade das partes. Argumenta que há, no caso, subordinação estrutural. Frisa que a flexibilidade de horários e a não exclusividade na prestação de serviço não descaracterizam a relação de emprego. Invoca os arts. 2º, 3º e 9º da CLT, bem como a Súmula 331 do TST. Sustenta ser inválida a terceirização de atividades-fim, repisando que, no

caso: os contratos celebrados têm como objeto a cessão da força de trabalho de profissionais da área médica a empresa que explora a atividade médica; os meios de produção são fornecidos pelo tomador; os trabalhadores contribuem unicamente com sua força de trabalho. Invoca os arts. 1º, IV, 5º, I, 6º, 7º, XXXII, e 170, *caput* e VIII, da Constituição, defendendo que as provas produzidas no inquérito civil demonstram cabalmente que os médicos que laboram na ré são verdadeiros empregados. Sustenta ser necessária, no caso, tutela de natureza inibitória e condenatória, invocando os arts. 1º e 3º da Constituição, 11 e 12 da Lei 7.347/85 e 84 do CDC. Caso reconhecida a ilicitude da conduta, sustenta ser cabível a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, a ser revertida em prol de fundo destinado à reconstituição dos bens lesados.

O Juízo de origem julgou improcedente a ação civil pública proposta pelo MPT, pois concluiu que a situação exposta nos autos "*não autoriza reconhecer que as formas adotadas pela R. para concepção das relações mantidas entre ela e os profissionais médicos que lhe prestam serviços visam a desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos que regulam a relação de emprego – e, em especial, o próprio estabelecimento da relação de emprego.*".

Examino.

Na petição inicial (ID 4068ffe), o MPT alegou ter constatado, por meio de Inquérito Civil, a ocorrência de fraude à relação de emprego perpetuada pela ré. Sustentou, em suma, que esta realiza a contratação de médicos de forma fraudulenta, por intermédio de pessoas jurídicas, terceirizando sua atividade-fim, tendo recusado, ainda, a firmar Termo de Ajuste de Conduta, o que levou ao ajuizamento da presente ação. Quanto às pretensões deduzidas pelo *parquet*, reporto-me ao trecho anteriormente transcrito daquela petição.

O MPT juntou aos autos cópia do Inquérito Civil referido (ID eda167a e seguintes), tombado sob nº [...]. Passo a relatar os elementos do inquérito invocados no recurso.

Os representantes da ré, em audiência realizada nos autos do IC [...], cujo termo foi anexado aos autos do IC [...], referiram que **"os médicos trabalham como autônomos (profissionais liberais), na qualidade de pessoa jurídica"** (ID 122173f – Pág. 2).

Do inquérito 746/10 constam, dentre outros: (i) contrato de prestação de serviços firmado entre a ré e a [...] – Cooperativa [...] (ID cb5a2f7 – Pág. 6 e seguintes); (ii) cópias extraídas do livro da inspeção do trabalho da ré (ID 5b3cb86 – Pág. 5 e seguintes); (iii) relatório fiscal da [...] /RS acompanhado de contratos de prestação de serviços e contratos sociais dos prestadores (ID 2ca839a – Pág. 8 e seguintes); (iv) consulta ao CAGED de prestadoras de serviços médicos contratadas pela ré (ID 444dd9f – Pág. 7 e seguintes).

No relatório fiscal elaborado pela [...] (ID 2ca839a – Pág. 8), datado de 10.02.2011, assim constou:

Conforme evidenciado, estas empresas realizam suas atividades privadas nas dependências da Representada e exercendo suas atividades no âmbito do objeto contratado, não verificando, smj, terceirização ilegal.

Ressalta-se, por oportuno, que dentre as prestadoras, a pedido desta fiscalização, foi procedido o distrato contratual conforme se pode verificar no anexo 5, em relação a cooperativa [...].

(retirados destaques do original; grifei)

Em audiência realizada nos autos do IC 1248/05, cujo termo também foi anexado aos autos do IC [...], os representantes da ré afirmaram (ID 1d92dcf – Pág. 8-9):

*Que o objeto social vertido no Contrato Social (fls.367/371) corresponde àquele efetivamente perseguido pela empresa. Que para o cumprimento do objeto social a empresa conta com médicos que integram o quadro societário, bem como com contratos de prestação de serviços com pessoas jurídicas. Que são dois os médicos sócios da empresa. Que são estes os exclusivos componentes do quadro societário. Que ambos os sócios são radiologistas e atuam com interpretação de imagens radiológicas. Que não pode precisar a quantidade de laudos emitidos no mês passado, mas que houve a emissão de laudos por ambos os sócios. Que não há um critério único para a contratação dos profissionais que integram as pessoas jurídicas contratadas. **Reinquirido respondeu** o representante legal que por vezes a contratação se dá pelo renome do médico integrante da pessoa jurídica, outras vezes por conhecimento pessoal do profissional, como é o caso dos residentes, mas sempre observado o registro competente da sociedade junto ao Conselho de Classe. Que o pagamento relativo aos contratos de prestação de serviço decorre de acerto prévio a respeito de um percentual de honorários devidos a cada parte contratante, o qual varia conforme o mercado e a vontade das partes, podendo acontecer de tal percentual alterar-se conforme a pessoa jurídica prestadora do serviço. Que entende que os contratos celebrados com as pessoas jurídicas integradas pelos médicos enquadram-se como contratos de prestação de serviços, regulados pela legislação civil, entre empresas de prestação de serviços formadas por profissionais liberais com reserva de mercado. Que quanto à duração, normalmente esses contratos tem prazo determinado de um ano renovável automaticamente por igual período sem limitação do número de renovações. Que, apenas para exemplificar, há casos de contratos de prestação de serviço que perduram há mais de dez anos.*

(destaques no original)

O representante da empresa B. C. – Serviços Médicos Sociedade Simples ME, advertido e compromissado, disse nos autos do IC [...] (ID 4137d93 – Pág. 8-9; ID 22092eb – Pág. 1):

*que figuram no quadro social da sua empresa dois sócios, o depoente e a Sra. C. B., sua esposa; que a empresa tem sede no consultório do depoente; que o depoente já prestou serviços em diversos estabelecimentos de propriedade da S., dentre eles em uma clínica localizada no bairro Menino Deus; que desde dezembro de 2011 o depoente não possui mais vínculo com a S.; que trabalhava nas quartas-feiras, pela manhã, e aos sábados; que trabalhava por quantidade de exames realizados mensalmente, cerca de 180 a 200 exames por mês; que recebia para tanto uma remuneração fixa ainda que não atingido o total de ultrasonografias estipulado; que caso a meta fosse ultrapassada passava a receber por produção; que atualmente trabalha como empresa terceirizada para a [...] no Hospital S. L.; que o que motivou o depoente a abrir uma empresa foi a necessidade de inserção no mercado de trabalho; que quando acabou a residência médica as clínicas exigiam a formação de uma empresa para a contratação de médicos; que "a maioria das clínicas somente contratavam mediante nota fiscal, como terceiro"; que não recorda se a S. foi o primeiro lugar em que prestou serviço como terceiro; que "algum colega indicou o depoente para a S."; que atualmente o depoente é empregado registrado no Hospital M., onde trabalha como obstetra, não realizando exames; **que nunca trabalhou como empregado registrado realizando ultra-som; que esta era a condição do mercado de trabalho quando se formou**, mas que hoje já há clínicas em Porto Alegre que admitam estes profissionais com vínculo empregatício; questionado se as atividades realizadas como terceirizado seriam as mesmas que aquelas empreendidas por empregados, afirmou imaginar que sim, entretanto, como nunca trabalhou nessa condição, não é possível afirmar categoricamente; que suas atividades junto à S. consistiam em, nos estabelecimentos de propriedade da S., utilizando equipamentos de propriedade da S., atender pacientes cuja consulta havia sido previamente agendada pela S., realizando todo o procedimento para realização de ecografias, inclusive a emissão de laudos; que os pacientes buscavam o atendimento da S. ou da pessoa do depoente, quando indicado por seus próprios médicos; que, entretanto, jamais buscavam o atendimento da empresa B. C.; que se houvesse alguma avaria em algum equipamento, este seria consertado pela própria S.; que acredita que os demais profissionais que laboravam nas clínicas, tais como recepcionistas e técnicos de enfermagem, eram empregados da S. ou poderiam ser empregados de empresas que "vendiam funcionários para a S."; que o exame de ecografia não pode ser realizado por técnico em radiologia, sendo atividade privativa de médico; **que eventualmente poderia substituir outro médico que não comparecesse ao local de trabalho; que para marcar os exames o depoente ligava para uma secretária da S., com um mês de antecedência, e agendava os horários em que estaria disponível***

para realização dos exames nos estabelecimentos da S., exemplificativamente, as quartas-feiras das 8h ao meio-dia; que a sua disponibilidade deveria ser suficiente para a realização de 200 exames mensais; que caso os dias oferecidos pelo depoente não fossem suficientes a atingir tal meta deveria complementar seu horário de trabalho em outros dias para atingir; que imagenologia "consiste em ato de realização de um exame de imagem e sua interpretação"; que "acredita que muitos colegas do depoente gostariam de ter um emprego"; que trabalha no Hospital M. V. como empregado e está satisfeito com tal condição; que possui reclamação em face da U. buscando o reconhecimento do vínculo de emprego, pelo exercício das mesmas atividades realizadas na S. e atividade como docente; que o depoente nunca teve qualquer problema com a S.; que nunca se sentiu lesado pela forma de contratação.

(grifei)

O representante da empresa I. D. T. V. Sociedade Simples Ltda. ME, advertido e compromissado também nos autos do IC [...], referiu (ID 22092eb – Pág. 3-4):

*Que é médico cirurgião vascular; que logo após o depoente finalizar sua residência médica, aproximadamente em 1996 ou 1997 o depoente recebeu proposta de trabalho na S., ao que recorda, por um colega que conhecia um dos proprietários da S., para a realização de ecografia vascular, que é um exame de imagem; **que na S. lhe recomendaram que constituísse uma pessoa jurídica para prestar serviços para a empresa S.; que, como este foi seu primeiro trabalho, acolheu a sugestão porque no ambiente médico era corrente que tal forma seria mais interessante do ponto de vista tributário;** que constituiu pessoa jurídica com outros colegas médicos, entretanto apenas o depoente prestava serviços para a S.; que posteriormente houve uma alteração no contrato social, quando saíram alguns colegas e ingressaram no quadro social da empresa familiares do depoente, para que fosse mantida a personalidade jurídica da empresa; que a remuneração do depoente se dá sobre uma porcentagem sobre o valor do exame, a qual ficou documentada em um contrato firmado entre o depoente e a S.; que não se recorda se possui cópia desse contrato; que o depoente solicitou cópia do contrato com a S., mas esta afirmou que não poderia lhe fornecer em tempo hábil; que firmou apenas um contrato com a S. que ainda está em vigor, não havendo qualquer prorrogação desde sua data inicial; que o depoente presta serviços em duas manhãs por semana, terças e*

*[o termo de audiência consta incompleto nesta parte] que os funcionários da S. possuem uniforme próprio; que os médicos trabalham de jaleco fornecido pela S. com o logotipo da S.; **que o depoente trabalha como servidor do Município de Porto Alegre, como professor empregado na Universidade [...], como autônomo em seu próprio consultório e como prestador de serviços para o Hospital***

M. D.; que realiza exames de ecografia apenas no Hospital M. D. e no Hospital E. D. para a S.; que nos demais locais de trabalho atua como cirurgião vascular e como professor; que não conhece nenhum médico que preste serviços na realização de exames de ecografia vascular na condição de empregado; que todos constituem pessoas jurídicas para prestação deste serviço; que na hipótese de formalização de vínculo empregatício, acredita que as funções exercidas seriam as mesmas, a saber: realização e interpretação dos exames; que recebe por produção, desta forma caso falte ao trabalho não recebe uma vez que não realiza exames; que acredita que não receba no caso de ausência dos pacientes agendados pois sua remuneração, como dito, é por produção; que entretanto os comprovantes de pagamento fornecidos pela S. não discriminam a quantidade de exames realizados de modo que não é possível afirmar categoricamente; que sua remuneração não varia muito, exceto nos meses que tem feriados nos dias em que deveria trabalhar; que os feriados são incluídos no regime de plantão anteriormente referido; que no caso do Hospital E. D. são raras os casos de ausência de paciente pois como há um grande movimento sempre há pacientes a serem encaixados; que "imagenologia é toda a produção de imagem, diagnóstica ou terapêutica, na área da saúde"; que entende ser inviável a prestação de serviços de imagenologia sem profissionais médicos; que com relação à ecografia torna-se ainda mais indispensável um médico pois este realiza e interpreta o exame; que mesmo no exame radiológico mais elementar, que é o raio-x, embora o técnico em radiologia esteja apto à realização do exame, é indispensável um [o termo consta incompleto também neste trecho] (grifei)

A representante da empresa Clínica Médica F. P. Sociedade Simples Ltda., advertida e compromissada, por sua vez, assim relatou (ID b1b7d60 – Pág. 8-9):

que: presta serviços para a S. desde 2002; que foi a S. que lhe ofereceu a proposta de trabalho; que anteriormente trabalhava no M. Centro de Imagem, que funcionava no Hospital M. V.; que esse trabalho acabou, a depoente ficou um tempo afastada do trabalho, e a S. lhe ofereceu o trabalho de prestar serviços dentro da área de radiologia; que no M. Centro de Imagem a depoente era empregada registrada; que montou a Clínica Médica F. P. em sociedade com seu pai, que também é médico, e ambos prestam serviços médicos por intermédio dessa empresa; que não possuem empregados; que a sede da empresa é na residência da depoente; que inicialmente o capital social da empresa era dividido de forma desproporcional entre a depoente e seu pai, diante da necessidade de existirem duas pessoas para formação de sociedade; que posteriormente, a depoente e seu pai verificaram que seria também de interesse deste último a utilização da sociedade para prestação de serviços, em razão "da taxaço" que seria menor; que criou essa empresa porque para os médicos é conveniente, uma vez que pagam menos imposto como empresa do que se prestar serviços como pessoa

física; que na prestação de serviços em si, como empregada do M. Centro de Imagem tinha que cumprir horário, obedecer calendário de férias e atualmente é autônoma; que atualmente presta serviços na S. Center, situada na F.C., nº [...] que trabalha usualmente de segunda e sexta-feira, mas a depoente possui disponibilidade quanto a seus horários; que a

[o termo de audiência consta incompleto nesta parte] portanto, retornará à S. para a elaboração dos laudos; que a depoente interpreta os exames de corpo (mama e abdômen); que a distribuições de exames no S. Center é feita pela especialidade dos médicos; que a depoente é quem interpreta os exames de mama e abdômen; que se a depoente está de férias ou ausente, e o paciente não pode esperar a depoente retornar para o resultado, outro colega da depoente a interpreta; que há um espaço físico no qual as pastas com exames ficam e aguardam o profissional que os interpreta retirar; que os exames são interpretados no S. Center, em razão dos equipamentos necessários; que a imagem da ressonância é gravada em um CD para entregar ao paciente além da imagem impressa; que a interpretação para elaboração do laudo feito pela depoente na S. é feita com a utilização de PACS, que são vários monitores dotados de software específicos de radiologia e arquivamento de imagens; que se a imagem do exame não ficar boa, a depoente pede que entrem em contato com o paciente para retornar e complementar o exame; que durante a realização do exame, fica um médico acompanhando a geração da imagem, não necessariamente o médico que vai realizar o laudo; que há um médico que acompanha os exames de ressonância porque em muitas vezes há necessidade de injetar contrastes e pode haver uma emergência; que pode ser que o médico que acompanha o exame ele mesmo perceba que há necessidade de refazer o exame na hora, ou outras vezes que apenas o médico que realiza o laudo percebe essa necessidade, quando analisa as imagens; que a depoente apenas presta serviços para a S., mas seu pai, por intermédio da sua empresa, presta serviços em seu consultório médico e também para outras empresas, além de trabalhar como professor da [...]; que além da S., a depoente trabalhou no M. Centro de Imagens, como empregada, e no Hospital [...], como "RPA"; que a realização do exame em si, a depoente realizava da mesma forma no M. Centro de Imagens como no S.; que o que mudou foi o horário que a depoente trabalhava: antes seu horário era previamente definido, agora tem maior disponibilidade; que as atividades em si são as mesmas, ou seja, fazer o exame de ecografia e interpretar os de [o termo consta incompleto também neste trecho]

No contrato social da Clínica Médica F. P. Sociedade Simples Ltda., consta que o objeto social desta é a **"prestação de serviços médicos na área de radiologia"** (ID be161c3 – Pág. 4). Do contrato de prestação de serviços firmado entre aquela e a ré em 04.07.2003 (ID 9ff2a24 – Pág. 6 e seguintes), assim consta:

Primeira – A CONTRATADA compromete-se a prestar serviços médicos a contratante:

Segunda – Para ensejar a prestação ora contratada, a CONTRATANTE colocará à disposição da CONTRATADA equipamentos de Radiologia, de sua propriedade, cabendo à CONTRATADA o fiel cumprimento das técnicas radiológicas e o indispensável respeito à ética.

§ único – Compromete-se a CONTRATADA ao uso correto e cuidadoso do mencionado equipamento, com vistas a uma adequada conservação, não respondendo, outrossim, por avarias ou consertos, salvo os casos causados por comprovada negligência ou imperícia.

Terceira – Pelos serviços prestados, receberá a CONTRATADA, mensalmente, a importância de 24% sobre os honorários médicos dos exames de ecografia e R\$ 2.240,00 (dois mil, duzentos e quarenta reais) pelos exames de tomografia computadorizadas, a serem pagos pela CONTRATANTE até o dia 10(dez) do mês subsequente ao vencido, mediante a emissão da competente Nota Fiscal de prestação de serviços.

[...]

Quarta – Todo o material necessário para a execução dos serviços será fornecido pela CONTRATANTE.

[...]

Sexta – A CONTRATADA se compromete a manter rigorosamente em dia todos os encargos tributários, fiscais, trabalhistas e previdenciários incidentes sobre sua atividade, devendo apresentar, sempre e quando solicitado pela CONTRATANTE, a pessoa indicada por esta última, toda a contabilidade, folhas de pagamento, guias de recolhimento de impostos, contribuições sociais, INSS, enfim, deverá submeter-se a periódicas auditorias, devendo acatar as práticas porventura recomendadas.

[...]

Oitava – Compromete-se, ainda, a CONTRATADA a realizar o número e tipo de exames requisitados, atendendo a demanda, observadas as condições técnicas dos equipamentos, das instalações, etc., respeitando a ética e a legislação vigente para esta atividade.

Nona – Fica vedado à CONTRATADA proceder qualquer tipo de cobrança ou emissão de faturas ou duplicatas contra a CONTRATANTE ou contra clientes e pacientes desta última, cabendo a responsabilidade sobre o faturamento e posterior cobrança dos exames executados a cargo da CONTRATANTE.

[...] (retirados destaques do original)

Do contrato firmado entre as mesmas partes em 01.09.2009 (ID 6c64096 – Pág. 3 e seguintes), consta:

1. Este contrato tem por objeto e finalidade a prestação pela Contratada de serviços de medicina diagnóstica, a serem realizados em clientes da Contratante na área de Imagenologia.

1.1. Em razão dos elevados custos dos equipamentos indispensáveis à medicina diagnóstica de alta qualidade, a Contratante colocará à disposição da Contratada instalações e equipamentos em suas unidades de marcas da contratante do Estado do Rio Grande do Sul, listadas no Anexo I.

1.2. Fica acordado entre as partes que ocorrendo a abertura de novas Unidades, estas ficam automaticamente, integradas ao presente Contrato.

1.3. A prestação de serviços de medicina diagnóstica compreende o apoio técnico necessário ao respectivo planejamento e as atividades médicas específicas na área de Imagenologia desenvolvidas nas unidades da Contratante.

[...]

Cláusula Quarta – Obrigações das Partes

4. A Contratada obriga-se a executar os procedimentos técnicos de diagnósticos na área de Imagenologia mantendo padrão de alta qualidade nos serviços prestados, observando as normas éticas e legais que lhe são próprias, assumindo responsabilidade técnica perante a Vigilância Sanitária, respeitando o Regimento do Corpo Clínico da Contratante.

4.1. A Contratante colocará à disposição da Contratada instalações físicas, equipamentos adequados de última geração, pessoal para triagem e preparação dos clientes, efetuando o pagamentos dos serviços prestados na forma prevista na Cláusula Quinta.

[...]

Cláusula Quinta – Da Remuneração e Pagamentos

5. A Contratada fará jus à remuneração calculada em razão da receita obtida pelos exames realizados na área estabelecida neste contrato, segundo fórmula de cálculo estabelecida no Anexo II.

[...]

Anexo I

Cálculo da Remuneração por Serviços Prestados

Este Anexo I, que é parte integrante do contrato de Prestação de Serviços celebrado entre a SERVIÇO DE [...] S. LTDA. e CLÍNICA F. P. SOCIEDADE SIMPLES LTDA., em 01 de setembro de 2009, visa estabelecer a fórmula de cálculo da remuneração prevista na Cláusula Quinta de citado contrato, conforme se segue:

1. A remuneração pelos serviços prestados pela Contratada será por produtividade, utilizando-se como base de cálculo a seguinte expressão:

– R\$18,50 (dezoito reais, cinquenta centavos) por cada exame de Ecografia;

– R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por cada exame de Ressonância Magnética.

[...]

(retirados destaques do original)

O objeto social da ré consiste na "**prestação de serviços de imagenologia**" (ID 2ca839a – Pág. 10).

Com a defesa (ID 5296bde), a ré juntou diversas declarações firmadas por médicos (ID f062660 e seguintes), em que estes afirmam que prestam serviços de forma autônoma e não têm interesse na formação de vínculo empregatício com aquela.

Transcrevo, ainda, os depoimentos prestados no presente feito, invocados nas contrarrazões da ré.

A testemunha L., trazida pela ré, relatou que (ID f6cfe9b – Pág. 1):

*há 05 anos aproximadamente presta serviços para a ré; é sócia, juntamente com outros 04 médicos, de uma empresa, que formalmente mantém relação de prestação de serviços com a ré; atualmente, 03 dos sócios prestam serviços objeto dessa relação; os serviços consistem em exames radiológicos; os serviços são prestados nas clínicas pertencentes à ré; em relação aos três sócios que prestam serviços, a atuação ocorre conforme a especialidade do exame; **os três sócios disponibilizam agenda prévia à ré e com base nessa agenda prévia a ré designa os pacientes; a ré não agenda pacientes a sua revelia ou fora da agenda que disponibiliza**; é uma das sócias que presta os serviços; **é possível se fazer substituir na prestação dos serviços por quem escolher, sem interferência da ré**; a sua empresa também presta serviços para outras empresas além da ré; nunca se cogitou de exigência de exclusividade por parte da ré; os pagamentos à sua empresa são efetuados com base na quantidade e no tipo de exames; no mínimo com um mês de antecedência disponibiliza a agenda para marcação de pacientes; **em uma única ocasião em que teve um imprevisto, em que era a plantonista para prestar os serviços, não pode fazê-lo e foi substituída por um dos seus sócios; não tem interesse em se vincular à ré na condição de empregada e sim, de manter a relação na forma como está atualmente; se ocorresse da ré impor regras como, por exemplo, a observância de horários por ela definidos, provavelmente não se sujeitaria a elas; ao que tem conhecimento, a maior parte de seus colegas médicos atua da mesma forma, valendo-se de empresa e recebendo contraprestação por produção; a relação que sua empresa mantém com outras empresas além da ré se desenvolve da mesma forma como se dá com a ré; constituiu a empresa para passar a prestar serviços para a ré, mas isso não resultou de exigência da ré e sim de negociação entre as partes.***

(grifei)

A testemunha F., também convidada pela ré, disse que (ID f6cfe9b – Pág. 1-2):

mantém relação com a ré há uns 30 anos; no início, prestava serviços à ré como pessoa física; um tempo depois constituiu uma empresa com mais 02 sócios; a constituição dessa empresa se deu em razão do interesse dos seus sócios, sem qualquer interferência da ré;

os serviços prestados consistem em exames cardiológicos; a prestação de serviços sempre se deu nos estabelecimentos da ré; disponibilizava à ré uma agenda com horários em que poderia realizar os exames; disponibilizou agenda por tempo indefinido e, se por sua conveniência houvesse necessidade, a alterava; ganhava um percentual sobre o valor que a ré receberia pela realização do exame; após a constituição da empresa, o modo de prestação dos serviços persistiu; seus sócios, que já prestavam serviços à ré antes da constituição da empresa, assim permaneceram, conforme a especialidade de cada um; seus sócios observavam o mesmo modo de prestação de serviços antes relatado; ocorreu de não conseguir comparecer na ré para atender a agenda que disponibilizou; isso ocorreu poucas vezes, em algumas destas vezes foi substituído por seu sócio, o médico P., outras vezes não foi substituído e a ré marcou o exame; há 02 ou 03 anos a empresa presta serviços somente para a ré; isso ocorre por opção da sua empresa, não por exigência de exclusividade por parte da ré; por conveniência sua, em razão da estrutura que lhe é disponibilizada para a prestação de serviços à ré, acabou direcionando a prestação de serviços somente para a ré; esporadicamente prestava serviços para outras empresas; a forma de relação que mantém com a ré é bastante comum entre seus colegas médicos e no meio médico em geral; a constituição da empresa se deu em razão do seu interesse em gerenciar como quisesse o tempo disponibilizado para prestar serviços; foi empregado do Hospital C. de 1986 a 2015; a criação da empresa também se deu em razão da questão financeira, diante da possibilidade de auferir rendimentos superiores aos que receberia como empregado; nenhum emprego garante o mesmo rendimento que a atuação na forma como vem fazendo; isso também envolve questões tributárias, mas também a diferença do valor hora de trabalho em uma e outra situação; na área médica também é comum os profissionais procurarem obterem um vínculo fixo, que garanta um rendimento mínimo; quando ingressou no Hospital C. não se sujeitou a concurso público; no passado, não saberia dizer se diante de uma única possibilidade de prestar serviços que permitisse a escolha, optaria por ser empregado ou dono de empresa; hoje, diante da retrospectiva profissional, escolheria a segunda opção; também sempre manteve consultório para atender seus próprios pacientes, eventualmente utilizando-se da sua empresa para emissão de notas ou

recibos; os sócios da ré J. e W., também prestam serviços de análise de exames para a ré.

(grifei)

Efetivamente, a terceirização de serviços ligados à atividade-fim da ré, é, em princípio, ilegal, pois, havendo trabalho pessoal, com percepção de salário, não eventual e subordinado, necessariamente haverá vínculo de emprego diretamente do prestador de trabalho com a clínica de diagnósticos por imagem. Toda a prova documental produzida pelo autor, porém, não é suficiente para um juízo de certeza quanto à presença de todos os elementos da relação de emprego na contratação dos médicos pela S.

Ocorre que, formalmente, há contratação entre pessoas jurídicas. A documentação juntada, de outro lado, não esclarece qual o nível de autonomia dos profissionais, nem mesmo há certeza quanto à pessoalidade. No relatório fiscal elaborado pela [...], ainda, a conclusão foi de que, ao menos em princípio, não havia terceirização ilícita.

Ainda que a existência ou não de relação de emprego independa da vontade das partes contratantes, não é possível desconsiderar que o trabalho dos profissionais envolvidos na presente ação é peculiar, pois geralmente atendem em vários locais, e a flexibilidade própria do trabalho autônomo ou por meio de empresas prestadoras de serviços das quais são sócios é de interesse daqueles próprios profissionais, o que constato, inclusive, do depoimento das testemunhas ouvidas no presente feito. Por outro lado, não há impeditivo legal, por exemplo, de que um hospital contrate serviços de diagnóstico por imagem com empresa especializada, assim como é comum médicos atuarem dentro de hospitais, até mesmo em espaços locados, sem manterem vínculo de emprego. Os depoimentos das testemunhas L. e F., nesse sentido, demonstraram que estas têm autonomia para organizar as suas agendas de trabalho e definir os horários em que realizarão exames. Também evidenciaram que não havia pessoalidade na prestação dos serviços. Esclareceram, ainda, que a forma de contratação é comum no meio médico e, inclusive, favorável financeiramente a esses profissionais. Confirmam tal conclusão as assertivas do representante da empresa B. C. – Serviços Médicos Sociedade Simples ME de **"que eventualmente poderia substituir outro médico que não comparecesse ao local de trabalho; que para marcar os exames o depoente ligava para uma secretária da S., com um mês de antecedência, e agendava os horários em que estaria disponível para realização dos exames nos estabelecimentos da S."**, bem como o relato do representante da empresa [...] Sociedade Simples Ltda. ME de **"que na S. lhe recomendaram que constituísse uma pessoa jurídica para prestar serviços para a empresa S.; que, como este foi seu primeiro trabalho, acolheu a sugestão porque no ambiente médico era corrente que tal forma seria mais interessante do ponto de vista tributário"** e de **"que não conhece nenhum médico que preste serviços na realização de**

exames de ecografia vascular na condição de empregado; que todos constituem pessoas jurídicas para prestação deste serviço". Este último, inclusive, esclareceu que essa forma de trabalho permite-lhe atuar em diversos estabelecimentos – o que também evidencia a já referida flexibilidade própria do trabalho autônomo –, ao relatar que:

trabalha como servidor do Município de Porto Alegre, como professor empregado na Universidade [...], como autônomo em seu próprio consultório e como prestador de serviços para o Hospital M. D.; que realiza exames de ecografia apenas no Hospital M. D. e no Hospital E. D. para a S.; que nos demais locais de trabalho atua como cirurgião vascular e como professor

A prova oral produzida, nesse contexto, é amplamente favorável à versão da defesa, afastando o necessário juízo de certeza quanto à existência de fraude na contratação, pela ré, de profissionais médicos. Penso, assim, que não deve ser acolhido o comando genérico de proibição ou manutenção de terceirização de serviços médicos, bem como a pretensão de indenização por dano moral coletivo, sem que a prova dos autos evidencie, sem qualquer dúvida, que é caso de fraude à legislação trabalhista. Ao meu ver, observada a peculiaridade da profissão envolvida, o reconhecimento de vínculo de emprego e de fraude à legislação deve ser objeto de demandas individuais, com ampla produção probatória pelas partes envolvidas na relação jurídica material, impondo-se, assim, a manutenção da sentença de improcedência da ação.

Assim já decidiu esta Turma julgadora em casos semelhantes:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. HOSPITAL. TERCEIRIZAÇÃO. MÉDICOS E TÉCNICOS EM RADIOLOGIA.

Caso em que a prova dos autos não autoriza um juízo de certeza quanto à existência de relação de emprego entre a ré e os médicos e técnicos em radiologia, contratados mediante pessoas jurídicas interpostas ou como profissionais autônomos. Apesar dos indícios de terceirização ilícita, não é possível desconhecer as peculiaridades das profissões envolvidas e os relatos da prova testemunhal, de que há flexibilidade de horários e liberdade na administração das agendas de atendimento pelos próprios profissionais, o que lhes permite trabalhar também para outros hospitais e estabelecimentos de saúde. Matéria própria para demandas individuais, afastando-se o comando genérico da tutela inibitória acolhida na sentença impugnada. Recurso da ré provido. (TRT da 4ª Região, 7a. Turma, [...] RO, em 31/03/2016, Desembargador Wilson Carvalho Dias – Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Carmen Gonzalez, Desembargadora Denise Pacheco)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. ABSTENÇÃO DE MANTER LABORANDO OU DE CONTRATAR DENTISTAS AUTÔNOMOS PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.

Vencido o Relator, prevaleceu na Turma a convicção no sentido de que não restou caracterizada a terceirização ilícita da atividade fim, pois os elementos de prova não autorizam o reconhecimento de nulidade dos contratos de prestação de serviços firmados pela Clínica de Odontologia e os dentistas contratados. Sentença de improcedência mantida. (TRT da 4ª Região, 7a. Turma, [...] RO, em 18/06/2015, Juiz Convocado Manuel Cid Jardon – Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Denise Pacheco, Desembargador Wilson Carvalho Dias)

No mesmo sentido, também, já decidiu a 6ª Turma deste Tribunal em caso análogo:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ASSOCIAÇÃO EDUCADORA [...] – [...] (HOSPITAL [...]). [...] SERVIÇO [...] LTDA. TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE-FIM.

Forma de contratação dos médicos para prestação de serviços no setor de Diagnostico por Imagem (por meio de pessoa jurídica ou na condição de sócios de pessoa jurídica), atividade-fim do hospital. Utilização de toda a sua estrutura física e de seus equipamentos para essa prestação de serviços. Ilegalidade da terceirização não caracterizada. Prova testemunhal a indicar que os médicos não têm interesse para o estabelecimento de vínculo de emprego e que da prática adotada não advém prejuízo a esses trabalhadores, nem sonegação de direitos com repercussão social. Conclusão de que é da própria especialidade da prestação de serviços médicos de radiologia e da forma de organização desses profissionais, o estabelecimento de relação sem vínculo de emprego. Inviabilidade, em ação civil pública e diante dos elementos de prova, de proibição de contratação dos médicos por intermédio de terceiros. Fraude não caracterizada. Possibilidade de reconhecimento da relação de emprego caso a caso, em ação individual. Recurso provido. Reclamadas absolvidas da condenação imposta. (TRT da 4ª Região, 6a. Turma, [...] RO, em 22/08/2012, Juiz Convocado José Cesário Figueiredo Teixeira – Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Beatriz Renck, Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira)

Ante a manutenção da sentença de improcedência da ação por insuficiência de provas, aplica-se ao caso a parte final do art. 16 da Lei 7.347/85 ("**A sentença civil fará coisa julgada erga omnes, nos limites da competência territorial do órgão prolator, exceto se o pedido for julgado improcedente por insuficiência de provas, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação com idêntico fundamento, valendo-se de nova prova.**"; sublinhei).

Provimento negado.

Processo n. 0020876-43.2015.5.04.0024 RO

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA COLETIVA. CASO DE MERA INTERMEDIAÇÃO DE MÃO DE OBRA. PRÁTICA VEDADA TANTO NA ATIVIDADE MEIO COMO NA FINALÍSTICA. MODIFICAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI Nº 13.467/17 NÃO ALTERARAM A DISCIPLINA JURÍDICA DA MATÉRIA. *A intermediação de mão-de-obra (mero fornecimento de trabalhadores) é sempre ilegal, quer seja na atividade meio ou fim, formando-se vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário. Exegese decorrente dos artigos 2º e 3º da CLT, que não foram alterados pela reforma trabalhista, conforme pacificado no item I da Súmula 331 do TST.*

[...]

3. Terceirização (art. 25 da Lei n.º 8.987/95) – Intermediação de mão de obra em atividade fim

A sentença recorrida reconheceu a nulidade da contratação de trabalhadores por empresa interposta para o desempenho da atividade fim da requerida, estabelecendo a impossibilidade de contratação de empregados terceirizados para o desempenho das atividades de ligação de unidades consumidoras de energia elétrica; corte no fornecimento de unidades consumidoras de energia elétrica; religação de unidades consumidoras de energia elétrica; regularização de consumidores clandestinos e/ou inativos; manutenção de redes de distribuição urbanas; manutenção de redes de distribuição rurais; manutenção de linhas de transmissão; manutenção de emergência; projetos de redes de distribuição urbanas; projetos de redes de distribuição rurais; projetos em linhas de transmissão e construção de redes de distribuição urbanas; sob pena de pagamento de multa de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por trabalhador utilizado nessas atividades não contratado diretamente pela ré como empregado, a partir de 180 dias após o trânsito em julgado da decisão.

A recorrente alega que: 1) nenhum dispositivo legal foi citado para justificar que a apelante não possa contratar ou "terceirizar" as atividades relacionadas na fundamentação e na parte dispositiva do julgado, pois não existe propriamente um fundamento legal para que se entenda ilícita a terceirização, especialmente com relação à concessionária de serviço público; 2) há regra específica autorizando as concessionárias de serviço público a

contratar outras empresas para a realização de atividades a ela inerentes, consoante se verifica no art. 25 da Lei nº 8.987/95; 3) como a sentença utiliza este dispositivo como fundamento para não condenar a empresa em indenização por danos morais coletivos, questiona se tal dispositivo teria aplicação limitada, abrangendo apenas a parte do direito tutelado; 4) o processo de terceirização é uma realidade em nosso País, todavia, inexistente lei específica para regularizar tal situação, sendo que, na falta de lei específica, a jurisprudência seguida pela sentença hostilizada veio a proibir a contratação de serviços ligados à "atividade fim" da contratante (Súmula 331 do TST); 5) assim como os trabalhadores precisam de respeito aos seus direitos, as empresas precisam ter segurança jurídica para contratar trabalho das formas mais eficientes e que não estejam vedadas por Lei, sendo que práticas salvaguardadas por leis não revogadas devem ser efetivamente respeitadas e não proibidas, sem imposição de penalidades àqueles que às cumprem; 6) a recorrente contrata empresas "terceiras" para o desenvolvimento de atividades inerentes, sendo óbvio que atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço relacionam-se com a atividade fim, qual seja, a própria distribuição de energia elétrica aos consumidores de sua área de concessão; 7) a intenção do legislador quando inseriu a regra do §1º do artigo 25 na Lei nº 8.987/95, posto que este vislumbrou a necessidade de conceder às concessionárias de serviço público um tratamento jurídico diferenciado com relação à execução destes serviços, os quais não integram a atividade fim da recorrente, apesar de se relacionarem com esta; 8) os serviços efetivamente assumidos no contrato de concessão pela [...] são de distribuição de energia elétrica, sendo que a exploração da concessão, possui como atividade fim o serviço de operar os ativos concedidos, havendo atividades acessórias e inerentes à essa operação que sim, podem ser terceirizadas; 9) em definição dos serviços, atividade fim da [...], a ANEEL – Agência Nacional de Energia Elétrica define os serviços de energia distribuição como *"A distribuição se caracteriza como o segmento do setor elétrico dedicado à entrega de energia elétrica para um usuário final. Como regra geral, o sistema de distribuição pode ser considerado como o conjunto de instalações e equipamentos elétricos que operam, geralmente, em tensões inferiores a 230 kV, incluindo os sistemas de baixa tensão."*; 10) as atividades consideradas como atividades-fim da recorrente pela sentença são acessórias à atividade de distribuição de energia elétrica, pois ligar, desligar e religar unidades consumidoras são atividades necessárias à continuidade e plenitude do desempenho do serviço de distribuição de energia, porém, não constitui a atividade fim, bem como as atividades de construção de linhas, manutenção das instalações integrantes da rede de distribuição, são inerentes à distribuição do serviço; 11) inclusive houve decisão, com trânsito em julgado, que acolheu recurso de revista da empresa [...] para julgar improcedente a Ação Civil Pública com idêntico objeto ao aqui debatido (processo nº [...]); 12) a incidência da Súmula nº 331 do TST só se justifica no vazio de lei

específica, o que não ocorreu no caso dos autos; 13) existe o Projeto de Lei nº 30/2015, que tramita no Senado Federal, de autoria do Deputado Sandro Mabel, sendo que, em caso de entendimento da inaplicabilidade do artigo 25, § 1º da Lei nº 8.987/95 (o que admite apenas bem argumentar), estaria, assim como todas as demais empresas, submetida ao regramento contido no Projeto de Lei acima mencionado.

Analiso.

O caso dos autos envolve a [...] S.A., concessionária de Energia Elétrica, que presta serviços em âmbito regional nos municípios elencados (Id 2998a0a – págs. 2/3), observadas as condições estabelecidas nos contratos de concessão juntados sob os Ids 1cc3f5e, 1f06f84, 2998a0a e 62d0860.

O art. 2º do estatuto social da ré descreve o seu objeto social (Id ea296d4 – pág. 4):

(a) realizar estudos, projetos, construções, e operações de usinas produtoras e linhas de transmissão e distribuição de energia elétrica e serviços correlatos, inclusive sistemas de informática e a celebração de atos de comércio decorrentes dessas atividades, podendo participar de outras para a realização de seus objetivos sociais:

(b) desenvolver atividades associadas à prestação de serviços de energia elétrica, tais como: uso múltiplo de postes, mediante a cessão onerosa a outros usuários; transmissão de dados através de suas instalações, observada a legislação pertinente, prestação de serviços técnicos de operação, manutenção e planejamento de instalações elétricas de terceiros; serviços de otimização de processos energéticos e instalações elétricas de consumidores; cessão onerosa de faixas de servidão de linhas aéreas de terra exploráveis de usinas e reservatórios, visando maior eficiência no uso da eletricidade; e (c) integrar grupos de estudo, consórcios, grupos de sociedade ou quaisquer outras formas associativas com vista a pesquisas de interesse do setor energético, à formação de pessoal técnico a ele necessário, bem como à prestação de serviços de apoio técnico, operacional, administrativo e financeiro a outras empresas.

Em que pese o objeto social referido, a demandada optou por contratar com outras empresas as atividades de *"prestação de serviços contínuos de construção, manutenção emergencial e programada desenergizada (linha morta) e energizada (linha viva) de linhas e Redes de Distribuição de energia elétrica, urbanas e rurais nas tensões até 34,5 kV (CCM), nas cidades de Caxias do Sul e Vacaria, incluindo-se as cidades circunvizinhas."* (Anexo I do contrato de prestação de serviços firmado com a [...] Engenharia Ltda – Id 3a26ff1 – pág. 12).

Contratou, ainda, a realização das mesmas atividades pela [...] Construções Ltda. (Id 5705b6e – pág. 3), na região de Bento Gonçalves, e pela [...] Engenharia Ltda (Id 21199d2 – pág. 5).

Na mesma linha, contratou com a Instaladora Elétrica [...] Ltda. a prestação de serviços de *"Serviços Técnicos Comerciais de ligação de novos clientes, alteração da instalação, suspensão do fornecimento de energia elétrica (desligamento), religação, retirada de ramal de ligação, inspeção de padrão de entrada, troca e teste de medidor (teste KD), retirada de medidores em unidades consumidoras desligadas por falta de pagamento, atendidas em baixa tensão e localizadas nas áreas urbanas e rurais, no Leste 2, da [...] Energia, conforme GED 14322 – STC Serviço Técnico Comercial, em anexo, a qual é parte integrante desse contrato, em tudo o que não o contrariar"* (Anexo I do contrato de prestação de serviços firmado com Instaladora Elétrica [...] Ltda. – Id 15f3afc – pág. 11).

Recorde-se que o presente processo foi retirado de pauta tendo em vista a possibilidade de que, no seu julgamento, houvesse a necessidade de eventual declaração de inconstitucionalidade do Art. 4º-A da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/17, que passou a permitir a terceirização da denominada atividade-fim nos moldes historicamente vedados pela Súmula 331 do TST. Nesse contexto, seria necessário o encaminhamento do incidente respectivo ao Plenário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região para apreciação.

As razões da possível arguição de inconstitucionalidade foram consignadas em certidão, sendo dada vista e facultada manifestação das partes, a fim de evitar eventual decisão surpresa.

O MPT manifestou-se aduzindo que, embora compartilhe do entendimento a respeito da inconstitucionalidade do art. 4º-A da Lei 6.019/74, a respectiva declaração não é, na espécie, absolutamente imprescindível à confirmação da sentença. Afirma, em apertada síntese, que é sustentado na inicial desta ACP a prática de intermediação de mão de obra, a qual não se confunde com um contrato de prestação de serviços propriamente dito, sendo vedada a sua utilização, salvo nos casos expressamente previsto em lei, a exemplo do trabalho temporário, tanto na vigência da legislação anterior como após a sua reforma.

A parte ré, por seu turno, alega que a inconstitucionalidade no art. 4-A da lei 6.019/74 já é objeto de ADI perante o STF, onde sequer ouve concessão de liminar, sendo prudente suspender o feito e aguardar o pronunciamento da Corte Constitucional. Destacou que o TST, por meio de sua SDI – I, recentemente entendeu que a Lei em comento não se aplicaria aos contratos encerrados antes de sua vigência (Processo: [...]), ficando claro que o Tribunal, ainda que de forma transversa, não apontou qualquer impeditivo de inconstitucionalidade para a aplicação da referida Lei nas relações em curso e futuras, circunstância idêntica a que é aqui analisada. Finalmente, afirma que não foram consideradas pelo relator as condições concretas em que se dava a prestação de serviços, a saber, sem precarização, sendo indevida uma

análise em abstrato da matéria, reafirmando a constitucionalidade do art. 4-A da lei 6.019/74.

Feito esse breve retrospecto, cabe dizer, como premissa, que a matéria, tanto nos seus aspectos fáticos como jurídicos, é bastante conhecida e se encontrava pacificada nos tribunais trabalhistas.

Terceirização e mera intermediação de mão de obra são fenômenos distintos e inconfundíveis, como aliás deixa bem claro a Súmula 331 do TST, embora, na prática, muitas vezes sejam utilizados como sinônimos.

Tive a oportunidade de, há cerca de uma década, fazer algumas considerações doutrinárias sobre o assunto (Ação Civil Pública e Relações de Trabalho: tutela da moralidade e da probidade administrativa, Ed. Método, 2008, p. 42-44), as quais me permito transcrever:

"(...) a prestação de serviço não se confunde com mero fornecimento de mão-de-obra, pressupondo a utilização de meios de produção e know how próprio para o fornecimento de uma atividade especializada.

Rodrigo de Lacerda Carelli nos ensina que a idéia de terceirização teve origem na ciência da administração, tratando-se de "prática moderna de concentração da empresa em sua atividade principal e entrega de atividades acessórias a outras empresas especializadas, com duplo objetivo: melhoria do produto final pela centralização de forças e investimentos em atividade dita fim, ou core business, bem como a otimização dos serviços periféricos que serão mais bem realizados por uma empresa especializada."

Sobre a matéria, o Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula nº 331: CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II – A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

Examinando a referida, súmula, extraem-se as seguintes conclusões:

1) A intermediação de mão-de-obra (mero fornecimento de trabalhadores) é ilegal, formando-se vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário;

2) A terceirização, que se caracteriza pela contratação de um serviço especializado, por seu turno, somente é lícita quando empregada na atividade-meio (atividade complementar), e nunca na atividade-fim (serviço ou produto final).

Podemos utilizar como exemplo a contratação de uma empresa "prestadora de serviços de saúde" por um hospital público.

A saúde pública é um serviço público por excelência. O ente estatal optou por executá-lo de forma direta ou através de uma pessoa jurídica criada para tal finalidade (administração indireta). Para tanto, há um quadro permanente de agentes públicos (em sentido amplo) que lhe prestam serviços (médicos, enfermeiros e outros profissionais da área de saúde).

Não obstante, é contratada a dita "prestadora de serviços de saúde", que se limita a colocar seus profissionais a trabalharem ao lado dos servidores públicos. Nesse caso, teremos mera intermediação de mão-de-obra, o que é ilícito.

Suponhamos, porém, que fosse efetivamente uma prestadora especializada, como uma clínica médica completamente aparelhada. Mesmo assim, a contratação seria ilícita, pois está sendo terceirizada a própria atividade-fim do ente público.

Em ambos os casos, esses postos de trabalho deveriam estar sendo ocupados por servidores concursados e, portanto, a contratação da pessoa jurídica está servindo de instrumento para fraude."

Com base em tais premissas e examinada a situação de fato trazida a julgamento, tenho que assiste razão ao *Parquet* quando afirma que a prática realizada pela empresa ré não configura uma prestação de serviços propriamente dita (terceirização), a qual atualmente se encontra regulada no art. 4º-A da Lei 6.019/74, mas sim mera intermediação de mão de obra, que é, salvo autorização legislativa específica (v.g., trabalho temporário), ilegal, tanto em atividade meio como fim em nosso ordenamento jurídico, porquanto mascara típica relação de emprego, nos moldes os critérios dos arts. 2º e 3º da CLT, os quais não foram alterados pela chamada reforma trabalhista.

A intermediação de mão de obra é incontroversa nos autos, tendo sido objeto de confissão na fase extrajudicial da demanda, quando, em audiência administrativa realizada na sede do Ministério Público do Trabalho da 4ª Região, a empresa ré, representada pelo preposto J. C. I. L. e pelo seu advogado P. C. A. P. (OAB/RS [...]), declarou expressamente (ID. 14deb7 – Pág. 1):

"que os contratos ora apresentados têm o mesmo objeto e são contratadas quatro empresas; que o objeto dos contratos terceirizados é realizado por empregados da empresa investigada; que os terceirizados são utilizados para quando ocorre um excesso de demanda; que entendem que a terceirização é lícita, uma vez que permitida pela lei que permitiu a privatização do setor de fornecimento de energia elétrica (...)"

Como se observa, não há terceirização propriamente dita, pois o serviço ainda é executado diretamente pela reclamada. As contratadas se limitam a, diante do excesso de demanda, fornecer um acréscimo de trabalhadores.

Os depoimentos colhidos durante a fase inquisitorial também confirmam essa prática. O depoimento de A. B. B. (ID. 0c2e8e8 – Pág. 1) descreve seu trabalho no atendimento de emergência, o qual também era realizado por funcionários da demandada, sendo que "o depoente trabalhou muitas vezes trabalhou lado a lado com funcionários da [...] em atendimentos de emergência, executando as mesmas atividades". O testemunho de A. J. A. (ID. 0c2e8e8 – Pág. 4) refere "que fazia atividades de corte, religação e atendimentos de emergência; que existiam equipes da [...] e outras da [...] fazendo essas atividades; que o [...], setor da [...], responsável por distribuir as ordens de serviço, identificava a equipe mais próxima e a acionava (...) que havia diferenças de remuneração entre os empregados da [...] e os da [...] (...) 'a [...] pagava melhor' (...) que depois conseguiu uma vaga na [...]; que atualmente desempenha pela [...] as mesmas tarefas que antes realizava pela [...] (...) que o trabalho em si não tem diferença' (...)".

É curioso observar, aliás, que a intermediação de mão de obra se transformou uma espécie de contrato de experiência (às avessas) para futura admissão, nas mesmas funções, nos quadros próprios da [...].

Não desconheço da impugnação feita pela reclamada aos documentos resultantes do inquérito civil conduzido pelo MPT (Id 4f8c386 – Pág. 10), contudo, deixo de acolhê-la diante da validade das provas acima indicadas. Registro que os elementos de convicção colhidos nos procedimentos ministeriais são meios de prova aptos a formar a opinião jurídica do Magistrado. Não valem menos do que outras apresentadas em juízo, sob o crivo do contraditório, pois não há tarifamento ou hierarquia de valor probatório em nosso sistema jurídico, diante do princípio do livre convencimento. Também não é correto dizer que as provas colhidas no inquérito civil possuem "valor relativo", uma vez que, em face do princípio da persuasão racional, todas as provas têm um valor relativo na formação da convicção do Juiz, ressalvados os casos legais de presunção absoluta. Por fim, sinalo que se tratou de uma impugnação genérica sem a apresentação de prova em sentido contrário aos fundamentos que ora formaram a convicção deste Julgador.

Ademais, a demandada justifica as contratações de trabalhadores por ela realizadas na autorização existente no art. 25, § 1º, da Lei nº 8.987/95, a seguir transcrito:

Art. 25. Incumbe à concessionária a execução do serviço concedido, cabendo-lhe responder por todos os prejuízos causados ao poder concedente, aos usuários ou a terceiros, sem que a fiscalização exercida pelo órgão competente exclua ou atenua essa responsabilidade.

§ 1º Sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados.

Diferentemente do alegado pela ré, tal dispositivo legal, além de não se aplicar ao caso concreto, o qual, conforme registrado, diz respeito à mera intermediação de mão de obra, também **sequer teria o condão de autorizar a terceirização de atividades inerentes à sua atividade fim.**

Em situação semelhante à dos autos, a (im)possibilidade de terceirização da atividade de manutenção das redes das concessionárias de Energia Elétrica foi objeto de análise pelo eminente Ministro Maurício Godinho Delgado, em julgamento recente do processo nº AIRR – [...] (22.08.2017), voto que transcrevo parcialmente a seguir:

"O instrumento do contrato firmado entre as reclamadas revela que seu objeto foi a prestação de serviços de manutenção de redes de distribuição rurais e urbanas, bem como manutenção de linhas de transmissão, energizadas (Id da8db14). A partir do que se extrai dos termos do ajuste, cujo instrumento foi adunado pela própria recorrente, fica claro que o serviço prestado pela [...] não consistia em elaborar ou executar projetos de construção de redes de distribuição de energia, o que afasta, em absoluto, sua qualificação como empreiteira.

Por outro lado, inquestionável que a atividade-fim da reclamada [...] é a distribuição de energia elétrica, de modo que os serviços prestados pelos eletricitistas contratados pela [...], dentre eles o reclamante, inserem-se no núcleo da dinâmica da empresa, já que interferem na oferta daquele bem imaterial aos consumidores.

Destarte, o caso é de intermediação de mão-de-obra para prestação de serviços inseridos na atividade finalística da empresa contratante, o que caracteriza a ilicitude da terceirização, gerando o vínculo de emprego diretamente com a tomadora. Em que pesem os argumentos da recorrente, é de se aplicar, ao caso sob exame, a diretriz do item I da súmula 331 do TST.

A previsão contida no art. 25, §1º, da lei nº 8.987/95 não socorre a tese empresarial, porquanto dita regra não se sobrepõe aos princípios e normas que regem a terceirização de mão-de-obra. O mesmo se aplica

à resolução nº 234/06 da ANEEL. Nesse sentido, já se pronunciou o colendo TST, por meio de sua SDI-1:

"RECURSO DE EMBARGOS – REGÊNCIA PELA LEI Nº 11.496/2007 – EMPRESA CONCESSIONÁRIA DE ENERGIA ELÉTRICA – ELETRICISTA – TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE FIM – ILICITUDE – VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM A TOMADORA. A Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, que dispõe sobre o regime de concessão e permissão de prestação de serviços públicos, ostenta natureza administrativa e, como tal, ao tratar, em seu art. 25, da contratação com terceiros de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, não autorizou a terceirização da atividade fim das empresas do setor elétrico. Isso porque, esse diploma administrativo não aborda matéria trabalhista, nem seus princípios, conceitos e institutos, cujo plano de eficácia é outro. A legislação protege, substancialmente, um valor: o trabalho humano, prestado em benefício de outrem, de forma não eventual, onerosa e sob subordinação jurídica, apartes à já insuficiente conceituação individualista. E o protege sob o influxo de outro princípio maior, o da dignidade da pessoa humana. Não se poderia, assim, dizer que a norma administrativista, preocupada com princípios e valores do Direito Administrativo, viesse derogar o eixo fundamental da legislação trabalhista, que é o conceito de empregado e empregador, jungido que está ao conceito de contrato de trabalho, previsto na CLT. O enunciado da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho guarda perfeita harmonia com princípios e normas constitucionais e trabalhistas e trouxe um marco teórico e jurisprudencial para o fenômeno da terceirização nas relações de trabalho no Brasil, importante para o desenvolvimento social e econômico do País, já que compatibilizou os princípios da valorização do trabalho humano e da livre concorrência e equilibrou a relação entre o capital e o trabalho. Constatado que o autor prestava serviços exclusivamente à reclamada, com exercício de atividade fim desta, inerente às atividades de auxiliar de eletricista, de responsabilidade da empresa concessionária de serviços de energia elétrica, há de se reconhecer a ilicitude da terceirização e a existência de vínculo diretamente com a tomadora de serviços. Recurso de embargos conhecido e desprovido" (E-ED-RR – [...], Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 03/04/2014, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 15/04/2014).

Cumpra registrar que, no âmbito desta Corte, está superada a questão relativa à licitude da terceirização de atividade-fim por concessionária de serviços públicos, tese defendida pela recorrente tendo em vista o disposto no art. 25, §1º, da lei nº 8.987/95. Afinal, a matéria foi apreciada pelo Pleno deste Tribunal, no IUJ [...], suscitado em lide semelhante, envolvendo as mesmas reclamadas, cujo acórdão restou assim ementado: "TERCEIRIZAÇÃO ILEGAL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS RELACIONADOS À ATIVIDADE-FIM DO EMPREENDIMENTO. FRAUDE CONFIGURADA. Constatada a fraude na terceirização de mão de obra, por estar ela dirigida à atividade-fim do empreendimento, não se cogita,

sequer, de condenação subsidiária ou solidária, formando-se o vínculo diretamente com a empresa tomadora de serviços".

Não vinga a tese de violação à súmula vinculante 10 do STF, uma vez que não se está a declarar a inconstitucionalidade do dispositivo legal invocado pela recorrente. O que se faz, nesta oportunidade, é a interpretação do texto da Lei, de forma sistemática com os princípios constitucionais. Ademais, consoante reiteradas vezes decidiu o TST, "quando os órgãos fracionários dos Tribunais trabalhistas interpretam preceitos legais como os ora examinados de forma a não produzir resultados não razoáveis e incompatíveis com o Direito do Trabalho e mediante a aplicação de outras normas infraconstitucionais existentes no ordenamento jurídico, não estão, absolutamente, infringindo o disposto na Súmula Vinculante nº 10, tampouco violando o artigo 97 da Constituição Federal, referente à cláusula de reserva de Plenário, pois não se estarão utilizando critérios constitucionais, nem mesmo de forma implícita" (AIRR – [...], Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 09/11/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/11/2016). Em arremate, enfrentada a questão pelo Pleno desta Casa, entendo aplicável a regra contida no art. 949, parágrafo único, do CPC/2015, de acordo com a qual "Os órgãos fracionários dos tribunais não submeterão ao plenário ou ao órgão especial a arguição de inconstitucionalidade quando já houver pronunciamento destes ou do plenário do Supremo Tribunal Federal sobre a questão".

Em oposição às razões recursais, registro que o contrato firmado pelas demandadas, quanto à responsabilidade exclusiva da [...] pelo adimplemento dos encargos trabalhistas, não é oponível ao reclamante, cujo contrato de trabalho é regido por normas cogentes.

Por essas razões, considero incensurável a decisão revisanda, ao deliberar que o vínculo trabalhista do autor formou-se com a verdadeira empregadora, a tomadora de serviços."

No caso em análise, ainda que não se considerasse a existência de mera intermediação de mão de obra, é incontroverso que a [...] Energia S.A. efetuou contratações relacionadas às atividades que fazem parte do seu objeto social, ou seja, da atividade-fim da empresa.

Portanto, correta a conclusão do Julgador da origem no sentido de que a relação havida entre as rés não pode ser tida como de mera contratação civil, mas típico fornecimento de mão de obra da atividade fim, entre empresas com objeto social semelhantes, ligados à atividade correlata à de prestação de serviços de energia elétrica.

De qualquer sorte, mais uma vez reafirmando a tese principal deste julgado, a intermediação de mão de obra, salvo no caso de trabalho temporário, é sempre ilegal, não importa se realizada na atividade meio ou fim, consoante se extrai da Súmula nº 331, itens I e III, do TST:

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). (...)

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

Por outro lado, apenas para que não fique sem registro, não é possível concordar com a afirmação de que a prática desvirtuada levada a efeito pela reclamada não esteja, no plano concreto, implicando precarização.

A diferença de remuneração e de condições de trabalho em geral ficou demonstrada nos depoimentos antes referidos, em especial o testemunho de A. J. A., os quais dão conta de que era objeto de desejo de todos os trabalhadores intermediados obterem a contratação diretamente com a [...], funcionando a contratação precária como uma espécie de contrato de experiência às avessas.

A diferença de qualidade entre o equipamento de segurança fornecido aos empregados da reclamada e os empregados da terceirizada foi referida nos depoimentos dos empregados A. B. B. e A. J. A. ao Ministério Público do Trabalho, no IC [...] (Id 0c2e8e8).

Outro exemplo da precarização do labor terceirizado em relação ao empregado direto, tenho o depoimento do empregado A. B. B. ao Ministério Público do Trabalho (Id 0c2e8e8 – pág. 2):

"os equipamentos de segurança utilizados pelos funcionários da [...] eram inferiores aos dos da [...], inicialmente; que depois da ocorrência de vários acidentes, os equipamentos foram melhorados; que o depoente também notava que, quando precisavam atender no interior, por exemplo localidades da Serra, os funcionários da [...] ficavam em um hotel, enquanto os empregados da [...] ficavam em um "alojamento com condições bastante precárias"

No mesmo sentido, consta do depoimento de A. S. S. (Id 0c2e8e8 – pág. 3) que, *"questionado sobre a existência de diferenças de remuneração e benefícios entre os empregados da [...] e da [...], afirma que são enormes; que "todo mundo quer trabalhar na [...], mas não tem vaga"; que o depoente tentou várias vezes trabalhar diretamente com as concessionárias."*

A mesma situação foi referendada pelo empregado A. J. A., o qual laborou para Instaladora Elétrica [...] e depois foi empregado da [...], tendo afirmado que *"considera melhores os benefícios da [...], como tíquete e o plano de saúde, que era muito caro na [...]"*.

Não pode passar sem referência o acidente de trabalho fatal ocorrido com o empregado M. R. C. F. (autos de infração do ID. aa35bfa – Págs. 1 e seguintes), intermediado para a [...] pela empresa [...] ENGENHARIA LTDA, tendo a primeira [...] e suas prestadoras sido autuadas inúmeras vezes pelo Ministério do Trabalho e Emprego devido ao fato de o trabalhador não estar devidamente capacitado para executar a tarefa que lhe fora atribuída e, ainda, por diversos outros aspectos relacionados à segurança nas suas operações, inclusive relativos a excesso de jornadas e não concessão de intervalos.

Finalmente, não pode passar sem referência os inúmeros documentos apresentados pelo MPT, ainda que de forma não classificada, demonstrando diversas práticas precarizante levada a cabo pela demandada (Id. e0466ee e seguintes).

Nesse contexto, reiterando ser desnecessário o enfrentamento da questão constitucional relativa à permissão, trazida pela reforma trabalhista, de terceirização da atividade fim, uma vez que a condenação de primeira instância se mantém pelo fato de tratar-se de mera intermediação de mão de obra, sempre ilegal, tanto em atividade meio ou fim, salvo no caso de trabalho temporário, nego provimento ao recurso da Reclamada.

[...]

Processo n. 0020876-43.2015.5.04.0024 RO

Fabiano Holz Beserra – Desembargador-Relator

Publicação em 12-03-2018 – 1ª Turma

Processo n. 0021822-84.2016.5.04.0022 RO

EMENTA: AÇÃO DE REINTEGRAÇÃO DE POSSE. APARTAMENTO DO ZELADOR EM CONDOMÍNIO. CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO. *Considerando que a habitação, no presente caso, foi fornecida em razão do contrato de trabalho, e estando esse em vigor, ainda que suspenso, não procede o pedido de desocupação do apartamento do zelador pela empregada. Recurso ordinário do autor desprovido.*

[...]

REINTEGRAÇÃO DE POSSE. ZELADORA RESIDENTE EM APARTAMENTO DO CONDOMÍNIO. CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO.

O Julgador de origem julga improcedentes os pedidos da inicial na presente ação de reintegração de posse movida pelo Condomínio Edifício P. contra H. M. F. B.

O autor recorre. Sustenta que a moradia fornecida é uma das condições estabelecidas no contrato de trabalho para a sua execução e, estando o mesmo suspenso, assim como o recorrente não tem a obrigação de pagar salário e nem a recorrida de trabalhar, o recorrente não tem a obrigação de fornecer moradia, já que a trabalhadora há mais de seis anos não presta serviços para o recorrente. Requer a reforma da sentença.

Sem razão.

Trata-se de ação de reintegração de posse movido pelo empregador, Condomínio Edifício P., contra a empregada H. M. F. B., objetivando a desocupação de imóvel (apartamento do zelador), localizado dentro do condomínio, cedido em virtude da prestação de serviços como zeladora.

Incontroverso que a ré reside no apartamento de propriedade da parte autora, em razão de contrato de trabalho na função de zeladora, bem como que a trabalhadora goza de auxílio-doença desde 3.3.2011, sem previsão de alta (id. f8b492b).

No contrato de trabalho consta o seguinte a respeito da habitação (Id. 96bf3cc):

Cláusula XXII: Será fornecida, ao empregado, a utilidade de habitação, correspondente, o imóvel e descrição constante do documento anexo, desde já por expresso e definido que tal utilidade corresponderá ao valor equivalente a 24% (vinte e quatro por cento), incidente sobre o salário mínimo regional vigente, sempre atualizado.

Cláusula XXIII: Fornecida a utilidade de habitação nos moldes da cláusula anterior, esta somente poderá ser exclusivamente usada pelo empregado, esposa e filhos (se este os tiver), devendo a habitação no caso de rescisão, sob pena de ser considerado o empregado esbulhador e possibilitar a reintegração de posse "ab initio litio".

Cláusula XXIV: Fornecida a utilidade e a habitação ao empregado, este último deverá devolver o imóvel nas mesmas condições em que recebeu, ressarcindo o empregador no prazo máximo de quinze dias contados da data de rescisão do contrato, por todos os danos ou deteriorações no imóvel.

Verifica-se, portanto, que não há previsão contratual de desocupação do imóvel em razão de suspensão do contrato de trabalho. No mesmo sentido são as normas coletivas acostadas, as quais apenas preveem a desocupação do imóvel em caso de rescisão contratual ou encerramento de contrato de experiência. (id. 621Ce94 – Pág. 2).

De qualquer forma, ainda que o benefício previdenciário seja causa de suspensão das obrigações principais do contrato de trabalho, as vantagens anexas permanecem hígidas, como é o caso da moradia. No caso em análise a empregada – cujo contrato iniciou em 1984 – encontra-se em situação

vulnerável, gozando de auxílio-doença sem previsão de alta. A supressão de tal vantagem, portanto, afronta o disposto no art. 468 da CLT, além de violar o direito fundamental à moradia.

Assim sendo, considerando que a habitação, no presente caso, foi fornecida em razão do contrato de trabalho, e estando esse em vigor, ainda que suspenso, é legal a ocupação do apartamento do zelador pela empregada, não merecendo reparos a sentença, cujos brilhantes fundamentos se adota como razões de decidir, *in verbis*:

Entendo que a percepção de auxílio-doença comum enseja a suspensão do contrato de trabalho, o que implica o sobrestamento das principais obrigações das partes envolvidas, ou seja, o pagamento de remuneração pelo empregador e a prestação de serviços pelo empregado. Ocorre que no curso da suspensão do contrato de trabalho, este permanece hígido, de modo que se mantêm vigentes os deveres anexos da relação de emprego. Nesta esteira, é entendimento assente na jurisprudência trabalhista que a obrigação de manutenção do plano de saúde originalmente oferecido pelo empregador deve ser mantida e cumprida também no curso da suspensão do contrato de trabalho, ainda que decorra de auxílio-doença comum, uma vez que se trata de obrigação adjacente do contrato de trabalho, necessária principalmente neste momento de vulnerabilidade do empregado. Com base neste mesmo fundamento, tem-se igualmente entendido que o contrato de comodato de imóvel mantido entre empregado e empregador por força da contratação não pode ser extinto quando o contrato de trabalho é suspenso, ainda que por força de auxílio-doença comum. Não se olvida que ao empregador é garantida a observância ao princípio fundamental de proteção da propriedade privada. Ocorre que o empregado possui o direito fundamental social à moradia (art. 6º da CLT) e, quando em conflito dois princípios fundamentais, deve-se dar prevalência àquele que, no caso concreto, implica reconhecimento do princípio da dignidade da pessoa humana, que é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º da CRFB). Nesse caso, portanto, tenho que a ré, agora em situação de extrema vulnerabilidade, enferma, incapaz e sem previsão de adquirir novamente plenitude laboral, não pode ser afastada da moradia em que reside desde 1984, vendo-se obrigada a buscar outro local para morar quando claramente não detém condições de fazê-lo. Cabe ressaltar que no contrato de trabalho firmado pelas partes sequer há previsão de cessação do comodato no caso de suspensão do contrato de trabalho, muito menos há norma coletiva juntada aos autos com previsão semelhante. Ainda assim, norma coletiva semelhante tem sido reiteradamente afastada pelos tribunais superiores por dispor em sentido contrário ao direito social da moradia do trabalhador, em dissonância ao princípio da proteção insculpido no caput do art. 7º da CRFB e que deve nortear a interpretação do inciso XXVI deste dispositivo constitucional. Portanto, ainda que a ré goze de auxílio-doença comum, a suspensão do contrato de trabalho não permite a extinção do contrato de comodato firmado entre as partes enquanto

estiver enferma e afastada para fruição de benefício previdenciário, não cabendo a determinação de desocupação do imóvel requerida pelo autor. Enquanto mantido o contrato de trabalho ativo, ainda que suspenso pela concessão de auxílio-doença, não há falar em devolução do imóvel. Nesses termos, julgo improcedente o pedido relativo à reintegração de posse requerido pelo autor.

No mesmo sentido já decidiu este Tribunal:

No entanto, a moradia e o plano de saúde – assistência médica, tem sido interpretados pela jurisprudência como direitos que precisam ser mantidos, porquanto é no período de afastamento por doença que o trabalhador mais necessita destes itens. [...] Como se sabe, algumas obrigações instituídas pelo empregador, mesmo que o sejam em caráter de liberalidade, o que não é o caso dos autos pelo que se lê contrato (fls. 64-65), que se singularizam por sua magnitude social, como é o caso da moradia, exatamente no período em que o empregado dele mais necessita, devem, necessariamente, ficar mantidas. Se o empregado usufrui habitação fornecida pelo empregador, tem direito a permanecer nela durante o período em que se encontra doente, como é o caso dos autos. Tal conclusão também se impõe a partir do princípio da dignidade da pessoa humana e o do reconhecimento do valor social do trabalho, princípios em que se fundamenta a República Federativa do Brasil, a teor do artigo 1º, incisos III e IV da Constituição, em relação aos quais não se pode admitir a alienação patronal em momento de crucial importância para a saúde do trabalhador. (TRT da 04ª Região, 1a. Seção de Dissídios Individuais, [...] MS, em 20/04/2012, Desembargador Herbert Paulo Beck – Relator)

AÇÃO DE REINTEGRAÇÃO DE POSSE. ZELADOR RESIDENTE EM APARTAMENTO DO CONDOMÍNIO. CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO. Tendo em vista a notícia dos autos de que o contrato de trabalho encontra-se suspenso pela fruição do benefício previdenciário (auxílio-doença comum) deve ser mantida a sentença de improcedência com a manutenção do fornecimento da moradia. (TRT da 4ª Região, 7a. Turma, [...] RO, em 28/08/2014, Desembargador Emílio Papaléo Zin – Relator)

Ante o exposto, nega-se provimento ao recurso.

Processo n. 0021822-84.2016.5.04.0022 RO

André Reverbel Fernandes – Desembargador-Relator

Publicação em 13-03-2018 – 4ª Turma

Processo n. 0021370-17.2015.5.04.0020 RO

EMENTA: DIFERENÇAS SALARIAIS. ACÚMULO DE FUNÇÕES. RADIALISTAS. *A normatividade afeta aos profissionais da comunicação, ou "radialistas", na forma da Lei 6.615/78 e do Decreto 84.134/79, foi idealizada há mais de três décadas, quando a realidade tecnológica da mídia era outra, caracterizada pelo uso extensivo de mão de obra. Muitas das técnicas adotadas largamente ao final da década de 70 se mostram ultrapassadas com a utilização, atualmente, de maquinários multifuncionais e inúmeros recursos vinculados à informática. A especificidade do trabalho, que justificava a limitação do conteúdo da relação de trabalho, já não se verifica – ou, se sim, em menor intensidade – nos dias atuais, de modo que o pagamento de múltiplos salários não encontra mais guarida na relação de fato.*

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

[...]

DIFERENÇAS SALARIAIS. ACÚMULO DE FUNÇÕES. MÚLTIPLOS CONTRATOS DE TRABALHO.

A sentença condenou a reclamada ao pagamento de diferenças salariais por acúmulo de funções, assim fundamentando (ID f72b0e4 – Págs. 3 e 4):

"O reclamante afirma que foi contratado para exercer a função de Assistente de Programação, porém acumulou a as funções de Coordenador de Programação, Operador de Controle Mestre, Operador de Áudio e Operador de Máquina de Caracteres, por isso requer o pagamento de salários referentes aos contratos análogos, em valores não inferiores ao piso salarial.

Aprecio.

Para configuração do acréscimo salarial pressupõe-se o acúmulo de funções, porém estas devem ser estipuladas no curso do contrato de trabalho e devem implicar, efetivamente, acréscimo do labor e em atividades mais onerosas. Deve ocorrer alteração das atividades originárias, adicionando-se outras, de regra, de natureza mais complexa, onde o empregador deixa de contratar funcionários assim qualificados, utilizando-se da mão-de-obra que já possui, sem a contraprestação devida, incidindo o princípio do enriquecimento sem causa.

O fato do trabalhador exercer mais de uma tarefa dentro do horário de trabalho, desde que, compatíveis com a função contratada, não gera direito a acréscimo salarial, salvo se a tarefa exigida tiver previsão legal de salário diferenciado, o que é o caso dos autos. O artigo 13 da Lei 6.615/78 menciona que:

Art 13 – Na hipótese de exercício de funções acumuladas dentro de um mesmo setor em que se desdobram as atividades mencionadas no art. 4º, será assegurado ao Radialista um adicional mínimo de:

(...) I – 40% (quarenta por cento), pela função acumulada, tomando-se por base a função melhor remunerada, nas emissoras de potência igual ou superior a 10 (dez) quilowatts e, nas empresas equiparadas segundo o parágrafo único do art. 3º;

O Regional já enfrentou a questão, conforme a jurisprudência que ora colaciona:

RADIALISTA. ACÚMULO DE FUNÇÕES. ART. 13 DA LEI Nº 6.615/78. A acumulação de funções é permitida pela Lei nº 6.615/78, que regulamenta a atividade de radialista, sendo estabelecido o direito à percepção de adicional por acúmulo de função, nos termos do art. 13 do referido diploma de lei. (...). Desprovidos os recursos das partes. (TRT da 04ª Região, 1a. Turma, [...] RO, em 13/05/2015, Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova – Relatora)

RADIALISTA. ACÚMULO DE FUNÇÕES. A Lei 6.615/78, que regula a profissão de radialista, prevê em seu artigo 13 e incisos o pagamento de adicional para cada função acumulada no mesmo setor. (TRT da 04ª Região, 8a. Turma, [...] RO, em 05/03/2015, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal – Relator)

Ainda, a decisão normativa juntada aos autos, cláusula 12.1 (ID 42fa12d – Pág. 4) estabelece que:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – REMUNERAÇÃO:

12.1. Na hipótese de exercício de funções acumuladas, dentro de um mesmo setor, conforme a regulamentação legal, os empregados receberão um adicional de 40% (em caso de emissora de potência igual ou superior a 10 KW), de 20% (potência inferior a 10 KW) e de 10% (potência igual ou inferior a 1 KW), tomando-se por base a função melhor remunerada. (Grifei.)

Como se não bastasse, a testemunha B., convidada pelo reclamante, corrobora a tese do reclamante, inclusive restou comprovado que acumulava funções:

1– "que trabalhou na reclamada de janeiro de 2015 a junho de 2015; que trabalhava na coordenação da programação, operador de áudio, operador do controle mestre, operador de caracteres; que cada um cuidava de dois canais;

2 – o depoente trabalhava das 09h às 18h, desempenhando as funções elencadas no item 1;

3 – que o depoente e o reclamante coordenavam a programação; havia seis canais que operavam por horário e cada operador cuidava de dois canais, com coordenação de programação, operação de áudio, operação de controle mestre e inserir caracteres."

*Assim, comprovado o acúmulo de funções, **declaro** que o reclamante desempenhava as funções adicionais de Coordenador de Programação, Operador de Controle Mestre e Operador de Áudio, e **condeno** a*

reclamada ao pagamento dos salários daí decorrentes, nos valores do piso salarial, com reflexos, nos termos do pedido e das decisões normativas juntadas aos autos, por toda a contratualidade.

Quanto aos pedidos de anotação na CTPS destes segundo, terceiro e quarto contratos de trabalho, o requerimento tem respaldo na própria lei, conforme o menciona o artigo 14 da Lei 6615/78, portanto defiro o requerido.

Art 14 – Não será permitido, por força de um só contrato de trabalho, o exercício para diferentes setores, dentre os mencionados no art. 4º.

A reclamada deverá formalizar na CTPS do autor esses contratos adicionais. Para tanto, deverá o reclamante depositar o original de sua CTPS em Juízo, no prazo de 05 (cinco) dias. Após, terá a reclamada o prazo de 10 dias para proceder na anotação (obrigação de fazer), sob pena de multa 1/30 do salário fixado, por dia de atraso, a reverter em favor do reclamante.

E diante da existência legal de pagamento de adicional para acúmulo de funções, defiro o pagamento de adicional de 40% para as funções acumuladas de Operador de Controle Mestre e de Operador de Máquina de Caracteres.

Por tais razões, defiro parcialmente os pleitos das letras "c" a "j", da peça vestibular."

Irresignada, a reclamada sustenta não ter havido novação objetiva nas atividades realizadas pelo reclamante durante o contrato de trabalho, incidindo à hipótese o disposto no parágrafo único do art. 456 da CLT. Em relação as funções de coordenador de programação, operador de controle mestre, operador de áudio e operador de caracteres, informa que: "1º – Na empresa, não há geração de caracteres realizada diretamente por um operador, uma vez que toda a programação exibida pelos canais transmitidos pela recorrente é gravada, ou seja, as legendas já vêm inseridas nos programas; 2º – O que o reclamante, ora recorrido refere ter realizado operação de áudio, porém não fez nada mais é do que uma verificação se o programa que seria exibido possuía áudio, **algo que é inerente a função do assistente de programação**, já que ele é quem irá lançar os programas no ar; 3º – A operação de controle mestre é justamente a inserção da sequência de arquivos no software para a exibição dos programas nos canais; 4º – **Além de tudo isso, o próprio reclamante se contradisse quando confirmou que desempenhava todas as funções utilizando apenas um microcomputador**, sim, pois quando existe a geração de caracteres, tal função é desempenhada em equipamento específico, equipamento este que a empresa não possui; 5º – A operação de áudio, como função autônoma, é desempenhada em setor diverso daquele onde o reclamante/recorrido laborava, não sendo possível que o mesmo pudesse cumular esta função **sendo que o próprio autor reconheceu que utilizava apenas um computador para desempenhar suas atividades.**" (grifo no original,

ID 88bb425 – Pág. 13). Aduz ter sido reconhecido pelo próprio reclamante em seu depoimento pessoal que "***era bem tranquilo para exercer todas essas funções; que desempenhava todas as atividades em um único computador***". (grifo no original, ID 88bb425 – Pág. 17), não tendo sido comprovado o desempenho de atividades diversas e de maior valia do que aquelas para as quais fora contratado, ônus que lhe cabia, por se tratar de fato constitutivo do direito. Acrescenta que o valor pago ao reclamante era adequado para remunerar a atividade de assistente de programação, além de ser superior ao piso da categoria, devendo ser reformada a sentença, no item.

Analiso.

A Lei 6.615/78, que regulamenta a profissão dos radialistas, estabelece, nos incisos I a III do Art. 4, sua subdivisão em três diferentes atividades: administração, produção e técnica. Os §§ 1 a 3 do artigo em comento, por sua vez, segmentam as atividades em setores. O Art. 13 estabelece que, em caso de exercício de mais de uma função dentro de um mesmo setor, é assegurado ao radialista o pagamento de adicional salarial. Já o Art. 14 expressa que não será permitido, por força de um só contrato de trabalho, o exercício de atividades para diferentes setores, entre os mencionados no Art. 4; sendo necessário, para tanto, a celebração de tantos contratos de trabalho quantos forem necessários.

Entretanto, a meu ver, as regras dos Arts. 13 e 14 da Lei 6.615/78, forjadas na década de 1970, estão atualmente descontextualizadas, não prevalecendo diante das novas dinâmicas de trabalho propiciadas pela evolução tecnológica.

De fato, a normatividade afeta aos profissionais da comunicação, ou "radialistas", na forma da Lei 6.615/78 e do Decreto 84.134/79, foi idealizada há mais de três décadas, quando a realidade tecnológica da mídia era outra, caracterizada pelo uso extensivo de mão de obra. Muitas das técnicas adotadas largamente ao final da década de 70 se mostram ultrapassadas com a utilização, atualmente, de maquinários multifuncionais e inúmeros recursos vinculados à informática.

Àquela época, era justificável a setorização de funções em produção, técnica, etc., e a delimitação singular das obrigações contratuais dos atuantes no respectivo segmento, o que, atualmente, em razão da evolução tecnológica dos equipamentos, não é mais consentâneo à realidade, porque o mesmo aparelho que antes controlava apenas o sistema de iluminação e justificava a contratação de um profissional específico para operá-lo, hoje em dia controla também a sonorização e edita imagens, ou seja, a setorização das funções estabelecida pela legislação em referência está desconectada da realidade atual. A especificidade do trabalho, que justificava a limitação do conteúdo da relação de trabalho, já não se verifica – ou, se sim, em menor intensidade – nos dias atuais, de modo que o pagamento de múltiplos salários

não encontra mais guarida na relação de fato. Em sentido análogo, já me manifestei no precedente RO [...], julgado em 26/06/2014.

A respeito das atividades desempenhadas no curso do período contratual, o reclamante narra, na petição inicial, o seguinte (ID 1e986b2 – Págs. 3/4):

"O Reclamante, durante todo o período em que laborou para a Reclamada, além da função de Assistente de Programação para a qual foi contratado – não regulamentada – exerceu também as funções de Coordenador de Programação, Operador de Controle Mestre, Operador de Áudio e Operador de Máquina de Caracteres, todas regulamentadas pela Lei 6615/78 e pelo Decreto 84134/79, sem receber a remuneração e os adicionais previstos na Legislação Especial dos Radialistas.

São as seguintes as atribuições legalmente definidas para cada uma das funções executadas diariamente pelo reclamante:

"COORDENADOR DE PROGRAMAÇÃO

***Coordena** as operações relativas à execução dos programas; **prepara** os mapas de programação **estabelecendo** horários e a seqüência da transmissão, inclusive a adequada inserção dos comerciais para cumprimento das determinações legais que regulam a matéria." (grifei)*

"OPERADOR DE CONTROLE MESTRE (MASTER)

***Opera** o controle mestre de uma emissora, **seleciona e comuta** diversos canais de alimentação, conforme roteiro de programação e comerciais preestabelecidos." (grifei)*

"OPERADOR DE MÁQUINA DE CARACTERES"

***Opera** os caracteres nos programas gravados, filmes, vinhetas, chamadas, conforme roteiro da produção." (grifei)*

"OPERADOR DE ÁUDIO

***Opera** mesa de áudio durante gravações e transmissões, **respondendo** por sua qualidade." (grifei)*

O reclamante diariamente "colocava no ar" simultaneamente a programação de pelo menos três Canais de TV operados pela reclamada, durante o seu horário de trabalho, e não conseguiria realizar tal feito executando apenas a função de Assistente de Programação – não regulamentada pela legislação especial dos radialistas – como se pode verificar da leitura da descrição das funções acima, as quais efetivamente desempenhou." (grifos no original)

A reclamada nega o acúmulo de funções, referindo que as atividades do reclamante, como assistente de programação, consistiam em (ID c5496d0 – Pág. 5):

"O assistente de programação atua na montagem da grade de programação dos canais de tv através de um software dedicado a reproduzir arquivos de mídia digital. A ferramenta de trabalho,

portanto, consiste em um servidor de vídeo contendo os arquivos de mídia.

O assistente recebe da Coordenação de Canal um documento impresso ou em mídia digital, representando a grade de programação, cujo conteúdo é uma sequência de arquivos que devem ser inseridos na planilha de exibição do software conforme documento entregue.

Ou seja, Vossa Excelência, as atividades realizadas pelo reclamante na empresa consistiam tão somente em receber uma planilha de programação de seu coordenador e alimentar um programa de computador que fará com que aquela programação seja executada pelo canal de televisão exibindo os programas no dia e horário definidos."

(grifo no original)

Em seu depoimento pessoal, o reclamante informou que (ID f9f4815 – Pág. 1):

"(...) 4 – era bem tranquilo para exercer todas essas funções; que que desempenhava todas as atividades em um único computador;

5 – que recebia como assistente de programação;

6 – que havia operador de play out, mas o reclamante mantinha a parte do sistema, para fazer ajuste no áudio, sincronia no áudio;

7 – o depoente tem registro do radialista, mas a reclamada é televisão;

8 – o coordenador do depoente era o R.;

9 – não existe a função de assistente de programação na instituição, o que existe é coordenador de programação;

10 – nenhum outro empregado reportava-se ao depoente;

11 – quando o depoente ingressou na empresa, lhe foi proposto fazer a grade de programação, como coordenador de programação, mas assinaram a carteira como assistente de programação." Nada mais disse nem lhe foi perguntado."

(grifei)

A única testemunha ouvida, B. C. S., inquirida a convite do reclamante, afirmou que **"trabalhou na reclamada de janeiro de 2015 a junho de 2015; que trabalhava na coordenação da programação, operador de áudio, operador do controle mestre, operador de caracteres; que cada um cuidava de dois canais;"** aduzindo que **"(...) o depoente e o reclamante coordenavam a programação; também havia outro funcionário que desempenhava as mesmas funções elencadas no item 1; 4 – havia seis canais que operavam por horário e cada operador cuidava de dois canais, com coordenação de programação, operação de áudio, operação de controle mestre e inserir caracteres."** Nada mais disse nem lhe foi perguntado." (grifei, ID f9f4815 – Pág. 2).

Veja-se que **todas as atividades desempenhadas pelo reclamante, durante a jornada de trabalho, se davam através da utilização de um único computador**, sendo esse responsável pela programação de dois canais dos seis operados pela reclamada, conforme informado pela testemunha B.

Nesse passo, o adimplemento de um piso salarial integral de cada categoria e, ainda, o reconhecimento de múltiplos contratos de trabalho, resultaria em distorção da remuneração do autor, que, em razão dos avanços tecnológicos, atuava simultaneamente em múltiplos setores e atividades. Por outro lado, o exercício de múltiplas funções, em benefício do empregador, certamente comporta majoração da remuneração, já que exercidas atividades diversas daquelas originalmente contratadas.

No caso, tenho que está suficientemente demonstrado pela prova oral que o autor atuou, durante todo o contrato de trabalho, no setor de produção, pertinente às atividades de produção (Art. 4, §2º, alínea c), no exercício da função de coordenador de produção; e no setor de transmissão de sons e imagens, pertinente às atividades técnicas (Art. 4, §3º, alínea e), no exercício da função de assistente de programação, na qual considero que estão englobadas as atividades de operador de controle mestre, operador de máquina de caracteres e operador de áudio, especialmente porque, em razão dos avanços tecnológicos crescentes, era possível o exercício de tarefas relacionadas a tais atividades através da utilização de um único computador, não havendo a necessidade de operação de máquinas diversas, como ocorria na década de 1970, quando editada a Lei 6.615/78.

Logo, impõe-se dar parcial provimento ao recurso ordinário da reclamada para reconhecer que o reclamante desempenhou, no período do contrato de trabalho, além da função de assistente de programação para a qual foi contratado e devidamente remunerado, a função de Coordenador de Programação, ficando a condenação limitada ao pagamento dos salários desse contrato deferidas na sentença, mantidos os reflexos e as demais cominações decorrentes estabelecidas pela sentença, tais como a formalização do contrato adicional da CTPS do trabalhador.

Outrossim, diante do acima exposto, o recurso é provido para absolver a reclamada do pagamento dos salários e reflexos decorrentes do desempenho das funções de Operador de Controle Mestre e Operador de Áudio, bem como do pagamento do adicional de 40% e reflexos, para as funções acumuladas de Operador de Controle Mestre e de Operador de Máquina de Caracteres, em relação a todo o período contratual.

Recurso parcialmente provido.

[...]

Processo n. 0020285-48.2016.5.04.0541 RO

EMENTA: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE. *Devido o adicional em grau médio para os agentes comunitários de saúde, pois, inobstante a característica geralmente preventiva do trabalho realizado, há o contato com pacientes portadores de doenças, inclusive infectocontagiosas, na medida em que inexistente triagem prévia. Provimento do recurso no tópico.*

[...]

I – RECURSO DA RECLAMANTE

1. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Alega a recorrente que o trabalho do agente comunitário, ao realizar visitas domiciliares na qualidade de profissional da saúde, acarreta contato com pessoas doentes, portadores de doenças infectocontagiosas, razão por que faz jus ao adicional em grau médio, conforme a conclusão do laudo pericial.

A propósito da matéria, assim decidiu o juízo de origem:

"O artigo 195, § 2º, da CLT, determina que, arguida em juízo a existência de insalubridade ou de periculosidade, deverá ser elaborado laudo pericial, uma vez que somente a prova técnica é capaz de demonstrar a existência, ou não, de tais agentes no local de trabalho do empregado.

O laudo pericial concluiu que as atividades desempenhadas pela Reclamante eram insalubres em grau médio, por enquadramento nos anexos 7 e 14, ambos da NR-15 da Portaria n. 3.214/78 do MTE.

Quanto à impugnação apresentada pelo Reclamado ao enquadramento das atividades como insalubres em grau médio, penso que razão lhe assiste, com todo o respeito e sem nenhum demérito ao trabalho elaborado pelo Perito do Juízo e aos entendimentos jurisprudenciais existentes em sentido diverso.

Para a percepção do adicional de insalubridade é necessário que as atividades do trabalhador estejam inseridas na relação oficial do Ministério do Trabalho, órgão competente para especificação das atividades insalubres, consoante preconizado pela Súmula nº 194 do STF.

Nesta senda, oportuno reproduzir o teor do Anexo 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78, o qual caracteriza como insalubre em grau médio, por agentes biológicos:

"Trabalhos e operações em contato permanente com pacientes, animais ou com material infecto-contagante em: – hospitais, serviços de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação e outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana (aplica-se unicamente ao pessoal que tenha contato com os pacientes, bem como aos que manuseiam objetos de uso desses pacientes, não previamente esterilizados).

Penso que as atividades exercidas pelos agentes comunitários de saúde não se enquadram na hipótese prevista pela norma acima transcrita, pois se restringem basicamente a visitas domiciliares com intuito de prestar informações e orientações na área da saúde às famílias que atendem, não havendo o contato efetivo e permanente com pacientes portadores de doenças infectocontagiosas, como ocorre com empregados de hospitais e de postos de saúde. Os contatos mantidos por agentes comunitários, via de regra ocorrem com pessoas, na grande maioria, saudáveis.

Dessa forma, como a Reclamante não mantém contato permanente com pacientes ou com material infectocontagioso, não presta trabalho em ambiente hospitalar, em postos de vacinação ou em outros estabelecimentos destinados ao cuidado da saúde humana, não faz jus ao adicional pleiteado".

Apesar do respeitável entendimento exposto na sentença e da divergência jurisprudencial sobre o tema, diversa é a orientação desta Turma diante do julgamento de inúmeros casos semelhantes. Nesse sentido, cito análise de outro perito, conforme consignado em acórdão no qual foi reconhecida a insalubridade em grau médio:

*"O expert esclarece que a autora não realizava, nem auxiliava nos atendimentos e procedimentos médicos, não mantendo contato com sangue e secreções destes pacientes, bem como objetos utilizados nestes atendimentos não previamente esterilizados. Entretanto realizava o acompanhamento dos tratamentos médicos destas famílias, nas quais existem pessoas portadoras das mais diversas patologias, inclusive podendo ser portadores de doenças infecto contagiosas, cadastrando seus dados no sistema e encaminhando para o atendimento médico" (sublinhado do original). **Afirma que o contato com o agente insalubre era habitual e o reclamado não comprovou, através de ficha assinada pela autora, a entrega regular de EPIs (quesitos 4 e 5 do Juízo).** O perito também esclarece que perícia foi realizada na Secretaria da Vara, com a presença da autora e de representantes do reclamado, e que não efetuou a "inspeção nos locais de trabalho do Reclamante, no dia da perícia, tendo em vista que estas atividades não são realizadas em um local fixo de trabalho.*

Salientamos que em diversas outras perícias, inclusive de Agentes Comunitários de Saúde, realizamos minudenciada inspeção física sob similares condições ambientais e atividades operacionais analisadas neste caso'. Concluiu, assim, que as atividades desenvolvidas pela reclamante eram insalubres em grau médio, conforme NR – 15 do Anexo 14 (contato com pacientes com doenças infectocontagiosas, bem como objetos de seu uso não previamente esterilizados – qualitativo) da Portaria 3.214/78, do Ministério do Trabalho (Num. 235A051)." (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, [...], julgado em 26/09/2016, Desembargadora Tânia Rosa Maciel de Oliveira. Participaram do Julgamento: Juiz Convocado Carlos Henrique Selbach e Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso)

Na mesma esteira, ainda, colaciono outra decisão deste Colegiado:

"ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE. As atividades da autora, como agente comunitário de saúde, consistentes, basicamente, na orientação e acompanhamento de doentes (pacientes) em suas residências, caracterizam-se, ainda que analogicamente, como insalubres em grau médio, nos termos do Anexo 14 da NR-15 da Portaria 3.214/78 do MTE. Ao atender as famílias em suas residências (ambiente de recuperação das enfermidades), a trabalhadora está permanentemente exposta a pacientes portadores de doenças infectocontagiosas, em potencial risco de contágio, tal como os trabalhadores que, exercendo as mesmas atividades, laboram em hospitais, enfermarias, postos de vacinação, por exemplo" (TRT da 04ª Região, 2a. Turma, [...], julgado em 05/06/2014, Desembargador Marcelo José Ferlin D Ambroso – Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Tânia Rosa Maciel de Oliveira, Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel).

É devido portanto, também na esteira do parecer do Ministério Público do Trabalho, o adicional de insalubridade em grau médio, nos termos do Anexo 14 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, na medida em que, inobstante a característica geralmente preventiva do trabalho realizado, a reclamante mantinha contato habitual com pessoas portadoras de doenças, inclusive infectocontagiosas (exposição a agentes biológicos sem proteção eficaz, como consta do laudo), porquanto inexistente uma triagem prévia. São cabíveis, também, os reflexos da vantagem em gratificações natalinas, férias com 1/3, horas extraordinárias e FGTS, em parcelas vencidas e vincendas, deduzidas as importâncias já adimplidas sob idêntica rubrica até setembro de 2015, quando suprimida a vantagem, de acordo com os termos da inicial, e observada a prescrição quinquenal pronunciada no 1º grau.

[...]

Processo n. 0020285-48.2016.5.04.0541 RO

Tânia Rosa Maciel de Oliveira – Desembargadora-Relatora

Publicação em 03-04-2018 – 2ª Turma

Processo n. 0020102-20.2016.5.04.0851 RO

EMENTA: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTE DE COMBATE A ENDEMIAS. ORGANOFOSFORADO. LIXO E ESGOTO. *Nas atividades de combate a endemias manuseia-se com organofosforados, caracterizador de uma atividade insalubre em grau máximo, na forma do Anexo nº 13 da NR-13 da Portaria Ministerial nº 3.214/78. Há insalubridade, também, pela exposição ao risco biológico encontrado no lixo e esgotos a céu aberto, conforme o Anexo nº 14 da NR-15.*

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

1. RECURSO ORDINÁRIO DE AMBAS AS PARTES. ANÁLISE CONJUNTA. MATÉRIA COMUM

1.1. DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A reclamada não se conforma com o uso de prova emprestada, pretendendo seja a mesma afastada, tendo em vista que, em que pese a suposta analogia utilizada no caso dos autos, ainda que, sem menção expressa no corpo da decisão ora atacada, as conclusões do Expert em processo distinto, não supre a finalidade da realização de Perícia, que apure a existência de condições insalubres, visto que, deve ser levado em conta, para a apuração das referidas condições, as circunstâncias fáticas do caso concreto, sob pena de clarividenciado cerceamento de defesa nos autos. Aponta que se trata de prática contrária aos critérios estabelecidos por Lei, para apuração das atividades como insalubres, previsão esta, estabelecida no artigo 195 da CLT. Diz que cada contrato e prestação de atividades, possuem particularidades inerentes a prestação das mesmas, ainda que, possam ser consideradas análogas. Afirma que a reclamante, no exercício de suas atividades laborais, não mantinha contato constante com os agentes insalubres, visto que, somente mantinha contato com os agentes considerados nocivos nas atividades consideradas como atividades de campo, que eram exercidas de maneira eventual no período de duração do mesmo. Nos demais períodos laborava procedendo nas demais atividades inerentes ao cargo ao qual exercia, serviços de orientação a população municipal acerca dos riscos das endemias e as condições adequadas das residências e demais imóveis. Ressalta que a reclamante utilizava os

equipamentos de proteção individual, devidamente fornecidos. Requer seja afastada a condenação.

Por seu turno, a reclamante afirma que realizou as atividades e lhe é devido o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo desde o início da relação, todavia, devendo perdurar enquanto houver a prestação de trabalho, não somente até a proposição da presente ação.

Analiso.

A reclamante foi contratada pelo Município reclamado em 14/07/2014 para a função de Agente de Combate às Endemias, permanecendo com contrato ativo até a presente data.

Na audiência inicial, ID. 8De40c5 – Pág. 1, as partes convencionaram a utilização, como prova emprestada, do laudo pericial técnico realizado nos autos do processo [...], assim constando:

"As partes convencionam a adoção como prova emprestada do laudo pericial técnico realizado nos autos do processo [...], o qual deverá ser anexado aos autos pelo procurador do autor no prazo de 10 dias, a contar de 13/06/2016. Neste mesmo prazo o procurador do autor deverá manifestar-se sobre os documentos juntados com a contestação."

Diferentemente do que afirma a reclamada em seu recurso, concordou com a utilização de laudo pericial produzido em outro processo, conforme acima mencionado.

Para cumprimento do art. 195 da CLT, o qual dispõe sobre a realização da diligência pericial para a caracterização e classificação da insalubridade, tal restou observado por meio da utilização de prova pericial realizada em outra demanda envolvendo ação e pedido idêntico a este. Dessa forma, a finalidade da norma mencionada restou atendida com a utilização de laudo pericial realizado em outro processo, com situação similar, o que não implica desconsideração das particularidades devidas em cada caso.

No acima citado laudo técnico pericial constatou-se a existência de insalubridade em grau máximo nas atividades desempenhadas pela reclamante, pelo contato direto e habitual com produtos químicos organofosforados, inclusive trabalhando em contato com lixo urbano e esgotos, contaminados por vírus, bactérias, fungos e micro-organismos patogênicos, sem o uso de EPIs, de acordo com os anexos n. 13 e n. 14, da Norma Regulamentadora NR/15, da Portaria número 3.214, de 08 de junho de 1978 do MTE. (Id. 6dc8fca a a532f1c).

Dessa forma concluiu o Perito que as atividades do colega da autora podem ser classificadas como insalubres em grau máximo, durante todo o período do contrato de trabalho, de acordo com a NR-14, aprovada pela Portaria n. 3.214, de 1978 (Id. 6dc8fca a a532f1c).

Resta claro que o defensivo organofosforado, utilizado pela reclamante em suas atividades, de acordo com o laudo pericial, está relacionado na listagem do Anexo nº 13, da NR-15, da Portaria nº 3.214/78, que dispõe sobre as atividades consideradas insalubres. A previsão consta no item que trata do "Fósforo":

Fósforo (...)

Insalubridade de grau médio

Emprego de defensivos organofosforados.

(...)"Fósforo":

Fósforo (...)

Insalubridade de grau médio

Emprego de defensivos organofosforados.

(...)

Ademais a isso, os agentes biológicos indicados pelo perito constam no Anexo 14 da NR 15 e a insalubridade decorrente, em grau máximo, é caracterizada pela avaliação qualitativa.

Nesse sentido, dispõe o Anexo nº 14 da NR-15 que são consideradas insalubres em grau máximo as atividades desempenhadas em contato com:

- pacientes em isolamento por doenças infecto contagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados;*
- carnes, glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pêlos e dejeções de animais portadores de doenças infecto contagiosas (carbunculose, brucelose, tuberculose);*
- esgotos (galerias e tanques);*
- lixo urbano (coleta e industrialização).*

Portanto, a prova emprestada juntada aos autos evidencia que o contato da autora com agentes insalubres era permanente, pois fazia parte de sua rotina laboral, como Agente de Combate às Endemias, a verificação de locais com possível contaminação por mosquitos, nos quais havia a presença das condições insalubres indicadas no laudo pericial. Também restou comprovada a ausência de fornecimento e utilização de equipamentos de proteção aptos a elidir ou neutralizar os efeitos do contato com agentes químicos e biológicos.

Com isso, entendo deva ser mantida a sentença no aspecto.

Com relação ao período de incidência do adicional pleiteado, o mesmo é definido pelo pedido formulado na inicial. Assim postula a reclamante:

a) *Pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo durante todo o contrato de trabalho, com seus reflexos em férias, 13º salário, depósitos de FGTS.*

A condenação em parcelas vincendas, independentemente de pedido expresso na petição inicial, deve ser deferida sempre que se encontre em curso o contrato de trabalho, presumindo-se, para tanto, a manutenção das condições até então existentes. É certo, no entanto, que modificada a situação de fato que ensejou a condenação, cessará a obrigação do empregador quanto ao pagamento da respectiva parcela.

Em outras palavras, a possibilidade de superveniente alteração das condições atuais de trabalho não exclui o direito às parcelas deferidas, sendo presumível a sua continuidade enquanto não for informada, nos autos, qualquer modificação da realidade do contrato, por força do disposto no artigo 471, I, do CPC. Se sobrevier modificação no estado de fato ou de direito, é garantido ao reclamado o direito de postular a revisão do comando judicial.

Destarte, dou parcial provimento ao recurso da reclamante, no tópico, para acrescer à condenação o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo em parcelas vincendas, observados os demais critérios fixados na origem.

[...]

Processo n. 0020102-20.2016.5.04.0851 RO

Brígida Joaquina Charão Barcelos – Desembargadora-Relatora

Publicação em 17-11-2017 – 6ª Turma

Processo n. 0020720-61.2016.5.04.0334 RO

EMENTA: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CÂMARAS FRIAS. *Para a elisão do agente insalubre frio, não basta o mero fornecimento de luvas e de japonsa térmica (proteção, portanto, do tronco, dos braços e das mãos), sendo imprescindível o fornecimento, dentre outros, de meias e calças térmicas, além de máscaras, de modo que as demais partes do corpo (em especial o aparelho respiratório) fiquem igualmente protegidas da ação do frio. No caso dos autos, é incontroverso o ingresso da autora em câmaras frias sem o uso de protetores faciais (máscaras). Apelo provido.*

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE.

1. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

A autora alega haver sido contratada em **19/03/2013**, para exercer a função de **auxiliar de perecíveis**, passando para a função de **fiambreiro** em 01/09/2014, e dispensada do trabalho em **07/04/2016**. Sustenta que, no desempenho destas funções, *"restava permanentemente exposta a agentes físicos e químicos ensejadores de adicional de insalubridade, contudo JAMAIS percebeu o adicional devido"* (Id 522ab00 – Pág. 2). Postula a condenação da ré ao pagamento do respectivo adicional.

O Magistrado da Origem, acolhendo a conclusão do laudo pericial, segundo a qual o agente insalubre existente no trabalho da demandante (frio) foi afastado pelo correto e suficiente uso de EPIs, julga improcedente o pedido.

Não conformada, a acionante apela. Sustenta, em síntese, o seguinte: *"uma vez que a reclamada não comprovou a devida entrega, treinamento e fiscalização do uso correto de EPI's, e sendo INCONTROVERSO que a autora acessava em câmaras frias de congelamento e resfriamento sem o uso de mascarar protetoras, e na maioria das vezes sem japonsa térmica, uma vez que só havia uma de uso coletivo entre os inúmeros empregados dos mais variados setores (fiambreira, padaria, perecíveis, açougue, peixaria), diferentemente das conclusões periciais e do decisum de origem, impõe-se o enquadramento das atividades da reclamante no Anexo 9 da NR 15, pois essa norma determina como insalubres as atividades desenvolvidas no interior de câmaras frigoríficas, ou em locais que apresentem condições similares, que exponham os trabalhadores ao frio."* (sic, Id 78af594 – Págs. 5 e 6). Cita jurisprudência.

Ao exame.

A conclusão do laudo pericial elaborado pelo **Engenheiro de Segurança do Trabalho R. A. C.**, acolhida na sentença, foi no sentido de que as atividades da reclamante junto à reclamada não eram insalubres, pois, embora a trabalhadora acessasse as câmaras frias, o fazia protegida pelo uso de EPIs que, segundo o *expert*, elidiram o agente "frio".

A inspeção pericial foi realizada no local de trabalho da autora e na presença das partes. Segundo as informações prestadas pela demandante, ela adentrava as câmaras frias de 15 a 20 vezes por dia, e *"tinha uma jaqueta coletiva, no túnel recebeu bota luva, touca e meia térmica"* (Id 8de0ff2 – Pág. 6). A acionada concorda com as atividades narradas pela acionante, acrescentando que, *"Para câmara fria tem uma jaqueta à disposição, uso compartilhado, e para ingresso em túnel mais calça, todos os EPIs, calça, touca, luva e bota térmica"*. Asseverou, ainda, a demandada, que enviaria *"por e-mail ficha de EPI"* (Id 8de0ff2 - Pág. 7).

É incontroverso o ingresso da reclamante nas câmaras frias, de 15 a 20 vezes ao dia. Da mesma forma, é incontroverso que a autora fazia o uso de

japona, luvas, botas e calças térmicas. Todavia, não há sequer alegação de que à trabalhadora eram disponibilizadas máscaras para proteção facial.

A matéria relativa à exposição ao agente frio e à elisão da insalubridade decorrente do fornecimento de japona térmica não é nova, já tendo sido enfrentada e julgada em inúmeras oportunidades neste Tribunal. Inclusive esta Turma já proferiu decisão em caso análogo ao dos autos, conforme acórdão da lavra deste julgador, nos autos do processo [...] (julgamento havido em 16/09/2016), em que manifestado o entendimento de que, para a elisão do referido agente insalubre, não basta o mero fornecimento de luvas e de japona térmica (proteção, portanto, do tronco, dos braços e das mãos), sendo imprescindível para tanto o fornecimento, dentre outros, de meias e calças térmicas, além de máscaras, de modo que as demais partes do corpo (em especial as narinas e, por decorrência, o aparelho respiratório) fiquem igualmente protegidas da ação do frio.

Levando-se em conta todas essas circunstâncias e o teor do art. 479 do CPC [*"O juiz apreciará a prova pericial de acordo com o disposto no art. 371, indicando na sentença os motivos que o levaram a considerar ou a deixar de considerar as conclusões do laudo, levando em conta o método utilizado pelo perito"*], tenho posicionamento divergente do MM. Juiz da Origem, entendendo que a demandante desempenhou atividades insalubres, em grau médio, fazendo jus, portanto, ao pagamento do correspondente adicional.

A previsão de pagamento do adicional de insalubridade para o caso de exposição do trabalhador ao frio tem guarida no **Anexo 9 da NR-15 da Portaria 3.214/78 do MTE**:

"As atividades ou operações executadas no interior de câmaras frigoríficas, ou em locais que apresentem condições similares, que exponham os trabalhadores ao frio, sem a proteção adequada, serão consideradas insalubres em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho".

Com efeito, a partir da inspeção realizada no local de trabalho da acionante apurou-se a exposição ao agente frio. A constatação de que o ingresso da reclamante nas câmaras frias ocorria *"sem a proteção adequada"*, todavia, decorre da ausência de comprovação (ou mesmo de alegação) de que eram fornecidas máscaras de proteção à trabalhadora, a elidir o agente insalubre identificado.

Nesse contexto, dou provimento ao recurso ordinário da autora para condenar a ré ao pagamento de adicional de insalubridade em grau médio, durante todo o período contratual, a ser calculado sobre o salário mínimo nacionalmente unificado (Súmula 62 deste Tribunal Regional), com reflexos em horas extras, adicional noturno, férias acrescidas de um terço, décimos terceiros salários, aviso prévio e FGTS acrescido de 40%. Destaco não serem devidos os postulados reflexos em repousos, por se tratar, no caso, de

trabalhadora contraprestada sob o módulo mensal (contrato de trabalho no Id bb2f8db), de modo que já se encontram remunerados os períodos do descanso semanal, na forma do art. 7º, § 2º, da Lei 605/49.

[...]

Processo n. 0020720-61.2016.5.04.0334 RO

Carlos Henrique Selbach – Juiz Convocado-Relator

Publicação em 29-06-2017 – 2ª Turma

Processo n. 0021813-22.2016.5.04.0411 RO

EMENTA: ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ATIVIDADES PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PESSOAL OU PATRIMONIAL. ART. 193, II, DA CLT. *Para a caracterização da atividade perigosa, nos termos do art. 193, inciso II, da CLT, incluído pela Lei nº 12.740, de 08.12.2012, não é exigida a utilização de arma de fogo por parte do empregado, bastando o desempenho da atividade de segurança pessoal, ou patrimonial, que o exponha à possibilidade de violência física pela responsabilidade de coibir ações criminosos.*

[...]

2. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.

Postula a demandada a reforma da sentença mediante a qual foi deferido o pagamento de adicional de periculosidade. Aduz ser indevido o pagamento do adicional de periculosidade, uma vez que o autor desempenhou as funções de Fiscal Monitoramento e que impugnou o laudo pericial, porque o perito admitiu que as partes foram controvertidas com relação à dinâmica do trabalho executado pelo autor e, mesmo assim, concluiu pelo deferimento do adicional ao obreiro. Aduz que a periculosidade foi deferida porque o autor saía da base para visitar os postos de serviços onde havia disparos de alarmes, para averiguar situações de intrusão ou arrombamento, mas estas visitas eram esporádicas, já que o obreiro permanecia a maior parte do tempo na base, motivo pelo qual entende que a exposição era absolutamente eventual. Requer seja absolvida da condenação.

Examino.

O contrato de trabalho firmado entre as partes dá conta de que o autor foi admitido em 15.04.2016 para exercer a função de Fiscal Monitor II, tendo como jornada fixada o regime 12x36.

O art. 193, inciso II, da CLT, incluído pela Lei nº 12.740, de 08.12.2012, estabelece:

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

[...]

II – roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

A Portaria n. 1885/2013, que regulamenta a questão, aprova o Anexo 3 ("*Atividades e operações perigosas com exposição a roubos e outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial*") da NR 16, dispondo que:

1. As atividades ou operações que impliquem em exposição dos profissionais de segurança pessoal ou patrimonial a roubos ou outras espécies de violência física são consideradas perigosas.

2. São considerados profissionais de segurança pessoal ou patrimonial os trabalhadores que atendam a uma das seguintes condições:

a) empregados das empresas prestadoras de serviço nas atividades de segurança privada ou que integrem serviço orgânico de segurança privada, devidamente registradas e autorizadas pelo Ministério da Justiça, conforme lei 7102/1983 e suas alterações posteriores.

b) empregados que exercem a atividade de segurança patrimonial ou pessoal em instalações metroviárias, ferroviárias, portuárias, rodoviárias, aeroportuárias e de bens públicos, contratados diretamente pela administração pública direta ou indireta.

3. As atividades ou operações que expõem os empregados a roubos ou outras espécies de violência física, desde que atendida uma das condições do item 2, são as constantes do quadro abaixo.

O referido quadro contém a atividade de vigilância patrimonial, definindo-a como "*Segurança patrimonial e/ou pessoal na preservação do patrimônio em estabelecimentos públicos ou privados e da incolumidade física de pessoas*".

Ressalto que para a caracterização da atividade perigosa não é exigida a utilização de arma de fogo por parte do empregado, bastando o desempenho da atividade de segurança pessoal, ou patrimonial, que o exponha à possibilidade de violência física pela responsabilidade de coibir ações criminosas.

Na petição inicial o autor afirmou que "*em que pese sua função receber o nome de Fiscal de Monitoramento II, na realidade exercia a função de*

vigilante, pois trabalhava em regime de escala 12x36, e quando acionado pela central de monitoramento, deslocava-se para local donde o alarme teria disparado, para atender a ocorrência. Realizava com frequência horas extras. Era vigilância remota de ação rápida".

Em defesa, a ré sustentou que o autor fora contratado na função de Fiscal e Monitoramento, cuja função em nada se compara com as funções de vigilante. Veja-se que a função de vigilante possui como característica a vigilância do bem patrimonial fisicamente, inclusive com o devido porte de armas de fogo. Em se tratando da função de fiscal de monitoramento a vigilância se dá remotamente, ou seja, apenas será acionado para averiguação de situações externas ao posto de trabalho quando do acionamento de algum alarme nas dependências do local guardado remotamente (Id d8d800f – Pág. 2.)

Em depoimento pessoal o autor relatou que *"o trabalho do depoente era de monitoramento; quando dava um disparo, ia até o local, verificava e passava para a matriz; que tinha vezes que ia para Itapuã e ficava até as 20h ou 21h; que J. era o técnico o e depoente era o auxiliar; que faziam instalação e manutenção dos alarmes, subindo no forro e puxando fiação; que a equipe de Viamão era composta de 4 pessoas: o técnico, o depoente, S. e V."* (Id bf3d571)

A testemunha ouvida a convite da ré, G. E. S. C., esclareceu que *"trabalha na reclamada há dois anos como fiscal de monitoramento; que não trabalhou com o reclamante, já que faziam escalas diferentes; pelo procurador da reclamada: que a jornada de trabalho era em regime de 12x36; **que não faziam intervalo porque ficavam bastante na base, quase não saindo; que quando ocorre um disparo, permanecem na base e veem se tem as imagens; que se há imagens, verificam se está tudo bem e comunicam; que se não há imagens deslocam ao local para ver se está tudo bem, comunicam e retornam à base**; que é a parte técnica que faz a instalação de alarmes; que há dois técnicos; que havia uma diarista que fazia a limpeza da sede; pelo procurador do reclamante: que no tempo do reclamante já havia dois técnicos, J. e outro cujo nome não se recorda; que o depoente nunca acompanhou os técnicos nos serviços de instalação e manutenção".* (grifei)

Tais informações se coadunam com aquelas prestadas pela ré por ocasião da perícia (Id 83df6e9 – Pág. 3):

Versão do Reclamante:

*O autor trabalhou a reclamada no período de **abril/2016 a agosto de 2016**.*

Em 2015 durante 02 (dois) meses substituiu o empregado R., realizou as seguintes atividades:

*Função de **FISCAL OPERACIONAL II**, monitoramento de escolas, postos de saúde, segurança em Viamão na Escola S. C. durante 01*

(um) dia junto com 01 (um) técnico, auxiliou na instalação do cabo das câmeras de vigilância e na Escola J. G. junto com o técnico de instalação do cabo ficava no forro.

Como fiscal de monitoramento durante o dia nos finais de semana quando disparava o alarme verificava nas câmeras durante 10 (dez) minutos, no caso da não visualização da imagem ia até o local, sendo na escola que estava cerca danificada, acessava no interior da escola mesmo sendo proibido o acesso no local, era feita a vistoria e comunicada a base em G. Na intercorrência que apareciam nas câmeras era comunicado ao grupo de trabalho.

Trabalhava na escala 12 x 36 das 7h às 19h, sendo que os disparos ocorriam após às 18h ou nos finais de semana e feriados, utilizava automóvel para ir aos locais de disparo do alarme.

Durante 02 (dois) dias junto com o técnico auxiliou a puxar fio para as câmeras numa casa de 01 (um) escritor em Porto Alegre.

O autor tinha que levar as faturas de segurança, saúde e educação até a secretaria de saúde, segurança e educação.

Versão da reclamada:

O autor trabalhou exclusivamente como fiscal de monitoramento, quando disparava o sinal de alarme verificava nas câmeras e comunicava o grupo de trabalho da reclamada, registava as imagens e colocava no grupo. No caso de não visualizar nas câmeras ia até o local (postos de saúde, escolas, secretarias de Viamão) verificava a fachada se havia arrombamento e acionada a base (central). A reclamada não possui chaves de nenhuma unidade de Viamão eventualmente era acionado o alarme.

A reclamada possui 02 (dois) técnicos e auxiliar técnico que eram responsáveis pela instalação/manutenção do sistema de segurança e monitoramento de câmeras e alarmes.

O faturamento em notas fiscais era feito direto com a central de G., cobranças a reclamada base de Viamão não recebe faturas.

Não era permitido ao fiscal de monitoramento realizar serviços de puxar cabos e instalação de câmeras.

O período de trabalho do reclamante é aquele que consta nos autos.

Assim, diante das declarações da testemunha da ré e das informações prestadas pela empregadora por ocasião da perícia, tenho que embora na maior parte da jornada o autor permanecesse na base de monitoramento remoto, também era de sua atribuição dirigir-se até o local onde havia disparo de alarmes para averiguar a situação.

Com efeito, muito embora o autor não exercesse a função de vigilante, não havendo provas, portanto, de que portasse arma de fogo, é evidente que suas atividades o expunham a maior possibilidade de violência pela responsabilidade de coibir ações criminosas.

De outra banda, não tem fundamento a alegação da reclamada de que a exposição ao agente perigoso era eventual, pois restou comprovada a exposição ao risco, o que considero ser de forma habitual, já que o deslocamento até os locais era atribuição do autor.

No aspecto cabe destacar que a exposição permanente (art. 193 da CLT), caso dos autos, não pressupõe seja ela ininterrupta. A expressão "permanente" contida no dispositivo consolidado deve ser tomada como sinônima de habitual, inserida no contexto das atividades normais do trabalhador. O fator risco está presente e independe do espaço de tempo que é despendido no exercício das tarefas para caracterização de periculosidade. Não se pode pretender que o contato não permanente descaracterize o direito à percepção do adicional de periculosidade quando existe habitualidade ou intermitência, porque não se sabe se e nem quando vai se concretizar o fato danoso. O que importa é a possibilidade do evento, mesmo que este nunca venha a acontecer.

Logo, tal como decidido, reconheço a exposição do trabalhador à periculosidade no desempenho das suas atribuições, por envolverem segurança patrimonial, nos termos do art. 193 da CLT.

Nego provimento ao recurso.

[...]

Processo n. 0021813-22.2016.5.04.0411 RO

Fernando Luiz de Moura Cassal – Desembargador-Relator

Publicação em 16-02-2018 – 6ª Turma

Processo n. 0021421-20.2017.5.04.0000 TutCautAnt

EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL. EFEITO SUSPENSIVO AO RECURSO. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. *A atribuição de efeito suspensivo ao recurso não prescinde da coexistência dos requisitos da probabilidade do direito e do perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo. A possibilidade de a empresa dispor da força de trabalho do empregado reintegrado, em retribuição aos salários que contraprestará e que são para este fonte presumível de subsistência, descaracteriza o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo, e constitui, por si só, razão suficiente para obstar a pretensão. A ser considerado, ainda, o prejuízo que adviria ao exercício, pelo empregado, da representação sindical a que foi escolhido pela categoria profissional.*

[...]

AGRAVO REGIMENTAL. EFEITO SUSPENSIVO AO RECURSO. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO.

Tal como relatado, insurge-se a agravante contra a decisão que indeferiu a medida liminar com a qual a agravante pretendia atribuir efeito suspensivo ao recurso interposto nos autos do processo n. [...]. Pelas razões relatadas, insiste em ver suspensa a determinação de imediata reintegração dos agravados no emprego.

Mantém-se incólume, todavia, a decisão agravada porque assim permanecem os fatos e fundamentos que a ela conduziram, não tendo a agravante trazido elementos aptos a modificá-la.

A atribuição de efeito suspensivo ao recurso não prescinde da coexistência dos requisitos da probabilidade do direito e do perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo que, no caso dos autos tenho por não implementada.

Repiso, inicialmente, o entendimento por mim registrado na decisão agravada no sentido de que, à luz do inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal e também do § 3º do artigo 543 da CLT, os poderes de representação sindical não se limitam à Diretoria do Sindicato, estendendo-se aos membros do Conselho Fiscal, inclusive aos suplentes. Sem embargo, tampouco olvido que o entendimento assente na Orientação Jurisprudencial nº 365 da SDI-I do TST torna plausível a possibilidade de que ao final logre êxito a agravante em sua pretensão.

Isso não obstante, em sendo necessária a antes referida concomitância de ambos os requisitos ao deferimento da medida liminar, a ausência de um deles constitui, por si só, razão suficiente para obstar a pretensão.

E o perigo de dano ou de risco ao resultado útil do processo, pelas razões referidas na decisão agravada, tenho por não caracterizado. É que a agravante, nesse íterim poderá dispor da força de trabalho dos agravados, em retribuição aos salários que contraprestará e que constitui para estes fonte presumível de subsistência. A ser considerado, ainda, o prejuízo à representação sindical para cujo exercício foram sufragados pela categoria profissional.

Por fim, registro que a mera suposição da agravante acerca da animosidade entre as partes, à míngua de prova nos autos e, de resto, incompatível com a pretensão dos agravados de se verem reintegrados, é insuficiente a conduzir à conclusão diversa.

Nega-se provimento ao agravo regimental.

Processo n. 0021421-20.2017.5.04.0000 TutCautAnt

Maria Cristina Schaan Ferreira – Desembargadora-Relatora

Publicação em 22-08-2017 – 6ª Turma

Processo n. 0022006-69.2016.5.04.0271 RO

EMENTA: ATLETA PROFISSIONAL. ALIMENTAÇÃO E MORADIA. SALÁRIO IN NATURA. *Não comprovado que a moradia e alimentação fornecidas gratuitamente ao reclamante eram indispensáveis ao exercício das atividades de atleta profissional, tais parcelas configuram salário-utilidade, integrando a remuneração para todos os efeitos. Recurso ordinário do reclamante provido, no aspecto.*

[...]

SALÁRIO IN NATURA

O reclamante alega que recebia salário *in natura*, na forma de alimentação e moradia gratuita, equivalente aos percentuais de 20% e 25% sobre sua remuneração. Aduz que não restou comprovado que a alimentação e moradia eram concedidas para possibilitar a prestação de serviços, pois havia a possibilidade de alugar algum imóvel ou de a reclamada fornecer moradia mediante desconto no salário, o que não ocorreu. Alega que tal vantagem era fornecida como atrativo em relação às propostas de outros clubes de futebol. Aduz não haver prova de que a alimentação fornecida possuía uma "variedade de nutrientes e em quantidades adequadas, a fim de melhorar o rendimento profissional". Transcreve jurisprudência. Busca o reconhecimento do salário *in natura* e sua consequente integração às demais parcelas.

Examino.

O reclamante manteve com o reclamado (Clube Esportivo L.) contrato de atleta profissional no período de 16.03 a 05.05.2015.

Na inicial, o autor alega que "*residia e realizava suas refeições no clube, sendo que tudo era fornecido de forma gratuita pela reclamada*" (ID. 8317748 – Pág. 2).

A reclamada alega na contestação que o reclamante residia em O. e não dispunha de residência em L., por isso, forneceu alojamento nas dependências do clube, com intuito de viabilizar o desempenho da atividade, sustentando ainda a natureza indenizatória da alimentação fornecida (ID. 44C2872 – Pág. 5).

Resta incontroverso que o reclamante permanecia, sem qualquer onerosidade, em alojamento do reclamado. Tampouco há indícios de que a sede do clube ficasse em local de difícil acesso, de modo que fosse indispensável à prestação do trabalho.

Em regra, o fornecimento de alimentação ao empregado caracteriza salário-utilidade, nos termos do art. 458 da CLT. Em sentido análogo, dispõe a Súmula 241 do TST que "*O vale para refeição, fornecido por força do contrato*

de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais”.

No caso, não há indícios e sequer alegação de que a alimentação fornecida seguisse dieta especial com o intuito de melhorar o rendimento do atleta.

Assim, tenho que a alimentação fornecida possui natureza salarial, cabendo sua integração ao salário do reclamante para todos os efeitos legais. Segundo a petição inicial o reclamante percebia salário de R\$ 1.100,00.

Logo, são devidas diferenças de férias com 1/3, 13º salários, cláusula compensatória e FGTS com 40%, decorrentes da integração do salário *in natura*. Não cabem reflexos na multa do art. 467 da CLT, por se tratarem de parcelas controversas. Também não incidem reflexos na multa do art. 477, § 8º, da CLT, conforme examinado no tópico anterior.

Dou provimento ao recurso ordinário do reclamante para condenar a reclamada no pagamento de diferenças de férias com 1/3, 13º salários, cláusula compensatória e FGTS com 40%, decorrentes da integração do salário *in natura*, correspondente a 45% do salário do reclamante, a serem apuradas em liquidação.

[...]

Processo n. 0022006-69.2016.5.04.0271 RO

Karina Saraiva Cunha – Desembargadora-Relatora

Publicação em 04-05-2018 – 5ª Turma

Processo n. 0021679-10.2016.5.04.0406 RO

EMENTA: COISA JULGADA. ACORDO JUDICIAL HOMOLOGADO. QUITAÇÃO TOTAL. ALCANCE. PRETENSÕES DECORRENTES DE DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. *A presente ação, cuja pretensão tem por objetivo indenizar a trabalhadora pelos danos à saúde, à vida e à integridade física, direitos ligados à personalidade, de índole fundamental e que dizem respeito à dignidade humana, leva à relativização dos institutos próprios do direito privado, no caso, a renúncia e a quitação, eis que os pedidos são embasados na responsabilidade civil do empregador, dissociando-se dos direitos trabalhistas deduzidos na ação tipicamente de natureza trabalhista ajuizada anteriormente. Recurso da reclamante ao qual se dá provimento para afastar a coisa julgada reconhecida na sentença e determinar o retorno dos autos à origem para abertura da instrução e regular processamento do feito.*

[...]

ACORDAM os Magistrados integrantes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **DAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE** para afastar a coisa julgada reconhecida na sentença e o conseqüente comando de extinção do processo sem resolução do mérito, determinando o retorno dos autos à origem para abertura da instrução processual e regular processamento do feito.

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

1. EXTINÇÃO DO PROCESSO. COISA JULGADA. ACORDO JUDICIAL EM PROCESSO ANTERIOR.

Insurge-se a autora contra a sentença que, reconhecendo a coisa julgada, extinguiu o feito sem resolução de mérito. Alega que buscou assistência no sindicato profissional, que ingressou com demanda ([...], postulando o pagamento das verbas rescisórias, celebrado acordo antes da audiência, eis que não teria como sobreviver ser o referido pagamento. Sustenta ser claro o equívoco material ao constar quitação do contrato de trabalho. Entende que os pedidos postulados nesta ação têm natureza indenizatória decorrente de ilícito civil cometido pelo empregador, não abrangendo os pedidos formulados nos demais processos.

Ao exame.

Na inicial, a reclamante descreve que em 08 de julho de 2013 foi contratada para exercer a função de Auxiliar de Produção, resilindo-se o pacto laboral, por iniciativa empresária, em 09 de maio de 2016. Diz que a partir de setembro/2013 passou a exercer a função de estofadora, trabalhando diretamente no estofamento de assentos para ônibus e que, passado cerca de um ano trabalhando no setor de estofaria, pelo início de 2015, passou a sentir dores nas costas (lombar). Alega que as condições de trabalho eram inadequadas, imputando à demandada a responsabilidade pelas doenças. Pede reparação material e moral.

A reclamada, em sede de contestação, arguiu preliminar de coisa julgada. Afirma que a autora ajuizou duas ações trabalhistas, autuadas sob os nºs [...] e [...], visando receber direitos decorrentes da relação trabalhista havida entre ambas. Disse que a autora já firmou acordo com a reclamada no processo [...], cuja homologação se deu em 20/06/2016. No mérito, rechaçou as pretensões iniciais.

O magistrado da origem, em sentença, reconheceu a coisa julgada:

As partes não apresentam consenso no que diz respeito ao alcance dos efeitos da transação ajustada.

Sendo assim, impõe-se ao Juízo decidir a controvérsia com amparo nos próprios termos da avença homologada e na qual consta, expressamente,

que a quitação concedida pela Reclamante abrangia "todos e quaisquer possíveis direitos que pudesse ter relacionados ou decorrentes do contrato de trabalho havido entre as partes". Grifamos.

Tal fato caracteriza coisa julgada, segundo alegado pela Ré.

Não se desconhece discussão a respeito da possibilidade – ou não – de homologação judicial de acordo no qual o trabalhador concede, além da quitação dos pedidos insertos na peça inicial, do próprio "contrato de trabalho", o que pode abarcar verbas que não estavam sendo vindicadas na exordial.

Entretanto, dito debate não se mostra cabível nesta demanda, tendo em vista que já há acordo homologado (ID 46d0273) e oriundo de outro processo – [...] – ajuizado pela parte autora.

Eventual desconstituição do ajuste pode ser buscada somente e mediante a propositura de ação rescisória, observando-se os requisitos legais.

Nessa esteira, tem-se que neste caso é cabível apenas verificar os efeitos da transação.

Os elementos probantes (ID 46d0273) evidenciam que no processo nº [...] a Reclamante e a Demandada firmaram acordo, tendo a Demandante concedido quitação de "todos e quaisquer possíveis direitos que pudesse ter relacionados ou decorrentes do contrato de trabalho havido entre as partes". Grifamos.

E, nesta demanda, a Acionante busca a satisfação de pretensões jurídicas que, manifestamente, decorrem da relação de emprego, a saber: indenizações a título de danos materiais e imateriais advindas de doenças ocupacionais e reintegração ao labor ou indenização substitutiva.

Sublinha-se que – caso tais pretensões jurídicas não decorressem da relação de emprego, tal como quer fazer crer a Demandante – a Justiça do Trabalho sequer seria competente para processar e julgar as indigitadas pretensões jurídicas.

Tais pretensões se encontram, portanto, abrangidas pela transação homologada, havendo inobservância dos efeitos da coisa julgada, na espécie.

Destaca-se que o valor do acordo se mostra irrelevante para fins da ocorrência – ou não – de coisa julgada, uma vez que o fato relevante se perfaz na extensão da quitação concedida pela Obreira. Ademais, a Acionante esteve devidamente representada por Advogado no momento da formalização do ajuste.

E não se diga que a transação judicialmente homologada não caracterizaria coisa julgada, nos termos da legislação inserta no Código de Processo Civil. Eventual desconstituição de acordo homologado judicialmente somente pode ser obtida mediante propositura de ação rescisória, observadas as hipóteses cabíveis e, assim, o entendimento majoritário se traduz no norte de que a avença homologada judicialmente guarda força de coisa julgada.

[...]

Não se pode olvidar, ainda, que não se cuida da ausência de ressalva das pretensões indenizatórias, mas sim de acordo firmado no qual se concedeu quitação abrangendo não apenas as parcelas vindicadas na demanda anterior, mas também de todas as pretensões jurídicas oriundas da relação de emprego. Nessa esteira, impõe-se observar a vontade das partes, motivo pelo qual se entende que, neste caso concreto, a tese expressa na Orientação Jurisprudencial nº 132 da SDI-II do Egrégio TST prepondera em cotejo ao teor da Súmula nº 107 do Egrégio TRT desta 4ª Região.

Extingue-se, pois, o processo, sem resolução do mérito, com amparo no inciso V do art. 485 do CPC, aplicável subsidiariamente ao Processo do Trabalho, ex vi do contido no art. 769 da CLT.

(Grifou-se, em acréscimo aos grifos originais).

No caso, o Juiz da origem entendeu que o acordo homologado abarcou a totalidade das verbas devidas no decorrer do contrato, inclusive no que se refere à doença ocupacional ora alegada, uma vez que o ajuste contemplou irrestritamente a totalidade das parcelas decorrentes da relação contratual.

A ata de audiência juntada pela defesa demonstra o acordo firmado entre as partes, nos seguintes termos (Id. 5B20a9d – Pág. 2):

A reclamada, para o fim de encerrar e obter quitação geral, ampla e definitiva de todos os pedidos formulados pela reclamante no presente feito, e ainda obter a quitação integral do contrato de trabalho existente entre eles e seus efeitos, se compromete a pagar a autora o valor de R\$ 8.360,00 (oito mil trezentos e sessenta reais), em 05 parcelas mensais iguais e sucessivas no valor de R\$ 1.672,00 (um mil seiscentos e setenta e dois reais cada) (...) sendo que o comprovante de depósito bancário vale como comprovante de quitação ampla e integral a tal título.

Por sua vez, o art. 337 do CPC, assim dispõe:

§1º Verifica-se a litispendência ou a coisa julgada quando se reproduz ação anteriormente ajuizada... § 4º Há coisa julgada quando se repete ação que já foi decidida por decisão transitada em julgado.

No entanto, não compartilha-se do entendimento da origem.

Com efeito, no caso não é possível identificar a coisa julgada, eis que a causa de pedir e os pedidos não são repetidos na presente reclamatória. Da análise da controvérsia, é possível identificar que na ação anterior não houve discussão acerca da doença ocupacional, não sendo possível reconhecer a quitação.

Além disso, ainda que dada quitação total ao contrato de trabalho, não se pode olvidar que a presente ação, por contemplar pretensão que tem por objetivo indenizar a trabalhadora pelos danos à saúde, à vida e à integridade física, direitos ligados à personalidade, de índole fundamental e que dizem respeito à dignidade humana, impõe a relativização dos institutos próprios do direito privado, no caso, a renúncia e a quitação, pelo que impõe-se afastar a coisa julgada reconhecida na sentença.

No mesmo sentido são os seguintes precedentes desta Turma:

COISA JULGADA. ACORDO JUDICIAL HOMOLOGADO. DOENÇA OCUPACIONAL. A quitação do contrato de trabalho constante de acordo judicial não obsta a ação posterior na qual os pedidos são embasados na responsabilidade civil do empregador, dissociando-se dos direitos trabalhistas deduzidos na ação tipicamente de natureza trabalhista ajuizada anteriormente. (TRT da 04ª Região, 3ª Turma, [...] RO, em 05/09/2016, Desembargador Claudio Antonio Cassou Barbosa – Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Maria Madalena Telesca, Desembargador Ricardo Carvalho Fraga).

COISA JULGADA. ACORDO JUDICIAL. QUITAÇÃO DAS VERBAS POSTULADAS EM RECLAMATÓRIA ANTERIORMENTE AJUIZADA. ALCANCE. PRETENSÕES DECORRENTES DE DOENÇA OCUPACIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. A presente ação, cuja pretensão tem por objetivo indenizar o trabalhador pelos danos à saúde, à vida e à integridade física, direitos ligados à personalidade, de índole fundamental e que dizem respeito à dignidade humana, leva à relativização dos institutos próprios do direito privado, no caso, a renúncia e a quitação. Coisa julgada afastada. Determinação de retorno dos autos à Vara de origem para regular processamento e julgamento do feito. (TRT da 04ª Região, 3ª Turma, [...] RO, em 19/05/2017, Desembargadora Maria Madalena Telesca – Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Ricardo Carvalho Fraga, Desembargador Claudio Antonio Cassou Barbosa).

Pelo exposto, dá-se provimento ao recurso ordinário da autora para afastar a coisa julgada reconhecida na sentença e o consequente comando de extinção do processo sem resolução do mérito, determinando o retorno dos autos à origem para abertura da instrução processual e regular processamento do feito.

Processo n. 0021679-10.2016.5.04.0406 RO

Luis Carlos Pinto Gastal – Juiz Convocado-Relator

Publicação em 16-08-2017 – 3ª Turma

Processo n. 0020523-83.2017.5.04.0007 RO

EMENTA: COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. MOTORISTA DE TRANSPORTE DE CARGAS. AÇÃO DE REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS AJUIZADA EM FACE DE EMPRESA GERENCIADORA DE RISCOS. OFENSA AO DIREITO DE ACESSO AO TRABALHO. ARTIGO 114, VI, da CRFB/88. *Em que pese o trabalhador não mantenha uma relação de trabalho diretamente com a empresa reclamada (gerenciadora de riscos/seguradora) é certo que o liame jurídico existente entre as partes é decorrente de uma relação de trabalho (no caso, de relações de trabalho mantidas entre o autor e empresas de transporte de cargas que, por sua vez, se valem dos serviços prestados pela reclamada). Logo, diante da alegação do autor no sentido de que a conduta praticada pela reclamada (lançamento de informações desabonadoras no cadastro do motorista, com o indeferimento do seguro da carga) está obstaculizando o seu direito de acesso ao trabalho (artigo 5º, XIII, da CF/88), conclui-se que a Justiça do Trabalho possui competência para apreciar a matéria, em face do disposto no artigo 114, VI, da Constituição Federal.*

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, dar provimento ao recurso ordinário do reclamante (E. B. F. C.) para reconhecer a competência material desta Justiça especializada para julgamento da ação, determinando o retorno dos autos ao Juízo de origem para o regular prosseguimento do feito.

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

Competência da Justiça do Trabalho. Motorista. Ação indenizatória em face de empresa gerenciadora de riscos. Violação do direito de acesso ao trabalho

Insurge-se o reclamante contra a sentença julgou extinta a ação sem resolução do mérito por entender que a Justiça do Trabalho não detém competência para julgamento da matéria. Esclarece, inicialmente, que não há relação de emprego entre as partes, mas é evidente que há relação de trabalho, na medida em que a recorrida tem a mais absoluta interferência na relação de emprego do recorrente, por conta, exatamente, da relação de trabalho existente entre esta e a empresa para qual trabalha o recorrente. Sustenta que a recorrida vem exercendo nas relações de emprego daqueles que exercem atividade de motorista, gravíssima interferência, porque impede

que estes exerçam suas atividades ao impedir que dirijam cargas seguradas, quando o motorista estiver positivado no SPC ou SERASA, além de investigarem as distribuições das Justiças Estadual e Federal. Destaca que as limitações que o reclamante está enfrentando, e que são impostas pela ré, só ocorrem em razão de estar laborando. Logo, evidente que a indenização pleiteada decorre de relação de trabalho, ainda que não seja firmada com a empresa recorrida, mas que está sendo obstaculizada por esta ao impedir a realização de seguro para as cargas transportadas pelo autor. Ressalta que a questão não somente é de competência desta Justiça Especializada, como se trata de questão de repercussão geral, na medida em que a atuação da recorrida contraria disposição constitucional contida no art.170, "*caput*" da Carta Magna, onde resta enfatizada a valorização do trabalho humano e, em especial, na disposição contida no inciso VIII, que promove a busca do pleno emprego. Assevera que o art. 114, incisos I e VI, autoriza o processamento da presente ação nesta Justiça do Trabalho, porque a questão central vertida nos autos, não é referente ao seguro da carga, mas sim, referente à impossibilidade de acesso ao trabalho digno ou mesmo ao grave empecilho que cria na relação de emprego ou de trabalho aos motoristas. Transcreve jurisprudência deste Regional e da Corte Superior Trabalhista. Pugna pela reforma.

Examino.

Na inicial, o reclamante narra, em síntese, que se trata de motorista de transporte rodoviário de cargas, prestando serviços a diversas transportadoras, e que vem sendo prejudicado pela reclamada em razão da recusa desta em segurar as cargas por ele transportadas, supostamente por estar com o seu nome inserido no SERASA. Sustenta, desse modo, que, em razão da conduta da reclamada, não está conseguindo trabalhar, razão pela qual postula reparação por danos morais.

A Julgadora de origem declarou a incompetência desta Justiça Especializada para julgamento da matéria com base nos seguintes fundamentos:

"(...)

No caso em análise, a ré é, exclusivamente, responsável pela gestão do risco, não mantendo qualquer relação de trabalho com os motoristas, a qual se dá, na realidade, com as várias transportadoras que a contratam para tal tarefa. Assim, a gestora de riscos – corretora de seguros – não possui nenhuma ingerência sobre os contratos firmados, quer de emprego, quer de trabalho autônomo, os quais são de responsabilidade das transportadoras que possuem discricionariedade para contratar trabalhadores com ou sem restrição cadastral.

Ainda que a EC 45/2004 tenha ampliado a competência da Justiça do Trabalho, de forma a abranger também as ações oriundas das relações de trabalho, o autor não possui nenhuma relação contratual com a ré.

Na verdade, a argumentação pela qual o autor pretende seja a lide examinada, versa acerca do objeto do contrato firmado entre a ré e as empresas transportadoras e seus critérios de avaliação de risco. Dessa forma, mesmo após a EC 45/04, não há falar em competência da Justiça trabalhista, na medida em que nela não se inclui o exame de contrato de natureza civil firmado entre pessoas jurídicas, ainda que suas cláusulas, indiretamente, afetem o demandante."

Diversamente do entendimento adotado na origem, entendo que esta Justiça Especializada detém competência para julgamento da matéria.

Em que pese o reclamante não mantenha uma relação de trabalho diretamente com a reclamada (empresa gerenciadora de riscos/seguradora) é certo que o liame jurídico existente entre as partes é decorrente de uma relação de trabalho (no caso, de relações de trabalho mantidas entre o autor e empresas de transporte de cargas que, por sua vez, se valem dos serviços prestados pela reclamada). Desse modo, diante da alegação do reclamante de que a conduta praticada pela reclamada (lançamento de informações desabonadoras no cadastro do motorista, com o indeferimento do seguro da carga) está obstaculizando o seu direito de acesso ao trabalho (artigo 5º, XIII, da CF/88), conclui-se que a Justiça do Trabalho possui competência para apreciar o feito.

Incide, na espécie, o disposto no artigo 114, VI, da Constituição Federal, segundo o qual compete à Justiça do Trabalho processar e julgar *"as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho"*.

A respeito, transcrevo o seguinte julgado da 3ª Turma deste Tribunal, em voto da lavra do Desembargador Gilberto Souza dos Santos:

COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO INDENIZATÓRIA CONTRA EMPRESA GERENCIADORA DE RISCO. RESTRIÇÃO DO DIREITO DE ACESSO AO TRABALHO. A Justiça do Trabalho é competente para julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes das relações de trabalho, na forma do artigo 114, VI, da Constituição. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, [...] RO, em 20/05/2016, Desembargador Gilberto Souza dos Santos - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Ricardo Carvalho Fraga, Desembargadora Maria Madalena Telesca).

Colaciono, ainda, os seguintes precedentes do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MANUTENÇÃO DE INFORMAÇÕES EM BANCO DE

DADOS. OBSTÁCULO AO DIREITO DE ACESSO AO TRABALHO. Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista por possível afronta ao art. 114, VI, da Constituição Federal. RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MANUTENÇÃO DE INFORMAÇÕES EM BANCO DE DADOS. OBSTÁCULO AO DIREITO DE ACESSO AO TRABALHO. A Emenda Constitucional nº 45/2004, que alterou a redação do artigo 114 da Constituição Federal, ampliou a competência da Justiça Trabalhista para julgar as ações referentes às relações de trabalho, e não somente as relações de emprego disciplinadas pela CLT. **Segundo o inciso VI do referido artigo, cabe a esta Justiça Especializada julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes das relações de trabalho. Note-se que a citada Emenda estabeleceu competência em razão da matéria e não da pessoa. Dessa forma, ainda que não exista relação de trabalho direta com o autor, a obrigação de reparar o dano sofrido, decorrente da alegação de que estaria sendo obstaculizado o exercício do direito ao trabalho, guarda relação com o pacto laboral e insere-se na competência material desta Justiça. No mesmo sentido, a Súmula nº 392 desta Corte Superior. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.** (RR - [...] , Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 27/05/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/06/2015) (GRIFEI E SUBLINHEI)

RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. INCLUSÃO DO NOME DO EMPREGADO EM -LISTA DE RISCO-. DANOS MORAIS. REFERÊNCIA NEGATIVA NO SENTIDO DE -NÃO RECOMENDADO/COM RESTRIÇÃO-. RESTRIÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO (ART. 5º, XIII, CF). A Constituição da República firma o princípio da presunção de inocência (art. 5º, LVII, CF) e o princípio da liberdade de trabalho (art. 5º, XIII, CF), tornando-se discriminatória conduta realizada em desprezo a esses dois princípios (art. 3º, IV, in fine, CF). **Embora não empregatício o vínculo entre as partes, a competência da Justiça do Trabalho, ampliada pela EC 45/2004 (art. 114, I, CF), abrange as relações de emprego e também as de trabalho, com suas lides conexas (art. 114, I a IX, CF). O fulcro da lide, portanto, são as consequências oriundas de informações prestadas para possível empregador (relações de trabalho), circunstâncias que enquadram, inapelavelmente, o litígio nos marcos da competência da Justiça do Trabalho.** Recurso de Revista conhecido e provido. (RR - [...] , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 05/02/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/02/2014) (GRIFEI E SUBLINHEI)

Ante o exposto, dou provimento ao recurso do reclamante para reconhecer a competência material desta Justiça especializada para

julgamento da presente ação, determinando o retorno dos autos ao Juízo de origem para dar prosseguimento ao feito.

Processo n. 0020523-83.2017.5.04.0007 RO

Tânia Regina Silva Reckziegel – Desembargadora-Relatora

Publicação em 21-03-2018 – 2ª Turma

Processo n. 0020690-14.2016.5.04.0241 RO

EMENTA: *Competência em razão do lugar. Artigo 651 da CLT. A norma do artigo 651 da CLT acerca da competência territorial deve ser interpretada à luz dos princípios da proteção e do livre acesso à justiça, não se mostrando razoável o deslocamento da parte hipossuficiente da relação de emprego para cidade distante do local de seu domicílio.*

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **DAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE** (L. P. R. S.) para declarar a competência da Vara do Trabalho de Alvorada para processar e julgar o feito.

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

Exceção de incompetência em razão do lugar. O juízo de 1º grau acolheu a exceção de incompetência em razão do lugar arguida pelo reclamado, por entender que o Juízo competente para conhecer e julgar as demandas trabalhistas é definido pelo local da prestação dos serviços, consoante regra geral prevista no *caput* do artigo 651 da CLT. Em face disso, determinou a remessa dos presentes autos à Vara do Trabalho de Araranguá, em Santa Catarina.

Inconformado, o autor recorre. Afirma que o entendimento baseado na interpretação literal da norma do artigo 651 da CLT apenas faz com que lhe seja negada a garantia constitucional do amplo acesso à justiça previsto no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal. Diz que é alcoolista e atualmente está impossibilitado de se afastar da comarca de Alvorada/RS, local onde está participando do grupo dos "Alcoólicos Anônimos". Alega que é pobre, nos termos da lei, e não tem condições de se deslocar para as demais localidades em que trabalhou ou onde assinou seu contrato de trabalho com a reclamada, acrescentando que nenhum prejuízo sofreria a recorrida, se a exceção de

incompetência fosse rejeitada. Cita jurisprudência a amparar a sua pretensão, postulando seja determinada a competência da Vara do Trabalho de Alvorada/RS para julgar a reclamatória trabalhista, ou, ao menos para as Varas do Trabalho de Osório/RS, unidade judiciária responsável pelos municípios de Capivari do Sul/RS e Palmares do Sul/RS, e onde também prestava serviços.

Razão lhe assiste.

Ainda que o contrato de trabalho firmado entre as partes tenha como foro a cidade de Araranguá em Santa Catarina, onde se localiza a sede da empresa reclamada, certo é que o autor foi contratado como **Motorista de Carreta**, tendo afirmado na petição inicial que *"viajava para todo o Brasil – Sul, Norte, Centro-Oeste, Nordeste – normalmente levava carga de arroz, para a cidade de Goiânia/GO, subia para a cidade de Belém do Pará e quando voltava para a sede da empresa trazia um carregamento de grãos ou cimento. Também transportava arroz em casca do Rio Grande do Sul – cidades de Capivari do Sul, Bacupari, Palmares do Sul, entre outras – para Goiânia/GO.. Consta e viajava para todo o Brasil"* (Id 2f53297 – Pág. 6).

Importante frisar que desde a petição inicial o reclamante apontou, em item específico, a *"necessidade de tramitação da presente reclamatória trabalhista junto a comarca de Alvorada/RS"*, onde possui residência fixa, por possuir compromisso judicial de não se afastar da Comarca e por ser o local onde está sendo monitorado pelos seus familiares para não ter recaídas e voltar a beber.

Constatado que o reclamante juntou aos autos declaração de pobreza, nos termos da lei (Id 58d5bf7 – Pág. 1), documentos médicos comprovando o alcoolismo (Ids 1ce439c e d973580), cópia do processo crime (Id 67d13c9), tudo a amparar o argumento de hipossuficiência e impossibilidade de seu deslocamento para a cidade de Araranguá/SC, pois reside na cidade de Alvorada/RS.

Acerca da competência territorial, o art. 651, *caput*, e parágrafos 1º e 3º, da CLT, assim estabelece:

"Art. 651. A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro.

§ 1º. Quando for parte no dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.

[...]

§ 3º. Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao

empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços."

A interpretação das normas jurídicas vincula-se aos princípios gerais de direito. Assim, considerando a finalidade da aludida norma (art. 651 da CLT), que deve ser interpretada com base no princípio da proteção, a competência territorial, no caso, deve ser fixada pelo local de domicílio do reclamante, de modo a não obstaculizar o seu acesso à justiça, nos termos do art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, viabilizando o exercício do direito de ação da parte hipossuficiente da relação de emprego.

Em outras palavras, não é razoável, sob pena de negar ao empregado o amplo acesso à justiça, que para ver reconhecido o seu direito tenha de se deslocar para cidade distante daquela que reside, porventura em prejuízo da própria subsistência. Ou, ainda, no caso de não comparecimento, tenha de suportar os efeitos de uma prestação jurisdicional amparada somente na verdade formal decorrente da confissão ficta, em detrimento da verdade real, esta sim hábil a favorecer a solução justa do conflito.

No caso, como motorista de carreta o reclamante empreendia sua atividade profissional em diversas localidades, o que justifica o aforamento da ação trabalhista no local de seu domicílio.

Nesse sentido, transcrevo jurisprudência do TST:

"Conquanto o artigo 651 da CLT prescreva que a competência na Justiça do Trabalho estabelece-se em razão do local da prestação do serviço ou então no foro da celebração do contrato, entendo que a melhor interpretação ao referido dispositivo é a que fixa a competência com observância nos princípios do livre acesso à Justiça e da proteção, de modo a facilitar ao litigante economicamente mais fraco (o trabalhador) a sua defesa em juízo, em condições que lhe sejam mais favoráveis.

Com efeito, a fixação da competência trabalhista em razão do lugar, definida no artigo 651 da CLT, não pode advir de mera interpretação literal da lei, senão da extração da finalidade da norma que, 'in casu', visa a assegurar ao trabalhador o seu melhor acesso à Justiça.

De modo que, no meu sentir, transferir a competência para julgamento da lide para uma das varas do trabalho de Cuiabá/MT, como defendido pela agravante, implicaria violação aos princípios protetivo e do livre acesso à Justiça, uma vez que imporá à obreira deslocamento para região mais distante do seu domicílio, com a inclusão de custos adicionais para o ajuizamento da sua reclamação." (ED-AIRR- [...], 7ª Turma, Ministro Relator Guilherme Augusto Caputo Bastos, publicação: DEJT – 11.4.2008).

Cito, ainda, julgamentos deste Tribunal:

"EMENTA: INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. A interpretação do artigo 651 da CLT deve observar os princípios da proteção e do livre acesso ao Judiciário, permitindo à parte economicamente mais fraca condições mais favoráveis para a defesa de seus direitos. Considerando-se a finalidade da norma consolidada, a competência em razão do lugar será fixada pelo local da prestação dos serviços do reclamante (e também de seu domicílio), de modo a não obstar o acesso à justiça. Recurso ordinário do reclamante a que se dá provimento." (Processo nº [...] RO, 9ª Turma, Relator Des. João Alfredo Borges Antunes de Miranda, publicado em 28.10.2011).

"EMENTA: MANDADO DE SEGURANÇA. ATO QUE ACOLHE EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. REMESSA DOS AUTOS PARA COMARCA DISTANTE DA RESIDÊNCIA DO EMPREGADO. As regras acerca da competência territorial estabelecidas no artigo 651 da CLT têm por finalidade assegurar ao hipossuficiente o amplo acesso à Justiça de que trata o inciso XXXV do artigo 5º da Constituição Federal, não se prestando, ao revés, para dela afastá-lo. Não é razoável que o empregado, declaradamente hipossuficiente, para ver reconhecido o direito de que se afirma titular, tenha de se deslocar para comarca distante daquela na qual reside, quiçá em prejuízo da própria subsistência." (Processo nº [...] MS, 1ª Seção de Dissídios Individuais, Relatora Des.ª Maria Cristina Schaan Ferreira, publicado em 01.6.2011).

Por fim, cito a doutrina do Prof. Humberto Ávila, quando discorre sobre o tema "O convívio entre princípios e regras" (in Teoria dos Princípios, da definição à aplicação dos princípios jurídicos – Malheiros Editores Ltda. – São Paulo – 10ª edição – Agosto de 2009 – pp. 120/122):

"O modelo ora apresentado demonstra que um sistema não pode ser composto somente de princípios, ou só de regras. Um sistema só de princípios seria demasiado flexível, pela ausência de guias claros de comportamento, ocasionando problemas de coordenação, conhecimento, custos e controle de poder. E um sistema só de regras, aplicadas de modo formalista, seria demasiado rígido, pela ausência de válvulas de abertura para o amoldamento das soluções às particularidades dos casos concretos. Com isso se quer apenas dizer que, a rigor, não se pode dizer nem que os princípios são mais importantes do que as regras, nem que as regras são mais necessárias que os princípios. Cada espécie normativa desempenha funções diferentes e complementares, não se podendo sequer conceber uma sem a outra, e outra sem a uma. Tal observação é da mais alta relevância, notadamente tendo em vista o fato de que a Constituição Brasileira é repleta de regras, especialmente de competência, cuja finalidade é, precisamente, alocar e limitar o exercício do poder.

O modelo aqui defendido, mais do que separar as espécies normativas, visa a construir critérios intersubjetivamente controláveis para a sua aplicação, dada a constatação de que não são os princípios e as regras,

em si mesmos, que definem uma boa ou má aplicação, mas os critérios que vertem sobre eles e direcionam o seu adequado funcionamento. Nesse aspecto, fica claro que o modelo ora sustentado, nos casos das regras, não é nem um modelo formalista puro, que propugna a obediência incondicional às regras, sempre que os fatos previstos na sua hipótese ocorrerem, nem tampouco um modelo particularista puro, em que elas funcionam apenas como conselhos que podem, ou não, ser seguidos, conforme à valoração caprichosa do aplicador. [...].

No caso dos princípios, propugna-se por um modelo criterioso de aplicação, no qual os princípios têm funções específicas que não afastam pura e simplesmente as regras eventualmente aplicáveis. O essencial é que, mesmo havendo ponderação, ela deverá indicar os princípios objeto de ponderação (pré-ponderação), efetuar a ponderação (ponderação) e fundamentar a ponderação feita. E, nessa fundamentação, deverão ser justificados: (i) a razão da utilização de determinados princípios em detrimento de outros; (ii) os critérios empregados para definir o peso e a prevalência de um princípio sobre outro e a relação existente entre esses critérios; (iii) o procedimento e o método que serviram de avaliação e comprovação do grau de promoção de um princípio e o grau de restrição de outro; (iv) a comensurabilidade dos princípios cotejados e o método utilizado para fundamentar essa comparabilidade; (v) quais os fatos do caso que foram considerados relevantes para a ponderação e com base em que critérios eles foram juridicamente avaliados."

Em decisão mais recente pude apreciar questão semelhante no processo [...] (TRT da 4ª Região, 7a. Turma, em 09/04/2015, Desembargadora Denise Pacheco – Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Emílio Papaléo Zin, Juiz Convocado Manuel Cid Jardon)

Por conseguinte, com fundamento nos princípios da proteção e do livre acesso à justiça, dou provimento ao recurso para declarar a competência da Vara do Trabalho de Alvorada para processar e julgar o feito.

Processo n. 0020690-14.2016.5.04.0241 RO

Denise Pacheco – Desembargadora-Relatora

Publicação em 28-08-2017 – 7ª Turma

Processo n. 0135600-33.2008.5.04.0662 AP

EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DECISÃO QUE DECLARA DE OFÍCIO A INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL PARA SE PROCESSAR A EXECUÇÃO. NULIDADE. *Situação em que a empresa executada em nenhum momento alegou a incompetência territorial para a 2ª Vara do Trabalho de Passo Fundo processar a execução mas, ao contrário,*

citada para responder ao alegado descumprimento das obrigações juntou documentos, contestou os cálculos e efetuou o pagamento para garantia do juízo. Desse modo, houve prorrogação da competência, não podendo ser a incompetência territorial declarada de ofício pelo juiz, a teor dos artigos 64, parágrafo 1º e 65, do CPC/2015. Agravo de petição interposto pelo Ministério Público do Trabalho a que se dá provimento.

[...]

**NO MÉRITO.AGRAVO DE PETIÇÃO INTERPOSTO PELO EXEQUENTE.
NULIDADE DA SENTENÇA. DECLARAÇÃO DE INCOMPETÊNCIA
TERRITORIAL DE OFÍCIO.**

O Ministério Público do Trabalho argui a nulidade da sentença, uma vez que o magistrado de origem declarou de ofício a incompetência territorial para executar a ação. Destaca que, nos embargos à execução, a executada limitou-se a postular o acolhimento dos cálculos por ela apresentados, ou, de forma subsidiária, a remessa dos autos para a perícia contábil, nada mencionando a respeito da eventual incompetência territorial da 2ª Vara do Trabalho de Passo Fundo. Sustenta a nulidade da sentença, sob pena de afronta ao disposto nos artigos 63 e 64 do CPC/2015.

Da análise dos autos, verifica-se que a presente Ação Civil Pública foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face das executadas D. P. do Brasil S.A. e E.–Organização de Recursos Humanos Ltda em 30-09-2008, tramitando a ação perante a 2ª Vara do Trabalho de Passo Fundo.

Sobreveio sentença de parcial procedência da ação, condenando as empresas em obrigação de não fazer (abster-se de exigir horas extras dos empregados sem o respectivo pagamento ou regular compensação e de intermediar mão-de-obra) e indenização por dano moral coletivo. Também restou estabelecida multa em caso de descumprimento das obrigações impostas (vide fls. 246/259 do pdf).

Referida ação transitou em julgado em 15-07-2010 (fl. 296 do pdf), tendo a segunda executada, E., efetuado o pagamento da indenização por danos morais coletivos via penhora online de valores em 23-09-2011 (fls. 372 e 376 do pdf).

Em 01-10-2014 o Ministério Público do Trabalho apresentou petição noticiando o descumprimento da sentença por parte da executada E. no que pertine à obrigação de não fazer, bem como requereu a citação da executada para pagamento da multa por descumprimento (astreintes) e notificação para que a empresa comprovasse o cumprimento das obrigações de não fazer (petição das fls. 402/403 do pdf). Na ocasião, o Ministério Público do Trabalho apresentou cópias de Relatório de Fiscalização e Autos de Infração, realizados na sede da empresa em Curitiba/PR, que comprovavam o descumprimento da sentença naquela localidade (fls. 404/411 do pdf).

Em 05-01-2015 foi determinada a citação da executada E. para pagamento da dívida (astreintes) (fl. 412 do pdf), tendo a referida empresa comprovado o depósito do valor executado para garantia do juízo em 06-02-2015 (fls. 416/417 do pdf).

Em 03-03-2015 a executada E. peticionou apresentando cópias dos registros de horários de seus empregados (fls. 424/710 do pdf). Veja-se que nada foi referido acerca da incompetência territorial para processamento da execução.

De posse dos documentos juntados pela executada, o Ministério Público do Trabalho apontou como valor devido a título de multa por descumprimento da decisão condenatória o valor de R\$ 58.500,00, sob os seguintes fundamentos, *verbis*:

[...] Assim, considerando-se que os registros "britânicos" atingiram 29 trabalhadores (optou-se, neste caso, pela não constatação diária); que a jornada em excesso atingiu 18 empregados, porém em 75 oportunidades; e que a supressão dos intervalos intrajornadas envolveu 6 pessoas, mas em 13 ocasiões; tem-se que a multa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) deve ser multiplicada por 117, o que perfaz o débito de R\$ 58.500,00 (cinquenta e oito mil e quinhentos reais) – o qual deve ser atualizado, pelo menos, desde março de 2011, mês referente ao registro de ponto mais recente dentre aqueles apresentados pela empresa ré.

(Vide fls. 717/725 do pdf).

Em 28-07-2015 foi determinada a citação da executada E. para efetuar o pagamento do valor ou indicar bens à penhora (fl. 726 do pdf).

Garantido o juízo (fl. 738 do pdf), a executada E. opôs embargos à execução, alegando, em síntese, excesso de execução (fls. 742/751 do pdf). **Novamente, não houve qualquer alegação acerca da incompetência territorial para se processar a execução.**

Apenas em 26-05-2017, quando da prolação da sentença que julgou os embargos à execução opostos pela executada, é que o Magistrado de origem, de ofício, declarou sua incompetência territorial para apreciar a matéria, uma vez que os alegados descumprimentos da obrigação de não fazer ocorreram em Cascavel/PR, e não em Passo Fundo.

Dispõem os artigos 64 e 65 do CPC 2015, *verbis*:

Art. 64. A incompetência, absoluta ou relativa, será alegada como questão preliminar de contestação.

§ 1º A incompetência absoluta pode ser alegada em qualquer tempo e grau de jurisdição e deve ser declarada de ofício.

Art. 65. Prorrogar-se-á a competência relativa se o réu não alegar a incompetência em preliminar de contestação.

Desse modo, a *contrario sensu* do disposto no parágrafo 1º do artigo 64 do CPC/2015, tem-se que a incompetência relativa (como o é a incompetência territorial) não pode ser declarada de ofício, ao passo que o artigo 65 do mesmo diploma legal dispõe que haverá prorrogação de competência se o réu (ou, no caso, a executada), não a alegar em preliminar de contestação (ou dos embargos à execução).

No caso, conforme analisado, em nenhum momento houve a alegação de incompetência territorial pela executada que, contrariamente, citada para responder ao alegado descumprimento das obrigações juntou documentos, contestou os cálculos e inclusive efetuou o pagamento para garantia do juízo.

Destarte, deve ser declarada nula a decisão que reconheceu a incompetência territorial para processar a execução, devendo os autos retornarem à origem para apreciação dos embargos à execução, como entender de direito.

Dá-se provimento ao agravo de petição interposto pelo Ministério Público do Trabalho para, declarando a nulidade da sentença que reconheceu a incompetência territorial para processar a execução, determinar o retorno dos autos à origem para apreciação dos embargos à execução, como entender de direito.

João Alfredo Borges Antunes de Miranda
Relator

VOTOS

DESEMBARGADORA ANA ROSA PEREIRA ZAGO SAGRILO:
NO MÉRITO.

AGRAVO DE PETIÇÃO INTERPOSTO PELO EXEQUENTE.

NULIDADE DA SENTENÇA. DECLARAÇÃO DE INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL DE OFÍCIO.

Acompanho o voto do Eminentíssimo Relator, pelo provimento do agravo de petição do exequente (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO), pedindo vênha para acrescentar os fundamentos adiante delineados.

Da atenta leitura da decisão agravada, não infiro com clareza qual foi o preciso fundamento da acolhida dos embargos à execução: se reconhecimento de ofício de *incompetência territorial da Vara da origem* para processamento e execução decorrente do noticiado descumprimento do comando judicial, e/ou se reconhecimento de que *o título executivo não teria a abrangência nacional* necessária para alcançar noticiado descumprimento ocorrido no Estado do Paraná.

A diferença é aparentemente sutil, mas os respectivos efeitos processuais são relevantes.

Em suma, eventual *incompetência territorial*, como muito bem observado no voto do Eminentíssimo Relator, por ser *relativa* não pode ser declarada de ofício, razão pela qual haverá *prorrogação de competência se o réu (ou, no caso, a executada), não a alegar em preliminar de contestação (ou dos embargos à execução)*. Em outras palavras, trata-se de questão sujeita à preclusão. Não suscitada oportunamente, prorroga-se a competência do Juízo em que proposta a ação (ou a execução), ainda que a *rigor* devesse ser processada perante Vara de circunscrição territorial diversa.

Já eventual *abrandamento territorial limitado do título executivo* diz respeito ao próprio alcance da coisa julgada, e como tal pode ser conhecida inclusive de ofício pelo juiz, na forma do artigo 485, §3º, do CPC/2015.

A aparente confusão não é por acaso, e decorre da questionável literalidade da norma inserta no artigo 16 da Lei 7.347/85, com a alteração dada pela Lei 9.494/94, cujo *estrito cumprimento impor-se-ia*, na ótica do Julgador da origem (fl. 833 do PDF). Eis a redação da regra em comento:

"Art. 16. A sentença civil fará coisa julgada erga omnes, nos limites da competência territorial do órgão prolator, exceto se o pedido for julgado improcedente por insuficiência de provas, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação com idêntico fundamento, valendo-se de nova prova." (grifei)

FREDIE DIDIER JR. e HERMES ZANETI JR., em análise doutrinária crítica do artigo em exame – e também do artigo 2ª-A, da Lei nº. 9.494/97, que contempla norma similar – anotam que *"confundiu-se o legislador na redação dos dispositivos. Confundiu coisa julgada (limites subjetivos) com competência. Esse baralhamento já levou doutrinadores de escol a defender a ineficácia da alteração legislativa, por inócua"*. Concluem que essa tentativa legislativa de limitação territorial dos efeitos da coisa julgada *"restou frustrada, porquanto, entre a ação civil pública e o Código de Defesa do Consumidor, vige um sistema imbricado de dispositivos (art. 21, LACP, e art. 90, CDC)"* (in: "Curso de Direito Processual Civil – Processo coletivo – volume 4. Editora JusPodium, 3ª edição, 2008 – pp. 163/164).

Efetivamente, em se tratando de processo judicial envolvendo tutela de direitos difusos, coletivos e/ou individuais homogêneos, afigura-se inviável a consideração meramente literal e isolada do artigo 16 da Lei nº. 7.347/85, impondo-se a *interpretação sistemática*, à luz da *teoria do diálogo das fontes*, inclusive por força das expressas disposições do artigo 21 da mesma Lei, e do art. 90, do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº. 8.078/90), *verbis*:

"Art. 21

[da Lei nº. 7.347/85]. Aplicam-se à defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, no que for cabível, os dispositivos do

Título III da lei que instituiu o Código de Defesa do Consumidor. (Incluído Lei nº 8.078, de 1990)"

"Art. 90 [da Lei nº. 8.078/90]. Aplicam-se às ações previstas neste título as normas do Código de Processo Civil e da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, inclusive no que respeita ao inquérito civil, naquilo que não contrariar suas disposições."

Na mesma esteira, é a lição de KAZUO WATANABE, para o qual "[...] estão incorporados ao sistema de defesa do consumidor as inovações introduzidas pela [Lei nº. 7.347/85], da mesma forma que todos os avanços do Código [de Defesa do Consumidor] são também aplicáveis ao sistema de tutela de direitos criado pela Lei nº. 7.347" (in: "Código de Defesa do Consumidor comentado pelos autores do anteprojeto", Editora Forense Universitária, 4ª edição –1995, p. 495).

A partir desse necessário diálogo de fontes, releva ter em vista o teor do artigo 103 da Lei nº. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), que assim dispõe:

"Art. 103. Nas ações coletivas de que trata este código, a sentença fará coisa julgada:

I – erga omnes, exceto se o pedido for julgado improcedente por insuficiência de provas, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação, com idêntico fundamento valendo-se de nova prova, na hipótese do inciso I do parágrafo único do art. 81;

II – ultra partes, mas limitadamente ao grupo, categoria ou classe, salvo improcedência por insuficiência de provas, nos termos do inciso anterior, quando se tratar da hipótese prevista no inciso II do parágrafo único do art. 81;

III – erga omnes, apenas no caso de procedência do pedido, para beneficiar todas as vítimas e seus sucessores, na hipótese do inciso III do parágrafo único do art. 81.

§ 1º Os efeitos da coisa julgada previstos nos incisos I e II não prejudicarão interesses e direitos individuais dos integrantes da coletividade, do grupo, categoria ou classe.

§ 2º Na hipótese prevista no inciso III, em caso de improcedência do pedido, os interessados que não tiverem intervindo no processo como litisconsortes poderão propor ação de indenização a título individual.

§ 3º Os efeitos da coisa julgada de que cuida o art. 16, combinado com o art. 13 da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, não prejudicarão as ações de indenização por danos pessoalmente sofridos, propostas individualmente ou na forma prevista neste código, mas, se procedente o pedido, beneficiarão as vítimas e seus sucessores, que poderão proceder à liquidação e à execução, nos termos dos arts. 96 a 99." (grifei)

Contextualizando, ressalto que a hipótese prevista no inciso II do parágrafo único do art. 81 é precisamente a do caso em exame, que envolve defesa coletiva de "**interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, [...], os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base**" (grifei).

Isso assentado, é mister ponderar que *"A lógica das demandas coletivas está exatamente na tutela molecular (única) de uma pluralidade de direitos semelhantes. Exigir-se o fracionamento da questão coletiva, com o risco de decisões contraditórias, é, sem dúvida, violar o bom senso e o princípio da igualdade. O que marca a tutela coletiva é a indivisibilidade do objeto, não sendo possível o seu fracionamento para atingir parte dos interessados, quando estes estiverem espalhados também fora do respectivo foro judicial"* (FREDIE DIDIER JR. e HERMES ZANETI JR. *op. cit.*, pp. 164/165 – grifei).

De qualquer sorte, a par da aparente confusão que decorre da própria regra adotada na fundamentação da sentença, entendo que **a 2ª Vara de Passo Fundo é competente para processamento da presente execução e que o título executivo tem abrangência nacional**. Vale dizer, ainda que se considere que a sentença agravada ampara-se em um ou outro fundamento supra ventilado, ou mesmo em ambos, a reforma se impõe na forma do voto do Eminentíssimo Relator.

No que pertine a eventual incompetência territorial para processamento da execução, considerando que nada a respeito foi alegado nos embargos à execução resta inviável dela se cogitar, por força da regra inserta no artigo 65 do CPC/2015. No ponto, nada há a acrescentar ao voto do Eminentíssimo Relator.

Quanto à abrangência do título executivo – se nacional ou limitada à jurisdição de Vara do Trabalho de Passo Fundo – agrego às considerações já tecidas os fundamentos que seguem.

Pela regra inserta no artigo 93, II, do CDC, *"é competente para a causa a justiça local [...] no foro da Capital do Estado ou no do Distrito Federal, para os danos de âmbito nacional ou regional, aplicando-se as regras do Código de Processo Civil aos casos de competência concorrente"* (grifei).

A jurisprudência do TST, em um primeiro momento, sufragara a adoção literal desse comando legal, como se infere da redação original da OJ nº. 130 de sua 2ª SDI, editada em maio de 2004, que assim dispunha: *"Para a fixação da competência territorial em sede de ação civil pública, cumpre tomar em conta a extensão do dano causado ou a ser reparado, pautando-se pela incidência analógica do art. 93 do Código de Defesa do Consumidor. Assim, se a extensão do dano a ser reparado limitar-se ao âmbito regional, a competência é de uma das varas do trabalho da capital do estado; se for de âmbito supra-regional ou nacional, o foro é o do Distrito Federal."*

Ainda que aparentemente motivado mais por razões políticas (como o ingresso exponencial de ações de âmbito nacional nas Varas do Trabalho Distrito Federal, sobrecarregando sobremaneira aquelas Unidades) do que propriamente jurídicas, a 2ª SDI do TST alterou sua interpretação sobre o tema, alterando a redação da referida Orientação Jurisprudencial em setembro do ano de 2012, que passou a ser a seguinte:

"130. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA. LOCAL DO DANO. LEI Nº 7.347/1985, ART. 2º. CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR, ART. 93 (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I – A competência para a Ação Civil Pública fixa-se pela extensão do dano.

II – Em caso de dano de abrangência regional, que atinja cidades sujeitas à jurisdição de mais de uma Vara do Trabalho, a competência será de qualquer das varas das localidades atingidas, ainda que vinculadas a Tribunais Regionais do Trabalho distintos.

III – Em caso de dano de abrangência suprarregional ou nacional, há competência concorrente para a Ação Civil Pública das varas do trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho.

IV – Estará prevento o juízo a que a primeira ação houver sido distribuída."

(grifei).

Ora, considerada a regra geral do art. 877 da CLT de que "*É competente para a execução das decisões o Juiz ou Presidente do Tribunal que tiver conciliado ou julgado originariamente o dissídio*", é lógico concluir à luz da OJ supra que o Juízo prolator da decisão exequenda – no caso, o da 2ª Vara de Passo Fundo – é competente não apenas para o processamento da ação como também para a execução do julgado. E, no que aqui releva considerar, em se tratando de Ação Civil Pública os efeitos da coisa julgada podem extravasar os limites territoriais do Juízo Prolator, o que significa que lá pode ser executado o título executivo independentemente do local do descumprimento ora denunciado.

Da jurisprudência do TST, aliás, infere-se uma forte tendência em se conferir a máxima eficácia – e alcance – ao instituto da Ação Civil Pública como instrumento capaz de remediar lesão a direito individual homogêneo, difuso ou coletivo. Nessa esteira, eventual omissão do título executivo a respeito de sua abrangência deve ser compreendida como a mais ampla possível, em consonância com o entendimento firmado nos itens III e IV da OJ nº. 130 de sua 2ª SDI. É o que se infere das ementas a seguir reproduzidas, a título exemplificativo:

"I. RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. NÃO REGIDO PELA LEI 13.015/2014. **AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EFEITOS DA COISA JULGADA. LIMITAÇÃO À COMPETÊNCIA TERRITORIAL DO JUÍZO PROLATOR DA SENTENÇA. IMPOSSIBILIDADE. APLICAÇÃO DO ART. 103 DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR.** 1. Segundo informações constantes do acórdão recorrido, o Ministério Público do Trabalho ajuizou a presente ação civil pública, buscando o pagamento de indenização por danos morais coletivos e visando compelir a empresa Ré à "efetiva observância dos procedimentos de segurança previstos em lei para o tipo de atividade que ela desenvolve", bem como se abster de "prorrogar a jornada normal de trabalho dos seus empregados além do limite legal de duas horas diárias sem qualquer justificativa legal, conceder período mínimo de descanso de onze horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho, abster-se de manter empregado trabalhando nos domingos, sem prévia permissão da autoridade competente em matéria de trabalho, e nos feriados, sem permissão da autoridade competente." Deferidos os pedidos, o TRT limitou os efeitos da decisão proferida nos autos aos limites da competência territorial do Juízo prolator da sentença. 2. **O art. 16 da Lei 7.347/85, com a alteração dada pela Lei 9.494/97, dispõe que a sentença civil fará coisa julgada erga omnes, nos limites da competência territorial do órgão prolator. Esta Corte Superior, afastando-se da interpretação literal desse dispositivo legal, tem enfrentado a questão dos efeitos da sentença proferida em sede de ação civil pública sob o enfoque dos limites objetivos e subjetivos da coisa julgada estabelecidos no art. 103 do CDC. Assim, tratando-se de direito difuso, coletivo ou individual homogêneo, a sentença da ação civil pública fará coisa julgada erga omnes ou ultra partes, atingindo todos os titulares do direito, exceto se houver improcedência por insuficiência de provas, independentemente da competência territorial do juízo prolator da decisão.** Precedentes. Logo, merece ser provido o recurso de revista do Ministério Público para, reformando a decisão regional, estender os efeitos da sentença a todas as unidades da Ré, empresa que atua em âmbito nacional. Recurso de revista conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido. [...]". –

grifei.

(RR – [...], Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 16/08/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/08/2017)

"[...] AGRAVO DE INSTRUMENTO DO AUTOR. COISA JULGADA. EFEITOS. LIMITAÇÃO. ART. 21 DA LEI 7.347/83 e 103 DO CDC. Demonstrada a viabilidade de processamento do recurso de revista por violação a preceitos infraconstitucionais, impõe-se o provimento do agravo de instrumento. Agravo de instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE FAZER E NÃO FAZER. EFEITO ERGA OMNES. COISA JULGADA. LIMITAÇÃO OBJETIVA. FIXAÇÃO DOS LIMITES NA PETIÇÃO INICIAL E NA DECISÃO QUE RESOLVEU A LIDE. NÃO

CONHECIMENTO. Decerto que a sentença transitada em julgado produz efeitos que a torna indiscutível e imutável, possuindo limites objetivos e subjetivos que dão contornos ao seu alcance, como estabelecem os princípios e as normas processuais que integram o ordenamento jurídico pátrio. O limite objetivo diz respeito ao que foi decidido acerca da matéria, nos contornos do pedido, sobre o qual incidirá a coisa julgada, estando inserida na parte dispositiva do decisor. Já o limite subjetivo refere-se às partes atingidas pela decisão. Ambas as limitações impedem a rediscussão e alteração da sentença alcançada pela coisa julgada. **No processo individual, de regra, a coisa julgada opera efeito inter partes, atingindo tão somente aqueles que integraram o processo, não beneficiando nem prejudicando terceiros. No processo coletivo, em que se discutem direitos e interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos, por meio de ação civil pública, diferentemente, os efeitos da sentença são erga omnes ou ultra partes, atingindo uma coletividade, seja ela determinável ou indeterminável; partes que não compuseram o processo. Quando a questão diz respeito ao limite territorial alcançado pela coisa julgada nas ações coletivas, tanto a doutrina quanto a jurisprudência divergem.** Isso porque de um lado temos o artigo 103, I, do CDC, estabelecendo que nas ações coletivas tratadas pelo referido código a sentença fará coisa julgada erga omnes, irrestritamente; e de outro o artigo 16 da Lei nº 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública) que limita o alcance da decisão à competência territorial do órgão prolator. Perfilhando o entendimento de que os efeitos da coisa julgada têm limitação na competência territorial, encontra-se o Superior Tribunal Justiça (STJ), o qual aplica literalmente os termos do artigo 16 da Lei 7.347/85, com a alteração dada pela Lei 9.494/97. Precedentes. **Em posição diversa encontra-se a jurisprudência majoritária desta Corte Superior, segundo a qual, nas ações civis públicas, os efeitos da coisa julgada são erga omnes, na forma prevista no artigo 103, I, do CDC, não incidindo a restrição da competência territorial prevista no artigo 16 da Lei nº 7.357/85.** Precedentes. Malgrado filie-me ao entendimento de que os efeitos subjetivos da coisa julgada nos processos coletivos devem ser limitados à área de competência do órgão julgador que proferiu a sentença, como já decidi esta colenda Quinta Turma, tenho que a hipótese dos autos não alcança discussão sob o prisma do artigo 16 da Lei 7.347/85 (limitação territorial em face da competência). No meu sentir, o caso em exame esgota-se no debate acerca dos limites objetivos da coisa julgada, consistente em saber o alcance da sentença proferida no processo da ação civil pública movida pelo Ministério Público, levando-se em conta os contornos da lide fixados na petição inicial e o que foi decidido na demanda. Em outras palavras, saber qual a extensão geográfica delimitada pelo Parquet na sua ação civil pública, na qual incidiria a obrigação de fazer e não fazer, e o que foi decidido em relação à sua pretensão (delimitação geográfica em razão do pedido e não da competência). Nessa linha de discussão, tem-se que cabe ao autor estabelecer na petição inicial os limites da sua lide e ao juiz decidir

de acordo com o que foi proposto, nos exatos contornos da demanda. Assim, a sentença deve guardar conformidade com o pedido, em observância ao Princípio da congruência insculpido nos artigos 128 e 460 do CPC. Da decisão do juiz sobre a lide, delimitada pelo autor, forma-se a coisa julgada, a qual se concretizará a partir do esgotamento de todos os recursos cabíveis, tornando-se, a partir de então, imutável e indiscutível a sentença (artigo 467 do CPC). No caso dos autos, resta claro que na sua ação civil pública o Ministério Público do Trabalho fixou os limites da lide, fazendo constar da inicial o pedido e a causa de pedir, os quais foram devidamente delimitados, como reconheceu o egrégio Tribunal Regional, ao afastar a inépcia declarada pelo Juízo de primeiro grau. Com efeito, consoante se extrai do acórdão recorrido, o Ministério Público do Trabalho ajuizou sua ação civil pública contra a CSN, sob a alegação de que a Mineração C. P., pertencente à referida empresa, mantinha contrato de mão de obra para execução de suas atividades essenciais, por meio de interpostas pessoas jurídicas. Por conseguinte, requereu que, em razão do alegado ato ilícito, a ré fosse condenada em obrigação de fazer e não fazer, consistente em abster-se de realizar as referidas contratações, passando a utilizar apenas mão de obra de trabalhadores devidamente registrados, na forma dos artigos 2º e 3º da CLT. Ora, se o Ministério Público delimitou, de forma clara e precisa, a causa de pedir, registrando que a prática da conduta ilícita (contratação de trabalhadores por meio de empresas interpostas) se dava apenas em determinada unidade da CSN, no caso, na Mineração C. P., conforme apurado, inclusive, em inquérito civil público, não se poderia entender que o pedido foi extensível a todas as unidades da empresa, sem limitação geográfica, como pretendido pelo Parquet; até porque inexistente nas decisões proferidas pelas instâncias ordinárias notícia de que a terceirização considerada irregular tenha extrapolado os limites da referida mineração. Caso houvesse, deveria relatá-la também na sua ação civil pública, requerendo, por conseguinte, condenação extensiva às Unidades da CSN que estivessem incorrendo na mesma ilicitude. A prevalecer a tese de que a sentença proferida no presente processo produz efeito erga omnes, sem limitação territorial, pelo simples fato de tratar-se de uma ação civil pública que discute direitos difusos e coletivos, estaremos ferindo, frontalmente, o instituto da coisa julgada, assegurado pelo artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal, na medida em que se estará alterando a decisão que foi proferida no processo, nos exatos contornos fixados pelo Ministério Público na sua petição inicial. Na espécie, ressalte-se, a delimitação geográfica decorreu do pedido e da causa de pedir formulados pelo Parquet na sua demanda e decidido na sentença (limites objetivos da coisa julgada) e não em face da competência territorial do órgão julgador (limite territorial previsto no artigo 16 da Lei 7.347/85). Assim, entendendo que o egrégio Tribunal Regional, ao limitar os efeitos da sentença à cidade em que situada a Mineração C. P. (Congonhas/MG), local específico da ocorrência do fato ilícito e do consequente dano coletivo, não violou nenhum dos dispositivos apontados pelo Ministério Público no seu recurso de revista, já que apenas fez prevalecer os limites objetivos da coisa julgada, em

observância as regras processuais vigentes no ordenamento jurídico pátrio. Recurso de revista de que não se conhece". [...]. (ED-ARR – [...], Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 14/09/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/09/2016)

Com efeito, na linha do segundo precedente supra transcrito, entendo que **apenas nas hipóteses em que se afigure inequívoca a limitação do alcance territorial do título executivo tal deva ser observado na fase de execução, sob pena de afronta à coisa julgada**. Noutro viés, caso a sentença da fase de conhecimento seja silente a respeito e inexistam elementos capazes de estabelecer qualquer limitação, a coisa julgada é *ultra partes* ou *erga omnes*, não se limitando à competência territorial do órgão prolator.

Conforme antes exposto, a norma de regência do alcance da coisa julgada no caso em exame não se extrai do artigo 16 da Lei nº. 7347/85, mas sim do artigo 103, II, da Lei nº. 8.078/90, ou seja, é *ultra partes*, imitada subjetivamente (apenas) ao grupo, categoria ou classe, independentemente de onde se encontre distribuído no território nacional.

Interessante rememorar o alerta da insigne jurista ADA PELLEGRINI GRINOVER, uma das autoras do anteprojeto do CDC, sobre a salutar importância *"que se perceba toda a amplitude de uma coisa julgada que verdadeiramente atue erga omnes ou ultra partes, nos termos da lei"*. Em obra de meados dos anos 1990, destacou que, *"Via de regra, os tribunais não têm percebido o verdadeiro alcance da coisa julgada erga omnes, limitando os efeitos da sentença e das liminares segundo critérios de competência. Ora, não faz sentido, por exemplo, que ações em defesa dos interesses individuais homogêneos [...] devam ser ajuizadas nas capitais dos diversos Estados, a pretexto dos limites territoriais dos diversos órgãos da Justiça federal"*. Em se tratando de defesa de interesses coletivos, prossegue, a *"natureza mesma"* desses interesses *"restringe os efeitos da sentença aos membros da categoria ou classe, ligados entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base"* (in: *"Código de Defesa do Consumidor comentado pelos autores do anteprojeto"*, Editora Forense Universitária, 4ª edição –1995, pp. 586 e 591). A restrição, portanto, é em regra subjetiva e não propriamente territorial.

Na espécie, não há limite expresso no título executivo, tampouco elementos de convicção que autorizem estabelecer tal limitação. Para assim concluir, destaco os elementos que seguem, **sobrelevando contextualizar e destacar que o noticiado descumprimento de ordem judicial – objeto da decisão agravada – limita-se à ré E. ORGANIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS LTDA** (cfe. petição das fls. 402/403 do PDF), precisamente a denominada 'segunda requerida' no corpo da sentença da fase de conhecimento:

(a) a sentença proferida na fase de conhecimento condenou as empresas requeridas a "*abster-se de exigir de seus empregados trabalho além da jornada normal de 08 horas diárias e 44 horas semanais, respeitando os limites legais e constitucionais quanto à ampliação e compensação de jornada e, fazendo, nos casos de jornada extraordinária, o respectivo pagamento das horas trabalhadas e não compensadas. Também, deverão conceder aos empregados descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas; intervalo para repouso e alimentação de, no mínimo, 01 hora e, no máximo, de 02 horas, em qualquer trabalho que exceda 06 horas diárias; e período mínimo de 11 horas consecutivas entre as jornadas*" (fl. 258 – grifei). Note-se o uso do termo "empregados", sem ressalva aos lotados em tal ou qual estabelecimento.

(b) na mesma sentença da fase de conhecimento, foi reconhecido que "*existe perfeita identidade de alguns dos pedidos da inicial com aqueles já transacionados na Ação Civil Pública 00614-2009-657-09-00-0, o que impede a sua apreciação novamente, pois evidenciada a coisa julgada*" (fl. 248 – grifei). Ou seja, foi reconhecida a coisa julgada formada nos autos de Ação Civil Pública processada contra a primeira requerida (D.) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Estado do Paraná), observada a manifestação e documentos das fls. 218 e seguintes. Ou seja, reconheceu-se que há, ainda que em parte, coisa julgada decorrente de Ação que tramitou em outra Unidade da Federação, circunstância no mínimo sugestiva da abrangência nacional tanto daquela como da presente Ação Civil Pública.

(c) às fls. 263/264, consta a Carta Precatória Notificatória, pela qual deprecada ao Juiz do Trabalho da SDF de Curitiba/PR "*a notificação de E. Organização de Recursos Humanos Ltda., com endereço à [...], Curitiba-PR, para dar-lhe ciência da sentença [...] que antecipou os efeitos da tutela para determinar que, de imediato, as reclamadas se abstenham de 1. **abster-se de exigir de seus empregados** trabalho além da jornada normal de 08 horas diárias e 44 horas semanais, [...]. 2. a segunda reclamada **deverá abster-se de intermediar mão-de-obra a terceiros contratantes** [...]*". (grifei). Ora, até mesmo pela consideração do que ordinariamente acontece, é razoável conjecturar que uma empresa com sede no Paraná, notificada para que se abstenha de praticar determinadas condutas sem qualquer ressalva territorial ou a determinado estabelecimento, deva compreender que a obrigação abranja (também) o local em que sediada.

(d) por fim, mas não menos importante, observo que **nos embargos à execução não foi ventilada qualquer limitação territorial do título executivo**. A respeito, sinalo que o Ministério Público do Trabalho, na manifestação da fls. 402/403 do PDF, denunciou o descumprimento do comando sentencial envolvendo fatos restritos a Municípios do Estado do Paraná, especificamente em estabelecimentos situados em Colombo (fl. 406) e Curitiba (fl. 410). Citada, a ora recorrida opôs embargos à execução (fls. 742/751), sem ventilar eventual incompetência territorial ou abrangência

limitada do título executivo. Ao revés, da leitura dos embargos à execução infere-se a lógica pressuposição, pela própria executada, de que a 2ª Vara do Trabalho de Passo Fundo é o juízo competente para executar decisão proferida com abrangência nacional, uma vez que adentra na análise pontual do denunciado descumprimento que, repita-se, limitam-se a cidades do Estado do Paraná. Por exemplo, advoga nos embargos à execução, *verbis*: "*Impugna-se o apontamento do MPT em relação ao trabalhador A. C M., eis que os cartões de registro de ponto juntados aos autos são de 16/12/2010 a 15/01/2011 e 16/01/2011 a 15/02/211, não havendo jornada registrada em 15/12/2010*" (fl. 747, grifei). Ora, o trabalhador A. C M., conforme documentação juntada pela própria executada, trabalhou em determinado período em estabelecimento vinculado à filial de Londrina/PR (fl. 427).

Em suma, tenho que **a 2ª Vara de Passo Fundo é competente para processamento da presente execução e que o título executivo tem abrangência nacional.**

Isso asseverado, acompanho o voto do Eminentíssimo Relator.

Processo n. 0135600-33.2008.5.04.0662 AP

João Alfredo Borges Antunes de Miranda – Desembargador-Relator

Publicação em 22-05-2018 – Seção Especializada em Execução

Processo n. 0020473-22.2015.5.04.0203 RO

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EXTENSA JORNADA DE TRABALHO. *A prática de extensa jornada de trabalho acarreta dano existencial, na medida em que impede o trabalhador de usufruir dos outros direitos sociais que lhe são garantidos constitucionalmente, quais sejam a saúde e o lazer, prejudicando o seu convívio familiar e social. Recurso do reclamante parcialmente provido.*

[...]

RECURSO DO RECLAMANTE.

1. DANO EXISTENCIAL.

Alega o reclamante que a prova constante nos autos, os Controles de Jornada anual (ID f9229996), apontam para jornadas de trabalho superiores ao limite previsto pela Constituição Federal, no seu artigo 7º, inciso XIII, de oito horas diárias e superiores a quarenta e quatro horas semanais. Diz que a reclamada transformou ilicitamente a jornada extraordinária, em ordinária.

A exemplo de feitos recentemente apreciados (Acórdãos nº [...] (RO), julgado em 15-03-2017 e nº [...] (RO), julgado em 27-09-2016), entendo cabível a indenização reivindicada.

Como visto anteriormente, a jornada praticada pelo reclamante superava em muito a jornada máxima constitucional, impedindo-o de usufruir dos outros direitos sociais que lhe são garantidos constitucionalmente, quais sejam a saúde e o lazer, prejudicando o seu convívio familiar e social. Inegável que o autor tenha sido afetado nestes aspectos, em razão da extensa jornada.

Neste aspecto citam-se os registros constantes dos controles manuais de jornada (ID f922996 – Pág. 1-8), onde há registros de labor em jornadas das 6h/7h às 22/23 em diversos dias, restando evidente que ele laborou, rotineiramente, em jornada extraordinária.

Por evidente que, em face do trabalho desenvolvido e das extensas jornadas verificadas, o autor se viu impedido de usufruir devidamente do convívio familiar e social.

Em que pese, em um primeiro momento, não tenha considerado o contexto fático acima delineado como ensejador de dano existencial, melhor examinando a doutrina e jurisprudência, considero que a reparação é a correta medida de justiça a quem teve – pela violação dos direitos fundamentais da pessoa humana – sua vida pessoal prejudicada. Além disso, também é a adequada punição a quem abusou dos poderes do empregador na relação de trabalho, exigindo do trabalhador extensas jornadas de trabalho.

Em oposição ao principal argumento utilizado para se negar a indenização por danos existenciais, é importante lembrar que o pagamento de horas extras, não tem qualquer relação com a reparação dos danos existenciais sofridos pelo trabalhador. É salarial, não indenizatório. É contraprestação por trabalho realizado além da jornada normal. Não se destina a minorar consequências de qualquer tipo de dano sofrido pelo trabalhador. Ou seja, a causa de pedir e o fundamento jurídico das horas extras e da indenização por dano existencial são diferentes. Neste diapasão, não parece acertado compensar o dano existencial, vale frisar: extrapatrimonial, com o adimplemento do serviço extraordinário efetivamente trabalhado. Isto atende, meramente, à compensação dos direitos patrimoniais que deveriam ter sido observados no curso da relação de emprego, mas não foram (satisfação das horas extras prestadas).

Diante do exposto, é de ser reconhecido o dano existencial.

Em relação ao valor da indenização, no exame de inúmeras situações que envolvem pretensões de ressarcimento por dano existencial, tanto a doutrina como a jurisprudência acentuam a dificuldade de quantificar esse tipo de indenização. O dano existencial é de árdua mensuração, que exige do julgador uma atividade intelectual de caráter subjetivo e a consideração de um feixe de circunstâncias que possa ser extraído da relação jurídica das partes.

Dessa forma, o valor da indenização deve levar em consideração a gravidade do dano, o grau de culpa do ofensor e a capacidade econômica da empresa. Nesse contexto, atenta a critérios de razoabilidade, arbitro à indenização o importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), tendo por critério de correção o consubstanciado na Súmula nº 439 do TST.

Recurso provido.

[...]

Processo n. 0020473-22.2015.5.04.0203 RO

Maria Madalena Telesca – Desembargadora-Relatora

Publicação em 31-10-2017 – 3ª Turma

Processo n. 0020223-98.2016.5.04.0026 RO

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA DEMANDANTE. [...] INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NA GRAVIDEZ.

O assédio suportado pela trabalhadora, orientada a esconder sua barriga (a autora estava grávida) quando do ato da assistência perante o sindicato, enseja, por si só, condenação em valor superior ao fixado na Origem. A conduta da demandada traz conotação negativa ao estado gravídico da trabalhadora (a ser sentido pela própria gestante), como se houvesse algo do qual a futura mãe devesse se envergonhar, quando, na verdade, o contrário se apresenta. Tal conduta revela-se, ainda, reflexo de uma cultura machista e patriarcal com a qual a sociedade lamentavelmente acostumou-se, e que ainda vê na trabalhadora mulher um estorvo, uma espécie de "segunda linha", que justamente pela potencial possibilidade gestacional representa, em última análise, um prejuízo ao capitalismo, dada a frieza da lógica relação custo/benefício que, com efeito, desconsidera o elemento humano. Os avanços no campo da igualdade de gêneros, poeticamente previsto na Constituição Federal, ainda são lentos e nos conturbados dias atuais enfrentam enormes obstáculos, de uma sociedade que se pretende moderna e dentro da qual, contraditoriamente, cresce de forma exponencial o conservadorismo de várias vertentes. Corroborar atitudes como a adotada pelo preposto da reclamada – ou mesmo minimizá-las – é retroceder nos parcos avanços conquistados, o que deve ser rechaçado por esta Justiça Especializada que, historicamente, representa vanguarda na seara social e, atualmente, resistência à falaciosa modernidade que se noticia. Apelo provido.

[...]

2.2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

A autora postula a condenação das rés ao pagamento de indenização por danos morais. De um lado, [...]. De outro, destaca ter o sócio da primeira reclamada lhe pedido que escondesse a barriga de grávida quando da rescisão do contrato de trabalho junto ao sindicato, para que houvesse a homologação sem transtornos.

A Magistrada da Origem entende que "*a solicitação do sócio da empregadora para que a reclamante escondesse a gestação (fato confirmado pela testemunha N.) configura abuso de direito e discriminação*" (ID 323bf9f – Pág. 7), e defere à autora o pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$3.000,00. [...]

Não conformada, a demandante apela. [...]. Requer, ainda, seja majorado o valor da indenização fixada na Origem em relação ao assédio moral suportado.

Analiso.

[...]

De outro lado, entendo que o assédio suportado pela trabalhadora, orientada a esconder sua barriga (a autora estava grávida) quando do ato da assistência junto ao sindicato, enseja, por si só, condenação em valor superior ao fixado na Origem (R\$ 3.000,00). A conduta da demandada traz conotação negativa ao estado gravídico da trabalhadora (a ser sentido pela própria gestante), como se houvesse algo do qual a futura mãe devesse se envergonhar, quando, na verdade, o contrário se apresenta.

Tal conduta revela-se, ainda, reflexo de uma cultura machista e patriarcal com a qual a sociedade lamentavelmente acostumou-se, e que ainda vê na trabalhadora mulher um estorvo, uma espécie de "segunda linha", que justamente pela potencial possibilidade gestacional representa, em última análise, um prejuízo ao capitalismo, dada a frieza da lógica relação custo/benefício que, com efeito, desconsidera o elemento humano.

Os avanços no campo da igualdade de gêneros, poeticamente previsto na Constituição Federal, ainda são lentos e nos conturbados dias atuais enfrentam enormes obstáculos, de uma sociedade que se pretende moderna e dentro da qual, contraditoriamente, cresce de forma exponencial o conservadorismo de várias vertentes. Corroborar atitudes como a adotada pelo preposto da reclamada – ou mesmo minimizá-las – é retroceder nos parcos avanços conquistados, o que deve ser rechaçado por esta Justiça Especializada que, historicamente, representa vanguarda na seara social e, atualmente, resistência à falaciosa modernidade que se noticia.

Nesse contexto, entendo ganhar força o caráter punitivo/pedagógico a ser considerado para fins de fixação do valor da indenização por danos morais, a qual se mede, ainda, pela extensão do dano (art. 944 do Código Civil), respeitados os parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade. Feitos esses esclarecimentos, tenho deva ser majorado para R\$ 15.000,00 o valor

fixado na Origem (R\$ 3.000,00) a título de danos morais decorrentes de assédio, valor que considero adequado e proporcional ao ato ilícito cometido e ao dano suportado.

[...]

Processo n. 0020223-98.2016.5.04.0026 RO

Alexandre Corrêa da Cruz – Desembargador-Relator

Publicação em 04-06-2018 – 2ª Turma

Processo n. 0020272-30.2015.5.04.0009 RO

EMENTA: DANOS MORAIS. CONDUTA ANTISSINDICAL. *Hipótese em que a reclamada divulgou em periódico interno informação antissindical e inverídica contra dirigentes sindicais, caso da autora, restando caracterizado dano apto a ensejar a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso ordinário da reclamada não provido.*

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

I – RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA DANOS MORAIS

Na sentença, o Juízo de Origem condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais sob o fundamento de que a veiculação de comunicado em seu periódico afirmando que os dirigentes sindicais não tiveram desconto dos dias parados em razão de greve, como os demais empregados, configura *"evidente o intuito de atingir a imagem do sindicato, com a intenção de repressão ao movimento de greve e de enfraquecimento do movimento sindical, insuflando a categoria, de forma aberta, contra os representantes sindicais, o que configura, inclusive, conduta antissindical por parte da empregadora, em afronta ao direito fundamental da liberdade sindical, assegurado pelo art. 8º da Constituição Federal, bem como nas Convenções 98 e 135 da OIT"*. Consigna a Magistrada que, sendo a autora dirigente sindical, não há dúvida de que foi diretamente atingida (id. 04D0c21).

Inconformada, a reclamada recorre. Alega que não restou comprovada qualquer situação apta a ensejar indenização por danos morais e, sucessivamente, requer a redução do valor arbitrado (id. 99312D7 – Págs. 2-3).

Analiso.

Para a configuração do dano moral, não basta a mera alegação do reclamante de prejuízo moral ou social, ou seja, mister que se esclareça qual

o abalo moral que o levou a entender seja devida uma indenização. Uma sensibilidade maior, um aborrecimento e um incômodo corriqueiro fazem parte do nosso dia-a-dia, não podendo dar ensejo à indenização por **danos morais**, sob pena de se desvirtuar o verdadeiro sentido do instituto.

Em didático esclarecimento sobre os traços delineadores do dano moral, Sérgio Cavalieri refere que *"só deve ser reputado como dano moral a dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar. Mero dissabor, aborrecimento, mágoa irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral, porquanto, além de fazerem parte da normalidade do nosso dia-a-dia, no trabalho, no trânsito, entre os amigos e até no ambiente familiar, tais situações não são intensas e duradouras, a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo"* (in Programa de Responsabilidade Civil, 6ª edição, revista, aumentada e atualizada, 2ª tiragem – São Paulo: Malheiros, 2006, p. 105).

No caso dos autos, o documento no id. Fcc5954 – Pág. 1 comprova que a reclamada divulgou, na data de 18/09/2014, comunicado em seu periódico, denominado *"Primeira Hora"* no qual consta a seguinte afirmação: *"Os trabalhadores devem evitar a armadilha do sindicato. Precisam se lembrar que no início deste ano, o sindicato os levou a uma greve vazia, que foi julgada abusiva por parte do Tribunal Superior do Trabalho (TST)"*.

A afirmação feita no comunicado veiculado em periódico de comunicação interna da empresa, tal como entendido na Origem, configura evidente tentativa de minimizar a atuação sindical e também é inverídica, pois o recibo de pagamento de salário no id. 69C573d – Pág. 1 comprova ter a reclamante sofrido desconto salarial em razão da greve. Logo, entendo que a conduta da reclamada afeta direito da personalidade da autora, na medida que tenta inibir o exercício de atividade sindical constitucionalmente assegurado.

Quanto ao valor da indenização, o ordenamento jurídico não fixa critérios objetivos, devendo ser observados a gravidade e a natureza da ofensa, a extensão do dano, a intensidade da dor sofrida pela pessoa ofendida, o caráter pedagógico e punitivo da medida, critérios esses que devem ser sopesados com os limites da razoabilidade e proporcionalidade, bem como a capacidade econômica do ofensor.

Em vista disso, levando em conta as circunstâncias do caso, o valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), mostra-se razoável.

Nego provimento.

Processo n. 0020272-30.2015.5.04.0009 RO

Roberto Antonio Carvalho Zonta – Juiz Convocado-Relator

Publicação em 13-09-2017 – 4ª Turma

Processo n. 0021185-70.2016.5.04.0334 RO

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. CANCELAMENTO DA CERIMÔNIA DE FORMATURA.

Ainda que motivada por razões de ordem econômica, a conduta da reclamada, ao cancelar a cerimônia de formatura dos aprendizes, realizada há 19 anos, sem antecedência razoável, violou a expectativa dos autores, fazendo surgir o dever de indenizar. Sentença reformada.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade de votos, dar provimento ao recurso dos autores para condenar a primeira e a segunda reclamadas, solidariamente, ao pagamento de indenização por danos morais, fixada em R\$ 3.000,00 para cada autor, devendo incidir correção monetária a partir desta decisão e juros desde o ajuizamento da ação (Súmulas 50 e 54 deste Tribunal). Custas processuais fixadas em R\$ 240,00, sobre o valor da condenação ora arbitrado, R\$ 12.000,00.

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

DANOS MORAIS. CANCELAMENTO DA CERIMÔNIA DE FORMATURA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Insurgem-se os autores contra a sentença que indeferiu indenização por danos morais em razão do cancelamento da solenidade de formatura. Alegam que os fatos se modificaram no curso da ação, *mas o fundamento da petição inicial permaneceu incólume, posto que frustrado corolário de todo o trabalho realizado pelos jovens no curso do projeto pescar*. Afirmam que o cancelamento da formatura com um dia de antecedência presume existência de dano *in re ipsa*. Sustentam equívoco na análise das provas, notadamente no que tange à *explicação* do repórter.

Os autores ajuizaram ação em desfavor de Construtora B. G. LTDA, A. Participações Societárias LTDA, A. Empreendimentos Imobiliários LTDA, [...] Construções LTDA, B. G. Investimentos Imobiliários LTDA, L. Participações Societárias LTDA, Incorporadora R. N. LTDA, L. V. Shopping Center LTDA, A. L., A. Y. L., A. L., A. L. J. e N. L. J. Afirmaram que mantiveram com a primeira reclamada contrato de aprendizagem, no período de 24 de fevereiro de 2014 a 24 de janeiro de 2015. Mencionaram que a primeira demandada possuía convênio com a Fundação Projeto Pescar, voltado à capacitação de menores aprendizes, no *Programa Social Pescar*. Sustentaram que era tradicional que

ao cabo do período de aprendizagem, haja a promoção de solenidade de formatura dos aprendizes, patrocinada e organizada pela empresa. Alegaram que no dia marcado para a solenidade, compareceram ao local, mas a solenidade não ocorreu e o local estava fechado, o que gerou constrangimento. Pleitearam reparação por danos morais.

A primeira reclamada afirmou participar há vinte anos de programadas de responsabilidade social, visando a formação educacional dos jovens em situação de vulnerabilidade. Sustentou que a formatura *não é obrigação, e quando possível ocorrer todos se envolvem no processo, seja a empresa, a Fundação Projeto Pescar, uma vez que além do salário garantido pela empresa, esta ainda alcança aos jovens outras vantagens as quais não foram mencionadas nesta ação, mas nunca a expectativa ou obrigação de patrocinar solenidade e festividade de formatura.* Destacou a dificuldade financeira pela qual está passando, o que culminou com o pedido de recuperação judicial em 23 de novembro de 2015. Impugnou a alegação de que os jovens foram surpreendidos no dia marcado para a solenidade.

O magistrado da origem, ao inferir a pretensão inicial, destacou que (ID. 960A56a):

[...] d) No caso, é incontroverso que a reclamada Construtora B. G. proporcionou aos autores, sob orientação de entidade qualificada para tanto (Fundação Projeto Pescar), a formação técnico-profissional metódica estipulada no art. 428 da CLT; vale dizer, a empregadora cumpriu rigorosamente a legislação que regula o contrato de aprendizagem.

[...]

f) É igualmente certo, por outro lado, que o setor da construção civil – entre tantos outros – foi seriamente abalado pela crise econômica com a qual o país se debate há anos, contexto que sem dúvida contribuiu para as dificuldades financeiras da Construtora B. G., que culminaram no seu pedido de recuperação judicial, deferido no final de 2015.

g) Avalio que, nessas condições, estava perfeitamente justificada a iniciativa da empregadora de cancelar a cerimônia de formatura, ainda que frustrando a expectativa dos jovens trabalhadores, pessoas evidentemente humildes e merecedoras de atenção. A dúvida é se a empresa conduziu-se com a cautela que o momento exigia ao cancelar a solenidade ou se, ao contrário, negligenciou as formalidades mínimas que a situação demandava, expondo os aprendizes a situação vexatória e a consistente sofrimento.

[...]

i) O conjunto da prova reunida nos autos também não permite a conclusão de que familiares ou convidados tenham se dirigido ao clube no dia e horário inicialmente agendados para a solenidade. Em que pesem os termos da notícia que circulou no Jornal P. P., edição de 19.12.2014 (id f48d442), a jornalista responsável esclareceu,

posteriormente, no e-mail anexado no id 4367444 do proc. [...], que a matéria não refletiu perfeitamente a realidade, atestando que ninguém compareceu ao clube na data inicialmente agendada para a formatura.

[...]

k) Em síntese, o conjunto da prova reunida nos autos permite conclusão segura de que o cancelamento da solenidade de formatura ocorreu com antecedência (de no mínimo um dia, fato admitido pela reclamante C. C.) apta a elidir eventual mal-estar ou constrangimento; não corrobora a informação contida na petição inicial de que formandos e familiares teriam se deslocado para o clube na data e horário inicialmente agendados; e não conforta a alegação de que os jovens ou seus familiares tenham efetuado despesas de qualquer tipo em virtude da cerimônia.

Também – e principalmente – a prova não confirma que direitos de personalidade dos autores tenham sido atingidos pela justificada decisão da empresa de cancelar a solenidade, quadro em que penalizá-la, agora, implicaria flagrante desproporcionalidade, além de, por outro lado, perigosa sinalização para os autores, todos jovens e bem intencionados (tanto que cumpriram fielmente os contratos de aprendizagem), de que caminhos lastreados na esperteza e na malícia possuem tanta legitimidade quanto roteiros baseados na qualificação e no suor do trabalho.

l) Portanto, não demonstrado o ato ilícito imputado à empregadora nem verificados fatos hábeis a infundir efetivo dano ao patrimônio ideal dos autores, indefiro a indenização pleiteada [...]. (grifos acrescidos e negrito no original)

No caso, é incontroverso o contrato de aprendizagem, bem como cancelamento da cerimônia de formatura pela reclamada.

Os depoimentos produzidos no processo nº [...] (Id. 1c411eb), utilizados como prova emprestada, revelaram que:

[...] um dia antes da data de formatura, a depoente e seus colegas estavam ensaiando no clube e G. (preposto) apareceu informando que não haveria a solenidade; no dia seguinte, a depoente e seus colegas não compareceram ao clube, em virtude do cancelamento, mas tem ciência de que convidados estiveram no clube; a depoente conseguiu avisar seus convidados e esses não compareceram [...]. (reclamante, C. B. F. C.)

[...] é empregado dessa empresa há 28 anos e exerce a função de coordenador administrativo; a empresa vem promovendo cursos com aprendizes há 19 anos; sempre houve solenidade de formatura no final de cada curso; dessa vez, a solenidade foi suspensa devido a dificuldades financeiras da empresa... os autores foram avisados de que não haveria solenidade uma semana antes da data que estava agendada para isso; o salão do clube já estava reservado pela empresa

com meses de antecedência; o depoente compareceu à maioria das formaturas de outras turmas; o jornal de P. cobriu as solenidades passadas [...]. (preposto V. F. S.).

A prova dos autos demonstrou a expectativa dos jovens em relação à formatura, pois, como mencionou o preposto, há 19 anos as solenidades ocorriam no final de cada curso. Destaco que o local da festa estava reservado e que os participantes estavam ensaiando para o evento, como afirmou a reclamante do processo nº [...]. Além disso, não resta dúvida de que a solenidade era conhecida na pequena cidade, o que aumenta ainda mais a expectativa, tanto que acompanhada pelo jornal local.

Em que pese a divergência nos depoimentos no tocante à antecedência do cancelamento do evento, se um dia antes ou uma semana, o fato é que o tempo, sem dúvida, revelou-se mínimo. Não restam dúvidas de que dificuldades financeiras alteram planejamentos ou cronogramas. Por outro lado, elas não surgem do dia para a noite. Assim, a reclamada teve oportunidade suficiente para se organizar e decidir, com intervalo de tempo razoável, pela não realização do evento.

Entendo que o cancelamento do evento, na situação retratada, não revela mero aborrecimento. No caso, houve violação da expectativa por partes dos autores, passível de reparação.

Destaco que a mesma questão restou apreciada por esta Turma no processo nº [...].

A responsabilidade civil será imputada quando configurada a hipótese do art. 927 do Código Civil/02: *Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.* A indenização por dano moral, especificamente, decorre da lesão sofrida pela pessoa, em sua esfera de valores eminentemente ideais, como a dignidade, a honra, a imagem e a intimidade, conforme preceitua o art. 5º, X, da Constituição Federal.

No caso, diante da conduta da reclamada, ofensiva ao dever de lealdade e boa-fé, surge o dever de indenizar.

É consenso que uma das dificuldades no arbitramento da indenização por danos morais reside nos parâmetros utilizados para reparar a ofensa e punir o agressor. Não havendo tarifamento no ordenamento jurídico para a reparação pelos prejuízos causados ao ser humano em sua esfera subjetiva, o conjunto de sugestões trazidas pelos estudiosos do tema permite que se estabeleçam alguns critérios. Na fixação do *quantum* pode o Julgador considerar, entre outros, aspectos relacionados à intensidade da culpa, à relevância do bem jurídico protegido, ao grau de sofrimento de um homem médio em relação ao dano, aos reflexos do prejuízo na vida pessoal e social do lesado, bem como à situação econômica e social das partes envolvidas. O importante é a busca de uma forma equitativa para o cumprimento dessa tarefa. O Juiz tem o livre arbítrio de analisar as circunstâncias do caso de

acordo com sua sensibilidade, bom senso e as máximas de experiência, expondo, enfim, o que entende como justo e razoável para compensar o prejuízo sofrido e reprimir a prática do ilícito.

No caso, observadas essas considerações, fixo indenização no valor de R\$ 3.000,00 para cada autor, devendo incidir correção monetária a partir desta decisão e juros desde o ajuizamento da ação (Súmulas 50 e 54 deste Tribunal).

A responsabilidade, conforme mencionado da própria peça de defesa das rés (ID. eab6bfd) atinge, de forma solidária, em razão de grupo econômico, a primeira reclamada (CONSTRUTORA B. G. LTDA) e a segunda reclamada (A. PARTICIPAÇÕES SOCIETÁRIAS LTDA).

[...]

Pelo exposto, dou provimento ao recurso dos autores para condenar a primeira e a segunda reclamadas, solidariamente, ao pagamento de indenização por danos morais, fixados em R\$ 3.000,00 para cada autor, devendo incidir correção monetária a partir desta decisão e juros desde o ajuizamento da ação (Súmulas 50 e 54 deste Tribunal).

[...]

Processo n. 0021185-70.2016.5.04.0334 RO

Cláudio Antônio Cassou Barbosa – Desembargador-Relator

Publicação em 20-11-2017 – 3ª Turma

Processo n. 0020571-79.2016.5.04.0006 RO

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DESPEDIDA IMOTIVADA. EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. *Inexiste ofensa aos direitos da personalidade do trabalhador no fato de ele ser despedido, sem justa causa, após severa discussão com um colega de trabalho, inclusive com o uso de palavras de baixo calão. E não afasta essa conclusão o fato de a reclamada ter mantido a relação de trabalho com o referido colega, pois, salvo nas hipóteses legais de estabilidade, encontra-se dentro do poder diretivo do empregador escolher qual empregado quer manter e qual quer dispensar.*

[...]

2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

O reclamante sustenta que a repercussão da discussão havida entre ele e o comentarista P. S., no programa S. R., não se limitou a comentários especulativos. Frisa que o fato de ter sido despedido, enquanto P. S. foi

mantido na função, demonstra o *"tratamento desigual entre funcionários partícipes de uma mesma ocorrência, não importando quem foi mais ou menos eloquente na sua abordagem, haja vista que ambos os empregados- K. B. e P. S., estavam com os ânimos acirrados"*. Assevera que sua humilhação *"reside no fato de que somente um deles experimentou a demissão enquanto outro ficou afastado do programa, pouco importando se sua trajetória no programa foi diverso, haja vista sua manutenção no emprego"*. Saliencia que o afastamento de P. S. do programa S. R. não se ocorreu em razão da mencionada discussão, mas sim em face do seu estado de saúde. Destaca que a sua despedida repercutiu no mundo jornalístico, visto que é figura pública no meio da mídia do futebol, tomando *"proporções que extrapolam o contrato de trabalho o que não pode ficar a mercê da Justiça, pois o dano moral atinge, em especial, os direitos da personalidade, da sua privacidade., o que acabou ocorrendo em face do tratamento desigual havido entre o recorrente e seu colega de profissão"*. Pretende a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no montante de 100 salários do recorrente.

Examina-se.

O preceito constitucional que assegura indenização por dano moral assim dispõe: *"Art. 5º., X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação"*. Portanto, para que se possa falar em indenização por dano moral, se faz necessária a prova da efetiva existência do dano, o nexo de causalidade entre a conduta do agente e o dano e a ausência das excludentes da ilicitude do ato, como por exemplo, o exercício regular de direito. Todos os pressupostos devem estar presentes em conjunto, sendo que a falta de qualquer um deles retira o direito à indenização.

Conforme a inicial, o reclamante – comentarista do programa de rádio S.R. – discutiu com P. S., outro comentarista do programa, no dia 10/11/2014, sendo, em face disso e no mesmo dia, despedido sem justa causa, enquanto P. S. teve sua relação de trabalho mantida. Por relevante, transcreve-se o relato constante da inicial:

Em 10 de novembro de 2014, o autor foi humilhado e ofendido em sua honra por outro funcionário da reclamada, também jornalista, de nome P. S., em pleno programa de maior sintonia do rádio gaúcho, de nome S. R., do qual participava desde 01.12.1992, ou seja, 22 anos.

K. B., ora reclamante, foi demitido no dia 10 de novembro de 2014, quando foi duramente ofendido pelo jornalista P. S., que foi, por sua vez, apenas afastado, indefinidamente, do referido programa que, segundo a nota gerada pelo Jornal da reclamada – [...], "ter se manifestado de forma inadequada na ocasião". Durante a discussão, K. B. em seu estilo peculiar e próprio, levantou a voz em defesa do Sport Clube

Internacional, em face de um jogo ocorrido um dia anterior, ou seja, um Grenal.

*P. S., também comentarista do referido programa, tal como se fosse proprietário da reclamada, aumentou seu tom de voz e disse : **"Vai gritar com sua Mãe!"** Evidente que K. rebateu, mandado que ele fosse gritar " com a mãe dele".(CD com cópia do programa em anexo).*

Mister referir que K. B., é órfão de mãe. Dona A., mãe do autor, morreu quando este tinha três anos, sendo criado pela sua vó paterna. Aliás, o amor de K. por sua mãe gerou um livro de sua autoria de nome : Perdas e Gratificações, onde faz referência a pessoa de sua progenitora e a falta da mesma, demonstrando todo o respeito que mantém com a figura materna!

O jornal [...], em sua edição do dia 11 de novembro, na página 41, do Caderno de Esportes, referediz : "... A Discussão foi amplamente reproduzida nas redes sociais e virou trending topico Twitter no Brasil". Veja repercussão nacional. A pagina 41 de [...] daquele dia, está anexada aos autos.

*O conhecido e consagrado jornalista, colunista e escritor deste Estado, atualmente no C. P., de nome J. M. S., referiu sobre a " baixaria no programa" por parte de P. S. desde os tempos que o mediador do mesmo era R. C. O., denominado pelo jornalista como sendo, **"a briga da estupidez com simulação de elegância"**.*

*Continua, J. ... **"K., humilhado ao longo dos anos, explodiu. A historia do S. R. é a história do P. S. humilhando seus colegas baseado na sua amizade com os donos da casa e na suposta relevância jornalística auto proclamada"...** **"Faz tempo que muita gente pensa isso. A [...], criou, alimentou e continua a alimentar um monstro histórico da soberba. Pergunta em meio a sua crônica: por que não demitiu os dois ?"***

E, se tem notícias de que o funcionário P. S. é contumaz em criar embaraços aos colegas ao discordar de ideias alheias , brigando com eles, como foi o caso ocorrido no dia 21 de agosto de 2013 (ver site do YouTube) com, o também , jornalista D. C.

No caso vertente, as consequências foram distintas, a reclamada sentenciou o caso: demitiu o funcionário K. B. e suspendeu, P. S.

Conforme documentos em anexo (jornais e blogs), a situação foi noticiada em todos os meios de comunicação. Não houve quem não questionasse a ausência de equidade no trato havido entre um e outro funcionário. Ou seja, a injustiça de tratamento foi alardeada e o reclamante foi quem perdeu o emprego ! Até poderia parecer mais uma situação administrativa sob o amparo do alegado poder diretivo da empregadora (artigo 2º da CLT), se não fosse, de fato e de direito, totalmente injusta e amplamente divulgada em face da notoriedade dos envolvidos e a atividade fim da reclama!

E não estamos falando de um erro de valoração, de uma situação que ocorre entre anônimos empregados e empregadores, dentro do local de trabalho, (o que por si só, também, não seria correta) mas pelo fato de

que, reclamada, e envolvidos – reclamante, K. B. e P. S., correspondem ao seletto mundo dos comentaristas de futebol, dotados de larga experiência, alcançando milhares e milhares de ouvintes que, há muitos anos, acompanham o programa "S. R.". O programa é o maior referencial desta natureza, do horário das 13h. A abordagem dos assuntos, quase sempre é o futebol, mas há outros. Enfim é um programa peculiar, alternando opiniões distintas daqueles que dele participa, favorecendo a prática da discussão das diferenças de pensamentos entre os comentaristas, identificando-se, assim, com seus ouvintes.

Frise-se, que o autor é conhecido como um ferrenho defensor do Sport Clube Internacional.

Portanto, este é diferencial do programa: a abordagem de opiniões diversas sobre um tema, em especial , o futebol! Exatamente este diferencial é que torna seus comentaristas notórios e públicos, ou seja, os ouvintes se identificam com àqueles comentaristas cuja opinião , clube ou jogador de futebol, se equivalem, se assemelham.

Não há como afastar a identidade do "profissional comentarista" da pessoa do empregado, da "pessoa como ser humano", pois o que caracteriza o programa, é exatamente a verdadeira fusão da pessoa e do comentarista, como um só!

Isto tudo para dizer que, o reclamante K. B. sofreu uma punição desajustada, distinta do funcionário P. S., de grandes proporções, alardeada pelos meios de comunicação, referida por outros jornalistas e comentaristas, lamentada pelo seus ouvintes, amigos e família.

Não há como afastar do fato, ocorrido no dia 10 de novembro de 2014 , o que dele desencadeou à pessoa do reclamante, ou seja, a notória demonstração de total ausência de equidade, de valoração do fato em relação as partes envolvidas e quem, na verdade sofreu a efetiva e terminativa punição, ou seja demissão. Tratamento distinto pelo mesmo fato provocando a reação de "quem é quem", ou seja, a manutenção de um funcionário em detrimento a outro.

A discussão ocorrida no programa já foi visualizada, até a data de hoje, por milhares de pessoas no site do YouTube.

A difamação do reclamante, por parte da reclamada também foi velada, ou seja, a própria demissão de um envolvido em favorecimento a outro demonstra a prática lesiva a integridade e moral do funcionário envolvido, da pessoa do reclamante K. B..

Não será necessário estender comentários acerca da atitude da reclamada na manutenção de um e na demissão de outro funcionários partícipes de uma mesma situação. Por óbvio que o reclamante foi prejudicado com a demissão e em face da notória diferença de tratamento. O autor foi demitido em detrimento a manutenção de outro funcionário, o que propõe reconhecer a humilhação experimentada pelo autor , seja com a demissão, seja como ela ocorreu. Hoje, tal fato ainda cerca a memória do autor, ocasionando-lhe mal estar e constrangimento.

[...]

Por esta atitude desumana, impensada e inusitada que iniciou-se com a atitude do colega P. S. e endossada pela reclamada, deve ser ser condenada, a pagar ao reclamante, a título de indenização por Dano Moral a importância de 100 salários do reclamante.

Em contestação, a reclamada refere que as palavras de P. S. não tiveram o intuito de ofender o reclamante ou sua mãe, tendo ocorrido pelo calor do momento, nos seguintes termos:

Conforme se denota da gravação referida pelo autor, o Sr. P. S. estava tecendo comentários no programa S. R., acerca de um Grenal ocorrido, sendo que o Sr. P. S. elogiava a atuação de ambos os times, sem proferir qualquer ofensa a qualquer time, em conversa com o Sr. C.

Como é de comum conhecimento, o Sr. P. S. e o Sr. C. torcem pelo Grêmio, enquanto o Sr. K. B. torce pelo Internacional. Verifica-se, dessa forma, que o Sr. K. B. ficou insatisfeito com os comentários do Sr. P. S. e do Sr. C., tendo, de forma ríspida, interrompido a conversa, dizendo: "Ô P., eu pensei que tinha saído de casa hoje para vir ao programa S. R. Eu vim aqui ao Programa do C., não vim pro S. R. O C. é o seguinte, ele é agressivo quando perde e agressivo quando ganha. E isso tá ficando muito chato no S. R. Porque a agressividade tem que ser respondida às vezes também com agressividade. Então espero que o C. tenha assim dignidade de saber comemorar na hora da vitória, uma vitória merecida, uma vitória justa, merecida".

Na sequência, o Sr. P. S. tenta fazer um comentário, sendo que o Sr. K. B. o interrompe bruscamente, levantando a voz e dizendo "agora deixa eu falar cara!

Eu tô falando". O Sr. P. S. tenta argumentar que não foi agressivo, oportunidade em que o autor continuou a falar com o mesmo aos gritos e de forma agressiva, razão pela qual o Sr. P. S. lhe dirige a comum expressão: Vá gritar com a sua mãe! Em tal momento, o Sr. K. B. fica fora de si e diz "a tua mãe filha da p...", tendo sido repreendido pelos demais colegas, tendo o Sr. K. continuado a proferir ofensas ao Sr. P. S., o chamando de louco, sendo que em NENHUM MOMENTO o Sr. P. S. ofendeu o Sr. K., muito pelo contrário. Todos os colegas tentaram apaziguar os ânimos e acalmar o Sr. K.

Dessa forma, pelo teor da gravação, nota-se com precisão que a discussão entre os colegas não teve qualquer intuito ofensivo por parte do Sr. P. S. para com o Sr. K. ou a sua falecida mãe. Em realidade, foi o reclamante quem provocou a discussão, sendo que o comentário do Sr. P. S. se trata de uma expressão de linguagem, sem qualquer caráter ofensivo ou pessoal para com o autor, até porque pelo teor da discussão, é nítido que esta ocorreu em virtude de diferenças esportivas entre os times do reclamante e o Sr. P. S., sem qualquer pessoalidade entre ambos. Dessa forma, as palavras do Sr. P. S. não tiveram qualquer intuito de ofender o autor ou sua mãe, tendo ocorrido pelo calor do momento. Aliás, a forma de tratamento entre os dois sempre foi

calorosa, desde o início do programa, todavia, jamais teve qualquer caráter pessoal, limitando-se a diferenças em virtude dos tipos pelos quais cada empregado torcia.

A reclamada acrescentou que o reclamante K. B. foi dispensado sem justa causa, tendo ela utilizado de seu direito potestativo de rescisão contratual imotivada, sem caráter punitivo, e que, *"Por outro lado, o Sr. P. S. sequer poderia ser despedido, pois **NÃO MAIS ERA EMPREGADO DA RECLAMADA**, prestando serviços de forma autônoma, eis que sua rescisão contratual ocorreu em 01/07/2014. Por outro lado, em tal período o Sr. P. S. estava com a saúde frágil, sendo que mesmo que estivesse com o contrato de trabalho ativo, sequer passaria em qualquer tipo de exame demissional. Contudo, reitera a reclamada que o Sr. P. S. não mais participou do programa após o ocorrido"* (grifos no original).

A discussão havida entre o reclamante e o comentarista P. S. é de conhecimento geral, tendo sido divulgada em vários meios de comunicação. Depreende-se do conjunto probatório que a insurgência do reclamante – que embasa a pretensão à indenização por dano moral – encontra-se especificamente no fato de não ter o comentarista P. S. sido, também, despedido após a discussão havida no programa S. R.

Todavia, o reclamante foi despedido sem justa causa, hipótese que encontra amparo no poder diretivo do empregador, que tem ampla liberdade para contratar e – salvo nas hipóteses de estabilidade – despedir imotivadamente seus empregados. O empregador tem o direito de escolher qual empregado quer manter e qual quer dispensar. A isonomia de tratamento poderia ser suscitada como motivo para a reversão de uma eventual despedida por justa causa, mas não na hipótese de despedida imotivada, na qual impera o livre arbítrio do empregador.

Dessa forma, a despedida do reclamante, por si só, não tem o condão de ensejar o pagamento de indenização por dano moral, até porque, ao utilizar palavras de baixo calão, durante o exercício da sua atividade laboral de comentarista do programa de rádio da reclamada, de grande audiência, chamando seu colega de "filho da puta", tornou a despedida sem justa causa uma consequência bastante natural, e até lógica, inexistindo qualquer ilegalidade ou abuso por parte da empregadora.

Assim, verifica-se que o reclamante não foi submetido à situação vexatória que autorize o direito à indenização, por aplicação dos artigos 5º, X, da Constituição Federal, 186 e 927 do Código Civil.

Conclui-se que a sentença analisou de forma criteriosa a controvérsia, sopesando corretamente o conjunto probatório, motivo pelo qual adoto os seus judiciosos fundamentos, a seguir transcritos, também como razões de decidir:

O áudio do programa S. R. do dia fato narrado na inicial revela que o reclamante estava criticando outro participante, L. C. S. M., porque ao seu entender ele era constantemente agressivo nas suas manifestações, tanto nas vitórias quanto nas derrotas do Grêmio. O autor argumentava que a agressividade às vezes também tem que ser respondida com agressividade, revelando que já estava com postura agressiva, momento em que outro participante, P. S., tenta intervir, pelo que K. altera a voz e diz . Na sequência, S. "agora deixa eu falar" retruca e refere "agressivo, vai gritar com tua mãe". Intempestivamente o reclamante responde "a tua mãe, filho da puta".

Os xingamentos em geral encerram qualquer discussão ou desentendimento. Quando K. chama S. de "filho da puta" não significa necessariamente a intenção de ofender a sua genitora com a afirmação de que ela teria agido de forma contrária à moral ou bons costumes. A essência do xingamento é o desaforo de dizer algo irritante ou desrespeitoso a alguém, com a intenção de ofender ou provocar uma reação.

No caso dos autos, igualmente não verifico intenção de S. propriamente de ofender a mãe de K., aliás, provavelmente nem a conhecesse. Ao dizer "agressivo, vai gritar com a tua mãe" a mensagem passada não é acusar ou ofender a mãe do reclamante, e sim desafiar a pessoa com uma frase hostil.

Embora seja tênue a linha que separa a interpretação subjetiva do que é dito, é cediço que o programa S. R. se caracteriza por discussões acaloradas por motivos fúteis, movidas a paixões, que muitas vezes flertam com o limite do razoável. No contexto em que a frase de S., de forma genérica, foi posta, parece evidente que a intenção não era ofender a mãe de K., mas sim repudiar o que considerou agressivo com sua pessoa, com o intuito de também expressar sua opinião sobre o tema em debate.

K. não teve postura passiva. Pelo contrário, foi mais enfático e duro com seu opositor.

Em razão do ocorrido, o reclamante foi despedido e S. suspenso.

Em que pese a repercussão havida e os comentários nas redes sociais, puramente especulativos sobre suposta assimetria no tratamento, é importante destacar que a dispensa não foi por justa causa, tendo a ré exercido legalmente seu poder diretivo. Como não houve penalidade imposta ao reclamante, não há fundamento para que ambos tivessem igual tratamento. Além disso, há ponderar que P. S., a par de sua condição na ré (empregado ou autônomo), depois daquele dia, não mais participou do S. R., de modo que, ao fim e ao cabo, sua trajetória no programa teve o mesmo desfecho.

Concluo, da análise da prova produzida, que não há fundamento fático a albergar a pretensão de condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral.

Indefiro.

Nega-se provimento

Processo n. 0020571-79.2016.5.04.0006 RO

Manuel Cid Jardon – Desembargador-Relator

Publicação em 28-05-2018 – 1ª Turma

Processo n. 0020329-84.2016.5.04.0406 RO

EMENTA: RECURSO DO RECLAMANTE. JOGADOR DE FUTEBOL PROFISSIONAL. DANO MORAL DECORRENTE DE LESÃO. *Em se tratando de profissional de alto rendimento, a ocorrência de lesão não gera, por si só, o dever de indenizar, mormente porque não comprovada a exigência de prática esportiva em condições inadequadas ou omissão no seu tratamento. Recurso improvido.*

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESSARCIMENTO DE DESPESAS MÉDICAS. INDENIZAÇÃO PELA NÃO CONTRATAÇÃO DE SEGURO.

A sentença entendeu que os esportes de alto rendimento, sobretudo os que pressupõem contato direto entre membros de equipes adversárias, como futebol e basquetebol, acarretam a possibilidade de ocorrência de lesões dos atletas decorrentes da normal prática desportiva, sem que se possa, em linha de princípio, imputar a responsabilidade ao empregador, ressalvados casos de culpa grave. Cita, como exemplo, obrigar o atleta a jogar em campos ou quadras sem condições para a prática desportiva ou em condições que fujam à normalidade para o qual o trabalhador foi contratado, o que não restou demonstrado nos autos. Desta forma, julgou improcedente o pedido de pagamento de indenização por danos morais, despesas médicas e indenização pela não contratação de seguro.

O reclamante recorre alegando que restou demonstrado nos autos a ocorrência de lesão, bem como a ausência de realização de exames, além do fato de seguir jogando mesmo com dores, mediante aplicação de injeções. Aduz que o dano moral pretendido decorre exatamente pelo fato do clube não ter proporcionado tratamento adequado, tornando a lesão crônica. Refere que o laudo pericial demonstrou a existência de depressão palpável e visível na região da coxa direita, ocorrida em serviço do reclamado. Postula, desta forma, a reforma da sentença e a condenação do réu ao pagamento de

indenização por danos morais, bem como o ressarcimento pelas despesas médicas e indenização pela não contratação do seguro obrigatório.

Ao exame.

O reclamante foi contratado pelo reclamado em **10/03/2014**, para exercício da função de **Atleta Profissional de Futebol**, sendo demitido em **30/11/2015** (TRCT – ID: 7fcb21f – Pág. 2).

Na petição inicial (ID: 1f64551), o reclamante postulou a condenação do reclamado ao pagamento de indenização por danos morais em virtude da ocorrência de lesão na coxa enquanto prestava suas atividades como jogador profissional de futebol, sendo obrigado a permanecer jogando com dores, através do uso de injeções, até o final do campeonato, quando foi comunicado do encerramento do seu contrato. Afirma ser obrigação do clube fornecer o devido tratamento, conforme cláusula expressa em seu contrato de trabalho.

O reclamado, em contestação (ID: 94c040d), impugnou as alegações da inicial, tendo em vista que o autor refere que a suposta lesão ocorreu em outubro de 2014 e as fisioterapias realizadas são de janeiro de 2016. Menciona que todos os atletas passam por avaliação médica constantemente e tem tratamento fisioterápico à disposição no clube. Afirma que nunca teve histórico de omissão a qualquer lesão apresentada aos atletas, inclusive, mantém os atletas no Departamento Médico, até que estabilize a lesão apontada, mesmo após o termino do contrato, citando outro atleta como exemplo. Ainda, refere manter plano de saúde a todos os funcionários e atletas, o qual permite a realização de exames.

Realizada perícia médica (ID: cf56ead), verificou o perito que:

O autor refere que sofreu uma lesão na coxa direita, na final do campeonato da Copa Serrana, no termino do ano de 2014, contra o E. de Bento Gonçalves. Não lembra exatamente a data. Relata que ao chutar a bola sentiu uma "fisgada" na coxa direita. Foi atendido pelo massagista, mas seguiu jogando até o final do jogo. A lesão ocorreu aos 15/20min do segundo tempo. Após a partida, ele consultou com o fisioterapeuta do clube que diagnosticou uma contratura muscular. Não foi encaminhado ao médico nem solicitado exames. O autor relata que ficou por aproximadamente 01 mês jogando no J. até o final da temporada, e posteriormente saiu de férias. Durante este período de 1 mês ele foi poupado dos treinos e usava medicação para conseguir jogar as partidas. Refere que jogou três partidas até o final da temporada, e ao final de cada uma tinha que fazer injeções e tomar remédio devido a dor.

Ele não fez CAT e não há nenhum documento que comprove que ele sofreu a lesão na reclamada. Porém, segundo ele, todos do clube sabiam da sua lesão inclusive os colegas de trabalho, massagistas do clube e o fisioterapeuta. Após o termino da temporada, ele ficou por 2 meses de férias e retornou ao J. em 2015. Refere que sente uma deformidade na coxa que é visível e palpável, mas retornou sem dor.

Trabalhou normalmente por algumas semanas sem queixas, mas relata que depois iniciou um desconforto e dor no local da lesão. Apesar de sentir dores, seguiu jogando e treinando pelo decorrer do ano de 2015. Em 2016, após o término do contrato com o J., ele tentou ingressar no clube M. A. (clube do interior de São Paulo), mas foi realizada uma avaliação médica e uma ressonância nuclear magnética, que diagnosticou uma lesão muscular de quadríceps, mais especificamente do reto femoral anterior, cicatrizada em coxa direita. Devido ao número limitado de inscrições, que o clube do interior de SP tinha, o autor não foi contratado. Atualmente, ele joga no G. de Bagé desde 28/02/2016. Refere que treina e joga normalmente, mas que sente desconforto no local da lesão.

(...)

O autor apresenta uma depressão (gap) palpável e visível na região proximal anterior da coxa direita, de aproximadamente 1cmx3cm relativo à lesão muscular sofrida.

Apresenta força preservada em quadríceps direito. Sobe, desce da maca e caminha sem dificuldade. Não demonstra atrofia muscular, ou sinais de desuso da coxa direita. Não há limitação em coxa direita.

Exame físico de joelho e quadril sem perda de mobilidade, força ou qualquer alteração.

(...)

O autor sofreu uma lesão muscular do reto femoral da coxa direita, diagnostica em exame de ressonância nuclear magnética (RNM), realizada no dia 16/12/2015. Segundo exame de RNM o aspecto da lesão é antiga e estava cicatrizada no exame de imagem. O autor refere que sofreu a lesão, durante uma partida de futebol quando jogava para o clube do J. Não foi feito CAT e não há nenhum documento que comprove que ele sofreu a lesão na reclamada. Porém, segundo ele, as pessoas do clube sabiam que ele se machucou no jogo contra o E. de Bento, incluindo os colegas, o fisioterapeuta e os massagistas do clube. A causa da lesão sofrida é traumática. Há nexo causal entre a lesão sofrida e as atividades que realizava na reclamada, segundo o relato do autor. Porém, o exame de RNM não tem poder para afirmar qual a data da lesão. Nenhum exame tem. Não há meio médico de sabermos quando exatamente ocorreu a lesão muscular. Estou baseando o nexo baseado na história do autor, que é plausível. Ele atuou durante duas temporadas no J. (2014-2015) e realizou um exame de RNM no final de 2015 que mostrou a lesão.

Atualmente, ao exame físico de coxa direita, ele apresenta uma depressão palpável na região anterior proximal, relativo a lesão muscular cicatrizada. Não há sinais de limitação funcional no momento. Ele apresenta força, sensibilidade e reflexos preservado em quadril, coxa e joelho direitos. Inclusive, está trabalhando normalmente como atleta de futebol no clube G. de Bagé. Não há limitação laboral atualmente. Ele sofreu uma ruptura muscular simples, que cicatrizou.

Apresenta uma depressão palpável no local da ruptura, mas sem limitação funcional.

Embora constatada a ocorrência de lesão muscular simples no reclamante, já cicatrizada e sem qualquer tipo de limitação laboral atual, não há que se cogitar o pagamento de indenização por danos morais, visto ser comum a ocorrência de lesões desta natureza em esportes profissionais de alto rendimento, sem que tal condição implique a responsabilização do empregador.

Isto porque, na esteira do decidido na origem, haveria a imputação de responsabilidade ao clube apenas nos casos de ação ou omissão culposa, ao obrigar a prática esportiva em condições inadequadas, ou ainda, obrigar o atleta a prestar seus serviços sem condições físicas para tal, o que não restou comprovado. Ao contrário, segundo o próprio depoimento do fisioterapeuta do clube, o autor recebeu tratamento após lesões ou desgaste muscular decorrente da prática esportiva (ID: 38447ab – Pág. 1), não tendo sido aplicada nenhum tipo de injeção ao autor no departamento. A referência a que poderia o massagista ter aplicado tais injeções ou ter o reclamante as feito fora do clube, não podem ser consideradas como efetivamente ocorrentes, considerando a ausência de prova robusta que demonstre tal questão. De outro lado, o próprio autor admite que era beneficiário de plano de saúde disponibilizado pelo clube (ID: d2e5af0).

Ademais, como atestado pelo perito, o reclamante encontrava-se, no momento da realização da perícia médica, apto ao desenvolvimento de sua atividade, estando inclusive contratado e jogando por outra agremiação, G. de Bagé, não havendo falar, portanto, em omissão do empregador no tratamento de lesões. Veja-se que o próprio perito refere que a lesão apontada na ressonância magnética encontrava-se cicatrizada, não havendo nenhuma incapacidade, ainda que parcial, ao desenvolvimento de suas atividades.

No caso em questão, faz-se necessário examinar a matéria levando-se em conta as peculiaridades que envolvem os jogadores da prática esportiva, já que sujeitos a contatos físicos diretos com outros jogadores, podendo sofrer choques e lesões daí decorrentes, bem como no próprio trabalho árduo a ser realizado de preparação física para possibilitar o rendimento desejado nos jogos. É exatamente em razão destas situações peculiares que os clubes de futebol mantêm profissionais adequados (médicos, fisioterapeutas, massagistas, nutricionistas, etc.) e departamentos próprios, com aparelhagem compatível para recuperação de seus atletas. Importante referir, ainda, que não há registro no departamento médico do clube reclamado, da lesão invocada pelo reclamante, senão, aquelas próprias no desenvolvimento de sua atividade profissional (fadiga de adutor, contratura retrofemural, e isquiotibias direito e esquerdo) as quais, segundo o fisioterapeuta do clube foram devidamente tratadas no momento próprio, tendo sido o autor retirado dos treinamentos.

Nesta mesma linha de entendimento, acerca do pedido de indenização por danos morais formulado por atleta profissional de futebol, em decorrência de lesões advindas da prática esportiva, peço *venia* para transcrever os apontamentos do Exmo. Des. Milton Varela Dutra, no julgamento do processo nº [...]:

A seu turno, quanto ao alegado sofrimento moral decorrente "da dor física ocasionada pelas lesões" e por ter o recorrente "se sujeito a reabilitação profissional" (fl. 441), apesar de ser inequívoco que a lesão no joelho ocorreu em razão de sua atividade profissional, caracterizando acidente do trabalho, o referido nexo de causalidade não é suficiente a ensejar a responsabilidade do empregador, não se cogitando aqui de aplicação da teoria do risco, tendo em vista que a relação havida entre as partes se reveste de particularidades tais que impende seja apreciada sob a mesma ótica com que normalmente se examinam as relações de trabalho típicas.

Com efeito, o contrato de trabalho do jogador de futebol caracteriza-se como contrato de trabalho especial, no qual convergem tanto o regramento previsto em legislação especial como também os preceitos contidos na legislação trabalhista, no que e quando compatíveis. No dizer de Alice Monteiro de Barros, "a natureza dessa relação de trabalho como especial exige, evidentemente, que a sua disciplina legal se separe da legislação trabalhista geral (CLT), em algumas situações, pela necessidade de se atender à própria especialidade da relação e o particular jogo de interesses das partes, isto é, do desportista, enquanto empregado, e do clube ou time, enquanto empregador, o que nem sempre coincide com o que se dá entre empregado e empregador, de um modo geral" (BARROS, Alice Monteiro. Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008, pp. 100-1).

Inegável, portanto, que a normatividade incidente sobre a relação de trabalho do atleta profissional deve ser amoldada às peculiaridades que envolvem a prática esportiva, pois, como salienta Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, "às energias autocompensatórias desprendidas no senso lúdico da prática esportiva contrapõe-se o alienante esforço penoso do trabalho por meio do qual, imediata e contraprestativamente, se visa a uma compensação a ele estranha. O tratamento jurídico da atividade esportiva, qualquer que seja ela, deve necessariamente partir, como dado conceitual preponderante, das características lúdicas dessa atividade que, como salienta Battaglia, possui "um fim em si próprio, interno", embora se desenvolva sob as formas as mais diversas e rígidas de uma organização disciplinar (individual ou coletiva)" (VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de emprego: estrutura legal e supostos. 3.ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 644, sublinhei).

A apontada característica "lúdica" do esporte, no âmbito da relação de trabalho do atleta profissional, faz predominar a figura do "atleta" sobre a do "empregado", sobretudo por possuir o atleta compensações estranhas

ao empregado comum, como a glória alcançada pelos vencedores em competições desportivas, ou o próprio entusiasmo da competição em si. Como observa Johan Huizinga, citado por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, **"o jogo é uma atividade ou ocupação voluntária, exercida dentro de certos e determinados limites de tempo e de espaço, segundo regras livremente consentidas, mas absolutamente obrigatórias, dotado de um fim em si mesmo, acompanhado de um sentimento de tensão e de alegria e de consciência de ser diferente da vida cotidiana"** (HUIZINGA, Johan. *Homo Ludens*. São Paulo: Perspectiva, 1971, p. 33, apud VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de, op. cit., p. 650, sublinhei). Em contrapartida, o atleta profissional possui, também, responsabilidades diferenciadas, como por exemplo a constante preocupação com seu condicionamento físico, além de ter plena ciência das regras e das consequências da atividade desportiva que pratica.

Na esteira dessa compreensão da profissão desportiva, com a qual comungo, não configura dano moral a alegada dor física decorrente de lesão sofrida durante um treino de futebol, muito menos a sujeição à reabilitação profissional, tendo em vista tratarem-se de circunstâncias ínsitas à atividade profissional do recorrente, das quais tinha plena ciência antes de se inclinar à carreira de jogador de futebol profissional. Com efeito, em esportes como o futebol, a ocorrência de choques e lesões é praticamente inevitável e, salvo nos casos em que as regras são grosseiramente desrespeitadas, não se pode atribuir ao jogador adversário ou ao empregador a responsabilidade pela lesão sofrida durante uma partida. A mais escancarar a imponderabilidade da pretensão, é bastante a certeza da inviabilização da própria prática desportiva se cada lesão caracterizasse dano moral pela dor ou pelo transtorno de se submeter a tratamento, diante da enxurrada de indenizações que por certo seriam demandadas aos respectivos clubes empregadores.

Por fim, no que tange à indenização pela não contratação do seguro, verifica-se que a reclamada providenciou a realização deste junto a empresa P. Seguradora, conforme demonstram os documentos juntados, sendo de qualquer sorte inegável que o autor não esteve afastado de sua atividade laboral e, quando da ocorrência de alguma lesão ou problema físico que o impediu de treinar/jogar, o reclamado manteve o pagamento integral de sua remuneração e benefícios. Logo, não há qualquer prejuízo suportado pelo trabalhador, estando correta a sentença ao indeferir a pretensão indenizatória.

Ante todo o exposto, mantenho a sentença.

[...]

Processo n. 0020329-84.2016.5.04.0406 RO

Rosane Serafini Casa Nova – Desembargadora-Relatora

Publicação em 31-07-2017 – 1ª Turma

Processo n. 0020017-16.2017.5.04.0102 RO

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA. *A mera conferência visual de pertences dos empregados, mormente quando feita a todos os trabalhadores, sem qualquer distinção, à semelhança das revistas realizadas nos aeroportos ou estabelecimentos bancários e congêneres, não configura dano moral quando inexistente prova de que a revista implique contato físico, exposição do corpo do empregado ou a terceiros.*

[...]

2. INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE DANOS MORAIS

Não se conforma o recorrente com o entendimento de que a revista em bolsas, sacolas e demais pertences do empregado não constitui por si só ato ilícito, porque inserida no poder diretivo do empregador, desde que não seja abusiva. No caso, consoante a decisão recorrida, *"Dos elementos de convicção trazidos aos autos, é possível concluir que o reclamante não foi exposto a situações capazes de caracterizar o dano moral alegado e a consequente indenização. A revista nos pertences do autor, no caso em exame, não extrapolou os limites do poder diretivo do empregador, nem atentou contra a dignidade e intimidade do empregado"* (Id 6a5b6f9 – p. 05 e seguinte).

Sustenta que nas revistas era obrigado a abrir a bolsa e mostrar seu interior ao segurança, na frente dos colegas, sendo algumas vezes exigida a colocação dos pertences em cima de uma mesa. Alega que o fato causava constrangimento. Invoca os artigos 1º, III, e 5º, X, da CF. Busca seja a empregadora condenada ao pagamento de indenização por dano moral em valor não inferior a R\$ 10.000,00.

Aprecio.

À configuração do dever reparatório por danos morais é mister a existência de ato ilícito do empregador, do qual decorra lesão à personalidade do empregado. Ainda que independa seu reconhecimento de prova concreta do dano, por se tratar de lesão imaterial, é inarredável que seja comprovada a conduta antijurídica do ofensor, de cuja gravidade decorra ofensa à esfera subjetiva do ofendido.

Sobre a questão em debate, tenho entendido que a mera conferência visual de pertences dos empregados, mormente quando envolve todos os trabalhadores, sem qualquer distinção, à semelhança das revistas realizadas nos aeroportos ou em estabelecimentos bancários e congêneres, não configura dano moral. De fato, a realização de revista, por si só, não caracteriza conduta ilícita capaz de gerar abalo moral. O ônus probatório quanto à alegada situação vexatória era do reclamante, do qual, contudo, não

se desincumbiu, uma vez que a prova oral, aliada ao seu próprio depoimento, não conforta a versão da inicial.

A respeito, assim depuseram reclamante e testemunha (Id 8a19783 – p. 01 e seguinte):

"levava mochila e tinha que mostrar o que tinha dentro da mochila antes de ir embora; que o pessoal da reclamada não tocava no reclamante nem nos seus pertences"

(reclamante), e

"na revista apenas abria sua mochila para o pessoal da reclamada verificar; (...); que a revista acontecia na portaria, dentro da parte interna, no balcão de saída e entrada das cargas" (testemunha).

Neste contexto, em que o próprio reclamante admite que a revista se limitava à conferência visual do conteúdo da mochila na saída, de forma discreta, de acordo com a testemunha, inviável concluir ter havido tratamento degradante ou injurioso, com exposição ao público, tendo a empregadora observado os limites da civilidade no exercício de seu poder diretivo.

Nego provimento.

Processo n. 0020017-16.2017.5.04.0102 RO

George Achutti – Desembargador-Relator

Publicação em 07-05-2018 – 4ª Turma

Processo n. 0020980-51.2014.5.04.0030 RO

EMENTA: DEPRESSÃO. NEXO CONCAUSAL COM O TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPREGADORA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. Reiterados comentários pejorativos relacionados ao seu tipo físico ensejam à trabalhadora humilhação e vergonha, submetendo-a estresse capaz de exercer impacto na instalação de quadro depressivo no curso do vínculo empregatício. Caracteriza-se o nexo concausal entre o trabalho e a depressão, ainda que predominantemente oriunda de fatores genéticos/hereditárias. Responde o empregador pela reparação dos danos causados quando não se desincumbe de sua obrigação de zelar pela observância das regras básicas de convivência e civilidade entre os trabalhadores, de modo a preservar sua integridade física e psíquica. Condenação ao pagamento de indenizações por danos morais e materiais que se mantém.

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA E DA RECLAMANTE – EXAME CONJUNTO

DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS E MATERIAIS

A sentença reconheceu a existência de nexos concausal entre as patologias diagnosticadas no laudo médico – transtorno depressivo recorrente, episódio atual leve – e o trabalho prestado pela reclamante em proveito da reclamada e, considerando caracterizada a culpa da empregadora, deferiu o pagamento de indenização por danos materiais, consistente em pensionamento pago no valor único de R\$ 4.000,00, e morais, no valor de R\$ 15.000,00.

A reclamada não se conforma. Alega que a doença da reclamante é preexistente, não guardando qualquer relação com o trabalho. Nega que a reclamante tenha sofrido humilhações no ambiente laboral. Argumenta que a atividade desenvolvida pela reclamante não se encaixa naquelas de risco contempladas pelo legislador. Salienta ser indevida a aplicação da teoria do risco. Caso mantida a condenação, requer a redução dos valores fixados, alegando-os excessivos.

A reclamante, por sua vez, postula a majoração dos valores das indenizações, alegando que aqueles fixados não proporcionam justa reparação pelos danos sofridos, além de não servindo para coibir a prática de desrespeito aos empregados. Requer seja acolhido o percentual de perda de capacidade fixado pelo perito (15%) para a fixação do pensionamento.

Examino.

O laudo pericial médico informa que a reclamante é portadora de *transtorno depressivo recorrente, episódio atual leve* (ID 59a3471 – pág. 6). O perito refere a possibilidade de tal patologia ter sido desencadeada pelo trabalho desenvolvido em proveito da reclamada, desde que comprovado o relato feito pela autora quanto às ofensas e piadas motivadas por seu tipo físico.

Como diz a sentença, *a reclamante desincumbiu-se do seu ônus e comprovou – através da prova oral – que era humilhada e constrangida em razão de sua condição física no ambiente de trabalho. Nesse sentido transcrevo o quanto declarado pela testemunha A. N., colega de trabalho da autora: "que trabalhou na reclamada de 2008 a junho/julho de 2012, trabalhando na fiabreria, fazendo fatiamento e atendimento; que trabalhou com a reclamante por cerca de 2 anos, naquele setor; que a reclamante fazia conferência de caminhão, abastecimento, fatiamento e atendimento e as vezes trabalhava na cozinha, assim como a depoente; que o tratamento dos colegas com a reclamante era desrespeitoso, principalmente dos chefes e responsáveis do setor; que humilhavam constantemente e faziam bullying com a reclamante em razão de seu peso, chamando-a de "Elefoa, gorda, obesa"; que falavam estas coisa na frente da reclamante e por suas costas;*

que como trabalhavam em um espaço apertado sempre falavam coisas como "vai emagrecer, vai comer salada"; que já viu os encarregados R., A. e A. falarem estas coisas para a reclamante; que havia um funcionário, L., que faleceu antes da entrada da reclamante; que a reclamante recebeu o uniforme de L. e em razão disso "viviam folgando na depoente, por causa do uniforme do L."; que falavam coisas como "vai ter que usar este uniforme até sair da empresa, pois não há pano o suficiente para fazer um uniforme novo"; que durante uma contagem de produtos, faltou a contagem de banha e a vice-gerente A. falou para a reclamante na frente de todos que ela iria contar a banha, pois era quem mais entendia de banha; que a reclamante ficou bastante abalada e fez a contagem chorando; que a reclamante chorava com frequência em razão das "piadinhas", sendo uma situação bem estressante; que a reclamante já fez reclamações sobre as piadas para a encarregada do setor A., mas esta não deu importância, respondendo algo como "ai, vai fazer o que..."; que as pessoas que trabalhavam no RH eram R. e A., que viviam fazendo chacotas sobre o uniforme." (ID cc3885d).

Resulta demonstrada pelo depoimento tomado a conduta de desrespeito adotada por empregados da demandada em relação à reclamante. A hipótese não é de mera brincadeira – ainda que de mau gosto – entre colegas, e sim de reiteração de comentários a respeito do tipo físico da reclamante, a ela dirigidos expressamente de forma pejorativa, grosseira e por vezes até agressiva. Tratam-se, inequivocamente, de situações capazes de ensejar humilhação e vergonha à empregada, submetendo-a a um ambiente de trabalho hostil, no qual não tinha suas características pessoais respeitadas.

Nesse contexto, resulta inafastável a conclusão de que o estresse gerado à reclamante pelas condições de trabalho atuou no desencadeamento dos sintomas de depressão no curso do vínculo empregatício. O estresse laboral não pode ser definido como mero sintoma da doença e sim, na forma aventada pelo perito médico – porquanto comprovado o alegado *bullying* – como fator de impacto para a instalação do quadro depressivo. Vale dizer: ainda que as causas principais da depressão sejam, conforme explica o perito, genéticas/hereditárias, não se pode considerá-la como doença preexistente e totalmente desvinculada das agressões psíquicas vivenciadas no ambiente de trabalho.

Assim, correta a decisão de origem quando reconhece a existência de *nexo concausal entre as patologias diagnosticadas no laudo médico e o trabalho realizado para a reclamada* e a condena ao pagamento de indenização por danos materiais, sob a forma de pensionamento mensal, e por danos morais.

A responsabilidade da reclamada é inafastável, porquanto ao empregador incumbe manter um ambiente de trabalho saudável, onde sejam observadas as regras básicas de convivência e civilidade entre os trabalhadores, de modo a preservar sua integridade física e psíquica. Era obrigação da reclamada

ter coibido as atitudes adotadas em relação à reclamante, o que não ocorreu. Como dá conta a prova testemunhal, os fatos foram levados ao conhecimento da responsável pelo setor, que os ignorou, deixando de tomar qualquer providência. A conduta omissiva da demandada importa culpa pelos danos sofridos pela trabalhadora, gerando a obrigação de indenizá-los. Evidenciada a culpa da reclamada, é irrelevante perquirir sobre a aplicação da teoria do risco e sobre a responsabilidade objetiva do empregador.

Os danos de natureza moral caracterizam-se, como diz a julgadora de origem, *sofrimento psíquico da reclamante, à tristeza e constrangimento decorrente da doença profissional adquirida e pelas lesões resultantes*. O dano moral é *in re ipsa*, decorrendo do próprio abalo sofrido pela trabalhadora, independentemente de prova de efetivos prejuízos.

Em relação ao *quantum*, a fixação da indenização em R\$ 15.000,00 atende ao seu caráter punitivo e pedagógico, fazendo com que a empregadora sinta-se penalizada e instada, pelo desembolso pecuniário, a coibir a repetição de situações como a narrada nos autos. A quantia é, ainda, suficiente para reparar o dano causado à trabalhadora, considerando-se que é tão somente concausal o nexo entre o trabalho e a doença. Ademais, há compatibilidade do valor fixado com os parâmetros indenizatórios adotados nesta Justiça.

Quanto aos danos patrimoniais, não cabe adotar integralmente, para sua fixação, o percentual de redução funcional quantificado pelo perito (15%). Isso porque, como se disse, as situações vivenciadas pela reclamante no trabalho atuaram apenas como concausa para o surgimento da doença, cuja origem é eminentemente relacionada a suscetibilidades pessoais. Assim, correta a sentença quando, considerando o caráter multifatorial da patologia, adota para o cálculo do pensionamento o percentual de 5% sobre o valor da remuneração recebida pela autora.

Observe, em atenção às razões do recurso da reclamada, que a indenização fixada sob a forma de pensionamento mensal visa compensar os prejuízos oriundos da redução funcional, não se tratando de ressarcimento de despesas. De outra parte, não há limitação a ser procedida, porquanto o *quantum* fixado em parcela única já considera o caráter temporário da doença.

Nego, pois, provimento a ambos os recursos.

[...]

Processo n. 0020980-51.2014.5.04.0030 RO

Ana Luiza Heineck Kruse – Desembargadora-Relatora

Publicação em 05-03-2018 – 4ª Turma

Processo n. 0021387-67.2016.5.04.0101 RO

EMENTA: DESPEDIDA COLETIVA. ATO DISCRIMINATÓRIO. De acordo com os artigos 1º e 4º da Lei nº 9.029/95, em consonância com o artigo 3º, inciso IV, da CF, a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da CF, assegura, além de indenização por dano moral em caso de despedida discriminatória, a opção, pelo empregado, pela reintegração ou percepção da remuneração do período de afastamento em dobro.

[...]

1. Nulidade da demissão – Despedida discriminatória – Indenização ou reintegração no emprego – Dano moral

A reclamante se insurge contra a sentença que julga improcedente a ação, declarando a validade despedida sem justa causa motivada por dificuldade econômica da reclamada, afastando, ainda a hipótese de ato discriminatório. Aponta para as decisões da 2ª SDI do TST nos processos nº [...] e nº [...], onde mantidas as decisões regionais em sede de mandado de segurança, que acolhem o potencial caráter discriminatório do critério etário utilizado pela reclamada [...] para a dispensa em massa, ocorrida em março de 2016. Diz que no âmbito deste Regional, a matéria também é conhecida, conforme decisões da 1ª SDI em Mandados de Segurança. Sustenta que o critério adotado para demissão em massa dos empregados da reclamada mascara o verdadeiro critério etário, visto que todos os empregados demitidos alcançavam idade mais elevada, próxima aos 60 anos. Afirma que a reclamada não adotou, de fato, como critério de demissão, o menor impacto social. Argumenta que a aposentadoria é um ato espontâneo do trabalhador não podendo ser imposta pelo empregador, de modo que não pode servir de critério para a dispensa. Reputa insubsistente a alegação de crise financeira para justificar a demissão coletiva. Transcreve parte da prova oral emprestada do processo [...], id. 3e5913d, para ressaltar o intento patronal de desligar empregados de idade avançada. Invoca os artigos 3º, III; 5º, XLI; 7º, III, da CF; 1º da Lei nº 9.029/1995; 2º e 100, II, da Lei nº 10.741/2003. Cita entendimento do STF no julgamento do RE nº [...]. Afirma que a crise econômica de 2012 e 2014 decorrente da conjuntura geral do setor elétrico do país, não de despesas com pessoal, foi superada pela reclamada, tendo havido recuperação das finanças em 2015, com lucro no primeiro trimestre de 2016. Pondera que o desligamento coletivo não pode ser exercido de modo unilateral pelo empregador, devendo ser precedido de negociação coletiva e, na hipótese de sua inviabilidade, de dissídio coletivo, sendo que, no caso, as tentativas de negociação resultaram infrutíferas. Afirma que a reclamada não

abriu mão de demitir o grupo de trabalhadores sem justa causa, rejeitando as propostas de conciliação, inclusive a elaborada pelo Vice-Presidente deste Tribunal, em processo de mediação. Argumenta que a melhoria do plano de demissão incentivada seria uma solução viável para o enxugamento das despesas com pessoal, sem necessidade de demissões massivas, o que não foi aceito pela reclamada. Alega que, concomitante à demissão em massa, a empresa abriu editais de licitação e pregão para contratação de mão de obra terceirizada, inclusive para atendimento de sua atividade-fim (ids. df60b78 e b4847fa), como serviços de ampliação de redes de transmissão, construção e manutenção corretiva e preventiva nas redes de distribuição, em sua área de concessão. Entende que houve substituição do pessoal mais velho, por contratações de jovens terceirizados. Invocando a aplicação da Lei nº 9.029/1995, pretende o pagamento, em dobro, da remuneração do período do afastamento, como tal considerado da data da demissão até o trânsito em julgado da decisão, com integração das parcelas salariais, remuneratórias e demais vantagens do cargo ocupado, bônus alimentação, custeio parcial do plano de saúde, nos termos do pedido "a" da petição inicial. Sucessivamente, pede a reintegração no emprego em razão da nulidade do ato demissional com pagamento dos salários devidos desde a demissão até a efetiva reintegração, e restabelecimento das condições do contrato de trabalho, inclusive as acessórias (FGTS, Bônus Alimentação e custeio parcial do Plano de Saúde), e pagamento das parcelas devidas no período de afastamento, na forma da OJ nº 61 da SEEX deste Regional, em prestações vencidas e vindendas.

Examino.

A reclamante, admitida no emprego pela [...] em 14.8.1978, foi despedida sem justa causa em 28.3.2016, conforme termo rescisório (id. 61f22f9).

Incontroverso que a despedida sem justa causa da reclamante ocorreu em meio à demissão coletiva de empregados aposentados ou que se encontravam aptos a receber o benefício da aposentadoria pelo Regime Geral da Previdência Social, realizada em 28.3.2016 pelo Grupo [...].

Com efeito, em 17.3.2016, a Diretoria do Grupo [...] emitiu um comunicado informando que:

A falta de acordo e a urgência das ações de ajuste, dada a situação econômico-financeira da Companhia, fizeram com que a Diretoria tomasse, no último dia 15, em reunião extraordinária da Colegiada, a decisão de efetuar o desligamento na modalidade sem justa causa, de funcionários já aposentados pelo o INSS ou em condições de requerer o benefício e aptos a receber a complementação da Fundação [...] (se participantes).

É importante lembrar que o critério definido para os desligamentos levou em consideração o menor impacto social: a medida abrange funcionários que já têm garantida outra fonte de renda permanente. Além disso, a

decisão só foi tomada após colocar em prática ações relativas a materiais, serviços e outros, que melhoraram o resultado das Empresas, mas que não são suficientes para alcançar a sustentabilidade econômico-financeira da Companhia no cenário adverso pelo qual passa o setor elétrico. A difícil situação do Grupo [...] é de conhecimento público, especialmente na [...] Distribuição, cujo termo aditivo do contrato de concessão assinado em 9 de dezembro de 2015 impõe a caducidade da concessão caso tenha dois anos de resultados negativos.

– Sublinhei.

Considerando que a demandada, empresa de economia mista, integra a administração pública indireta, está obrigada apresentar motivação para os atos que pratica, conforme decisão do STF no Recurso Extraordinário nº [...], com repercussão geral.

No caso dos autos, sob alegação de dificuldades econômico-financeiras, os representantes do Grupo [...] e diversos sindicatos travaram negociações em uma reunião inicial e em quatro audiências de processo de mediação presididas pelo Vice-Presidente deste Tribunal, sem lograr alcançar um acordo. Este fato está explícito, inclusive no comunicado da Diretoria do Grupo [...] acima transcrito.

É certo, portanto, que a demissão em massa sem justa causa ocorrida em março de 2016, entre estas a da reclamante, alcançando um grupo de 186 empregados aposentados ou aptos a receber a aposentadoria do INSS, foi **ato unilateral da reclamada**, a pretexto de dificuldades econômico-financeira.

Segundo tese patronal, houve crise do setor energético, e a concessionária do serviço público não poderia apresentar resultados negativos em dois anos consecutivos, conforme exigência da ANEEL, sob pena de perda da concessão, de modo que se viu impelida pela necessidade de realizar ajustes, reduzir despesas, inclusive de pessoal.

Com efeito, o resultado econômico financeiro da [...]D em 2015 foi negativo. Contudo, conforme admite a própria reclamada em contestação, as medidas adotadas por sua gestão a partir de então, apresentam resultados positivos, com a melhoria dos indicadores. Em março de 2016, houve um melhor cenário de receitas do trimestre (janeiro a março). Os demonstrativos do primeiro trimestre de 2016, revelam que a [...]D apresentou resultado positivo (id. 7708848 – fls. 1 a 4).

De forma inequívoca, a demandada alcançou resultado positivo considerável no exercício de 2016 (lucro), tendo, entretanto, da diretoria do Grupo [...], emanado a ordem de despedida em massa atingindo empregados aposentados ou em vias de se aposentar, inclusive a reclamante.

A justificativa econômica ou a alegada necessidade de enxugamento de despesas com pessoal, tampouco se sustenta visto que mediante diversos

editais de licitação e pregão, a reclamada buscou contratar mão de obra terceirizada, para realização de diversos serviços intimamente vinculados à sua atividade, tais como: reforma em transformadores de distribuição, em 13.1.2016 e em 15.3.2016; ligação, corte e religação na Caixa de Proteção e no Ramal de Serviço, substituição, deslocamento e retirada de medidores e ramais de serviço nos municípios de Butiá, Pantano Grande e Minas do Leão, em 29.01.2016; serviços gerais em redes de distribuição no âmbito de abrangência de atendimento da Agência de Tapes, em 10.2.2016; melhoria e expansão em redes de distribuição de energia elétrica, em 3.3.2016; manutenção preventiva em redes de distribuição de energia elétrica no âmbito da Gerência Regional Litoral Norte, Gerência Regional Centro Sul e Gerência Regional Sul, em 29.4.2016; manutenção e atendimento de ocorrências de operação em redes de distribuição de energia elétrica, em 2.5.2016. Estas contratações além de evidenciar a necessidade de mão de obra da ré, para realizar seu empreendimento, demonstram que, após a demissão coletiva, a ré ampliou suas despesas com pessoal.

O conjunto da prova está a indicar, portanto, que não seria a redução de custos com pessoal, a verdadeira motivação da demissão em massa realizada em março de 2016 (ids. df60b78 e b4847fa), mais afeita à adoção de uma política de substituição dos empregados mais antigos, por trabalhadores precários, terceirizados. Ademais, fosse a diminuição de gastos com pessoal a verdadeira razão para a medida adotada, não haveria razão para não acolher a proposta apresentada pelo Vice-Presidente desse Tribunal, de implementação de melhorias no PDI já existente, tornando-o mais atrativo e amplo, como o já adotado no âmbito da cõgenere [...]. A alegada diminuição de gastos com pessoal tampouco se coaduna, repito, com a emissão pela [...]D dos diversos editais para contratação de trabalhadores terceirizados, ampliando suas despesas para atender necessidades de mão de obra inclusive na sua atividade fim.

Mesmo que assim não fosse, ainda que válida a motivação econômico-financeira invocada pela diretoria do grupo econômico [...], relativamente à [...]D, para justificar a demissão coletiva em 28.3.2016 que atingiu trabalhadores, não apenas da [...]D mas também da [...]GT, o desligamento massivo em questão mostra-se viciado por nítido viés discriminatório.

As atas do processo de mediação revelam que, durante as negociações entabuladas entre representantes do grupo empresarial ao qual pertence a ora reclamada e os sindicatos obreiros participantes, entre as garantias perseguidas pelos representantes da categoria profissional era, justamente, a que assegurasse um caráter universal à demissão coletiva, o que, certamente, serviria para impedir ato discriminatório.

Como já visto, não foram exitosas as tratativas, e a demissão coletiva se implementou sem a adoção de medidas para mitigar o impacto do ato que

atingiu o grupo de 186 aposentados ou aptos ao benefício da aposentadoria pela previdência social (id. f058119).

Estar aposentado ou apto a aposentar-se pelo regime geral da previdência oficial por tempo de serviço ou por idade, é condição diretamente associada à implementação de requisitos temporais: idade e tempo de serviço ou de contribuição. Ambos se condicionam à idade, pois somente o passar do tempo viabiliza a aquisição de tempo de serviço ou de contribuição pelo empregado, a exemplo da reclamante, nascida em 1954, com 62 anos de idade na data da demissão coletiva.

O critério adotado pela reclamada, a pretexto de causar menor impacto social, sob afirmação de que os aposentados já têm assegurada renda permanente, revela que o desligamento, na verdade, direcionou-se a trabalhadores mais antigos e mais velhos, para os quais, a dificuldade de obter colocação no mercado de trabalho é notória, obstaculizando a estes trabalhadores a permanência em atividade. De resto, o argumento de já terem, tais trabalhadores renda assegurada, não atenta para o fato de que a aposentadoria e mesmo a complementação de aposentadoria necessariamente implica perda de renda, por vezes na ordem de mais de 50%.

A discriminação, nestes caso, ainda que dissimulada por suposta intenção de atingir somente os que já tinham renda assegurada, é patente. Não se trata, ademais, de critério objetivo, como alega a reclamada, como seria, por exemplo, o da produtividade, o da assiduidade ou outros.

De acordo com os artigos 1º e 4º da Lei nº 9.029/95, em consonância com o artigo 3º, inciso IV, da CF, a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da CF, assegura, além de indenização por dano moral em caso de despedida discriminatória, a opção, pelo empregado, pela reintegração ou percepção da remuneração do período de afastamento em dobro.

Além da proteção contra práticas discriminatórias limitadoras do acesso ao mercado de trabalho a pessoas em razão de idade, no âmbito infraconstitucional pela Lei nº 9.029/95, o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003), criminaliza a conduta de "negar a alguém, por motivo de idade, emprego ou trabalho". De resto, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 62.150/68, disciplinando a matéria estabelece o conceito de discriminação como sendo: a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) Qualquer outra distinção, exclusão

ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão.

No caso, a reclamante opta, na forma do pedido, pela percepção da remuneração do período do afastamento em dobro, desde sua despedida até o trânsito em julgado da decisão.

De outra parte, a conduta abusiva viola bens jurídicos tutelados pela Constituição Federal que assegura a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, proibindo a adoção de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, além de estabelecer que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

Portanto, o abuso do poder diretivo do empregador ao proceder na despedida discriminatória da reclamante importa dano moral e o dever de indenizar em face dos artigos 5º, incisos V e X, da CF; 186 e 927 do CC e 4º da Lei 9.029/95.

Nesse sentido, aliás, precedente deste Regional:

PAGAMENTO EM DOBRO DA REMUNERAÇÃO DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Comprovada a ocorrência de despedida discriminatória, nos termos da Lei nº 9.029/95, reputa-se devido o pagamento de indenização em dobro da remuneração do período de afastamento, bem como indenização por dano moral, a teor do art. 5º, X, da Constituição Federal. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, [...] RO, em 16/11/2017, desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal – Relator)

Considerando as circunstâncias do caso concreto, em especial a idade da vítima, o tempo de contrato de trabalho, a extensão do dano, a capacidade econômica do ofensor, o caráter pedagógico da indenização, entendo adequado e razoável fixá-la no montante de R\$10.000,00, para atender à finalidade de compensação pela dor e sofrimento experimentados pela trabalhadora, bem como à finalidade de punição e repressão do ato ilícito, sem causar enriquecimento indevido. Tal parâmetro foi observado neste Tribunal no julgamento da ação acima citada.

Tratando-se as parcelas da condenação de verbas indenizatórias, não cabe autorizar descontos previdenciários e fiscais.

Dou provimento parcial ao recurso para, afastar o juízo de improcedência da ação e condenar a reclamada a pagar à reclamante indenização equivalente à remuneração do período de afastamento, em dobro, desde a data da demissão até o trânsito em julgado desta decisão, integrada das parcelas salariais e remuneratórias, vantagens do cargo, bônus alimentação e valor do custeio do Plano de Saúde a cargo do empregador, com juros e

correção monetária na forma da lei; e indenização por dano moral no valor de R\$10.000,000, com juros a contar do ajuizamento da ação e correção monetária a contar da presente data.

[...]

Processo n. 0021387-67.2016.5.04.0101 RO

Carmen Izabel Centena Gonzalez – Desembargadora-Relatora

Publicação em 09-02-2018 – 7ª Turma

Processo n. 0021063-11.2015.5.04.0005 RO

EMENTA: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA NO CURSO DO CONTRATO DE TRABALHO. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. *Evidenciado o caráter discriminatório da dispensa, é devida a indenização por dano moral, cujo arbitramento deve ter em vista o art. 944 do Código Civil, por meio do qual a indenização mede-se pela extensão do dano. Prova que evidencia que o empregado foi despedido em razão de ter ajuizado ação contra a empresa no curso do contrato de trabalho. Sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral que deve ser mantida, inclusive quanto ao valor arbitrado.*

[...]

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DAS PARTES. MATÉRIA COMUM.

DANO MORAL – VALOR DA INDENIZAÇÃO

A sentença deferiu ao autor indenização por dano moral no valor de R\$ 10.000,00 consignando os seguintes fundamentos (ID. 5041A6e – Pág. 1 e 2):

Indenização por danos morais. Relata o autor ter laborado para a ré por mais de 30 anos, tendo ajuizado ação trabalhista postulando adicional de periculosidade e diferenças salariais decorrentes de equiparação salarial no curso do contrato de trabalho. Referida demanda foi distribuída em 03-06-2013 para a 26ª Vara do Trabalho e autuada sob número [...]. A partir daí, a ré passou a perseguir o autor além de pressioná-la para que retirasse / desistisse da ação. Contudo, o autor não se rendeu à pressão da empresa e manteve a referida demanda, vindo a ser despedido sem justa causa logo após a realização da perícia técnica designada para apuração das condições de trabalho. Anexa laudo pericial elaborado pelo perito Evandro Krebs confirmando a realização da perícia no dia 05-08-2013, mesmo dia em que foi despedido. Alega que o procedimento patronal foi abusivo, discriminatório e ofensivo ao direito fundamental de acesso à Justiça assegurado no

inciso XXXV da Constituição Federal. Ao final, postula indenização no valor de R\$ 85.000,00 em decorrência do dano moral sofrido.

A defesa rechaça tais alegações. Assevera que a dispensa sem justa causa do autor é faculdade do empregador, desde que arque com a devida quitação das verbas rescisórias. Em nenhum momento restou exposto, o suposto prejuízo sequer provado ou dano que comprove qualquer tipo de ato ou fato que justifique o presente pleito. Nega a prática de qualquer ato ilícito capaz de justificar o requerimento de indenização por danos morais, asseverando que o ônus da prova compete ao autor.

Relatei e decido. Para o deferimento da indenização por danos morais, é imprescindível a prova da prática de conduta ilícita pela ré, capaz de violar a honra, a dignidade ou a imagem do trabalhador.

A análise da documentação acostada com a inicial permite verificar o ajuizamento de ação trabalhista (processo n.[...]) no dia 03-06-2013, ou seja, no curso do contrato de trabalho. Considerando que o reclamante buscava a condenação da ré ao pagamento do adicional de periculosidade, foi realizada inspeção pericial no estabelecimento desta no dia 05-08-2013, restando constatada pelo perito a existência de condições de insalubres em grau máximo e periculosidade nas atividades do autor (laudo pericial sob ID b50d2c8). No mesmo dia da inspeção pericial favorável aos interesses do empregado, a ré decidiu dispensá-lo sem justa causa.

A testemunha do autor declarou ter sido despedido porque entrou com processo contra a empresa, tendo sofrido ameaças do seu superior hierárquico para a retirada da ação ajuizada.

A própria testemunha de defesa presta informações valiosas para o deslinde da questão, asseverando que após a saída do autor o presidente da companhia realizou duas reuniões pedindo aos mecânicos que retirassem as ações, sob pena da perda do emprego e quebra da empresa.

Os depoimentos colhidos durante a instrução demonstram claramente que era prática da ré pressionar e ameaçar os funcionários que ajuizavam ações contra a empresa. Resta inequívoco, portanto, o assédio moral praticado pela ré, ao ameaçar os trabalhadores autores de ações individuais ou coletivas de perda do emprego. Não há dúvidas de que a despedida do autor caracterizou-se como represália ao fato do uso do direito constitucional de acesso ao Poder Judiciário, extrapolando os limites de atuação do empregador.

Nesse esteio, entende-se existente dano moral indenizável por conta da conduta abusiva praticada pela ré. Tendo em conta a extensão do dano e a conduta diligente da empresa, arbitra-se indenização no valor de R\$ 10.000,00, sendo este valor atualizável a partir da data da sentença.

Dispositivo. PROCEDENTE EM PARTE o pedido, deferindo-se indenização por danos morais no valor de em R\$ 10.000,00, sendo este valor atualizável a partir da data da sentença, sujeito a juros a contar do ajuizamento.

A Reclamada [...] MANUTENÇÃO E ENGENHARIA BRASIL S/A) busca a reforma da decisão aduzindo que (1) conforme se extrai do depoimento pessoal, o ex-colaborador foi demitido por não mais atender às necessidades da empresa, tendo em vista que sequer foi contratado outra pessoa para sua função; (2) o que busca o autor não é a satisfação do direito, mas sim a locupletação às custas do judiciário, objetivando conseguir honorários advocatícios em ações distintas referentes a mesma parte, até porque se assim fosse verdadeiro, teria o reclamante distribuído a ação há mais tempo; (3) não há qualquer fundamento e nexo lógico nos argumentos dos depoimentos, pois não há qualquer registro de perseguição ou coação feito ao reclamante; (4) considerando a ausência de nexo causal, a reclamada protesta pela reforma do julgado, devendo a reclamação ser julgada totalmente improcedente; (5) entretanto, não sendo este o entendimento e ainda que se viesse a admitir a possibilidade de existência dos danos morais, há que se ressaltar que os sofrimentos morais não podem dar lugar à reparação pecuniária, quando deles não decorrer qualquer dano material; (6) no direito brasileiro, a teoria da responsabilidade civil baseia-se no princípio jurídico de que o causador do dano tem o dever de repará-lo, conforme previsto no artigo 186 do Código Civil; (7) para que haja a responsabilidade civil, é necessária a existência dos seguintes pressupostos: ação ou omissão do agente; culpa do agente; relação de causalidade; dano experimentado pela vítima, sendo que, no caso, a ré nunca agiu com culpa; (8) caso seja mantida a r. sentença, o valor arbitrado a título de danos morais deve ser reformado, pois não atendeu ao princípio da razoabilidade. Requer ainda que, mantida a condenação a título de dano moral, a atualização do valor que por ventura venha a ser fixado, tenha como marco inicial a data da prolação da r. decisão, nos exatos termos da Súmula 439 do TST.

O autor, por sua vez, busca a reforma da decisão com os seguintes argumentos: (1) o Juízo de primeiro grau fixou indenização por dano moral no valor de R\$ 10.000,00, embora a Reclamada seja uma das maiores empresas do mundo no seu setor, com capital social que supera o valor de R\$ 568 milhões (conforme consta no Art. 5º do Estatuto da Reclamada, acostado nestes autos no ID. 74Bb947 – Pág. 6); (2) por tal razão, não se mostra justa e razoável o valor arbitrado a título de dano moral; (3) a Reclamada é reincidente na conduta ameaçadora aqui adotada, tanto que já restou condenada, inclusive por esse Egrégio TRT da Quarta Região em caso análogo, conforme decisão da 9ª Turma, no processo [...], (4) o *quantum* pago à vítima deve reparar o abalo moral sofrido e também fazer com que o ofensor sinta, além do custo financeiro, a necessidade de corrigir o seu procedimento, evitando que lesões como às sofridas ocorram em outros funcionários, sendo tal fato o que a Doutrina chama de "*caráter pedagógico-preventivo da indenização*"; (5) o valor fixado não atende a tais critérios, não servindo para restabelecer o equilíbrio social e para reparar o dano, na forma

dos Arts. 927 e 944 do Código Civil, c/c o Art. 5º, V e X da Constituição Federal de 1988. Requer seja dado provimento ao apelo e majorada a indenização por dano moral para o valor descrito no pedido da petição inicial, de R\$ 85.000,00 à época do ajuizamento da ação, com juros e correção monetária desde o ajuizamento da ação.

Analiso.

Na petição inicial, o autor alega que trabalhou para a Reclamada por mais de 30 anos. Ainda no curso do contrato de trabalho, sentindo-se prejudicado, ajuizou reclamação trabalhista na qual postulou adicional de periculosidade, horas extras, diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial entre outros pedidos. A ação foi distribuída em 03-06-2013 para a 26ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, autuada sob o número [...]. A partir desse ajuizamento, começou a ser perseguido pela ré por meio de seus representantes legais e superiores hierárquicos, pressionando-o para que desistisse da referida ação. Porém, não cedeu à pressão. Havia sido designada perícia naquele processo para o dia 05-08-2013 (para verificação da insalubridade/periculosidade). No dia da perícia, foi dispensado sem justa causa, aduzindo que *no caso em tela a parte adversa não exerceu o seu simples direito potestativo de rescisão do contrato de trabalho. O pacto laboral foi extinto por motivo de perseguição e por discriminação ao Autor, que ajuizou a referida ação e não aceitou a pressão da empresa, o que contraria o disposto pela Lei nº 9.029/95, que proíbe o rompimento da relação de emprego por ato discriminatório.*

A documentação juntada aos autos efetivamente demonstra o ajuizamento da ação trabalhista supracitada no dia 03-06-2013 (ID. 0Bb1d7e – Pág. 1) e a realização de perícia no dia 05-08-2013, conforme aponta o item "2" do laudo pericial (ID. B50d2c8 – Pág. 2)

A tese do autor foi confirmada pelo depoimento das testemunhas (ID. 71d70e6), demonstrando claramente que a ré adotava a prática de pressionar e ameaçar os funcionários que ajuizavam ações contra a empresa. Nesse sentido, o depoimento da testemunha C. M., convidado pelo autor, o qual referiu que foi demitido "porque entrou com um processo" e que seu chefe, à época, perguntou-lhe várias vezes se não "tiraria o processo" e se não estava pensando na sua família.

No mesmo sentido, a testemunha E. R. S., convidado pela reclamada, declarou (ID. 71D70e6 – Pág. 2):

(...) que trabalha para a reclamada desde 1985 como mecânico de manutenção de aeronave, grau 4; conhece o reclamante; trabalharam 30 anos juntos; o reclamante é mecânico, como o depoente; perguntado porque o autor foi despedido, informa que houve um evento em que foi feito a pressurização da aeronave e que com a remoção de uma peça, a aeronave despressurizou rapidamente e o reclamante reclamou deste evento, depois disso foi para a rua; depois de uma semana ou duas;

o que é evento? é uma ordem de serviço; Dada a palavra ao procurador do réu: se o depoente tem ação contra a reclamada ? sim, ação coletiva com o Sindicato; tem ação individual? não; se o depoente tem estabilidade? não; se há empregados que trabalham na reclamada e tem ação contra a empresa? conheço várias pessoas que tem ação coletiva e individual; Dada a palavra ao procurador do autor: se o depoente tem conhecimento de conversa do presidente da companhia com os mecânicos sobre as ações coletivas? sim, fez duas reuniões, após a saída do autor , uma pela manhã e outra pela tarde; pela manhã ele pediu para tirar as ações e a reunião da tarde pediu apenas nas entrelinhas; mas o depoente participou apenas da reunião da tarde, mas sabe que do conteúdo da reunião da manhã pela conversa com os mecânicos; se o presidente falou sobre consequências da não retirada das ações? as consequências seriam a perda do emprego e a quebra da empresa; se sabe que o reclamante tinha ação contra a reclamada antes de ser demitido? sim (...).

Nos termos da sentença, a testemunha de defesa (E. R. S.) *presta informações valiosas para o deslinde da questão, asseverando que após a saída do autor o presidente da companhia realizou duas reuniões pedindo aos mecânicos que retirassem as ações, sob pena da perda do emprego e de quebra da empresa. Ademais, a reclamada dispensou o autor sem justa causa no mesmo dia da inspeção pericial (ID. b50d2c8).*

Assim, resta evidenciado o caráter discriminatório da dispensa do autor, sendo devida indenização por dano moral deferida na origem.

Quanto ao valor fixado (R\$ 10.000,00) considero compatível com os fatos apurados e acata o ditame do artigo 944 do Código Civil. O arbitramento feito na instância originária cumpre as relevantes finalidades da condenação, consubstanciada em lenitivo à vítima e no efeito pedagógico que deve produzir na conduta do ofensor, sem risco de produzir enriquecimento da parte adversa.

Ainda que o capital social da empresa seja alto, como aduz o autor, ressalto que se deve ter em vista o art. 944 do Código Civil, por meio do qual a indenização mede-se pela extensão do dano. Tal como refere a Reclamada em suas razões recursais, *a indenização por danos morais não pode ser tão grande que enriqueça ilicitamente a vítima nem tão pequena a ponto de não punir o ofensor.*

Por fim, resta sem objeto o requerimento de que "a atualização do valor que por ventura venha a ser fixado, tenha como marco inicial a data da prolação da r. decisão, nos exatos termos da Súmula 439 do TST", tendo em vista que tal pedido já foi deferido na sentença recorrida (ID. 5041A6e – Pág. 2).

Dessa forma, mantenho a sentença, cujos bem lançados fundamentos integro às razões de decidir.

Nego provimento ao recurso do autor. Nego provimento ao recurso da reclamada.

Ciência ao Ministério Público do Trabalho acerca da despedida discriminatória, para as providências que entender cabíveis.

[...]

Processo n. 0021063-11.2015.5.04.0005 RO

Iris Lima de Moraes – Desembargadora-Relatora

Publicação em 30-10-2017 – 1ª Turma

Processo n. 0021764-84.2016.5.04.0021 RO

EMENTA: TUTOR PRESENCIAL. ENQUADRAMENTO COMO PROFESSOR. *Comprovado que o tutor presencial atua como efetivo professor, desenvolvendo atividades típicas de docente e sendo o único responsável pelo contato em sala de aula com os alunos, impõe-se o reconhecimento do seu enquadramento como professor. Aplicação do princípio da primazia da realidade. Recurso do reclamante provido.*

[...]

1. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

1.1. ENQUADRAMENTO COMO PROFESSOR. TUTOR PRESENCIAL

Não se conforma o recorrente com a sentença que não reconhece sua condição de professor. Argumenta ter o julgador da origem aferido que ele empregava grande dedicação em seu trabalho, dizendo que não o fazia por mero capricho, mas sim por imposição da instituição reclamada, que lhe exigia o cumprimento de tarefas próprias da função de professor. Explica que a estrutura de apresentação de aula oferecida pela reclamada era apenas apresentado vídeo de um professor falando sobre o conteúdo e que após assistirem o vídeo era o reclamante que comentava o conteúdo, esclarecia dúvidas, dava exemplos e passava trabalhos (exercícios) para os alunos fazerem. Era o reclamante quem propunha os trabalhos, os recebia e os corrigia. Também, era o reclamante quem aplicava as provas, as corrigia e inseria as notas dos alunos no portal da faculdade. Esclarece que jamais, em nenhuma ocasião, os alunos tiveram qualquer contato com o professor do vídeo, sendo o reclamante que desempenhava essa tarefa. Salienta que o vídeo era exibido através de sistema que não oferecia interação em tempo real, sendo que os alunos não tinham como falar com o professor durante a transmissão. Defende que ao elaborar atividades, incentivar a pesquisa, fazer perguntas, avaliar respostas, coordenar as discussões, sintetizar os seus

pontos principais e estimular o pensamento crítico da turma, o reclamante desenvolvia, em conjunto com os alunos, uma construção pedagógica e intelectual fundamental no processo de aprendizagem, exercendo as atividades de docência. Destaca que no documento de ID c7e8566, pág. 3, a reclamada faz referência ao exercício de docência por parte do autor em sua ficha funcional, e refere que sua atividade se equiparava a professor ("prof") e não especifica CBO diverso de tal função. Ainda, entende que o depoimento da testemunha C. T. F., demonstra que o reclamante desempenhava as funções de professor. Chama atenção ao fato de que a reclamada contrata os "tutores" com salários abaixo do piso, mas exige que atuem como professores, com todas as suas atividades características pertinentes, desde ministrar aulas, fazer o controle de frequência dos alunos, aplicar provas, corrigir e entregar as notas das provas e trabalhos, bem como ser o único responsável pela turma de alunos presencial. Saliencia não ser possível formar uma turma sem um professor que exerça o seu acompanhamento da turma; e esse acompanhamento, era realizado exclusivamente pelo autor. Cita jurisprudência. Pede seja reconhecida sua função como professor, com retificação de sua CTPS, e deferidas diferenças salariais pela consideração do piso salarial dos professores, bem como o pagamento de diferenças salariais pela consideração do valor de horas-aula previsto, conforme postulado na petição inicial.

Analiso.

O julgador da origem entendeu ter a prova demonstrado que o reclamante apenas acompanhava as vídeo-aulas e aplicava provas e trabalhos fornecidos pela reclamada, não elaborando provas ou o material trabalhado em sala de aula com os alunos.

Na inicial o reclamante alega que foi contratado com "tutor presencial", mas desempenhava a função de professor, fazendo jus ao salário da categoria.

A reclamada, em defesa, nega tenha o reclamante atuado como professor, alegando, em suma, que o tutor presencial utiliza, primordialmente, o ambiente virtual de aprendizagem para esse acompanhamento do corpo discente, tendo como função auxiliar os estudantes no desenvolvimento de suas atividades individuais e em grupo, fomentando o hábito da pesquisa, no entanto, sempre com as orientações e sob supervisão do professor EAD, que dê o responsável pela elaboração dos planos de aula, provas e atividades. Afirma que as atividades do tutor são as seguintes:

"Auxilia os professores EAD e coordenadores de curso em todas as atividades administrativas que se fizerem necessárias (por exemplo: envio de e-mails com recados aos alunos, lançamento de dados no sistema virtual).

· Interage com alunos, coordenadores acadêmicos EAD, tutores a distância e professores EAD por mensagens (e-mails) para repassar orientações quanto a leituras/bibliografias, esclarecimentos sobre pontos

principais, discussões sobre questões apresentadas e sínteses de debates, descrições sobre a ordem das atividades, pedidos de envio de tarefas realizadas, orientações quando alunos se mostram confusos a respeito dos próximos passos e indicações sobre como a turma deve se organizar.

- Propicia informações técnicas tais como orientações sobre o uso de softwares, hardwares, como enviar arquivos anexos, formatação de textos ou imagens e acesso a sites.*

- Orienta os alunos quanto ao código de conduta da instituição de ensino, diretrizes contra plágios, palavrado indevido e regras de boa convivência nas relações mediadas pela internet ou e-mails, tendo em vista que todo o contato com os professores se dá por meio de e-mails.*

- Monitora os grupos de estudo e encoraja a colaboração mútua entre alunos e professores EaD.*

- Acompanha alunos para que não se ausentem do espaço virtual.*

- Conhece detalhadamente os materiais, as teleaulas, as atividades e os recursos tecnológicos da disciplina ou módulo para auxiliar aos alunos e acompanhar a correta execução das atividades propostas pelo Professor EaD, bem como acompanha a correta transmissão da teleaula.*

- Repassa informações aos coordenadores acadêmicos EaD sobre a realização das atividades, bem quanto a eventuais críticas e sugestões dos alunos.*

- Auxilia no cumprimento do Calendário Acadêmico.*

- Aplica as atividades, provas e trabalhos elaborados pelo Professor EaD." (ID 446d8d3 – Pág. 4-5)*

Ainda, na defesa da reclamada consta expressamente que a função de tutor de ensino a distância não está ainda totalmente regulamentada, não constando na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e transcreve a conceituação do professor de ensino superior:

"2345 : Professores na área de formação pedagógica do ensino superior[...]

2345.20. Docente de ensino superior na área de prática de ensino – Docente do ensino superior na área de prática de ensino, Professor de ensino superior na área de estágio supervisionado, Professor de ensino superior na área de prática de ensino e estágio supervisionado, Professor de prática de ensino (ensino superior), Professor universitário de estágio supervisionado, Professor universitário de metodologia do ensino, Professor universitário na área de prática de ensino

Descrição Sumária: Ensinam, articulando o processo de ensino-aprendizagem na formação de profissionais da educação; planejam atividades relativas a cursos e pesquisas; realizam pesquisas científicas sobre o campo educacional; supervisionam formação pedagógica em estágios; orientam alunos; avaliam o trabalho acadêmico científico;

coordenam atividades de ensino, pesquisa e extensão. Produzem material de trabalho; prestam atendimento às demandas da comunidade na área da educação escolar e não-escolar (educação formal e informal); participam de atividades administrativas, atualizam-se na área e comunicam-se oralmente e por escrito." (ID 446d8d3 – Pág. 6)

Pela descrição das atividades de professor e aquelas que a reclamada admite ter o reclamante desempenhado, verifico que a diferença estaria apenas na elaboração ou não do material didático e prova, ou seja a autonomia acerca da abordagem da matéria a ser ministrada.

Entretanto, o contrato de trabalho não especifica as atividades do tutor, para a qual o reclamante foi contratado (ID c7e8566).

Ainda, a ficha funcional do reclamante revela que desempenha atividade de docente e possuía como grau de instrução o superior completo (ID c7e8566).

O preposto do reclamado descreve como funcionava as aulas e a função do reclamante:

"que durante um período as aulas eram transmitidas ao vivo; que depois, passaram a ser gravadas; que no primeiro período, ao vivo, havia possibilidade de interação dos alunos com o professor; que na segunda parte da aula os alunos faziam atividades enviadas pelo professor, cabendo ao tutor apenas acompanhar a sua realização; que não é função do tutor corrigir provas, exceto conferir gabaritos previamente enviados; que o reclamante não supervisionava e orientava estágios de alunos" (ID ee60e53 – Pág. 1)

O reclamante, por sua vez, defende que também elaborava material suplementar:

"que o depoente foi contratado como tutor presencial; que atuava em curso de graduação, na área de formação do depoente (ciências contábeis e administração); que inicialmente o depoente não recebia material de apoio para as aulas, por ter sido contratado como tutor presencial; que posteriormente, quando havia necessidade, o que ocorria quase sempre, o depoente tinha que preparar aulas devido aos problemas de transmissão de ensino a distancia; que também o fazia devido à insuficiência da aula à distancia; que as provas e trabalhos eram elaborados pelo professor à distancia; que o depoente tirava dúvidas sobre os trabalhos repassados; que tinha que trazer materiais prontos para suprir eventuais lacunas devido a falha de transmissão" (ID ee60e53 – Pág. 1)

A única testemunha ouvida, convidada pelo reclamante, C. T. F., que era aluno da instituição, esclarece como atuava o reclamante em sala de aula:

"que o reclamante foi tutor da turma do depoente de 2013 ao final de 2015; que o reclamante era o único tutor da turma nesse período; que as funções do reclamante eram passar uma video aula na primeira parte da noite e depois passar exercícios para fixar o conteúdo; que não havia interação com o professor, pois a aula era gravada; que o polo não tinha tecnologia para interação com o professor se a aula fosse ao vivo; que o reclamante assitia a aula junto com os alunos e trazia seus próprios livros; que durante a aula ele elaborava a atividade para a segunda parte e orientava a sua realização; que sabe disso porque os trabalhos eram baseados nas duvidas dos alunos durante a aula; que não era o reclamante quem elaborava as provas; que o reclamante corrigia provas dissertativas baseado em gabarito; que depois, as provas passaram a ser por leitura ótica e enviadas para a instituição; que até o final de 2015, os trabalhos eram entregues no portal da reclamada ou enviados para o e-mail do reclamante, sendo que nos dois casos era ele quem fazia a correção; que em algumas oportunidades o reclamante passou esclarecimentos para a turma; que os exercícios e materiais do portal da reclamada nem sempre estão acessíveis; que os exercícios do portal eram para serem feitos fora da sala de aula; que não havia possibilidade de contato com o professor à distancia, por e-mail ou portal" (ID ee60e53 – Pág. 2)

Entendo que a despeito da ausência decisão do reclamante acerca da abordagem da matéria, em razão das videoaulas gravadas pelo professor EAD e material entregue pela reclamada, o reclamante de fato exercia a docência, com autonomia para elaborar e desenvolver atividades em sala de aula pertinentes à videoaula. Isso porque, era o responsável pela instrução e elucidação de dúvidas dos alunos, elaborando atividades complementares. Além disso, mesmo que com gabaritos, era do reclamante a atividade de corrigir as provas, inclusive dissertativas, e dar notas aos alunos durante a maior parte do período contratual.

Ainda, observo que a função de "tutor de ensino a distância" não é regulamentada, sendo, na verdade, atividade típica de professor, apesar de ter o material didático elaborado, em sua maioria, pelo professor titular (EAD).

Registro que a reclamada pretende validar o contrato do professor como tutor com base em norma coletiva (ID cffaf0f e ss.), que prevê a figura do auxiliar docente, conceituada na cláusula 16ª, § 3º, das Convenções. Porém, entendo, não pode esvaziar parte das atribuições dos professores para atribuí-las a classe menor remunerada, sem que exista previsão legal para tanto. Além disso, a própria norma prevê expressamente que o auxiliar docente não pode realizar a regência de sala de aula:

"[...]§ 3º Auxiliar docente – Auxiliar docente é o (a) empregado (a) que seja capacitado ou treinado para o exercício de função de auxiliar da coordenação do corpo docente, em sala de aula, órgão suplementar ou operação de equipamentos em geral, vedada a regência de classe" (ID bd50939 – Pág. 3– Grifo).

Na verdade, a reclamada altera o nome da função e a contraprestação alcançada, mas faz do tutor professor de fato, substituindo totalmente a presença do professor no contato com os alunos em sala de aula pelo tutor.

Pois bem, a regência de classe é justamente a tarefa realizada pelos tutores presenciais, pois são eles os responsáveis pelo comando e orientação dos alunos em sala de aula, bem como pelas atividades de integração e estímulo dos alunos.

Assim, não pode a reclamada se esquivar de adimplir direitos típicos dos professores sob o manto de contratação para uma função que absorve atividades próprias da categoria dos professores e que sequer está devidamente regulamentada.

Nesse sentido, mostra-se pertinente citar decisão deste Regional sobre a questão em feito análogo:

"DIFERENÇAS SALARIAIS. EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE PROFESSORA. AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO "TUTORA PRESENCIAL". A prova oral, em especial o depoimento das duas testemunhas da reclamante, confirmam ter a autora exercido a função de professora e demais atividades ligadas à docência. Assim, apesar de a demandada nominar o cargo da trabalhadora de "tutora presencial", são devidas as diferenças salariais pleiteadas com base na CCT dos professores, em prestígio ao princípio da primazia da realidade. Ademais, a profissão de "Tutoria em Educação a Distância" ainda se encontra regulamentada, estando pendente de votação na Câmara do Deputados o Projeto de Lei nº 2.435/2011. Apelo não provido." (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, [...] RO, em 09/03/2018, Desembargador Alexandre Correa da Cruz)

Saliento que validar a contratação havida, com substituição total do professor em sala de aula por "tutores", revela desvalorização da educação e da atividade de docência.

Ademais, não se pode desconhecer que diversas entidades de ensino fornecem aos professores material didático e atividades a serem obrigatoriamente seguidas, diminuindo a autonomia do docente, não podendo ser esse o argumento para descaracterizar o enquadramento do reclamante como professor.

Ainda, destaco que atividade de docência de curso superior não exige do professor registro junto ao MEC (requisito formal que, inclusive, não se sobrepõe, no entender dessa magistrada às condições reais, quando demonstrado o desempenho de atividades próprias de docência), mas apenas formação na área de atuação.

Por fim, saliento que a matéria em exame tem sido reiteradamente enfrentada por este Tribunal, que tem decidido pelo enquadramento dos tutores como professores:

"PROFESSOR-TUTOR PRESENCIAL. PROFESSOR. ENQUADRAMENTO. DIFERENÇAS SALARIAIS PELA APLICAÇÃO DO SALÁRIO NORMATIVO DA CATEGORIA. Restando comprovado que a autora, no exercício da função de Professora-Tutora Presencial, efetivamente exercia atividades inerentes ao magistério, a ela devem ser aplicadas as normas coletivas da categoria profissional dos professores, inclusive no tocante ao piso salarial." (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, [...] RO, em 20/06/2016, Desembargador Claudio Antonio Cassou Barbosa)

"TUTOR PRESENCIAL. PROFESSOR. [...]. A reclamante, contratada para a função de tutor presencial, comprova que tinha formação acadêmica e pós-graduação na área da aula ministrada. Ela não era uma mera auxiliar do professor à distância, mas atuava diretamente no aprendizado dos alunos que assistiam a aulas de educação à distância (EAD), exercendo atividades típicas do cargo de docência. Correto o seu enquadramento como professora. Nega-se provimento ao recurso da reclamada." (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, [...] RO, em 09/11/2017, Desembargador Andre Reverbel Fernandes)

Este Colegiado já enfrentou a matéria, tendo adotado o mesmo posicionamento:

"TUTOR. PROFESSOR. ENQUADRAMENTO. DIFERENÇAS SALARIAIS PELA APLICAÇÃO DO SALÁRIO NORMATIVO DA CATEGORIA. Restando comprovado que a autora, no exercício da função de Tutora, efetivamente exercia atividades inerentes ao magistério, a ela devem ser aplicadas as normas coletivas da categoria profissional dos professores, inclusive no tocante ao piso salarial." (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, [...] RO, em 05/03/2018, Desembargador Claudio Antonio Cassou Barbosa)

Assim, entendo deva ser o reclamante enquadrado como professor para todos os fins, sendo devida a retificação da função em sua CTPS, bem como, condenada a reclamada ao pagamento das diferenças salariais decorrentes da adoção do valor da hora aula previsto nas normas coletivas.

Verifico, a respeito, que apesar de haver previsão de piso salarial para os tutores, com salário mensal (ID 9901c03 – Págs. 1-2), o reclamante era contraprestado por hora aula trabalhada (rubrica 5135 – Tutoria Ref/hora), conforme se extrai das fichas financeiras acostadas (ID cfd1163). Tal situação evidencia que a reclamada apenas se vale da função de tutor prevista nas normas coletivas para o que lhe é favorável.

O contrato de trabalho do reclamante revela que o valor da hora ajustado, como tutor presencial, era de R\$ 15,44, com carga horária semanal de dez horas (ID c7e8566 – Pág. 1). Observo, entretanto, que em 18/02/2013, as normas coletivas estipulavam o valor de R\$ 24,11 por hora ao professor de educação superior (ID 9901c03 – Págs. 1-2).

Desta forma, faz o reclamante jus as diferenças salariais pela observância do piso salarial previsto aos professores de educação superior (F) nas normas coletivas acostadas com a inicial (a exemplo da cláusula terceira da CCT 2013, que era de R\$ 24,11 por hora – ID 9901c03 – Págs. 1-2). Ainda, faz jus o reclamante aos reajustes aplicados à categoria durante o período contratual.

Quanto às diferenças de horas aula em razão do disposto no art. 320 da CLT, uma vez reconhecido o enquadramento do reclamante como professor, entendo também devidas. Isso porque, a remuneração do professor deve ser paga mensalmente conforme o número de horas aula semanais contratadas, sempre sendo o cálculo efetuado com base em quatro semanas e meia.

Assim, no caso do reclamante, que foi contratado para para prestar dez horas por semana, fazia jus ao pagamento de quarenta e cinco horas mensais, o que nem sempre era observado, dada a variação da remuneração alcançada, conforme fichas financeiras (ID c51399a e ss.). Ressalto, outrossim, que a reclamada não acostou registros de ponto, motivo pelo qual não há falar em eventual falta não justificada do reclamante a ser descontada.

Dou provimento ao recurso do reclamante para reconhecer seu enquadramento como professor, devendo a empregadora retificar a anotação na CTPS do reclamante, e para condenar a reclamada ao pagamento de diferenças salariais decorrentes da observância do piso salarial de professor de educação superior previsto nas normas coletivas da categoria, bem como de diferenças decorrentes da observância do pagamento mensal das horas correspondentes a quatro semanas e meia, conforme art. 320 da CLT, tudo com reflexos em repouso semanal remunerado, adicional noturno, férias com 1/3, 13º salários, aviso prévio e FGTS com 40%.

[...]

Processo n. 0021764-84.2016.5.04.0021 RO

Angela Rosi Almeida Chapper – Desembargadora-Relatora

Publicação em 29-05-2018 – 5ª Turma

Processo n. 0021602-63.2015.5.04.0332 AP

EMENTA: EXECUÇÃO. ADJUDICAÇÃO. *Inviabilidade da adjudicação individual de bens que devem promover a satisfação de todos os credores de mesma hierarquia, com a reunião das execuções, com base em princípio imanente da execução trabalhista que deve garantir efetividade da justiça distributiva em projeto coletivo e não individual.*

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

O exequente requer a adjudicação dos bens penhorados – lotes números [...], [...] e [...] da quadra [...] do loteamento J. V., em Bom Princípio (RS), avaliados em R\$255.000,00 – pelo valor da avaliação, sinteticamente por não concordar com a concorrência entre os seus créditos e os demais decorrentes de ações que tramitam na mesma unidade judiciária, em decorrência de ação cautelar de iniciativa do agravante.

Ainda que seja possível a adjudicação pelo exequente, credor do valor de R\$365.350,25, atualizados até 30.AGO.2017 (id b061761 – Pág. 2), não há como se concordar com a tese do agravo, se for considerado que foi certificado no processo (id 1760b36):

Certifico que as reclamadas possuem mais de 200 processos em tramitação nesta Unidade Judiciária e que os bens encontrados nas sedes das empresas, bem como os imóveis onde se localizavam as empresas estão penhorados em outros processos, alguns já foram vendidos e tem valores depositados em contas judiciais aguardando deliberações acerca da reunião das execuções.

O que o exequente propõe é receber praticamente de forma integral os seus créditos em detrimento de todos os demais credores de mesma hierarquia e, portanto, correta a condução da execução, que compete ao Juiz e não à parte, como forma de estabelecer justiça equitativa e adimplir, ainda que em parte, os demais credores trabalhistas.

O fato de ter se operado a constrição judicial pela via de ação cautelar de iniciativa do ora agravante em nada justifica a tese do agravo, fruto do interesse individual contra o interesse coletivo. Em primeiro lugar, confunde a parte a simples iniciativa da ação cautelar que resultou na constrição dos referidos bens realizada exclusivamente pela Justiça do Trabalho, com posse ou propriedade destes bens em favor do ora agravante, porquanto, indiscutivelmente, estes bens estão especializados em favor da execução, à disposição da Justiça e **sob a direção direta do juízo da execução**. Entendimento diverso significaria desvirtuar princípios imanentes do processo de execução trabalhista, em que todos os credores são da mesma hierarquia e, portanto, tanto quanto o exequente devem, por igual, receber os seus créditos.

Tenho como manifestamente abusiva a tese de adjudicação de todos estes bens em favor de um único credor, e isto para não deixar de mencionar que, possivelmente, a venda direta determinada possa atingir valor muito superior ao da avaliação, no que resultaria em apropriação pelo agravante de valor que não lhe está destinado.

Não se pode cancelar este tipo de mentalidade, em que o mero interesse individual tenta suplantar o interesse coletivo, com arredamento de

princípios fundamentais da execução trabalhista, como no caso em foco, em que exemplarmente dimensionada a situação das empresas, com mais de duzentas ações na jurisdição, e, portanto, **inequívoca a necessidade da reunião das execuções e da posterior repartição de ativos em favor de todos os credores, como única forma de equalizar justiça equitativa.**

Registro, para que não haja nenhuma dúvida, **que compete ao juízo da execução a reunião das execuções**, sendo inócua possível contraposição da parte quanto aquela, porque **compete exclusivamente ao juiz** velar pela correta concreção da jurisdição.

Nada a prover.

[...]

Processo n. 0021602-63.2015.5.04.0332 AP

Vania Mattos – Desembargadora-Relatora

Publicação em 25-04-2018 – Seção Especializada em Execução

Processo n. 0021475-39.2016.5.04.0802 RO

EMENTA: DOBRA DAS FÉRIAS. PAGAMENTO APÓS O PRAZO LEGAL. *O pagamento das férias em inobservância ao prazo estabelecido no artigo 145 da CLT compromete a sua efetiva fruição, na medida em que priva o empregado dos meios materiais necessários para desfrutar do lazer e do descanso, que tal período objetiva garantir. Por esse motivo, a jurisprudência firmou-se no sentido de que as férias pagas extemporaneamente devem ser remuneradas em dobro, por aplicação da penalidade prevista no caput do artigo 137 da CLT. Inteligência da Súmula nº 450 do TST.*

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

DOBRA DE FÉRIAS FRUÍDAS EM 2016. 1/3 DE FÉRIAS

O reclamado não concorda com a condenação ao pagamento da dobra de férias. Afirma que, de acordo com a ficha funcional da reclamante, as férias foram concedidas e pagas dentro do prazo legal. Aduz que a reclamante não provou que as férias foram pagas fora do prazo, não se desincumbindo do seu ônus, em afronta ao disposto no art. 818 da CLT. Sustenta que a remuneração em dobro das férias, à luz do art. 137 da CLT, é cabível apenas em caso de férias vencidas, usufruídas após o prazo legalmente previsto. Argumenta que o pagamento extemporâneo constitui objeto de sanção administrativa, não aplicável pela via judicial. Colaciona jurisprudência. Dessa forma, entende que *"O pagamento extemporâneo constitui objeto de sanção*

administrativa, não aplicável pela via judicial. A interpretação de norma que prevê penalidade, de natureza jurídica indenizatória, necessariamente, é restritiva, sendo impossível, pois, a aplicação analógica pretendida". A despeito do entendimento vertido na Súmula nº 450 do TST, invoca violação ao princípio da legalidade (art. 5º, II, e art. 37, *caput*, da CF) e da impossibilidade de aplicação de pena sem prévia cominação legal (art. 5º, XXXIX, da CF). Invoca, ainda, a prevalência do interesse público, a que alude o art. 8º da CLT. Requer reforma da sentença para afastar o pagamento da dobra de férias.

Analiso.

Observo que, desde a contestação, o reclamado noticia ter efetuado o pagamento das férias juntamente com a folha de salários do mês de dezembro/2015. Junta aos autos a respectiva ficha financeira (ID d15642b – Pág. 5). No entanto, embora tenham sido efetivamente incluídos os valores líquidos das férias em questão e do respectivo acréscimo de 1/3 na folha de pagamento de dezembro de 2015, o Município reclamado não comprovou nos autos a data em que efetivamente foi creditada a importância correspondente à trabalhadora. Sabendo-se que o período de fruição iniciou em 6 de janeiro de 2016 e que o prazo para pagamento da folha de dezembro, de acordo com o previsto no § 1º do art. 459 da CLT, estendeu-se até o quinto dia útil de janeiro (08/01/2016), não é possível aferir tenha sido a remuneração das férias alcançada à reclamante com a antecedência mínima de dois dias, como prevê o art. 145 da CLT. Sinalo, no particular, que a prova de pagamento das férias é ônus do empregador, pois é dele o dever de documentação do contrato de trabalho.

Conforme dispõe o artigo 145 da CLT, "*o pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período*".

O prazo legal para adimplemento da remuneração das férias tem a finalidade de garantir que o empregado possua os meios necessários para desfrutar do lazer e descanso a que tal período se destina. Por esse motivo, a jurisprudência firmou entendimento no sentido de que as férias pagas extemporaneamente devem ser remuneradas em dobro, por aplicação da penalidade prevista no artigo 137 da CLT.

Neste sentido é o entendimento consagrado na Súmula nº 450 do TST:

FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 386 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014 É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

No caso *sub judice*, a reclamante sustenta na petição inicial que o pagamento foi realizado com atraso, não havendo prova nos autos a demonstrar tenha ocorrido o contrário, o que leva ao entendimento de que restou descumprido o disposto no art. 145 da CLT. Tal circunstância autoriza a condenação ao pagamento em dobro, nos termos do art. 137 do mesmo diploma legal, inclusive quanto ao acréscimo de 1/3.

Ainda que por demasia – e também para que não passe em branco –, importa observar que a ficha registro de empregado, colacionada no ID. 2d0dc4f, nem sequer consigna a fruição do período de férias objeto da presente ação, sendo que o último registrado no referido documento ocorreu ainda no ano de 2005.

Destaco, por oportuno, que o reclamado, ao contratar pelo regime da CLT, submete-se às normas de direito do trabalho, de modo que deve respeitar a legislação trabalhista infraconstitucional. Ademais, o princípio da prevalência do interesse público não permite a atenuação da aplicação da norma do art. 137 da CLT. Aliás, na eventualidade de ser acolhida a tese do recorrente, estaria este Juízo privilegiando o interesse público meramente secundário (de cunho patrimonial) em detrimento da expressa disposição legal sobre a matéria, cujo escopo é garantir que o instituto das férias atenda ao fim a que se destina: a concessão de descanso anual à trabalhadora, para a renovação da sua força de trabalho.

Por conseguinte, lembrando que é ônus do reclamado comprovar o fato extintivo do direito em apreço, nos termos dos arts. 818 da CLT, encargo do qual não se desincumbiu, é incensurável a sentença ao condená-lo ao pagamento da dobra da remuneração das férias fruídas pela reclamante em 2016 e respectivo acréscimo de 1/3.

Nego provimento.

[...]

Processo n. 0021475-39.2016.5.04.0802 RO

Herbert Paulo Beck – Desembargador-Relator

Publicação em 11-07-2017 – 11ª Turma

Processo n. 0021692-86.2014.5.04.0015 RO

EMENTA: HORAS EXTRAS. EMPREGADO QUE EXERCE ATIVIDADE EXTERNA. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE HORÁRIO. NÃO SUJEIÇÃO DO TRABALHADOR À EXCEÇÃO PREVISTA NO ART. 62, I, DA CLT. Sendo a atividade externa realizada pelo empregado compatível com a fixação e controle de jornada, não há falar na exceção prevista no art. 62, I, da CLT, sendo devidas ao trabalhador as horas extras laboradas.

[...]

3. JORNADA DE TRABALHO. ADICIONAL SOBRE AS HORAS EXTRAS E INTERVALOS – REFLEXOS.

A MM.^a Juíza, entendendo que o autor não estava inserido na regra do art. 62, I, da CLT, e considerando a inexistência de controles de horário do autor, na forma do disposto no art. 74, § 2º, da CLT, condenou a ré ao pagamento de adicional normativo de horas extras sobre as horas laboradas além de 8 horas diárias e 44 horas semanais, com reflexos em repouso semanais remunerados e, após, reflexos em décimos terceiros salários, férias com acréscimo de um terço, aviso prévio e FGTS com acréscimo de 40%, bem como ao pagamento do acréscimo de 50% sobre uma hora por dia trabalhado, com reflexos em repouso semanais remunerados e, após, reflexos em décimos terceiros salários, férias com acréscimo de um terço, aviso prévio e FGTS com acréscimo de 40%, pela não fruição do intervalo destinado ao repouso e alimentação.

A sentença não comporta reforma.

Quanto à alegada **atividade externa incompatível com controle de horário**, importa destacar que o art. 62 da CLT dispõe não estarem abrangidos pelo capítulo referente à duração do trabalho os empregados ocupantes de cargo de gestão (inciso II) e aqueles que exercem atividade externa *"incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados"* (inciso I). Ou seja, estando o empregado enquadrado nas hipóteses estabelecidas nos incisos do art. 62 da CLT não fará jus, em tese, ao pagamento de horas extras.

Todavia – e a partir do expressamente estabelecido no inciso I do referido dispositivo legal –, o só fato de o empregado "desempenhar de atividade externa" não constitui óbice à garantia da justa remuneração pelo trabalho realizado fora dos limites da jornada legal. Isto é, mesmo que o labor seja prestado fora das dependências físicas da empresa, o enquadramento na exceção legal prevista no indigitado dispositivo celetista, norma que excepciona a regra geral que visa a tutelar a saúde do empregado e que a ele impõe o pesado ônus de não ter limitação de jornada e de não ser remunerado pelas horas extras eventualmente prestadas, somente é possível quando efetiva e comprovada a impossibilidade de fixação de horário e do respectivo controle por parte do empregador.

Há que se considerar para tanto que, nos dias atuais, além dos conhecidos meios indiretos e combinados de controle de jornada como roteiros pré-definidos, prazos, metas, pontos de encontro e, conforme o caso, tacógrafos, a impossibilidade de controle à distância do empregado via eletrônica, por meio de conexões pela *internet*, aparelhos móveis de telefonia celular, *paggers*, *notebooks*, *tablets* e de localizadores por satélite (gps),

torna-se hipótese cada vez mais rara de ocorrer e, por consequência, de difícil justificação por parte do empregador.

Não se pode olvidar que a existência de controle de jornada não só constitui a regra geral diante da exceção do art. 62, I, da CLT, como também a limitação de oito horas para o labor prestado diariamente configura garantia fundamental para o trabalhador na forma do art. 7º, XIII da Constituição Federal, ao qual se associam as demais normas regradoras da jornada de trabalho consistentes nos arts. 59, *caput*, 66 e 71 da CLT, na sua totalidade destinadas à proteção da saúde física e mental do trabalhador.

Nessa mesma esteira a doutrina de Gilberto Stürmer e Juliana Hörlle Pereira (Teletrabalho: Controle de Jornada e Ambiente Laboral. Revista Justiça do Trabalho. Porto Alegre, v. 30, n. 354, p. 07-37, jun/2013), ao defender a necessidade de se impedir que o trabalho nos moldes à distância *"converta-se em facilitador de jornadas extenuantes, capazes de aniquilar a vida pessoal do profissional e de ameaçar sua saúde física e psíquica, o que certamente representaria inadmissível retrocesso em ponto especialmente sensível da disciplina do trabalho subordinado"*. Leciona a doutrina referida, ainda, que, reconhecido o trabalhador como titular do direito fundamental à limitação da jornada, é incontornável a necessidade de se adequarem os meios (instrumentos e sistemas de controle de horários) ao fim (preservação da saúde física e psíquica), reforçando tal assertiva o entendimento de que o enquadramento do trabalhador na regra excepcional do art. 62, I, da CLT não pode ser presumido e exige cabal demonstração da inviabilidade da manutenção de controle de jornada.

Trata-se, portanto, de esclarecimento e atualização quanto ao conteúdo protetivo geral da regra celetista, da década de 1940, à luz das novas tecnologias disponíveis no Século 21, em especial aquelas relacionadas aos meios telemáticos e informatizados de comunicação, comando, controle e supervisão por parte do empregador já reconhecidos pela nova redação dada ao art. 6º da Consolidação e que trata do teletrabalho. Consagra o referido dispositivo legal o entendimento da doutrina e da jurisprudência que, tanto a subordinação jurídica quanto o controle de horário e jornada, podem perfeitamente se dar também à distância mediante a adoção de instrumentos tecnológicos de controle patronal quanto ao modo da prestação laborativa, entendimento de todo aplicável à interpretação da hipótese do art. 62, I, da CLT.

No caso presente, considerando a confissão da ré em depoimento no sentido de que *"(...) são expedidas ordens de montagem, sendo que o reclamante deveria pegar as ordens e fazer as montagens em clientes; que os montadores são roteirizados em centrais, estando o autor destinado à central Azenha, que atendia a zona sul da cidade; que o autor retirava as ordens de montagem nessa central; que o comparecimento na central depende de montador, tendo alguns que comparecem 2 vezes na semana, havendo*

outros que preferem ir diariamente (...)" (ID. 065Eacd – Págs. 1/2), compartilho do entendimento proferido na sentença no sentido de que, embora o autor exercesse atividade externa, havia possibilidade de controle de horário pela demandada, não estando o demandante, portanto, inserido na regra prevista no inciso I do art. 62 da CLT.

Diante disso, e considerando que a própria testemunha arrolada pelo demandante, L. C., declara que iniciava a jornada entre 08h00min e 08h30min e que a findava em torno das 19h00min, mantenho a decisão recorrida quanto ao arbitramento da jornada fixado na sentença (das 08h30min às 19h00min, de segunda-feira a sábado, com 30 minutos de intervalo), sendo devido o pagamento de horas extras e de horas extras decorrentes dos intervalos intrajornada não fruídos na integralidade, nada havendo a ser reparado no aspecto.

O depoimento das testemunhas da ré em nada alteram o entendimento supra, na medida em que nenhuma delas declarou ter conhecimento do efetivo horário de entrada e de saída do autor na ré antes ou após as montagens.

Nego provimento a ambos os recursos.

Processo n. 0021692-86.2014.5.04.0015 RO

João Paulo Lucena – Desembargador-Relator

Publicação em 21-07-2017 – 8ª Turma

Processo n. 0020457-89.2016.5.04.0023 RO

EMENTA: GERENTE DE FILIAL. PODERES DE MANDO E REPRESENTAÇÃO. DURAÇÃO DO TRABALHO. *Comprovado o enquadramento do reclamante como ocupante de cargo de gestão, não sujeito ao regime geral de duração do trabalho, nos termos do inciso II do artigo 62 da CLT, são indevidas as horas extras pleiteadas. Sentença mantida, no tópico.*

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR

ENQUADRAMENTO NO ARTIGO 62, INCISO II, DA CLT. HORAS EXTRAS. INTERVALOS

O autor discorda do seu enquadramento no artigo 62, inciso II, da CLT, alegando que esta hipótese pressupõe fidúcia maior do que a inerente a qualquer contrato de trabalho. Argumenta que, no seu caso, os documentos juntados aos autos não contêm anotação acerca do cargo de confiança, bem

como inexistir prova de que detivesse *fidúcia especial*, com poderes de mando, admissão e despedida, além de não receber gratificação superior em, no mínimo, 40% do salário normal, ônus que incumbia à reclamada, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, inciso II, do CPC/2015. Saliu que a ficha de registro o identifica como "101 – Empregado" e, em resposta à pergunta "*Funcionário é gestor do grupo hierárquico?*" está em branco, bem como há horário estipulado de segunda a quinta-feira, das 8h às 18h, e às sextas-feiras, das 8h às 17h. Sustenta que recebia salário superior ao dos demais empregados, não porque exercesse cargo de confiança, e sim porque tinha maiores responsabilidades. Alega que solicitava a efetivação de novos empregados e o desligamento de outros ao RH por ordens do seu superior, conforme demonstram os e-mails apresentados pela empresa, evidenciando que a decisão não era sua. Afirma que as suas atividades eram corriqueiras de andamento dos serviços, como o atendimento ao público e a resolução de questões relacionadas a problemas do sistema de informática e de procedimentos da S., entre outras atribuições administrativas e operacionais. Argumenta que as atividades de efetiva gestão eram realizadas pelos seus superiores, nos termos do depoimento prestado por J. P. O. V. Alega que o fato de ter mencionado que era a autoridade máxima no local de trabalho não caracteriza o exercício de cargo de gestão, pois era somente o responsável pelas questões operacionais do seu setor, em nada influenciando os rumos da reclamada como um todo. Afirma que não fixava as metas impostas ao seu setor, que influenciavam os rumos comerciais da empresa, conforme referem as testemunhas A. R. B. e J. P. Alega que o mero exercício da função de gerente não autoriza o enquadramento na hipótese legal em referência, na medida em que o cargo de gestão, a que alude o dispositivo legal, é aquele no qual o empregado possui atividades de impacto na empresa, com conjugação do binômio *poder de mando e poder de gestão*, bem como plena autonomia no desempenho das suas atividades, o que não é o caso dos autos. Sustenta que, uma vez afastada a exceção legal, competia à reclamada fazer prova do cumprimento de horários diversos dos indicados na petição inicial, ônus do qual não se desincumbiu *a contento*. Invoca o item I da Súmula nº 338 do TST e o artigo 74, § 2º, da CLT. Alega que, como a jornada excedia os limites legais e o intervalo não era regularmente concedido, na forma do artigo 71 da CLT, faz jus ao pagamento de horas extras excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal, bem como pela supressão da pausa, nos termos da Súmula nº 437 do TST. Pugna pela incidência do adicional mais benéfico previsto nas normas coletivas. Alega que, inexistindo registro de jornada, é inviável falar em regime de compensação mensal, uma vez que se trata de institutos jurídicos incompatíveis entre si, sem contar que laborava em jornada extraordinária além do limite legal. Conclui que é devido o pagamento da hora acrescida do adicional, além dos limites diário e semanal contratados e pelos intervalos suprimidos, com reflexos, nos termos dos pedidos "a" e "b" da petição inicial.

Analiso.

Segundo o artigo 62 da CLT:

Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

[...]

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

[...]

Parágrafo único – O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

No caso *sub judice*, o reclamante foi admitido, para o cargo de Gerente Filial, em 02/08/2012, e despedido sem justa causa, em 17/06/2014, data de concessão do aviso-prévio indenizado (CTPS à fl. 20, ID 101cf04, comunicado à fl. 156, ID 195665e, e TRCT às fls. 150-151, ID e693cca). O salário admissional era de R\$ 8.300,00 e, à época da despedida, de R\$ 9.412,00 (fl. 135, ID 9db0220).

O relatório de empregados da unidade revela que, entre vinte e dois trabalhadores, o autor percebia a maior remuneração, mais de 300% superior à média dos demais empregados (aproximadamente R\$ 2.000,00) e cerca de 80% acima da remuneração do segundo empregado mais bem remunerado do estabelecimento, que recebia salário de R\$ 5.160,00 (fls. 137-143, IDs b2ef35d-8ae333f). Portanto, está atendido o requisito do parágrafo único acima transcrito.

No tocante aos poderes de mando e representação, em depoimento, o reclamante declara (fl. 246, ID 9ae66ea – sublinho):

que não trabalhou em loja e sim na editora, que fica na Av. [...] ; que sempre trabalhou no mesmo local; que era o gerente da filial; que as suas atividades consistiam em abrir e fechar a filial, acompanhar o desenvolvimento dos colaboradores, acompanhar o sistema, servindo de intermediário para a matriz; que a autoridade máxima na filial era o depoente; que havia em torno de vinte colaboradores na filial; que a matriz ficava em São Paulo; que o depoente fazia o processo seletivo, mas quem determinava a admissão era a matriz, através de um sistema interno; que mesmo não concordando tinha que seguir as diretrizes de seu superior, solicitando o desligamento de colaboradores; que foi R. que determinou que o depoente desligasse A.; que R. ficava na matriz; que R. era gerente nacional de livros jurídicos; que o depoente não advertia seus subordinados; que questionado sobre quem aplicava advertência, se era o depoente a autoridade máxima, refere que era

apenas o intermediário da matriz e não exercia efetivamente uma função de gerência; que nem todos da filial estavam subordinados ao depoente; que os funcionários estavam subordinados à matriz; que esclarece que quem estava subordinado à matriz eram os divulgadores, promotores e assessores; que o pessoal interno é que estava subordinado ao depoente; que o horário de funcionamento era das 08h às 18h de segunda a quinta-feira e das 08h às 17h às sextas; que usufruía de trinta minutos de intervalo; que era o depoente que organizava seu intervalo; que G. trabalhava na matriz; que G. era gerente nacional de livros didáticos.

A testemunha J. P. O. V., ouvida mediante carta precatória (0021970-92.2016.5.04.0411), por requerimento do autor, relata (fl. 241, ID 6d194f6 – destaque):

que o reclamante era gerente; [...] que o reclamante era responsável pela abertura e pelo fechamento da empresa; [...] que o superior hierárquico do reclamante era G., que coordenava tudo, estando acima do gerente; que G. não permanecia na sede; que durante todo o período contratual do depoente, este viu G. em duas ou três oportunidades; que o reclamante abria e fechava a empresa e resolvia os problemas internos e externos; [...] que esclarece que a entrevista do depoente foi com o reclamante; [...] que o reclamante coordenava em torno de 20 empregados; [...] que era o reclamante quem dava as orientações de trabalho ao depoente; que se o depoente precisasse ir ao médico, avisava o gerente, o reclamante; que quem fazia as avaliações dos empregados era o reclamante;

A testemunha da reclamada, A. R. B., traz as seguintes informações (fl. 247, ID 9ae66ea):

que trabalhou na reclamada de 1998 a 2012; que quando saiu desempenhava a função de divulgador; que quando do seu desligamento estava subordinado ao reclamante; que foi o reclamante quem lhe despediu; [...] que o reclamante era gerente e em tal função coordenava a equipe, tanto administrativa quanto comercial; que o reclamante admitia e despedia funcionários; que havia metas a serem cumpridas; que era o reclamante quem cobrava o cumprimento das metas; [...] que era o reclamante que efetuava a avaliação dos funcionários; que havia em torno de vinte funcionários na filial e todos estavam subordinados ao reclamante; [...] que não sabe se o reclamante poderia alterar as metas, pois estas geralmente já vinham de São Paulo; que não sabe se o reclamante poderia conceder aumento para os funcionários;

Como se percebe, o autor confessa que, como gerente da filial, era a autoridade máxima do estabelecimento, possuindo cerca de vinte subordinados, que eram contratados mediante processo seletivo sob sua

direção. As testemunhas dão conta de que o reclamante coordenava, avaliava e, também, despedia empregados. Os e-mails e formulários assinados pelo reclamante, tratando da efetivação e dispensa dos seus subordinados, ilustram bem o exercício dessas atribuições (fls. 112-123, IDs ff41d03-89959b8). Sendo assim, entendo satisfatoriamente demonstrado que o recorrente detinha poderes de mando e gestão.

As procurações outorgadas pela empregadora ao autor evidenciam que ele possuía, também, poderes de representação da empresa (fls. 199-201, ID 416d385).

O fato de algumas decisões partirem do superior hierárquico, lotado em São Paulo, não descaracteriza a especial fidúcia conferida ao autor, por se tratar de procedimento de administração geral de empresas de maior porte, segmentadas em matriz e filiais, visando ao regular funcionamento e controle de cada unidade que compõe o empreendimento.

Da mesma forma, não favorece o recorrente a anotação da jornada contratual na sua ficha de registro (fl. 165, ID 1f45088), tratando-se de mera referência formal, que não altera a realidade contratual, além de ser contraposta pela não marcação do ponto, conforme campo inserto no mesmo documento (fl. 164, mesmo ID).

Por tais razões, comungo do convencimento do Magistrado *a quo* acerca do enquadramento do reclamante como ocupante de cargo de gestão, não sujeito ao regime geral de duração do trabalho, nos termos do inciso II do artigo 62 da CLT. Nesse sentido, decidi ao apreciar caso similar, nos autos do processo nº [...], julgado, por unanimidade, pela 4ª Turma, em 28/08/2017. Consequentemente, são indevidas as horas extras pleiteadas.

Isso posto, nego provimento ao recurso ordinário do autor, no tópico.

[...]

Processo n. 0020457-89.2016.5.04.0023 RO

Marcos Fagundes Salomão – Desembargador-Relator

Publicação em 17-04-2018 – 3ª Turma

Processo n. 0020942-43.2015.5.04.0664 RO

EMENTA: [...]. HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE 6 HORAS POR INSTRUMENTO COLETIVO. POSSIBILIDADE RESTRITA À JORNADA DIÁRIA. OBSERVÂNCIA OBRIGATÓRIA DA JORNADA SEMANAL DE 36 HORAS. Ao estabelecer jornada especial para os empregados submetidos aos turnos ininterruptos de revezamento, a Constituição Federal objetiva a

proteção da saúde do trabalhador, compensando o desgaste biológico suplementar característico do labor desempenhado nessas condições, a fim de evitar acidentes do trabalho. A flexibilização dessa jornada, por meio de regular negociação coletiva, é permitida apenas para elástico da jornada diária (de 6 horas) até o limite de oito horas, nos termos da Súmula 423 do TST. A carga horária semanal prevista (de 36 horas) deve ser obrigatoriamente observada.

[...]

II – MÉRITO.

1. MATÉRIA CONEXA NOS RECURSOS DAS PARTES. ANÁLISE CONJUNTA.

1.1 – HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. HORAS ALÉM DA SEXTA. ADICIONAL ENTRE A SEXTA E A OITAVA. HORAS ALÉM DA OITAVA.

A sentença defere adicional de 50% sobre as horas trabalhadas entre a 6ª e a 10ª diária, e horas excedentes às jornadas normativas diárias de 10 horas e mensal de 152 horas com adicional de 50%, tudo até a vigência do Acordo Coletivo 2014/2015, com reflexos em férias com 1/3, gratificações natalinas, licença prêmio, repousos, feriados e FGTS.

A ré, em seu recurso, diz que a decisão, embora sabiamente não invalidando o regime compensatório e limitando a condenação ao acordo coletivo 2014/2015, merece reforma porquanto as diferenças apontadas pelo autor se devem, exclusivamente, à existência de compensação de jornada de trabalho e ao pagamento sobre percentual previsto nas normas coletivas. Alega que toda a hora trabalhada foi anotada nos cartões-ponto e devidamente paga ou compensada, não havendo falar em pagamento de adicional. Aduz que as normas coletivas não limitaram a jornada a 8 horas, mas a 10 horas e a 8 horas (a depender do acordo), com o adicional estabelecido, o que deve ser respeitado, sob pena de afronta ao princípio da autodeterminação coletiva (art. 7º, XXVI, CF).

O autor aduz os acordos coletivos firmados até 2014 asseguravam aos empregados que laboram em turnos de revezamento, como é o seu caso, o regime de compensação de horas, desde que respeitado o limite de 10 horas diárias, que eram compensadas, observado o limite mensal de 152 horas. Esclarece que o acordo de compensação prevê a compensação mensal, e não semanal, como ocorre na maioria das empresas (cf. cláusula VI.1.1.4). Aduz que a sentença deferiu parcialmente o pedido deferindo a pretensão sucessiva de letra "A.2", condenando a ré no pagamento do adicional entre a 6ª e 10ª hora diária e de todas as horas laboradas além da 10ª diária e 152 mensais. Entende, contudo, que merece procedência o pedido principal (letra "a" - horas extras além da 6ª diária), ou, sucessivamente, o pedido de letra

"a.1" (adicional entre a 6ª e 8ª hora e horas extras além da 8ª diária). Alega que o demonstrativo contábil (id 03eac0a), elaborado com base nos registros pontos e escalas de revezamento, comprova o labor excedente ao acordado e legalmente estabelecido. Sustenta que a norma coletiva que estabelece o elastecimento da jornada de turnos ininterruptos de revezamento de seis para dez horas, mediante a compensação de jornada, não observou o disposto na Súm. 423 do TST, sendo inválida tal flexibilização. Com base neste argumento, diz que deve prevalecer o limite de seis horas diárias para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, nos termos do art. 7º, XIV da CF, sendo devidas, como extras, as horas laboradas a partir da 6ª diária. Sucessivamente, seja então reconhecido o direito ao adicional de horas extras entre a 6ª e 8ª hora e às horas laboradas além da 8ª diária como extras. Conforme a Súm. 423 do TST, a jornada cumprida em turnos ininterruptos de revezamento poderia, por meio de negociação coletiva, ser elastecida, no máximo, até 08 horas por dia. Como demonstrado, sua jornada habitualmente ultrapassava esse limite, devendo ser pagas com o adicional as horas laboradas entre a 6ª e 8ª e, como extras (hora + adicional), as excedentes à 8ª diária.

Examino.

A partir da análise de numerosas demandas contra a mesma ré, versando sobre a mesma questão, é de conhecimento deste Relator, do Colegiado e desta Corte Regional que os acordos coletivos da categoria estabelecem (v.g. ACT 2010/2011 – ID f5c1df0 – Pág. 11):

"CLÁUSULA 30ª – DAS JORNADAS ESPECIAIS

A – Da Jornada em Turnos Ininterruptos de Revezamento

A [...] manterá regime de turnos ininterruptos de revezamento, nos termos do inciso XIV, do artigo 7º, da Constituição Federal vigente, assim considerado o trabalho organizado em escada com alternância dos turnos de trabalho dos empregados submetidos ao regime.

Parágrafo Primeiro – Por força do disposto no "caput", a jornada diária normal será de 6 (seis) horas, e a mensal, incluindo repouso remunerados, de 180 (cento e oitenta) horas.

Parágrafo Segundo – Para o trabalho prestado em turnos ininterruptos de revezamento, submetem-se os empregados ao regime de compensação de horário, de forma que a jornada não ultrapasse o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, nos termos do parágrafo segundo, do artigo 59, da CLT, dispensando-se, neste caso, o pagamento de adicional de horas extras das horas laboradas para além da sexta hora diária".

(...)

Parágrafo Quarto – A compensação de horário, referida no parágrafo segundo, não poderá ultrapassar o limite da jornada mensal de trabalho efetivo de 152 (cento e cinquenta e duas) horas. A jornada de trabalho

efetivo que ultrapassar 152 (cento e cinquenta e duas) horas mensais será remunerada com o adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento), calculado o valor do salário/hora pelo divisor de 180 (cento e oitenta)".

No caso, o autor aderiu ao regime de turno ininterrupto de revezamento previsto nos instrumentos normativos em 03/01/1998 (id 1a55ad6, p. 5 e id da0f3f3, p. 07), passando a receber, a partir de então, verba fixa 0159 (id da0f3f3, p. 02) correspondente ao "AD.TUR.REV.". Os registros de ponto comprovam a prestação de labor em turnos variados, o que caracteriza, de fato o regime de turnos ininterruptos de revezamento.

No particular, entendo que o pagamento do adicional de horas extras relativo à 6ª hora diária está condicionado à observância do labor de, no máximo, 10 horas diárias ou 152 horas semanais, sem qualquer possibilidade de elastecimento.

A Constituição da República estabeleceu jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (art. 7º, XIV). Ao atribuir esta jornada especial reduzida para os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento, está claro que a Constituição busca proteger a saúde do trabalhador, compensando a adversidade e o desgaste suplementar característicos da sistemática do labor desempenhado nessas condições (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, págs. 830-831) e prevenindo a ocorrência de acidentes do trabalho, já que o empregado fica mais propenso a sinistros nessas condições.

Desse modo, a flexibilização desta jornada, por intermédio de negociação coletiva, restringe-se ao elastecimento da jornada diária (de seis horas), desde que limitada a oito horas (Súmula 423 do TST), não abrangendo a carga horária semanal (de 36 horas), que deve ser obrigatoriamente observada.

No mesmo sentido, o seguinte precedente:

[...]. HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE SEIS HORAS POR INSTRUMENTO COLETIVO ATÉ O LIMITE DE DEZ HORAS DIÁRIAS. INVALIDADE. Ao estabelecer jornada especial para os empregados submetidos ao trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, a Constituição Federal objetiva a proteção da saúde do trabalhador, compensando o desgaste biológico suplementar característico do labor desempenhado nessas condições e evitando acidentes do trabalho. A flexibilização dessa jornada, por meio de regular negociação coletiva, é permitida apenas para elastecimento da jornada diária (de 6 horas) até o limite de oito horas, nos termos da Súmula 423 do TST, restando inválida a previsão normativa estabelecendo turnos de revezamento de até dez horas diárias. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, [...] RO, em 05/08/2016, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso)

A cláusula normativa em questão é aplicável apenas quanto à negociação da jornada diária máxima de 8 horas, mas não é válida quanto à carga horária semanal, limitada a 36 horas.

No entanto, como bem observado pelo Juízo, as fichas financeiras acostadas aos autos revelam que em todo o período contratual, salvo no mês de março de 2013, o autor recebeu horas extras, a demonstrar a habitualidade da prestação de labor extraordinário.

A Súmula 423 do TST permite a prorrogação da jornada prestada em turnos ininterruptos de revezamento, além do limite constitucional (6 horas) até o máximo de oito horas diárias, não permitindo excesso ao limite de 36 horas semanais e, como referido, a jornada de trabalho do autor excedia sistematicamente a jornada diária de oito horas e a jornada semanal de 36 horas.

Desse modo, entendo inválido o regime de turnos de revezamento instituído, inclusive por ofensa ao art. 7º, XIV, da CF, conforme julgado que a seguir colaciono, extraído de processo ajuizado contra a mesma ré, versando sobre a mesma matéria:

HORAS EXTRAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE 6 HORAS POR INSTRUMENTO COLETIVO. POSSIBILIDADE RESTRITA À JORNADA DIÁRIA. OBSERVÂNCIA OBRIGATÓRIA DA JORNADA SEMANAL DE 36 HORAS. Ao estabelecer jornada especial para os empregados submetidos aos turnos ininterruptos de revezamento, a Constituição objetiva a proteção da saúde do trabalhador, compensando o desgaste biológico suplementar característico do labor desempenhado nessas condições e evitando acidentes do trabalho. A flexibilização dessa jornada, por meio de regular negociação coletiva, é permitida apenas para elastecimento da jornada diária (de 6 horas) até o limite de oito horas, nos termos da Súmula 423 do TST. A carga horária semanal prevista (de 36 horas) deve ser obrigatoriamente observada. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, [...] RO, em 16/09/2016, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso)

Cito ainda: RO [...], por mim relatado, j. 26/02/2015; e RO [...], julgado em 05/05/2016.

E isto porque a autonomia das vontades coletivas não pode se sobrepor às garantias constitucionais asseguradas aos trabalhadores.

Como bem observado em sentença, "*houve efetivo desrespeito às disposições do acordo coletivo da categoria no que tange à prorrogação da 10.ª hora diária, o que implica a desconfiguração do sistema de compensação, incidindo à espécie a Súmula, 85, IV, do TST: (...)*".

Assim, em face da sistemática extrapolação da jornada, a caracterizar a nulidade do regime compensatório adotado, o autor tem direito ao pagamento,

como extra (hora mais adicional), de todas as horas laboradas além da 6ª hora diária e 152ª hora mensal (hora mais adicional).

Por este fundamento, nego provimento ao recurso do demandado e dou provimento ao recurso do autor para condenar a ré no pagamento como extra (hora mais adicional), de todas as horas laboradas além da 6ª hora diária e 152ª hora mensal (hora mais adicional), mantidos os reflexos fixados na origem, assim como dos adicionais já estabelecidos à jornada extraordinária.

[...]

Processo n. 0020942-43.2015.5.04.0664 RO

Marcelo José Ferlin D'Ambroso – Desembargador-Relator

Publicação em 13-10-2017 – 2ª Turma

Processo n. 0000861-37.2011.5.04.0010 AP

EMENTA: PENHORA DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. IMPENHORABILIDADE DE APOSENTADORIA. *Na mesma linha do entendimento jurisprudencial predominante, tem-se que a aposentadoria é impenhorável. Registre-se que, embora seja cogitada a hipótese de flexibilização do disposto no art. 833, § 2º, do CPC, entende-se que a penhora dos proventos da agravante ofende direito líquido e certo, conforme dispõe a OJ 153 da SDI-2 do TST.*

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da Seção Especializada em Execução do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: **por unanimidade**, dar provimento ao agravo de petição interposto pela executada E. C. M., para liberar a penhora de valores realizada na conta corrente da Caixa Econômica Federal.

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXECUTADA E. C. M. IMPENHORABILIDADE DE SALÁRIOS.

Insurge-se a agravante E. C. M. contra a decisão que manteve a penhora de numerário. Sustenta que a penhora dos valores em sua conta bancária não é justa, uma vez que se referem às verbas provenientes de aposentadoria no valor mensal de R\$ 4.080,00. Requer a reforma para que

seja desconstituída a penhora *online* efetivada sobre valores mantidos em sua conta bancária.

A decisão agravada assim dispõe (ID. 3B69253 – Pág. 8):

Vistos, etc.

Considerando a margem consignável do salário, que é de 30%, a qual aplico analogicamente à execução no presente processo, indefiro a liberação requerida.

Intime-se, com prazo de cinco dias.

Após, tendo em vista que o procurador foi constituído pelos executados E. e M., tenho por cientes dos bloqueios efetuados, devendo voltarem os autos conclusos para determinação de liberação de valores aos credores.

Ao exame.

A ação foi ajuizada por P. M. B. em face de P. Serviços Ltda. (e outros). Frustrados os atos executórios contra a devedora principal, sobreveio a determinação para inclusão dos sócios C. F. A. C., E. C. M. e M. C. G. no polo passivo (ID. efce389 – Pág. 10).

Em 03-04-2017 foi efetuado o bloqueio *on line* via BacenJud, no valor de R\$1.487,22 (ID. 6Fcf6e5 – Pág. 21) na conta bancária da referida sócia agravante.

De acordo com o demonstrativo do ID. 3B69253 – Pág. 5, a agravante é servidora aposentada do Município de [...] e recebe seus proventos de aposentadoria por meio de crédito em conta corrente, cujos dados do referido demonstrativo revelam que tais proventos são depositados na Caixa Econômica Federal, exatamente em uma das contas em que efetuado o bloqueio. Verifica-se, ainda, do demonstrativo de pagamento que os proventos mensais da agravante foram depositados em 31-03-2017 no importe de R\$4.083,52. Também se constata do extrato carreado no ID. 3B69253 – Pág. 6, que no mês de março de 2017 não houve nenhum crédito de valores que não fosse os referidos proventos de aposentadoria.

No ver desta Relatora, entende-se que o crédito trabalhista do exequente e os proventos de aposentadoria percebidos pela executada possuem natureza alimentar, em igual patamar, não havendo prevalência de um sobre o outro.

Veja-se que o artigo 833 do CPC assim dispõe:

Art. 833. São impenhoráveis:

(...)

IV – os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os

ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2o;

(...)

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

Tal norma visa resguardar a subsistência da executada quando a penhora de proventos de natureza alimentar possam resultar em manifesto prejuízo ao seu sustento. Diga-se, que não restou demonstrado nos autos tivesse a agravante outras fontes de renda, que não fossem a referida nos autos. A análise detalhada do extrato permite concluir que o único valor que transita na sua conta são os proventos de aposentadoria, sem outros créditos. Aplicável no caso a OJ 153 da SDI-1, do TST, ainda que se refira a Mandado de Segurança, mas o direito tutelado é o mesmo:

MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. ORDEM DE PENHORA SOBRE VALORES EXISTENTES EM CONTA SALÁRIO. ART. 649, IV, DO CPC de 1973. ILEGALIDADE (atualizada em decorrência do CPC de 2015)

Ofende direito líquido e certo decisão que determina o bloqueio de numerário existente em conta salário, para satisfação de crédito trabalhista, ainda que seja limitado a determinado percentual dos valores recebidos ou a valor revertido para fundo de aplicação ou poupança, visto que o art. 649, IV, do CPC de 1973 contém norma imperativa que não admite interpretação ampliativa, sendo a exceção prevista no art. 649, § 2º, do CPC de 1973 espécie e não gênero de crédito de natureza alimentícia, não englobando o crédito trabalhista.

A leitura do dispositivo legal na sua exceção, quando permite a penhora para pagamento de prestação alimentícia deve ser observada na intenção de tutela, que não é exatamente o credor trabalhista.

No mesmo sentido, precedentes desta Especializada:

CONSTRIÇÃO DE VALORES PROVENIENTES DE SALÁRIO DA SÓCIA EXECUTADA. A constrição judicial de valores provenientes de salário é vedada pela regra expressa no art. 833, IV, do CPC/2015, não sendo possível a relativização pretendida pela aplicação analógica da OJ 153, da SDI-II, do TST. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada Em Execução, [...] AP, em 21/03/2017, Juiz Convocado Manuel Cid Jardon – Relator)

PENHORA DE SALÁRIO. IMPENHORABILIDADE ABSOLUTA. RELATIVIZAÇÃO. A regra insculpida no art. 649, IV, do CPC/73,

reproduzida no art. 833, IV, do CPC/15, que trata da impenhorabilidade do salário, apenas pode ser relativizada na hipótese de percepção de valores vultosos (mais de 50 salários mínimos mensais) ou pagamento de pensão alimentícia. ACÓRDÃO (TRT da 4ª Região, Seção Especializada Em Execução, [...] AP, em 03/05/2016, Desembargadora Cleusa Regina Halfen – Relatora)

Assim, na mesma linha do entendimento jurisprudencial predominante, tem-se que os proventos de aposentadoria são impenhoráveis. Registre-se que, embora seja cogitada a hipótese de flexibilização do disposto no art. 833, § 2º, do CPC, entende-se que a penhora de aposentadoria ofende direito à própria subsistência da devedora no caso em análise. Ainda, se aplica a OJ 153 da SDI-2 do TST, já citada.

Nesse contexto, dá-se provimento ao agravo de petição interposto pela executada E. C. M., para liberar a penhora de valores realizada na conta corrente da Caixa Econômica Federal.

Processo n. 0000861-37.2011.5.04.0010 AP

Lucia Ehrenbrink – Desembargadora-Relatora

Publicação em 05-12-2017 – Seção Especializada em Execução

Processo n. 0021083-08.2016.5.04.0121 RO

EMENTA: INTERVALO INTRAJORNADA. *A postergação do intervalo intrajornada para o final da jornada prejudica a natureza do instituto, que se destina a preservar a saúde, higiene e segurança do trabalhador. A concessão irregular do intervalo 15 minutos enseja o pagamento do período como extra, acrescido do adicional de 50%, na forma da Súmula 437, I, do TST.*

[...]

MÉRITO.

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.

DAS HORAS EXTRAS PELA NÃO CONCESSÃO DO INTERVALO DE 15 MINUTOS.

O reclamante busca o reconhecimento do direito ao pagamento das horas extraordinárias resultante do descumprimento do intervalo intrajornada de 15 minutos, com os devidos reflexos, retroativo aos últimos cinco anos. Argumenta que a *Convenção Coletiva de Trabalho pretendeu reduzir a jornada de trabalho como forma de excluir o intervalo intrajornada previsto em lei, entretanto o intervalo é medida de saúde, higiene e segurança do*

trabalhador, nos termos do art. 71, § 1º, da CLT. Diz que no caso, não há intervalo, mas redução de jornada. Afirma que não foi concedido intervalo ao trabalhador, mas, por liberalidade na negociação coletiva, redução de jornada. Afirma que a norma coletiva não se aplica ao reclamante ao pretender englobar o intervalo legal na jornada. Conclui que faz jus ao pagamento dos intervalos de 15 (quinze) minutos para descanso durante a jornada de trabalho, muito embora o recorrido alegue que o intervalo em discussão está regrado pela Convenção Coletiva de Trabalho dos Estivadores, no qual houve redução da jornada de trabalho de 6h para 5h45min. Sendo assim, em consequência da não concessão do intervalo intrajornada previsto em lei, requer o reclamante o pagamento dos 15 minutos não concedidos em cada turno trabalhado, bem como o adicional de 50% e os devidos reflexos. Invoca o entendimento contido na OJ nº 342 da SBDI-1 do TST. Postula a reforma.

Razão assiste ao recorrente.

A sentença assim dirimiui a questão no aspecto.

Tampouco prospera a pretensão de pagamento de horas extras pela supressão do intervalo intrajornada de quinze minutos.

A convenção coletiva de trabalho não suprime ou reduz o intervalo intrajornada, mas apenas determina que sua fruição ocorrerá nos quinze minutos finais da jornada, permitindo ao trabalhador portuário avulso que encerre suas atividades 5h45min após ter iniciado sua jornada (§1º da cláusula 35 – ID 9514937 – pág.

14). Não há falar, portanto, em afronta ao entendimento consubstanciado na Súmula 437 do TST.

Nessa linha, importa referir que o artigo 71 da CLT não determina em que momento da jornada deve ser concedido o intervalo, apenas impondo que quando a jornada for superior a quatro e inferior a seis horas, seja concedido ao trabalhador intervalo de quinze minutos. Entendo, pois, que o intervalo concedido após as 5h45min de trabalho atende à determinação do artigo 71 da CLT.

A cláusula coletiva mencionada na sentença tem o seguinte teor:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – TURNOS DE TRABALHO

O trabalho será realizado em até 04 (quatro) turnos de 06 (seis) horas, sendo a jornada de trabalho do TPA de ESTIVA de 05h45min, a critério do OPERADOR

PORTUÁRIO, conforme abaixo:

I. Período A, das 08h00min às 14h00min;

II. Período B, das 13h45min às 19h45min;

III. Período C, das 19h30min às 01h30min;

IV. Período D, das 01h15min às 07h15min.

§ 1º – Nos horários acima consignados já estão considerados os últimos 15 (quinze) minutos de cada turno para atender o intervalo previsto no parágrafo 1º do artigo 71 da CLT, não sendo este quinze minutos remunerados.

Com a devida vênia à sentença, a concessão do intervalo intrajornada tem por intuito assegurar a saúde física e mental do trabalhador, por força de norma de ordem pública e cogente. O disposto no § 4º do artigo 71 da CLT, ao garantir aos trabalhadores o direito a pausa de quinze minutos nas jornadas que ultrapassem quatro horas e uma hora nas superiores a seis horas, tem por objetivo possibilitar ao trabalhador a sua recuperação física, a fim de concluir o restante da jornada de trabalho. Tal finalidade não é alcançada quando o intervalo é concedido no início ou ao final da jornada.

Nesse sentido, cito jurisprudência deste Tribunal.

Diante de tais termos, as normas coletivas atendem, somente em tese, ao disposto no art. 71, § 4º da CLT, que prevê intervalo intrajornada obrigatório de 15min para as jornadas de trabalho que ultrapassem 04h, porém que não excedam de 06h. Isso porque, ao determinar a fruição do período de intervalo somente nos 15min finais da jornada de trabalho, a cláusula normativa desvirtua a finalidade do instituto: o descanso do trabalhador.

Conforme doutrina de Maurício Godinho Delgado, os intervalos intrajornada visam ao "descanso situado dentro da jornada de trabalho, fundamentalmente, a recuperar as energias do empregado, no contexto da concentração temporal de trabalho que caracteriza a jornada cumprida a cada dia pelo obreiro. Seus objetivos, portanto, concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços." (destaquei; in Curso de Direito do Trabalho, 7ª ed., Editora LTr. p. 926-927)

Assim, não sendo concedido o intervalo intrajornada ao longo da jornada de trabalho cumprida, entendo excluída do trabalhador a possibilidade de recomposição da higidez física e mental necessárias para a continuidade de prestação do trabalho.

A situação acarreta a nulidade da disposição normativa, atraindo, portanto, a incidência do inc. II da Súmula nº 437 do TST, que dispõe que:

"II – É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva."

Neste sentido, os excertos de decisões exaradas pelo TST, in verbis:

"RECURSO DE REVISTA. (...) INTERVALO INTRAJORNADA. Como bem decidiu a Corte a quo, a concessão do intervalo para repouso e alimentação, apenas nos 15 minutos finais da jornada de trabalho,

desvirtua completamente a finalidade do instituto, que é a de propiciar um descanso ao trabalhador, durante a prestação de serviços. Portanto, a hipótese dos autos equivale à supressão da aludida pausa e atrai a incidência da Orientação Jurisprudencial nº 342 da SBDI-1 desta Corte. Precedente. (...)."

(RR nº [...], Rel. Min. Pedro Paulo Manus, julgado em 30.8.2011, 7ª Turma, publicação in DEJT de 07.10.2011)

"INTERVALO INTRAJORNADA. O intervalo intrajornada se constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho (OJ nº 342, I, do TST). A concessão do intervalo de 15 minutos ao final na jornada, como bem ressaltou o TRT, desnatura a sua finalidade, devendo ser considerada inválida a norma coletiva que dispõe nesse sentido. Intactos os arts. 29 da Lei nº 8.630/93 e 8.º da Lei nº 8.719/98, 7.º, XXVI, 8.º, I, III e VI, da Constituição Federal. Recurso de revista de que não se conhece." (RR nº [...], julgado em 1.º.12.2010, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, 5ª Turma, publicação in DEJT de 10.12.2010)

Contudo, houve ocasiões em que o reclamante laborou menos de 04h, como, p.e., no dia 05.8.2016, em que há registro de entrada às 13:54:29 e saída às 17:31:00, consoante Histórico de Acesso Individual (ID. 9edaea5 – Pág. 16). No exemplo referido, era indevida a concessão de 15min de intervalo.

Assim, dou provimento parcial ao recurso para deferir o pagamento, como extras, dos intervalos intrajornada de 15min, nas ocasiões em que o reclamante laborou de forma ininterrupta por, no mínimo, 04h, sem concessão do intervalo durante a jornada, conforme for apurado nos controles e históricos de acesso anexados aos autos, os quais são devidos com o adicional de 50% e reflexos em repouso semanal remunerado, adicional noturno, gratificação de função, 13ºs salários e férias acrescidas de 1/3. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, [...] RO, em 22/09/2017, Juiz Convocado Roberto Antonio Carvalho Zonta)

INTERVALO INTRAJORNADA. A postergação do intervalo intrajornada para o final da jornada prejudica a natureza do instituto, que se destina a preservar a saúde do trabalhador. A concessão irregular do intervalo 15 minutos enseja o pagamento do período como extra, acrescido do adicional de 50%, na forma da Súmula 437, I, do TST. Entretanto, não é devido o intervalo de uma hora como quer o reclamante, pois o turno de trabalho era de 6 horas, incidindo a regra do § 1º do art. 71 da CLT. Apelo parcialmente provido. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, [...] RO, em 10/08/2017, Juiz Convocado Carlos Henrique Selbach – Relator)

"INTERVALOS INTRAJORNADA. TRABALHADOR AVULSO. Na esteira da Súmula 437, item II, do TST e da Súmula nº 38 deste Regional o ajuste da concessão dos intervalos intrajornada previstos no art. 71, § 1º, da CLT somente ao final da jornada de trabalho desvirtua a sua finalidade de preservação da saúde do trabalhador." (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, [...] RO, em 14/03/2016, Desembargadora Karina Saraiva Cunha).

"TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. ISONOMIA. INTERVALOS. Não há dúvida quanto à igualdade de direitos entre os trabalhadores

avulsos e os trabalhadores com vínculo de emprego. Inteligência do artigo 7º, XXXIV da CF. Em que pese a autonomia do trabalhador avulso portuário, o OGMO, responsável pela gestão da mão de obra portuária, é também responsável em primar pela preservação da saúde e segurança do trabalhador, devendo controlar o cumprimento da jornada de trabalho e o gozo dos intervalos de acordo com os limites legais." (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, [...] RO, em 03/10/2016, Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi).

"TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. INTERVALO INTRAJORNADA. A concessão do intervalo previsto no art. 71, § 1º, da CLT ao final da jornada atende, somente em tese, o dispositivo legal, que prevê intervalo intrajornada obrigatório de 15min para as jornadas de trabalho que ultrapassem 04h, porém que não excedam 06h. Isso porque, dispondo neste sentido a cláusula normativa aplicável à categoria profissional dos TAPs, desvirtua-se a finalidade do instituto, qual seja, o descanso do trabalhador." (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, [...] RO, em 23/08/2016, Desembargador George Achutti).

Ainda, na mesma trilha cito jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, consoante as ementas a seguir reproduzidas.

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. DECISÃO EMBARGADA PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. OGMO. TRABALHADOR AVULSO. [...] INTERVALO INTRAJORNADA DE 15 MINUTOS. NORMA COLETIVA QUE PREVÊ A FRUIÇÃO AO FINAL DA JORNADA. INVALIDADE. A e. 2ª Turma, ressaltando o entendimento da SBDI-1, destacou que a determinação de gozo do intervalo intrajornada ao final da jornada de trabalho implica a própria negativa ao direito e ao que ele visa proteger, ou seja, a higiene, saúde e segurança do trabalho, conferindo direito ao trabalhador à remuneração do referido período como hora extra, mostrando-se inválida a norma coletiva que reduziu a jornada de trabalho de seis horas do autor e suprimiu o intervalo intrajornada de 15 minutos. Decisão em conformidade com a ratio da Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1/TST e farta jurisprudência da SBDI-1. Incidência do artigo 894, § 2º, da CLT (Lei 13.015/2014). Recurso de embargos não conhecido. CONCLUSÃO: Recurso parcialmente conhecido e desprovido." (E-RR-[...], Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 29/9/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 7/10/2016.)

"RECURSO DE EMBARGOS. PRESCRIÇÃO BIENAL. TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. [...] INTERVALO INTRAJORNADA DE QUINZE MINUTOS. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA DE FRUIÇÃO AO FINAL DA JORNADA. IMPOSSIBILIDADE. É nula a cláusula de instrumento coletivo de trabalho que prevê a concessão do intervalo intrajornada de quinze minutos apenas ao final da jornada. O art. 71 da CLT configura norma de ordem pública, de caráter cogente, que tutela a higiene, saúde e segurança do trabalho, não podendo a garantia mínima

contida no preceito ser afastada por norma coletiva. O intervalo em debate é aquele que se situa dentro da jornada de trabalho, em meio a ela. É, pois, da própria essência da medida, para o descanso, de fato, ocorrer e atingir o objetivo legal, que a concessão se dê no curso da jornada, sendo certo que a fruição respectiva apenas ao final da carga horária de trabalho não serve para reparar o desgaste físico e intelectual do trabalhador em sua atividade laboral, especialmente quando se trata do extenuante labor executado pelos trabalhadores portuários. Esse entendimento não implica afronta ao art. 7.º, XXVI, da Constituição Federal, na medida em que o próprio dispositivo assegura, no seu inciso XXII, a garantia de proteção ao trabalhador, mediante normas de saúde, higiene e segurança, justamente a característica do aludido art. 71 da CLT. Há precedentes. Recurso de embargos conhecido e não provido." (E-ED-RR-[...], Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 22/9/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 30/9/2016.)

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 11.496/2007. INTERVALO INTRAJORNADA. QUINZE MINUTOS. FRUIÇÃO AO FINAL DE CADA TURNO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. 1. A Eg. Quarta Turma entendeu que a conclusão do Tribunal Regional, no sentido de que 'o intervalo concedido ao final do turno, conforme previsto em norma coletiva, não pode ser considerado como intrajornada', não viola o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. 2. Embora, em princípio, devam ser observados os regramentos frutos de negociação coletiva, em respeito ao art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, não se pode admitir a prevalência dos instrumentos coletivos de trabalho quando esses colidirem com normas legais de ordem pública e a sua aplicação importar prejuízo ao trabalhador. 3. E é o que ocorre no caso dos autos, pois a norma coletiva mediante a qual possibilitada a fruição do intervalo intrajornada nos quinze minutos finais do turno de trabalho colide frontalmente com o disposto no art. 71 da CLT, desvirtuando a finalidade do instituto. Precedentes desta Subseção. 4. Nesse contexto, é efetivamente inviável concluir pela validade da cláusula coletiva em exame. Recurso de embargos conhecido e não provido." (E-RR-[...], Data de Julgamento: 07/04/2016, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 15/04/2016)

RECURSO DE EMBARGOS. INTERVALO INTRAJORNADA DE 15 MINUTOS – PREVISÃO EM NORMA COLETIVA DE FRUIÇÃO AO FINAL DA JORNADA – IMPOSSIBILIDADE. A determinação de gozo do intervalo intrajornada ao final da jornada de trabalho implica na própria negativa ao direito e ao que ele visa proteger, ou seja, a higiene, saúde e segurança do trabalho, conferindo direito ao trabalhador à remuneração do referido período como hora extra. Isto porque a intenção do legislador, ao criar o intervalo intrajornada, foi de proporcionar ao empregado período de descanso e alimentação durante o turno de trabalho, de maneira a recarregar suas energias e a sua força física e intelectual para o restante do período de trabalho, o que não ocorre

quando o seu gozo se dá ao término da jornada, pouco importando se se trata de trabalhador avulso. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e desprovido." (E-RR-[...], Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT de 13/12/2013)

RECURSO DE EMBARGOS – REGÊNCIA PELA LEI Nº 11.496/2007 – INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO – CONCESSÃO DE APENAS QUINZE MINUTOS AO FINAL DA JORNADA – OGMO – PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO – INVALIDADE. Imprópria a concessão de intervalo de apenas quinze minutos ao final da jornada de trabalho. Da essência do instituto depende-se que o intervalo intrajornada se perfaz no interregno da jornada laboral, cuja nomenclatura leva à compreensão de tempo entre dois eventos, que, na órbita trabalhista, consagra a indicação desse lapso temporal como intrajornada. Dentro da própria jornada não se há de pretender intervalo quando já se trabalhou todo o período, por não atender aos propósitos estabelecidos pelo legislador no art. 71, caput, da CLT. Recurso de embargos conhecido e desprovido." (E-ED-RR-[...], Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 23/08/2013)

Assim, dou provimento ao recurso para deferir o pagamento, como extras, dos intervalos intrajornada de 15min, nas ocasiões em que o reclamante laborou de forma ininterrupta por, no mínimo, 04h, sem concessão do intervalo durante a jornada, conforme for apurado nos controles e históricos de acesso anexados aos autos, os quais são devidos com o adicional de 50% e reflexos em repouso semanal remunerado, adicional noturno, gratificação de função, 13ºs salários e férias acrescidas de 1/3.

[...]

Processo n. 0021083-08.2016.5.04.0121 RO

João Pedro Silvestrin – Desembargador-Relator

Publicação em 21-05-2018 – 7ª Turma

Processo n. 0021617-92.2015.5.04.0021 RO

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. Hipótese em que inexistiu justificativa para a ausência ao trabalho por mais de 30 dias, concluindo-se presente o "animus abandonandi", elemento subjetivo essencial à tipificação da justa causa do empregado. Adoção, como razão de decidir, da orientação contida na Súmula nº 32 do TST. Recurso desprovido.

[...]

II – RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA.

Não concorda a reclamante com a manutenção da dispensa por justa causa. Pondera que, embora não negue suas ausências ao serviço, a discussão do presente feito está no elemento subjetivo do abandono de emprego que consiste na intencionalidade de abandonar o serviço. Neste contexto, afirma que, ao contrário do quanto expresso na sentença, não tinha a intenção de abandonar o serviço, pois suas ausências foram decorrentes do gravíssimo quadro depressivo que a acometeu desde os eventos ocorridos em 2012 e relatados no laudo pericial. Refere que não iniciou, simplesmente, um período de ausências. O que ocorreu, segundo diz, é que não se reapresentou ao serviço após a alta previdenciária, em razão do grave quadro depressivo, devidamente diagnosticado e atestado, conforme consta dos documentos apresentados juntamente com a petição inicial. Observa que o referido laudo demonstra que ao longo de vários anos apresentou gravíssimo quadro depressivo. Aduz que não se trata de um laudo posterior à despedida, mas de um laudo que avalia o quadro da autora ao longo de vários anos.

Sem razão.

A despedida por justa causa é autorizada nos casos em que o empregado comete infração ou ato faltoso grave, que importe a quebra da fidúcia necessária à continuidade do contrato de trabalho, encontrando respaldo no art. 482 da CLT. É indispensável, para a configuração da justa causa, sobretudo em razão das consequências nocivas que gera na vida profissional do trabalhador, prova cabal da gravidade da falta, da proporcionalidade e da imediatividade da pena aplicada, da vinculação entre o ato faltoso e a pena, da conduta dolosa ou culposa do trabalhador e da ausência de dupla punição pela mesma falta.

Com efeito, o Direito do Trabalho consagra o princípio da continuidade da relação de emprego, cuja consequência é a presunção relativa de que a iniciativa da rescisão do contrato de trabalho foi do empregador. Compete ao empregador, por se tratar de fato impeditivo do direito do autor (art. 373, II, do CPC de 2015), a prova dos fatos que autorizam a despedida por justa causa.

De acordo com o art. 482, alínea "I", da CLT, constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador o abandono de emprego, o qual, conforme Súmula nº 32 do TST, é presumido quando o empregado deixa de comparecer ao serviço pelo prazo de 30 dias.

Neste sentido, o abandono de emprego pode ser entendido como a recusa implícita, pelo empregado, ao cumprimento da sua obrigação principal de prestar trabalho, sendo demonstrado pela ausência continuada ao serviço e pela evidente intenção de a ele não mais retornar. Pressupõe, pois, a coexistência de dois elementos caracterizadores: um objetivo, consubstanciado

na ausência injustificada ao trabalho por um período de trinta dias (prazo jurisprudencial), e outro subjetivo, demonstrado por atos ou omissões que deem certeza acerca da intenção do empregado de não mais voltar ao trabalho – "animus abandonandi".

O abandono de emprego vem assim conceituado pela doutrina:

"corresponde à renúncia, desistência, afastamento ou deserção. Abandona o emprego o trabalhador que por incúria deixa de se pronunciar, renunciando tacitamente à manutenção do vínculo que o ligava ao empregador (...) O elemento volitivo da falta, ou seja o intuito de abandono, deve ser extraído das circunstâncias, posto que se houver manifestação de vontade esta justa causa não ocorre, e não é possível saber, diretamente, o que se passa no espírito do empregado. Por isso a análise dos fatos e das circunstâncias que vai revelar o elemento volitivo, autorizando a presunção de que o ausente não mais deseja o emprego"

(Giglio, Wagner D. "Justa Causa", 6. ed. revista e atualizada, São Paulo, Saraiva: 1996, págs. 263/264).

"O abandono de emprego pressupõe a vontade, clara e incisiva, ou obscura ou indireta, do empregado em resiliir a relação, dedutível de seu comportamento faltoso" (Prunes, José Luis Ferreira, "Justa Causa e Despedida Indireta", Curitiba, Juruá: 1994, p.198, em remissão à obra de José Martins Catharino, Compêndio de Direito do Trabalho).

Para o reconhecimento da despedida por justa causa a prova há de ser robusta, sendo que o ônus da prova da sua ocorrência incumbe ao empregador.

Neste sentido, segue as orientações de Evaristo de Moraes Filho ("in" A Justa Causa na Rescisão do Contrato de Trabalho, 2ª ed., Ed. Forense, Rio de Janeiro, 1968, pág. 288):

"Perante a legislação brasileira, o normal, o geral, o comum é a permanência no emprego, a sua continuidade, que se presume sempre válida e eficaz até que aconteça um motivo bastante e justo que a impeça. Só nestas condições, deixará o empregado de receber indenização. Quem interromper, sob a alegação de que existe uma causa legítima, deve prová-la devidamente. Entre nós não será nunca lícito a ninguém colocar em dúvida a questão do ônus da prova da justa causa na rescisão do contrato de trabalho. Não se trata, perante a lei nacional, de um simples caso de abuso de direito; muito ao contrário. A dispensa do empregado, ainda que não estável, só é justa e lícita quando baseada em motivo legítimo, expressamente consignado em lei".

Considerando-se que a ruptura do contrato de trabalho por justa causa, por iniciativa do empregador, é a medida disciplinar mais drástica e de efeitos mais maléficos que pode ser imposta ao empregado, é evidente a noção que

não deve ser somente alegada, mas robustamente provada pelo empregador, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC de 2015, por se tratar de fato impeditivo do direito do empregado às verbas ditas resilitórias, e, ainda, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego.

Passa-se à análise dos fatos havidos no caso dos autos.

Observa-se que a reclamante não apresentou atestados para as faltas que ensejaram a punição e se submeteu a exame médico demissional que lhe considerou apta, tendo sido esta avaliação médica realizada à época. No atestado médico consta a situação da autora em 05.12.13, "estando, na ocasião, assintomática, sem uso de quaisquer medicação e com exame físico apto para o trabalho" (ID ca539d3).

Outrossim, o atestado apresentado pela reclamante quase dois anos após o fato e realizado um ano e meio após o fato (ID 9638a1c) noticia situação que não encontra amparo em qualquer outra prova trazida à colação e não se alinha com os documentos médicos produzidos à época (ID e2b4c74).

Afora isto, observa-se farta prova (ID b66e282) referente à despedida por justa causa, inclusive registrando o extenso período de ausência injustificada ao trabalho, superior ao período mínimo aceito de forma pacífica na jurisprudência trabalhista para caracterização do abandono de emprego, como bem colocado na origem.

A jurisprudência firmou entendimento no sentido de que caracteriza o abandono de emprego a ausência injustificada do empregado ao serviço por mais de trinta dias, consoante entendimento cristalizado na Súmula nº 32 do TST, assim redigida:

"ABANDONO DE EMPREGO. Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer".

Nestes termos, tem-se por judiciosa a sentença que reconheceu a legitimidade da rescisão contratual por abandono de emprego, nos termos do art. 482, alínea "I", da CLT.

Nega-se provimento.

MARIA SILVANA ROTTA TEDESCO

Relator

VOTOS

DESEMBARGADOR JANNEY CAMARGO BINA:

II – RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

Acompanho integralmente o voto condutor apenas acrescentando, a propósito do tema em destaque, que da análise dos autos não se verificam provas de que a reclamante estivesse em crise de depressão no período em que faltou ao trabalho e que gerou a dispensa por justa causa.

A reclamante apresenta laudo pericial particular realizado em 2015 e a despedida ocorreu em 2013. Nesse laudo o psiquiatra apenas relata fatos ocorridos a contar de 2012, quando supostamente teria iniciado a depressão. Contudo, não há prova de tais fatos realmente tenham ocorrido, não se podendo olvidar que o médico psiquiatra apenas analisa os fatos narrados pela própria reclamante.

Como salientado no voto, a reclamada enviou comunicado à reclamante, requerendo que ela comparecesse à empresa para justificar as faltas, não tendo a autora comparecido nem justificado.

O exame demissional atesta que a reclamante não apresentava sintomas de depressão.

Por fim, destaco que não há comprovação de que a reclamante tenha conseguido benefício previdenciário no período logo após a dispensa.

Processo n. 0021617-92.2015.5.04.0021 RO

Maria Silvana Rotta Tedesco – Juíza Convocada-Relatora

Publicação em 19-09-2017 – 5ª Turma

Processo n. 0020695-33.2015.5.04.0027 RO

EMENTA: NÃO CONHECIMENTO. DESERÇÃO. BENEFÍCIO DA GRATUIDADE DE JUSTIÇA. PENALIDADE POR LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ.
A penalidade aplicada por litigância de má-fé é incompatível com a gratuidade de justiça em razão do princípio da boa fé processual. Recurso não conhecido por deserção.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: preliminarmente, por unanimidade, **NÃO CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE POR DESERÇÃO.**

[...]

FUNDAMENTAÇÃO PRELIMINARMENTE

NÃO CONHECIMENTO. DESERÇÃO. BENEFÍCIO DA GRATUIDADE DE JUSTIÇA. PENALIDADE POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

A sentença cominou ao reclamante a pena por litigância de má-fé sob os seguintes fundamentos:

"11. DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.

O art. 80 do CPC, em seus incisos I e II, reputa litigante de má-fé a parte que alterar a verdade dos fatos ou que aduzir em juízo pretensão contra fatos incontroversos, sendo que o art. 77 do diploma processual civil prevê ser dever das partes e de todos os que participam do processo não formular pretensões, nem alegar defesa, cientes de que são destituídos de fundamento. Por sua vez, o art. 81 do CPC prevê os parâmetros para condenação do litigante temerário.

A análise da ocorrência da litigância de má-fé exige prudência, pois necessária a verificação da real intenção do autor, ou seja, se a pretensão aduzida em Juízo mostra-se subjetivamente maculada pela má-fé. No caso em apreço, resta evidente que o reclamante agiu de má-fé no ajuizamento da presente ação, na medida em que restou demonstrado que o reclamante mentiu em juízo, com o único objetivo de locupletar-se indevidamente, informando à Magistrada, ao ser confrontado com registro de contrato de trabalho diverso em sua CTPS para o mesmo período pleiteado, que o início de seu contrato de trabalho com a demandada se deu em outubro de 2014, tendo trabalhado por meio turno em cada uma das empresas, o que foi rechaçado através da juntada de ofício que comprovou estar o autor matriculado e cursando regularmente o Curso de Mecânica e Elétrica Automotiva até 17/12/2014.

Ainda, postula em juízo, no dia 28/05/2015, por meio da presente ação, rescisão indireta de contrato de trabalho que o próprio obreiro havia protocolado pedido de demissão junto à reclamada em 23/04/2015. Registro que a procuração juntada aos autos e a declaração de hipossuficiência estão datadas de 24/04/2015, sendo, portanto, posteriores ao pedido de demissão.

Ora, não se mostra admissível que a parte formule pretensão em Juízo estando ciente de que estas são destituídas de fundamento, sendo conhecida a ausência do direito subjacente, com o intuito de percepção de vantagem indevida na hipótese de desídia do reclamado em apontar a veracidade dos fatos que amparam o litígio.

Inadmissível tal conduta perante este Poder Judiciário, devendo ser coibida na forma prevista em lei.

Pelo exposto, mostra-se configurada a litigância de má-fé pela parte reclamante, razão pela qual a condeno, ao pagamento de multa DE OFÍCIO por litigância de má-fé, fixada em um por cento (1%) sobre o valor atribuído à causa, forte no art. 81 do CPC, em benefício da reclamada."

Em razão disso, foi indeferido o pedido de concessão do benefício da gratuidade de justiça.

Em recurso ordinário, o reclamante afirma sucintamente que apenas buscou com a ação a tutela jurisdicional, tendo sido penalizado *"por, simplesmente, buscar direitos seus, por estar inconformado com os desrespeitos sofridos no decorrer do contrato"*.

Examino.

Em ação ajuizada em 28-5-2015, o autor afirma ter sido admitido na reclamada em 20-10-2014, aduzindo que cumpria jornadas das 07h45min às 20h, de segunda a sexta-feira, e requerendo, entre outros, a rescisão indireta do contrato, uma vez que a reclamada teria deixado *"de cumprir algumas obrigações básicas durante o contrato, a saber: alterou a função do empregado sem aumentar o salário, não pagou corretamente as horas extras prestadas, nem tampouco tem depositado corretamente o FGTS, como determina a lei"*.

Na contestação, a reclamada informa que manteve contrato de experiência com o reclamante de 1º-4-2014 a 23-4-2015, cujo término foi motivado por pedido de demissão do autor, conforme documento da fl. 63.

Na audiência retratada pela ata da fl. 66, ao ser inquirido pela magistrada, o reclamante afirmou que começou a prestar serviços para a reclamada em 24-10-2014, por dois meses e meio, em meio turno, já que no outro turno trabalhava para a empresa Transportes T., conforme contrato consignado em sua CTPS, exibida ao Juízo por ocasião da audiência e cujas cópias foram juntadas pela ré às fls. 48 e 49 dos autos.

Determinada pelo juízo a expedição de ofício ao Centro de Educação S. J. C., a respeito de o autor ter assistido aulas naquele estabelecimento em período concomitante ao contrato com a Transportes T., sobreveio resposta (fls. 70-103) no sentido de que o reclamante realizou curso na instituição de 4-3-2013 a 17-12-2014, no turno da tarde, das 13h45min às 17h30min, de segunda a sexta-feira.

A análise na origem mostra-se irreparável. Como pode ser percebido, o autor ajuizou ação, requerendo a rescisão indireta do contrato do trabalho em 28-4-2015, sendo que, conforme documento da fl. 63, não infirmado por outro meio de prova, já havia pedido demissão em 23-4-2015.

Outrossim, a informação prestada pelo Centro de Educação S. J. C., de que o autor prestou curso no período da tarde até 17-12-2014, inclusive com a juntada dos controles de presença, vai de encontro à afirmação prestada pelo reclamante em audiência, quando afirmou ao Juízo que prestou serviços para a reclamada, a partir de outubro de 2014, por cerca de dois meses e meio, em turno inverso ao labor na Transportes T. Ainda, cumpre ressaltar que na petição inicial também afirmou que prestava jornadas

das 07h45min às 20h, desde sua admissão, supostamente ocorrida em 20-10-2014.

A penalidade aplicada, portanto, está de acordo com a prova dos autos e com os preceitos legais vigentes, motivo pelos quais deve ser mantida.

Considerando o decidido, entendo que a penalidade aplicada é incompatível com a gratuidade de justiça em razão do princípio da lealdade processual, que tem por escopo a justa composição da lide. Por outro lado, o benefício pretendido destina-se a garantir o acesso à justiça àqueles que, por sua condição econômica, buscam o amparo jurisdicional com vistas ao equilíbrio das relações materiais. Tendo o autor dissimulado a verdade dos fatos, desalinhou-se aos preceitos inerentes à lealdade processual, não se podendo conceder a gratuidade pretendida.

É a posição adotada por este Regional, conforme os seguintes precedentes:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. DESERÇÃO. JUSTIÇA GRATUITA.

Prevalência do entendimento no sentido de que a litigância de má-fé é incompatível com o benefício processual da gratuidade de justiça e este Tribunal, em diversas oportunidades, tem reconhecido que o litigante de má-fé não faz jus ao benefício sob exame quando aciona o aparato estatal de forma temerária, tal como ocorreu na hipótese dos autos. Provimento negado ao agravo de instrumento.

" (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, [...] AIRO, em 07/03/2017, Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel)

"JUSTIÇA GRATUITA. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. INCOMPATIBILIDADE.

Mantida a condenação da parte ao pagamento de penalidade por litigância de má-fé, não há falar em concessão do benefício da justiça gratuita, tendo em vista a incompatibilidade dos institutos. Ausente a comprovação de pagamento das custas processuais, resta deserto o apelo da parte." (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, [...] RO, em 30/01/2017, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso)

[...]

Assim, não tendo o autor efetuado o preparo, não conheço do recurso, por deserção.

Processo n. 0020695-33.2015.5.04.0027 RO

Rejane Souza Pedra – Desembargadora-Relatora

Publicação em 12-09-2017 – 10ª Turma

Processo n. 0020689-90.2015.5.04.0232 RO

EMENTA: BENEFÍCIO DA ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA E LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ. *A parte que pratica as condutas descritas no art. 80 do NCPG, sendo reputada litigante de má fé, não pode ser favorecida pelo benefício da Justiça gratuita, porquanto o acesso à Justiça, garantido a todo cidadão (CF, art. 5º, XXXV), pressupõe a observância do devido processo legal, sem abusos, com probidade processual.*

[...]

II – MÉRITO

1. LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ. JUSTIÇA GRATUITA

O reclamante não concorda com a decisão da origem que o condena ao pagamento de multa por litigância de má fé, asseverando que durante toda a tramitação do processo apenas exerceu seu direito de ação, utilizando-se dos meios cabíveis para se contrapor a todos os pontos que lhes são desfavoráveis, o que afirma ter respaldo no direito constitucionalmente consagrado ao devido processo legal e à ampla defesa. Ressalta que, em casos como este, devem ser levados em consideração, além do princípio da razoabilidade, o princípio da proteção, norteador do processo do trabalho. Obtempera que, apesar de ter apresentado versões equivocadas acerca de supostos atos de descumprimento do contrato pela reclamada, não resta configurada nos autos nenhuma das hipóteses previstas no art. 81 do CPC. Postula a reforma da decisão singular, para que seja afastada sua condenação ao pagamento da multa por litigância de má fé, bem como dos honorários periciais médicos e das custas processuais. Examina-se.

O Juízo *a quo* decide a controvérsia, nos termos a seguir reproduzidos:

[...]

Por fim, não passou despercebido a esta julgadora o fato de o autor – quando de seu depoimento – reconhecer que a doença era pré-existente ao contrato de trabalho com a demandada, situação que ocultou até então. [...] Frente ao exposto, não há dúvidas de que busca receber indenização indevida. O autor não age com a lisura necessária e exigível à parte que litiga, motivo pelo qual é considerado litigante de má-fé.

Esta não se compatibiliza com o benefício da justiça gratuita, motivo pelo qual arcará com os honorários do perito médico fixados em R\$ 800,00. Também, pagará multa fixada em R\$ 2.500,00, esta revertida às reclamadas.

Tendo em vista a litigância de má fé aplicada ao reclamante, o Juízo de origem indefere seu pedido de concessão do benefício da Justiça gratuita. Veja-se que, desde o ajuizamento da ação o reclamante afirma expressamente que a doença que o acomete teve causa no ambiente laboral,

responsabilizando a reclamada pelo ocorrido. De acordo a perícia (laudo sob o Id 8a4a3e5), o recorrente padece de discopatia degenerativa e desidratação de discos intervertebrais, cuja origem não é ocupacional. Ocorre que, ao contrário do que sustenta durante toda a tramitação do presente processo, em seu depoimento pessoal, o reclamante confessa (ata sob o Id dec8e7a):

que descobriu que tinha problema na coluna antes de trabalhar na [...], quando trabalhava no W., sendo que nessa época o médico já havia lhe dito naquela oportunidade que teria futuros problemas na coluna; que na época do W. tinha plano de saúde, sendo que já tinha consultado e o médico já tinha verificado que tinha problemas na coluna; que antes de trabalhar na reclamada [...] já havia gozado benefício previdenciário em decorrência de problema no pescoço.

Consoante o excerto acima transcrito, o depoimento do reclamante altera completamente a narrativa dos fatos constantes da petição inicial e mantida durante o processamento do feito, o que compromete a busca da verdade dos fatos e a lealdade processual, que deve permear todos os atos praticados no processo. Assim, chancela-se o decido na origem, também considerando-se o que o autor litiga de má fé, por isso não faz jus ao benefício da assistência judiciária gratuita, não sendo admissível seja acionado o aparato estatal de forma maliciosa e temerária, como no caso dos autos. A propósito, a concessão do benefício da Justiça gratuita é incompatível com a litigância de má fé do reclamante em razão da quebra do princípio da boa fé processual. No mesmo sentido, são os fundamentos do acórdão de cujo julgamento participou esta Relatora, os quais se reproduzem a seguir e se acrescem às razões de decidir deste julgado:

[...] Em decorrência da litigância de má-fé, inviável a pretensão para que seja concedido o benefício da justiça gratuita.

Isso porque, ainda que se admita – pois doutrinariamente controvertido – o fato de que o maior princípio do Direito do Trabalho, o da proteção, também gere reflexos no Direito Processual do Trabalho, em razão da gritante desigualdade política, econômica e social entre as partes, não há, no entanto, norma legal que proteja a malícia, a chicana, ou, enfim, a improbidade processual do empregado demandante, ou demandado. Assim, ainda que se admita a parcialidade compensatória das normas processuais trabalhistas há que se compreender a mesma como sendo dirigida ao litigante honesto e de boa-fé. Não se pode, contudo, exacerbar o protecionismo processual de empregado reclamante, ao ponto de acobertar-se nele a litigância de má-fé, pois isso importaria negar-se toda a base de ética e dignidade em que repousa a administração da Justiça pelo Estado.

O acesso à justiça não pode se transformar em exercício abusivo do direito, sob pena de se tornar o processo trabalhista terreno propício para atitudes aventureiras e irresponsáveis a contribuir para congestionar

ainda mais a Justiça do Trabalho." (TRT4, 8ª Turma, proc. Nº [...], julgado em 27.9.2007, Rel. Desa. Flávia Lorena Pacheco. Participaram do julgamento as Desembargadoras Ana Luiza Heineck Kruse e Cleusa Regina Halfen).

Também acompanha esse entendimento, a decisão da 4ª Turma deste Tribunal, cuja ementa se reproduz abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO ORDINÁRIO. DESERÇÃO. AJG. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.

O litigante de má-fé não faz jus ao benefício da gratuidade judiciária. Não tendo efetuado o depósito recursal e o pagamento das custas processuais, é deserto o recurso ordinário interposto. (TRT da 4ª Região, 4a. Turma, [...] AIRO, em 23/04/2015, Desembargador George Achutti – Relator. Participaram do julgamento: Desembargador André Reverbel Fernandes, Desembargador João Batista de Matos Danda)

Nesse contexto, mantém-se a sentença quanto ao indeferimento do benefício da Justiça gratuita ao reclamante. Assim, não tendo o autor pago as custas do processo, sendo que o preparo constitui pressuposto extrínseco de admissibilidade do recurso ordinário, fica configurada a deserção.

Portanto, deixa-se de conhecer do recurso ordinário interposto pelo reclamante, por deserto, restando prejudicada a análise do apelo em relação aos honorários periciais médicos.

[...]

Processo n. 0020689-90.2015.5.04.0232 RO

Cleusa Regina Halfen – Desembargadora-Relatora

Publicação em 27-02-2018 – 10ª Turma

Processo nº 0021119-85.2016.5.04.0271 RO

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. NÃO RECEBIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. PESSOA JURÍDICA. Incabível a concessão do benefício da gratuidade da Justiça à pessoa jurídica quando a parte não comprova sua insuficiência de recursos financeiros para arcar com o preparo recursal, negando-se provimento ao agravo de instrumento e mantendo-se a decisão de origem que não recebeu o recurso ordinário interposto pela parte agravante, por deserto.

[...]

II – AGRAVO DE INSTRUMENTO DA PRIMEIRA RECLAMADA.

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA PRIMEIRA RECLAMADA. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO.

Insurge-se a primeira reclamada contra a decisão que não recebeu seu recurso ordinário. Sustenta ser uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público – OSCIP, regida, portanto, pela Lei n.º 9.790/99, que prevê que pessoas jurídicas de direito privado sem fins lucrativos podem se qualificar como OSCIP, desde que atendam aos requisitos dispostos na legislação, e que não detenham uma política de distribuição de lucros. Refere que obteve o certificado de qualificação como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público, emitido pelo Ministério da Justiça. Postula a concessão do benefício da justiça gratuita, diante da sua incapacidade econômica, o que, por si só, justifica e fundamenta o processamento do recurso.

O Julgador de origem deixou de receber o recurso ordinário da primeira reclamada, por deserto.

Ao exame.

A matéria em análise diz respeito à hipótese de concessão do benefício da Justiça Gratuita à primeira ré e, conseqüentemente, sua dispensa da realização de preparo para a interposição de recurso ordinário, que a parte pretende destrancar, bem como para a interposição do presente agravo de instrumento, cujo preparo é exigido nos termos do art. 899, § 7º, da CLT.

De acordo com o disposto no art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal, combinado com o disposto no art. 2º da Lei nº 1.060/50 (atual art. 98 do CPC), a concessão de assistência judiciária gratuita independe de o requerente ser pessoa física ou jurídica, empregado ou empregador.

Vale ressaltar, ainda, que o CPC, no art. 98, prevê a gratuidade da justiça também para a pessoa jurídica, e no inciso VIII, prevê que a gratuidade da justiça compreende os depósitos previstos para a interposição do recurso, *in verbis*:

Art. 98. A pessoa natural ou jurídica, brasileira ou estrangeira, com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios tem direito à gratuidade da justiça, na forma da lei.

(...)

VIII – os depósitos previstos em lei para interposição de recurso, para propositura de ação e para a prática de outros atos processuais inerentes ao exercício da ampla defesa e do contraditório.

Contudo, entende-se que para a concessão do benefício da gratuidade da Justiça à pessoa jurídica, é indispensável a comprovação acerca da

insuficiência de recursos da pessoa jurídica para a realização do preparo recursal, o que no caso não ficou suficientemente demonstrado.

Observa-se que o simples fato de a primeira ré tratar-se de uma OSCIP – Organização da Sociedade Civil de Interesse Público – não significa que tenha dificuldade financeira e não tenha condições de arcar com o preparo recursal, condição que não pode ser presumida.

Sinala-se que, especificamente em relação à primeira reclamada – F. Sistema de Saúde e Assistência Social –, predomina neste Tribunal o entendimento de que a parte agravante não faz jus ao benefício da gratuidade da Justiça, não merecendo ser conhecido seu recurso ordinário, por deserto, conforme decidido na origem.

Nesse sentido, as seguintes ementas de acórdãos de processos análogos em face da primeira ré:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. INDEFERIMENTO DA ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. NÃO COMPROVAÇÃO DA INCAPACIDADE ECONÔMICA. Sendo a parte recorrente pessoa jurídica e tendo o intuito de ser-lhe deferido o benefício da assistência judiciária, esta deve comprovar a sua precária situação financeira nos autos, sob pena de não o fazendo seu recurso ser considerado deserto. (TRT da 4ª Região, 9ª Turma, [...] AIRO, em 22/03/2017, Desembargador Joao Alfredo Borges Antunes de Miranda).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DESERÇÃO. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA JURÍDICA. A gratuidade da justiça, nesta Justiça Especializada, é assegurada à pessoa física, não sendo prevista a mesma garantia à pessoa jurídica. O depósito previsto no art. 98, § 1º, inciso VIII, do CPC/15, referente à Gratuidade da Justiça, tem natureza jurídica de taxa, podendo o Estado dispensar seu recolhimento, enquanto que o depósito recursal, regulado no artigo 899, § 1º da CLT, constitui parcela da condenação a ser alcançada ao autor da ação, se vencedor, ou devolvida ao réu, em caso de absolvição. Desse modo, a ausência de recolhimento das custas e do depósito recursal configura deserção, impedindo o conhecimento do recurso ordinário interposto pela reclamada. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, [...] AIRO, em 30/03/2017, Desembargadora Iris Lima de Moraes).

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. PESSOA JURÍDICA. IMPOSSIBILIDADE. DESERÇÃO. A concessão do benefício da assistência judiciária gratuita é assegurada por lei apenas à pessoa física do trabalhador, não havendo amparo legal para o seu alcance à pessoa jurídica de direito privado. Ainda que o artigo 98 do novo CPC autorize a conclusão de ter havido a extensão do benefício da justiça gratuita também ao reclamado pessoa jurídica, na hipótese dos autos não está demonstrada ou mesmo alegada a insuficiência econômica por parte da recorrente. Mantida a decisão que negou seguimento ao recurso ordinário. Agravo de instrumento não provido. (TRT da 4ª Região,

2ª Turma, [...] AIRO, em 03/11/2016, Juiz Convocado Carlos Henrique Selbach).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO NÃO RECEBIDO POR DESERTO. JUSTIÇA GRATUITA. Indevida a concessão do benefício da justiça gratuita à reclamada, pois não preenchidos os requisitos legais. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, [...] AIRO, em 22/03/2017, Desembargador Ricardo Carvalho Fraga).

Pelo exposto, nega-se provimento ao agravo de instrumento interposto pela primeira reclamada.

Processo nº 0021119-85.2016.5.04.0271 RO

Simone Maria Nunes Kunrath – Juíza Convocada-Relatora

Publicação em 05-07-2018 – 9ª Turma

Processo n. 0020836-60.2016.5.04.0304 RO

EMENTA: RECURSO DO RECLAMANTE. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. Caso no qual restaram configuradas as hipóteses previstas no artigo 80 do CPC, merecendo ser mantida a condenação imposta ao título, pelos mesmos fundamentos da sentença. Recurso do reclamante desprovido.

[...]

ACORDAM os Magistrados integrantes da 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: [...] No mérito, por unanimidade, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE** para conceder o benefício da assistência judiciária gratuita e isentá-lo do pagamento das custas processuais.

[...]

II – NO MÉRITO.

1. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.

1.1. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO À RECEITA FEDERAL.

O Julgador de origem reputou o reclamante litigante de má-fé por alterar a verdade dos fatos, condenando-o ao pagamento de multa, em favor do reclamado, no valor equivalente a 5% do valor dado à causa. Indeferiu o requerimento de concessão do benefício da justiça gratuita, porquanto incompatível o deferimento do benefício para os que abusam do direito de ação. Determinou, ainda, a expedição de Ofício à Receita Federal com cópia

da presente decisão e da petição inicial, considerando que as declarações de imposto de renda juntada aos autos não espelham o padrão remuneratório afirmado pelo autor.

Irresignado, o reclamante recorre. Sustenta que a **litigância de má-fé** verifica-se apenas nas hipóteses de prática de atos eivados de vício jurídico, que impliquem dano à parte adversa, caracterizando-se como desleais, protelatórios, ou evidenciando outras atitudes não recomendáveis, que resultem em manifesta intenção de procrastinar o feito ou de resistir, de forma injustificada, ao andamento normal do processo, o que não se verifica na respectiva situação. Alega que sua conduta processual não se mostra suficiente para caracterizá-lo como litigante de má-fé, uma vez que todos os pedidos apresentados em juízo se baseiam tão somente nas situações suportadas pelo autor na contratualidade. Aduz que não há qualquer prova nos autos de que tenha agido com má-fé quanto aos pedidos postulados na presente lide. Afirma que o ajuizamento de ação decorre do exercício regular de direito assegurado pela Constituição da República (art. 5º, XXXV). Colaciona jurisprudência.

Quanto ao **benefício da assistência judiciária gratuita**, afirma estarem presentes os pressupostos legais para a sua concessão. Invoca os termos da Lei 1.060/50. Ressalta que a aplicação de litigância de má-fé – equivocadamente imputada ao recorrente – não pode servir de simples embasamento para o indeferimento da AJG, uma vez que não há incompatibilidade entre os institutos. Colaciona jurisprudência.

No que se refere à **expedição de ofício à Receita Federal**, alega que não há fundamento para tal determinação. Aduz que apenas informou a média de remuneração recebida mensalmente, o que tem relação com as notas fiscais anexadas aos autos pelo Recorrido. Esclarece que tais valores sofriam desconto de imposto de renda na fonte, o que possui lançamento nas declarações da pessoa jurídica, porém nos autos apenas vieram as declarações da pessoa física.

Aprecio.

Na petição inicial (ID 11b8689), o reclamante relatou que "*manteve contrato de emprego de 01/08/2012 até 17/06/2016, quando foi despedido sem justa causa*". Afirmou que, durante todo o período contratual, sempre prestou suas atividades exclusivamente à reclamada.

A reclamada, na contestação do ID d2ee36a, afirmou que a relação mantida entre as partes teve contornos nitidamente empresariais: de um lado, a Reclamada; de outro, a sociedade F. CONSULTORIA LTDA. ME, CNPJ nº [...], de propriedade do Reclamante. Juntou o comprovante de inscrição e situação cadastral apontando que a empresa do autor foi aberta em 14/02/1995 (ID c93e0cf), bem como o contrato da sociedade empresária em questão (ID c131291). Anexou, ainda, o contrato de representação comercial firmado entre as empresas em 02/09/2013 (ID a0422b7), as notas fiscais

relativas à prestação de serviços (ID 62b6d9b) e o termo de distrato firmado em 17/06/2016 (ID 9c08aef).

O reclamante, devidamente notificado, não compareceu à audiência na qual deveria prestar depoimento (ata do ID 11988e0), oportunidade em que lhe foi aplicada a confissão quanto à matéria de fato, restando consignado também que *"a reclamada não concorda com o requerimento de desistência, com renúncia das pretensões, formulado pelo autor"*.

Em sentença (ID 4415c0c), foi julgado improcedente o pedido de reconhecimento do vínculo de emprego, tendo o Magistrado de primeiro grau fundamentado sua decisão nos seguintes termos:

Além da penalidade de confissão aplicada ao reclamante, verifico que a prova documental produzida pela reclamada não deixa dúvida acerca da inexistência de relação de emprego entre o reclamante e a reclamada.

*Note-se que os documentos juntados revelam que a empresa F. CONSULTORIA LTDA-ME, ao menos desde o ano de **2003** atua no ramo da prestação de serviços de consultoria na área financeira, tributária e contábil, de modo que falta com a verdade o autor ao afirmar na inicial que a empresa foi constituída com a finalidade de burlar eventual o suposto vínculo empregatício com a empresa reclamada.*

Pois bem, o reclamante, que já tinha manifestado seu interesse em desistir da ação, como visto acima, sequer recorre da decisão no que pertine ao vínculo de emprego, o que reforça a conclusão de que a pretensão deduzida pelo reclamante é desprovida de qualquer fundamento fático ou jurídico.

No que pertine à aplicação de multa por litigância de má-fé, entendo irreparável a sentença. Ora, o contexto dos autos revela que não houve exercício regular de direito de ação assegurado pelo inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal, e sim a formulação maliciosa de pretensão indevida. Diante desse fatos, não há o que reformar na sentença que aplicou ao autor multa por litigância de má-fé, uma vez que configuradas as hipóteses previstas no artigo 80 do CPC.

Nos termos acima fundamentados, entendo que merece ser mantida a condenação imposta ao título, pelos mesmos fundamentos da sentença.

De outra parte, entendo que os institutos da gratuidade da justiça e da litigância de má-fé são compatíveis, sendo possível que a parte reputada litigante de má-fé venha a demandar em juízo com aquele benefício, se preenchidos os requisitos legais, como no presente caso.

No caso em exame, o reclamante declarou na petição inicial (ID 11b8689 – Pág. 14) que não tem condições de demandar sem prejuízo do sustento próprio e de sua família, o que é suficiente para a concessão do benefício. Esclareço que não há notícias sobre o atual padrão remuneratório do

reclamante, na medida em que última nota fiscal refere-se ao mês de agosto de 2016.

Por fim, com relação à expedição de ofício à Receita Federal, entendo que deve ser confirmada a decisão atacada. Com efeito, embora a empresa da qual o reclamante é sócio tenha recebido valores de R\$ 5.000,00 mensais da reclamada durante os anos de 2013 e 2014, nas declarações de imposto de renda da pessoa física não consta nenhum lançamento a título de rendimentos tributáveis recebidos de pessoa jurídica pelo titular desta fonte pagadora (IDs 5153a62 e c31c64d). Foi certificado nos autos, ainda, que no sistema Infojud não constam declaração de Imposto de Renda da pessoa jurídica F. Consultoria- CNPJ [...] para os anos informados (ID a3bd31b).

Pelo exposto, dou parcial provimento ao recurso ordinário do reclamante tão somente para conceder o benefício da assistência judiciária gratuita e isentá-lo do pagamento das custas processuais.

Processo n. 0020836-60.2016.5.04.0304 RO

João Batista de Matos Danda – Desembargador-Relator

Publicação em 12-07-2017 – 9ª Turma

Processo n. 0020551-49.2017.5.04.0234 RO

EMENTA: *LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. Confirmada a conduta da parte autora em buscar, por intermédio da alteração e omissão de fatos, a indução do Juízo a erro, com o fito de obter vantagem no deferimento dos pedidos formulados na ação, correta a sentença ao condená-la ao pagamento de multa por litigância de má-fé.*

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE [...]

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. PREQUESTIONAMENTO

Inconforma-se a reclamante com a condenação ao pagamento de multa por litigância de má-fé, por suposto desrespeito ao Poder Judiciário e tentativa de enriquecimento sem causa. Alega que em nenhum momento objetivou qualquer situação erroneamente veiculadas pelo juízo *a quo*, de sorte que a condenação está em descompasso com a realidade. A discussão travada no presente feito, no tocante ao pedido de diferenças de férias, decorreram de inúmeras discrepâncias ocorridas no Município de [...], afastadas pelo reclamado em defesa, resultando na improcedência desta ação. Frisa ser pessoa pobre, entendendo ser inadequada a penalidade imposta, sobretudo

quanto ao valor. Sinala não ter seu procurador, na condição de seu representante, objetivado alterar quaisquer fatos, haja vista que sempre prezou pela ética e zelo permanente durante toda a sua vida profissional. Salaria que, ainda que houvesse fatos a justificar a aplicação da referida penalidade, assim como indenização à ré, o montante arbitrado em sentença se revela desprovido de qualquer critério. Inviável, pois, atribuir-se ônus desta natureza à reclamante, a qual não dispõe de quaisquer recursos para arcar com a indevida penalidade aplicada. Requer a reforma da sentença para absolvê-la da condenação imposta pelo juízo de 1º grau no tocante à multa por litigante de má-fé. Prequestiona a matéria nos termos da Súmula nº 297 do TST.

Examino.

A respeito, os artigos 77 e 80 do NCPC, preveem:

Art. 77. Além de outros previstos neste Código, são deveres das partes, de seus procuradores e de todos aqueles que de qualquer forma participem do processo:

I – expor os fatos em juízo conforme a verdade;

II – não formular pretensão ou de apresentar defesa quando cientes de que são destituídas de fundamento;

III – não produzir provas e não praticar atos inúteis ou desnecessários à declaração ou à defesa do direito;

Art. 80. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

II – alterar a verdade dos fatos;

V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

Na hipótese presente resta evidente, como bem concluiu a Julgadora de origem, que a reclamante litiga de má-fé, porquanto alterou a verdade dos fatos ao alegar na petição inicial (ID. Ac55b3c – Pág. 2): *"A autora não usufruiu nem recebeu corretamente suas férias como previsto em Lei. Desta forma, deverá a mesma recebê-las em dobro, de forma simples e/ou proporcionais conforme o caso, sempre acrescidas de 1/3 constitucional."*

A Juíza *a quo*, no despacho de ID. 6cd2315 – Pág. 1, entendendo que o pedido da reclamante era genérico, impossibilitando a adequada defesa da reclamada, determinou a notificação da autora para emendar a petição inicial, esclarecendo o seu pedido de pagamento de férias, sob pena de extinção sem julgamento do mérito.

A autora, na emenda à petição inicial, afirmou (ID. 86c3349 – Pág. 1): *"Conforme despacho de fls., vem a autora informar que não usufruiu nem recebeu corretamente suas férias pertinentes aos anos de 2013 e 2014,*

requerendo que a Reclamada apresente os avisos e recibos de pagamentos de férias aos autos." (grifei)

O Município reclamado juntou aos autos a certidão nº 315/2017, emitida pela Prefeitura Municipal de [...], na qual consta: *"Certificamos a pedido da Procuradoria Geral do Município, que de acordo com dados colhidos juntos aos arquivos desta Divisão de Pessoal, o Sr. **A. F. C. X.** foi servidora municipal admitida em 15 de agosto de 2012, no emprego de Agente de Comunitário de Saúde EACS, sob a matrícula 23.548-02, lotada na Secretaria Municipal de Saúde, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Demitida em 02 de agosto de 2016. Certificamos ainda que as férias concedidas à servidora estão discriminadas através de tabela anexa."* (grifos originais).

Na referida tabela consta que a reclamante usufruiu férias de 2013 e 2014. Aliado a isso, o aviso de férias de ID. 7a79239 – Pág. 1, comprova que a reclamante usufruiu as férias do período aquisitivo de 15/08/2013 a 14/08/2014 (30 dias) de 29/12/2014 a 27/01/2015. Do mesmo modo, o aviso de férias de ID. 0a29f5a – Pág. 1, demonstra que a reclamante usufruiu as férias do período aquisitivo de 15/08/2014 a 14/08/2015 (30 dias) de 17/08/2015 a 26/08/2015. Destaco que igualmente houve o gozo e pagamento das férias do período concessivo de 2012/2013.

Os recibos de pagamento (ID. 04bfcc5 – Pág. 1; ID. ccc318d – Pág. 1; e ID. aa4922f – Pág. 1) demonstram o pagamento das férias supramencionadas.

Na ata de audiência (realizada no dia 25 de julho de 2017 (ID. f72de28 – Pág. 1) foi deferido prazo ao reclamante até o dia 25/08/2017 para manifestação sobre os termos da defesa e documentos que a instrui.

Entretanto, apesar dos documentos acima referidos afastarem integralmente a tese da reclamante de não fruição e pagamento de férias, ela silenciou acerca dos mesmos, conforme termos da certidão de ID. 56b271e – Pág. 1. Importante ressaltar, como, aliás, destacado pelo recorrido, não ter a reclamante demonstrado, e sequer informado, quais as "discrepâncias" cometidas por ele.

Evidenciado, pois, que a reclamante litiga de má-fé ao utilizar o Judiciário para postular o direito ao pagamento de férias, em dobro, relativas aos anos de 2013 e 2014, pela não concessão e pagamento.

Confirmada, pois, pelos motivos acima elencados, a conduta temerária do reclamante nesta ação, sem qualquer fundamento, buscando, por intermédio da alteração e omissão de fatos, a indução do Juízo a erro, com o fito de obter vantagem no deferimento de seus pedidos.

Como bem afirmado pela Juíza *a quo* (ID. bc086ff – Pág. 2): "O uso predatório da jurisdição, no caso em tela, é flagrante."

Mantenho, em decorrência, a condenação da reclamante à pena de litigância de má-fé, no valor fixado na sentença.

E, em razão da manutenção da condenação da reclamante à multa por litigância de má-fé, restando clara a sua conduta temerária nesta ação, como supramencionado, alterando e omitindo fatos com o intuito de obter vantagens no deferimento dos pedidos formulados na petição inicial, e na insistência de tal atuação, reiterada de modo indevido e até cansativo neste recurso, entendo necessária a expedição de ofício à Ordem dos Advogados do Brasil, com cópia da presente decisão, a fim de que apure se a conduta do patrono da reclamante se enquadra na infração tipificada pelo art. 34, XIV, da Lei 8.906/94 e adote as providências que entender cabíveis.

Considerando que o conjunto da matéria objeto do recurso foi examinada integralmente, tenho por prequestionados os dispositivos legais invocados pela recorrente (inteligência da Orientação Jurisprudencial nº 118 da SBDI-I do Tribunal Superior do Trabalho).

Nego provimento ao recurso.

Processo n. 0020551-49.2017.5.04.0234 RO

Marcelo Gonçalves de Oliveira – Desembargador-Relator

Publicação em 17-12-2017 – 4ª Turma

Processo n. 0021860-98.2017.5.04.0010 RO

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. EMENDA À PETIÇÃO INICIAL Hipótese em que, afastando a decisão que extinguiu o processo sem resolução de mérito, cumpre determinar o retorno dos autos à Vara de Origem para, facultando-se ao autor proceder à emenda da petição inicial, conforme o disposto no artigo 321 do CPC. Ademais, nada impede que a parte apresente pedido estimativo, mesmo porque a indicação de valor serve apenas, nos termos da lei, para a definição do rito a ser adotado (ordinário ou sumaríssimo) bem como para o cálculo de custas, no caso de improcedência total dos pedidos. Recurso provido.

ACÓRDÃO

por unanimidade, dar provimento ao recurso ordinário da reclamante para, afastando a decisão que extinguiu o processo sem resolução de mérito, determinar o retorno dos autos à Vara de Origem, facultando-se ao autor proceder à emenda da petição inicial, conforme o disposto no artigo 321 do CPC e dando regular prosseguimento à demanda.

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

DA EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. EMENDA À PETIÇÃO INICIAL.

Assim decidiu o Juízo de origem:

Considerando que não houve indicação de valores nos pedidos da petição inicial na forma exigida pelo art. 840, parágrafo 1º, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, extingo o feito sem resolução do mérito na forma do inciso I, do art. 485 do CPC.

Inconformada com tal decisão, a reclamante recorre, asseverando que não lhe foi concedida a oportunidade de emendar ou completar a petição inicial, tal como garantido no art. 321 do CPC/2015, tampouco realizada a indicação, pelo juízo de origem, dos pontos em que a petição inicial deveria ter sido corrigida ou completada. Sinala que somente depois de oportunizada tal providência, e, em caso de desatendimento, é que a petição inicial poderia ter sido indeferida. Sustenta a compatibilidade entre o previsto no artigo 321 do NCPC e as normas constantes na CLT.

Examina-se.

O autor ajuizou a presente ação em 04-12-2017, postulando os pedidos lançados nas alíneas "a" a "j" da petição inicial, sem indicar, entretanto, os valores correspondentes a cada item.

Com a devida vênia do entendimento de origem, incumbiria ao Juiz, forte no disposto no artigo 321 do CPC, verificando que a petição inicial não preenche os requisitos legais, determinar que o autor, no prazo de 15 dias a emende ou complete.

Nesta linha, é oportuno transcrever trecho de recente acórdão desta Turma, da lavra do Exmo. Desembargador Gilberto Souza dos Santos, cujos fundamentos ora são adotados:

O reclamante foi contratado pela ré em 01/11/2016, para exercer o cargo de açougueiro, com remuneração inicial no valor de R\$1.133,00 (mil cento e trinta e três reais) por mês, sendo rescindido o contrato por iniciativa do empregador em 27/06/2017.

O autor ajuizou a presente ação em 18/01/2018, em data posterior, portanto, à entrada em vigor da Lei nº 13.467 de 13/07/2017, com vigência a contar de 11/11/2017.

(...)

A nova redação do art. 840, conferida pela Lei 13.467/2017, passou a estabelecer o seguinte: "sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante".

Nos termos do artigo 321 do CPC (O juiz, ao verificar que a petição inicial não preenche os requisitos (...) ou que apresenta defeitos e irregularidades capazes de dificultar o julgamento de mérito, determinará que o autor, no prazo de 15 (quinze) dias, a emende ou a complete, indicando com precisão o que deve ser corrigido ou completado).

Aliás, nesse sentido, aplica-se o entendimento da Súmula nº 263 do TST:

PETIÇÃO INICIAL. INDEFERIMENTO. INSTRUÇÃO OBRIGATÓRIA DEFICIENTE (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

Salvo nas hipóteses do art. 330 do CPC de 2015 (art. 295 do CPC de 1973), o indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em 15 (quinze) dias, mediante indicação precisa do que deve ser corrigido ou completado, a parte não o fizer (art. 321 do CPC de 2015).

Nos termos da nova sistemática, portanto, incumbe ao Juízo determinar a emenda da inicial, no prazo de quinze dias, a fim de que a parte proceda à adequação da causa conforme as disposições do novo artigo 840, § 1º, da CLT, atribuindo valores individualizados para cada um dos pedidos, ciente dos efeitos previstos no artigo 492 do CPC. Além disso, mesmo se tratando de pedido genérico, o Juízo deve determinar que o autor indique a respectiva fundamentação e apresente a estimativa de valor individualizado para fins de estabelecer o rito processual e eventual base de cálculo para a sucumbência prevista no artigo 791-A da CLT.

Acresço que, diante da necessidade de garantia de acesso à justiça, considero possível relativizar a obrigatoriedade de indicação de valores, nos casos em que o autor não detenha formas seguras de apresentá-los sequer de forma estimativa.

Depreende-se que o Juízo não concedeu prazo para o autor apresentar emenda da inicial, razão pela qual entende-se que deve ser facultada à parte que assim proceda, nos termos do art. 321 do CPC.

Dá-se parcial provimento ao recurso do reclamante para afastar a decisão que extinguiu o processo, sem resolução de mérito, e determinar o retorno dos autos ao Juízo a quo para, facultando-se ao autor proceder à emenda da petição inicial, nos termos do art. 321 do CPC, dar regular prosseguimento à demanda. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, [...] RO, em 05/04/2018, Desembargador Gilberto Souza dos Santos)

Ademais, não se pode interpretar a nova redação do art. 840, parágrafo 1º da CLT como se estivesse a exigir uma prévia liquidação dos pedidos da inicial antes mesmo que dele tome conhecimento o Juiz e possa a parte contrária contestar a demanda. A tanto não chega a inovação legislativa, nada impedindo que a parte apresente pedido estimativo, mesmo porque a

indicação de valor serve apenas, nos termos da lei, para a definição do rito a ser adotado (ordinário ou sumaríssimo) bem como para o cálculo de custas, no caso de improcedência total dos pedidos.

Nesse sentido, decisão recente da 1a. Seção de Dissídios Individuais, deste Tribunal, conforme emenda que se transcreve:

AGRAVO REGIMENTAL. MANDADO DE SEGURANÇA. DETERMINAÇÃO DE EMENDA À PETIÇÃO INICIAL PARA ADEQUAÇÃO À NOVA REDAÇÃO AO ART. 840, § 1º, DA CLT. DESNECESSIDADE DE LIQUIDAÇÃO PRÉVIA DOS PEDIDOS. PARCELAS VINCENDAS. POSSIBILIDADE DE PEDIDO GENÉRICO. ILEGALIDADE DO ATO COATOR. DEFERIMENTO DE LIMINAR. A concessão de liminar em mandado de segurança tem como pressupostos a relevância dos fundamentos e a ameaça à eficácia do writ caso concedida a segurança apenas ao final, à luz do art. 7º, III, da Lei 12.016/09. Preenchidos tais requisitos, é de reformar a decisão recorrida em que indeferida a liminar pedida na impetração. Ordem judicial em que exigidos requisitos além daqueles previstos no art. 840, § 1º, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, que a torna abusiva e destoa do caráter instrumental do processo do trabalho, o que autoriza a concessão de liminar para cassar o ato em que determinada a emenda à petição inicial. Pretensão relativa ao pagamento de parcelas vincendas que pode ser formulada de forma genérica para fins de arbitramento aproximado, cuja hipótese pode ser enquadrada nos incisos II e III, do art. 324 do CPC. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, [...] MS, em 26/04/2018, Desembargador Joao Paulo Lucena)

Desse modo, dá-se provimento ao recurso ordinário da reclamante para, afastando a decisão que extinguiu o processo sem resolução de mérito, determinar o retorno dos autos à Vara de Origem, facultando-se ao autor proceder à emenda da petição inicial, conforme o disposto no artigo 321 do CPC e dando regular prosseguimento à demanda.

Processo n. 0021860-98.2017.5.04.0010 RO

Luiz Alberto de Vargas – Desembargador-Relator

Publicação em 29-05-2018 – 8ª Turma

Processo n. 0020069-73.2016.5.04.0772 RO

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. NULIDADE DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. *A sindicância administrativa possui natureza inquisitória, razão pela qual não há falar em garantia de ampla defesa e contraditório no seu transcurso, conforme decisões do STF. Regularidade da sindicância e do processo administrativo disciplinar em que*

apurada conduta ímproba do reclamante, a justificar a aplicação da pena de suspensão. Nulidade não caracterizada. Sentença mantida.

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.

NULIDADE DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR.

O Juízo *a quo* entendeu que tanto a sindicância como o processo administrativo disciplinar transcorreram dentro dos parâmetros legais, tendo sido plenamente oportunizados o contraditório e a ampla defesa ao reclamante no momento processual oportuno. Não constatou qualquer irregularidade apta a ensejar a nulidade dos procedimentos ou da suspensão aplicada. Por fim, considerou que, diferentemente do que alega o reclamante, houve demonstração suficiente dos fatos que ensejaram a denúncia, não tendo este se desincumbido de seu ônus probatório no âmbito do processo administrativo e, por conseguinte, julgou improcedente o pedido de letra 'b.2' da petição inicial.

O autor sustenta que houve grave e objetivo cerceamento de defesa que acarreta inarredável nulidade absoluta da sindicância instaurada que serviu para abertura do PAD. Defende que a sindicância está eivada de vícios insanáveis, visto que, conforme o parágrafo primeiro do art. [...] da lei Municipal [...], o sindicado não foi notificado para ser ouvido, isto é, não lhe foi concedida a oportunidade para oferecer esclarecimentos, ainda que verbais, ou indicar provas a seu favor para a apreciação da comissão sindicante, e foram produzidas apenas provas unilaterais, com testemunhas de acusação e flagrante previamente planejado, usando-se de informações junto ao seu setor de trabalho. Alude que os sindicantes, em relação aos atestados médicos, emitiram seus pareceres apenas em indícios, sem qualquer respaldo em opinião médica, porquanto somente médico poderia contraditar diagnóstico ou recomendação médica. Refere que o Judiciário não há de adentrar no "mérito" dos atos administrativos, mas a legalidade e a legitimidade dos tais atos não foge da atuação jurisdicional. Considera que, se a lei manda, e o poder público não a cumpre, há nulidade do ato. Discorda do Juízo de origem no sentido que de "não houve prejuízo". Afirma que, ainda que o Juízo entenda que não seriam aplicadas todas as garantias constitucionais na fase inquisitória/investigatória (devido processo legal, ampla defesa e contraditório), não há como se permitir e tornar válido o andamento de procedimento que correu à revelia do recorrente, servidor implicado. Alude que há cerceamento de defesa evidente, uma vez que não foi notificado para acompanhar a íntegra dos depoimentos prestados pelas testemunhas, o que impossibilitou a realização de questionamentos, inviabilizando a realização plena de sua defesa, razão pela qual, totalmente viciada a sindicância que deu origem à suspensão atacada neste processo. Ademais, defende que a secretária não poderia compor a comissão processante, visto que a mesma

atuou na sindicância preliminar, conforme consta processo apensado na origem, cujo relatório final que deu suporte fático para instauração do PAD. Considerando que contribuiu para a coleta de provas de acusação, tendo praticado atos e diligências no decorrer do processo de sindicância, estava impedida e suspeita para atuar no PAD, até mesmo na função de secretária, pois vulneradas a isenção e plena independência/imparcialidade (art. 150, caput, da Lei 8.112/90). Acrescenta que a homologação do parecer pelo Prefeito Municipal se deu sem sua intimação ou de sua procuradora, com imediata aplicação da pena de suspensão por vinte dias sem remuneração, sem ao menos lhe conceder o direito do pedido de reconsideração ou recurso, que só lhe foi alçando após se questionar o Prefeito sobre esta situação. Impugna o fundamento do Juízo *a quo* a respeito de que o prazo de cinco dias concedido para a apresentação do pedido de reconsideração ou recurso ser superior ao prazo legal de três dias fixado pela Legislação Municipal, destacando o disposto no art. [...] da Lei Municipal [...] que dispõe sobre o prazo de trinta dias. Discorre acerca do conceito de improbidade e afirma que não há notícias de outras penalidades, advertências ou suspensões que, pela gradação temporal, permitiria a adoção da penalidade tão severa. Postula seja reconhecida e declarada a nulidade absoluta do processo administrativo, bem como da pena de suspensão não renumerada por vinte dias, com a devolução de todos os valores descontados da remuneração. Sucessivamente, requer seja convertida a suspensão aplicada em advertência ou multa.

Analiso.

Conforme bem relatado na sentença, a sindicância em questão foi instaurada em dezembro de 2014, a partir da denúncia de que o reclamante estaria presente em eventos da "T." durante seu horário de expediente (fl. 536). Na investigação, apurou-se que o reclamante cometeu irregularidades, tendo em vista que, por várias ocasiões, estando de atestado médico, participou de eventos da "T." em vários municípios, sugerindo a instauração de Processo Administrativo Disciplinar (PAD), conforme conclusão da fl. 713. Com isso, instaurou-se processo administrativo disciplinar e, transcorridas as fases de instrução, defesa final e decisão, a autoridade municipal acolheu a sugestão da comissão para determinar a suspensão não remunerada do reclamante pelo prazo de 20 dias (fl. 839).

A sindicância é considerada uma fase facultativa e preparatória do processo administrativo disciplinar, de natureza inquisitória, e com intuito de reunir e fornecer elementos necessários à elucidação de fatos e indicação de possível responsável pelas irregularidades ou transgressões averiguadas.

Nesse sentido:

MANDADO DE SEGURANÇA. ADMINISTRATIVO. SINDICÂNCIA. DISPENSABILIDADE. PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. ATOS PRATICADOS. NATUREZA PRÓPRIA DE SINDICÂNCIA. NÃO

OCORRÊNCIA. ILEGALIDADE. AUSÊNCIA. LIQUIDEZ E CERTEZA. SEGURANÇA DENEGADA. (...) A sindicância não constitui fase obrigatória do processo administrativo disciplinar, mas apenas uma fase facultativa e preparatória. Precedente. (...) (STJ – MS 21466 / DF, Ministro Og Fernandes, PRIMEIRA SEÇÃO, DJe 06/04/2016)

No que diz respeito à natureza inquisitória da sindicância, a questão já se encontra pacificada no âmbito do Poder Judiciário:

EMENTA: DIREITO ADMINISTRATIVO. AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. SERVIDOR PÚBLICO. SINDICÂNCIA. PROCEDIMENTO QUE ANTECEDE A INSTAURAÇÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. PRESCINDIBILIDADE DE CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA. PRECEDENTES. APLICAÇÃO DA SÚMULA VINCULANTE 5. 1. O Supremo Tribunal Federal já assentou ser dispensada a observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa no decorrer da sindicância, procedimento que antecede a instauração do processo administrativo disciplinar. Precedentes. 2. "A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição" (Súmula Vinculante 5). 3. Ausência de argumentos capazes de infirmar a decisão agravada. 4. Agravo regimental a que se nega provimento. (STF – RE 715790 AgR / DF – Relator Min. Roberto Barroso, Primeira Turma, Julgamento: 23/06/2015)

EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. SERVIDOR PÚBLICO. DEMISSÃO. LEI Nº 1.711/52. AMPLA DEFESA. VIOLAÇÃO. SÚMULA 279/STF. DECISÃO AGRAVADA ALINHADA COM A JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. PRECEDENTES. A análise das questões constitucionais suscitadas implica reexame dos fatos e provas que fundamentaram as conclusões do Tribunal de origem, bem como da legislação infraconstitucional. Incidência da Súmula 279/STF. O acórdão recorrido está alinhado com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal no sentido de que a sindicância é mero procedimento preparatório ao processo administrativo disciplinar. Precedentes. Este Tribunal já assentou a independência entre as esferas penal e administrativa, salvo quando na instância penal se decida pela inexistência material do fato ou pela negativa de autoria, o que não se verifica no presente caso. Agravo regimental a que se nega provimento. (STF – RE 430386 AgR / PE – Relator: Min. Roberto Barroso, Primeira Turma, Julgamento: 18/11/2014)

Consequentemente, não há falar em ofensa à ampla defesa e contraditório pela ausência de prévia oitiva do reclamante na sindicância, principalmente porque plenamente oportunizada a defesa e a produção de provas no transcorrer do PAD.

Ressalto que o art. [...] da Lei Municipal dispõe que: "As irregularidades processuais que não constituem vícios substanciais insanáveis, suscetíveis de influírem na apuração da verdade ou na decisão do processo, não lhe

determinarão a nulidade", razão pela qual não se justifica a configuração de nulidade por não ter sido ouvido o reclamante no procedimento inquisitório, pois não há qualquer disposição a garantir o acompanhamento dos depoimentos prestados na fase preparatória do PAD. A hermenêutica acerca do disposto no art. [...] da referida Lei Municipal, a determinar a oitiva do autor da representação e do servidor implicado, não pode ser descontextualizada de sua finalidade, qual seja, observada a natureza inquisitória, reunir e fornecer elementos necessários à elucidação de fatos justificadores de sua instauração, razão pela qual a oitiva do servidor implicado não se justifica à sua defesa, mas à própria necessidade de elucidação de fatos, o que, de qualquer forma, acabou por ser oportunizado no curso do PAD.

Por outro lado, a análise da sindicância e do PAD (fls. 562-843) revela que não se justifica a alegação de que "foram apenas produzidas provas unilaterais, com testemunhas de acusação e flagrante previamente planejado", pois realizados procedimentos investigatórios e oportunizada a defesa em conformidade com os ditames legais.

Especificamente no que tange à alegação de que a secretária não poderia compor a comissão processante, tendo em vista sua atuação no transcurso da sindicância, não se constata nenhuma proibição legal a embasá-la, principalmente porque a atividade de secretária não lhe confere poder decisório.

No que tange ao prazo para apresentação de recurso, observo que o reclamante foi cientificado da decisão que homologou o PAD e lhe aplicou a pena de suspensão, em 18/01/2016, a ser cumprida no período de 27/01/2016 a 15/02/2016, conforme termo da fl. 839, no qual também constou a notificação de que, caso tais condutas irregulares persistirem, poderá se aplicada a penalidade de demissão, bem como que "Contudo fica garantido o direito à ampla defesa prevista no artigo 5, inciso LV, da Constituição Federal, podendo exercê-lo por escrito, no prazo de 05 (cinco) dias". Vale notar que o prazo referido não diz respeito à interposição de recurso, mas à garantia de apresentação de defesa antes da aplicação de eventual penalidade de demissão ou do início da pena de suspensão. Como se vê, não havia qualquer óbice a que, cientificado da decisão (em 19/01/2016), o reclamante interpusse o recurso administrativo que entendesse cabível no prazo que considerasse correto, inclusive no interregno de trinta dias disposto no art. [...] da Lei Municipal [...]. Destaco que o parágrafo único daquele dispositivo estabelece expressamente que "o pedido de reconsideração e o recurso não terão efeito suspensivo e, se providos, seus efeitos retroagirão à data do ato impugnado" (fl. 872), justificando-se a aplicação imediata da penalidade.

Finalmente, convém destacar improbidade decorre de ação ou omissão por desonestidade, abuso de confiança, fraude, má-fé, o que se coaduna claramente com a conduta revelada no procedimento administrativo.

Assim, não se justificam a insurgências sustentadas pelo reclamante, apresentando-se regular o procedimento administrativo em questão, razão pela qual nego provimento ao recurso, inclusive no que tange ao pedido sucessivo de conversão da penalidade suspensão em advertência ou multa, pois decorrente de análise de conveniência para o serviço (parágrafo único do art. [...] da Lei Municipal [...], fl. 877), principalmente quando a conduta tem gravidade suficiente a justificar pena mais grave, como é o caso da improbidade.

[...]

Processo n. 0020069-73.2016.5.04.0772 RO

Maria da Graça Ribeiro Centeno – Desembargadora-Relatora

Publicação em 05-07-2018 – 9ª Turma

Processo n. 0020469-50.2016.5.04.0752 RO

EMENTA: PROFESSOR. ATIVIDADES EXTRACLASSE. *A atividade extraclasse, consistente na preparação e participação de eventos festivos ou pedagógicos, desempenhada fora da jornada normal e em benefício da entidade de ensino, deve ser remunerada, sob pena de transferir ao empregado o risco da atividade econômica da demandada.*

[...]

RECURSO DA RECLAMANTE

1. HORAS EXTRAS. ATIVIDADES EXTRACLASSE. ADICIONAL NOTURNO.

A autora não se conforma com a sentença que julgou improcedente o pedido de horas extras. Repassa as alegações da inicial e transcreve prova oral. Alega que cumpria sua jornada de trabalho no turno matutino, a qual era anotada no livro ponto, mas que também trabalhava habitualmente em atividades extraclasse, as quais eram planejadas e executadas fora do calendário escolar, sem a respectiva remuneração e sem registro no livro ponto, por recomendação da reclamada. Afirmar que o calendário escolar era uma diretriz a ser seguida pelos professores durante o turno de trabalho contratado, o que acontecia, conforme anotações no livro ponto. Entretanto, argumenta que, no decorrer do contrato de trabalho, a reclamada lhe exigiu, em turno diverso do seu (vespertino) e à noite, o acompanhamento e a organização de diversos eventos, que foram descritos na petição inicial e repisados no item 2 do recurso (ID. 1D4d183 – Pág. 3 e 4). Diz que tais atividades não eram registradas no livro ponto, por "recomendação" da

reclamada, sendo que até junho de 2014 era registrada a jornada padrão da contratação e, após tal marco, os horários de entrada e saída com variações de alguns minutos. Conclui não ter recebido pelas atividades extraclasse, as quais devem ser remuneradas como horas extras nos termos das normas coletivas. Destaca que as atividades extras eram estranhas às atividades da docência, nos termos previstos no art. 697, V da Lei 9.394/96. Invoca as cláusulas 16, I, II e III e 17 da CCT. Pede o pagamento de horas extras, com adicional de 50% (para as primeiras duas horas) e de 100% (para as seguintes) e reflexos em repousos, 13ºs salários, férias com 1/3, aviso prévio, FGTS e multa de 40%. Pede ainda o pagamento em dobro das horas trabalhadas em domingos e feriados e a remuneração relativa ao repouso semanal, com reflexos em férias com 1/3, 13ºs salários, aviso prévio, FGTS e multa de 40%. Requer ainda o pagamento dos reflexos das horas extras e dos repousos remunerados em aviso prévio, férias com 1/3, 13ºs salários e FGTS, "bem como os reflexos sobre as verbas rescisórias". Sustenta, ainda, fazer jus ao pagamento de adicional noturno, tendo em vista que algumas programações extraclasse se estendiam até as 23h/24h. Pede o pagamento de adicional noturno quando as atividades foram exercidas após as 19h, considerando-se 05 horas-aula, com adicional de 20%, conforme cl. 17, "c", da norma coletiva.

Analiso.

Na petição inicial, alegou que por exigência da empregadora, acompanhava e organizava no turno inverso ao seu e à noite os seguintes eventos: Natal Luz (19h às 23h); desfiles de 7 e 20 de setembro (domingos, das 07h30min às 12h); jantares e apresentações, como dia das mães, dia dos pais e jantar de 20 de setembro (18h30min à 0h); festivais estudantis – FEICADH (uma vez no ano, em setembro ou outubro, das 18h30min à 0h); noite do pijama do dia das crianças (sexta-feira das 18h às 09h do sábado); feira de ciências – FIPCAT (uma vez por ano, quinta-feira das 19h às 22h e na sexta, das 07h30min às 12h e das 13h30min às 17h); celebração de Páscoa (quarta das 19h às 21h e quinta das 08h30min às 16h); reuniões com pais e professores (quatro vezes ao ano, das 18h às 21h); domingo na praça (um domingo no final do ano, das 13h30min às 18h); gincanas DOMTOPECA (uma vez ao ano, em sábado, das 13h30min às 17h30min); cursos e treinamentos (duas vezes ao ano, sábados, das 05h às 21h); reuniões semestrais de planejamento (na semana, das 18h às 20h); viagem com os alunos (uma vez por ano, com saída na sexta-feira, após as 18h e retorno ao domingo, às 22h); semana da escola – apresentação de talentos (uma vez ao ano, das 19h às 23h); formaturas (duas vezes ao ano, das 19h às 23h) e festa junina e preparação (uma vez por ano, quarta e quinta-feira das 19h às 22h, e na sexta-feira, das 18h à 0h). Pediu o pagamento do trabalho em tais eventos, observado o disposto nas cls. 16ª e 17ª das normas coletivas.

Em defesa (ID. 6f5aa07), a reclamada impugnou a relação dos eventos e os horários informados pela autora. Afirmou que as atividades realizadas constavam do calendário escolar. Acrescentou que o Sindicato dos Professores do Rio Grande do Sul estabeleceu que as atividades meramente sociais ou religiosas (jantares e missas, por exemplo) não precisariam ser remuneradas, razão pela qual não era devida a remuneração, tampouco o adicional noturno relativos a esses eventos. Ademais, informou que a cl. 39 da CCT/2014 garantia à reclamada a compensação de seis sábados letivos em razão dos recessos escolares e dos feriados pontes usufruídos pela reclamante, razão pela qual não era devido o pagamento de horas extras. Afirmou que a autora nunca trabalhou para ela em domingos e feriados. Alegou também que a reclamante era professora de educação física, razão pela qual sua presença não era necessária em todas as reuniões, sendo certo que, sempre que participava, era remunerada sob a rubrica Adicional de Reunião. Acrescentou que nunca impôs a participação de seus funcionários em cursos ou treinamentos, sendo certo que a autora não trouxe aos autos nenhum certificado que demonstrasse sua efetiva participação. Disse que a reclamante nunca trabalhou em domingos e feriados. Impugnou os reflexos pleiteados, por não habitual a prestação de horas extras. Aduziu não ser devido o adicional noturno quanto às atividades sociais e religiosas.

A sentença rejeitou os pedidos da autora porque a mesma não demonstrou as diferenças que lhe seriam devidas.

Primeiramente, registro que a insurgência da autora se restringe às atividades extracurriculares, as quais incontroversamente não foram anotadas nos cartões-ponto (ID. 50e1dc9 e seguintes), de modo que não houve pagamento, não se cogitando da apresentação de diferenças pela reclamante.

Foi realizada instrução conjunta do presente processo com outros (ID. 4606351).

Em seu depoimento a ora recorrente disse que "*a maioria dos eventos festivos constava do calendário escolar*" (Pág. 2).

A testemunha ouvida a convite dos autores disse que:

trabalhou para a reclamada por cerca de 03 anos, sendo que saiu há cerca de 04 anos; que o depoente era professor de música; que os eventos festivos constavam do calendário escolar; que havia uma preparação e planejamento anteriores à realização do evento, com a participação dos professores, sendo que, normalmente, as atividades ocorriam fora do horário normal de trabalho dos professores, demandando cerca de 03 ou 04 encontros, com duração de cerca de 02 a 03h por evento; que a noite do pijama envolvia os alunos do maternal à 5ª série, com a participação dos professores titulares das turmas e professores de dança, música, educação física, que pernoitavam na escola; que os referidos professores encerravam a jornada um pouco antes para participar da atividade, mas não tinham folga compensatória;

(...) que, em média, 05 ou 08 vezes por ano ocorria trabalho em feriados e domingos para divulgação de publicidade da escola; que havia uma convocação a participar, com uma certa cobrança, esclarecendo o depoente que o professor poderia se recusar a participar; (...) que a reclamante B. saía seguidamente em viagem, acompanhando os alunos em campeonatos, em frequência de 02 a 03 sábados por mês, com duração do dia todo;

(ID. 4606351 – Pág. 2, sublinhei)

Restou convencionada, ainda, a utilização como prova emprestada dos depoimentos prestados nos processos [...] e [...] (Pág. 3).

No processo [...], foi tomado o depoimento da preposta da ré, que informou:

a reclamada tinha eventos comemorativos, geralmente fora do horário normal (...); que não sabe informar se referidos eventos eram registrados no livro ponto; que a depoente não participava dos eventos e não sabe informar quem participava; que não havia pagamento de horas extras pela participação dos referidos eventos; que apenas os conselhos de classe eram pagos como horas extras; (...) que apenas eram registrados no livro ponto os horários que as professoras ministravam aulas.

(ID. 848370E – Pág. 3, sublinhei)

Ainda naquele processo, foi ouvida a informante L., pelos autores, que informou:

a depoente também participava de outras atividades, como: reuniões pedagógicas, planejamentos e execução de festas e eventos comemorativos, reuniões de pais, entregas de boletins; que tais eventos não eram registrados em nenhum controle de ponto, não recebendo pagamento de horas extras, nem compensação com folgas; (...) que a participação dos professores, depoente e autoras nos eventos mencionados que ocorriam fora do horário de trabalho em sala de aula eram convocação e, em caso de impossibilidade de comparecimento, o professor deveria justificar, em face da pressão sofrida para participação e integração nas atividades.

(Págs. 3-4)

A testemunha da ré, L., nada disse sobre os eventos extraclasse.

No processo [...], a primeira testemunha dos reclamantes, C., disse que:

na reclamada [...] trabalhou de 2012 até 2015 (...); que lecionava biologia para o ensino médio; (...) que na escola tinham programações tais como dia das mães, pais e avós, festa junina, semana farroupilha, lotopeças no caso do reclamante J. A., domingos na praça, natal e páscoa;

que na semana da criança tinha também a noite do pijama que era famosa na escola; que geralmente estes eventos ocorriam depois das 18horas; que a noite do pijama é a noite em que as crianças passam a noite inteira na escola, até o outro dia; que era necessário preparar estes eventos anteriormente também no período da noite; que todos os professores eram convocados para participar dos eventos com exceção da noite do pijama, que contava com a participação dos professores até quinta série; da mesma forma no dia dos avós; que a feira de ciências ocorria uma vez por ano, e durava da noite de um dia até o final da tarde do outro; que as formaturas de educação infantil e ensino médio ocorriam no final de dezembro e os professores dessas áreas eram convidados através de uma lista em que poderia aderir e o evento ocorria até por volta da meia noite; que a escola participava dos desfiles de 7 e 20 de setembro e todos os professores trabalhavam nestes dias; que todos os professores também participavam da Feicad e da noite cultural; (...) que a feira de ciência na noite em que iniciava ia até aproximadamente 22/23horas; que alguns eventos de 7 e 20 de setembro eram registrados como sábado letivo; que nunca houve compensação por esses dias

. (ID. 7561827 – Págs. 2-3)

A segunda testemunha dos autores, A., disse que:

trabalhou em todo o período na reclamada; que trabalhava na função de serviços gerais; que trabalhava à tarde e à noite; (...) que a escola possuía eventos tais como festa junina, dia dos pais, mães e avós, semana da criança, natal, jogos; que ajudava a preparar quase todos os eventos; que esses eventos em média iniciavam às 18h30min e terminavam por volta da meia noite; que esses eventos eram organizados pelos professores e funcionários; que durante os eventos os professores faziam tudo o que envolve a sua realização tal como servir, recolher as coisas e limpar; que havia o domingo na praça e também, os desfiles de 7 e 20 de setembro, além das lotopeças aos sábados;

(Pág. 3)

A terceira testemunha dos autores, E., disse que:

sua filha estudava na escola; (...) que participa do clube de mães do colégio; que o clube de mães auxilia na escola nos jantares do dia das mães e dos pais, ajudando na salada por exemplo, de modo que a janta e o atendimento aos pais ficam a cargo dos professores; que a janta nesses eventos era servida às 21horas, que antes deste horário tinha apresentação e o evento ia até a meia noite; (...) que os eventos de 7 e 20 de setembro faziam parte do calendário oficial da escola.

(Pág. 4)

A quarta testemunha dos autores, J., disse que:

o depoente leva e busca o seu neto no colégio; (...) que a escola fazia eventos tais como a noite do pijama, dia dos avós, pais e mães, a tradicional festa junina, além de outras reuniões coletivas; que o dia dos avós e a festa junina ocorriam aos sábados, por exemplo; que as reuniões ocorriam à noite e a noite do pijama na sexta feira após o horário das aulas; que os professores sempre auxiliavam nestas atividades.

(Pág. 4)

Nos presentes autos foi tomado o depoimento da mesma testemunha L., pela reclamada, que novamente nada disse sobre os eventos extraclasse.

A prova oral é uníssona no sentido de que os professores da ré participavam de eventos extraclasse, inclusive dos que não constavam no calendário escolar, sem perceber horas extras para tanto.

Os contracheques da autora registram apenas o pagamento da rubrica "Adicional de Reunião", sem maiores especificações, por exemplo em dezembro/2011 e setembro/2012 (ID. 5389A44 – Pág. 3 e ID. 411A9be – Pág. 1).

Outrossim, a CCT 2011 ((ID. e4a031e – Págs. 7-9 e 18-20, sublinhei) dispõe:

19. REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

O período de trabalho que exceder a carga horária contratual semanal será pago conforme as seguintes hipóteses e percentuais:

I – adicional de hora extra de 50% além da hora-aula normal:

– as duas primeiras horas semanais excedentes à carga horária contratual;

– os períodos destinados a reuniões pedagógicas sistemáticas não incluídas na carga horária contratual do professor;

– reuniões individuais com pais de alunos.

II – pagamento pelo valor da hora-aula normal:

– atividades esportivas;

– passeios;

– festividades;

– saídas a campo;

– conselhos de classe;

– substituição provisória eventual;

– atividades pedagógicas eventuais destinadas a projetos ou capacitação do professor;

– reuniões coletivas com pais de alunos;

– convites

– quando o professor, na Educação Básica, é convidado para atividades pedagógicas promovidas pela escola, excetuadas as atividades meramente sociais ou religiosas;

– períodos que, na Educação Superior, decorram de desdobramentos de turmas, de orientação de monografias, de trabalhos de conclusão de curso ou de supervisão de estágios.

III – adicional de 100% além da hora-aula normal:

– em todas as demais hipóteses não previstas nos incisos I e II supra.
(...)

20. PASSEIOS, FESTIVIDADES E ATIVIDADES ESPORTIVAS

As horas de passeios, festividades e atividades esportivas citadas no inciso II da Cláusula 19 serão computadas independentemente do número de horas trabalhadas, respeitando-se o seguinte critério de pagamento mínimo, ressalvadas as situações mais benéficas:

a) quando realizadas de segundas a sábados, em escolas com aulas regulares nestes dias, serão pagas conforme o número de períodos correspondentes ao(s) turno(s) envolvido(s), sendo descontáveis as horas coincidentes já incluídas na carga horária contratual;

b) quando realizadas aos sábados, em escolas que não tenham aulas regulares neste dia, como também em domingos e feriados, contar-se-ão 05 (cinco) horas-aula para cada turno envolvido;

c) quando o passeio, festividade ou atividade esportiva estender-se pelo período noturno, que, para exclusivo efeito deste cômputo e do respectivo pagamento, inicia a partir das 19h, o professor receberá as horas noturnas que se acrescerem, observado o limite remuneratório de 05 (cinco) horas-aula, aplicável, inclusive, quando houver pernoite.

Parágrafo único – O empregador poderá descontar, nos casos previstos nas alíneas "a" e "b", a carga horária relativa ao dia e turno de trabalho coincidente com o dia de passeio ou festividade do total de horas a serem pagas. (...)

42. CALENDÁRIO ESCOLAR (...)

Os professores em cuja carga horária não esteja previsto trabalho aos sábados poderão ser chamados, durante o ano letivo, a ministrar aulas e/ou participar de atividades letivas naqueles sábados destinados a antecipar o cumprimento dos 200 (duzentos) dias letivos exigidos pelo artigo 24, inciso I, da Lei 9.394/96 (LDBEN), passando os estabelecimentos de ensino, neste caso, a disporem das seguintes opções:

a) remunerar as horas-aula de sábado com adicional de horas extras (salvo prévia inclusão do sábado na carga horária semanal, hipótese em que o pagamento será à base da hora-aula normal);

b) compensar até 6 (seis) sábados com a garantia de indisponibilidade do professor durante um período de até 18 (dezoito) dias corridos, durante o recesso escolar, hipótese na qual esses 6 (seis) sábados não serão remunerados, por força da sua compensação;

c) compensar os quatro (4) primeiros sábados com a garantia de indisponibilidade do professor durante um período de até 12 (doze) dias corridos, durante o recesso escolar, na razão de três dias para cada um dos quatro primeiros sábados trabalhados. Compensar o quinto e o sexto sábado trabalhado com a garantia de indisponibilidade do professor no período compreendido entre 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Ano-Novo) e nos dias úteis (ponte) inseridos entre feriados e fins de semana, de modo a assegurar períodos ininterruptos entre uns e outros;

d) compensar até 6 (seis) sábados, nos moldes previstos às letras "b" ou "c" supra e remunerar eventuais outros sábados porventura necessários para a antecipação prevista no caput, com base no critério previsto na letra "a" supra, isto é, mediante acréscimo de adicional de horário extraordinário.

Essas disposições foram mantidas, com alterações pontuais e que não importam em prejuízo ao convencionado nas cláusulas transcritas, conforme cls. 16, 17 e 39 da CCT de 2012 (ID. 147b4da); cls. 15, 16 e 38 da CCT de 2013 (ID. f24af97) e cls. 16, 17 e 39 da CCT de 2014 (ID. d9eb08c).

Cumprido de pronto afastar a alegação da reclamada de que não estava obrigada a remunerar a participação da autora em eventos sociais e religiosos, ante o disposto na norma coletiva acima colacionada. Isso porque a prova oral deixou claro que os professores não eram meros convidados em tais eventos, mas participavam da organização e preparação dos mesmos, trabalhando fora da jornada normal e em benefício da entidade de ensino, pelo que fazem jus à competente remuneração, sob pena de transferência ao empregado o risco da atividade empresarial.

Por outro lado, a cl. 42 acima citada permite o trabalho em até seis sábados àqueles professores que não trabalham nesse dia de forma habitual, de forma a completar os dias letivos.

Os livros ponto juntados pela reclamada informam, de forma detalhada, os sábados trabalhados na forma de compensação (ID. a85c9d5 – Pág. 3, ID. b9657b9 – Pág. 1, ID. 1cba7c5 – Pág. 1), os dias em que acompanhou os alunos em viagens (ID. 43b4e19 – Pág. 5), os dias em que a autora estava de atestado médico (ID. 95b1923 – Pág. 3, ID. 50e1dc9 – Pág. 4) e, até mesmo, o dia em que a autora foi convocada a participar de Júri (ID. 572c736 – Pág. 1), de forma que cumpria à autora demonstrar, ainda que por amostragem, eventual irregularidade de compensações baseadas nas normas coletivas colacionadas, o que não ocorreu (ID. a3bfdaa).

Por outro lado, a prova oral demonstrou que a autora participava não apenas dos eventos que constam nos calendários escolares, mas também de outros, que não estão registrados na documentação trazida pela reclamada. Destes, considero que as reuniões foram corretamente remuneradas pela reclamada através de rubrica própria, inclusive ante a ausência de prova de

que as mesmas ocorressem fora do horário letivo, bem como por ausência de impugnação específica da autora no aspecto.

Isso tudo considerado, tendo em vista um juízo de ponderação e razoabilidade, arbitro como média que a autora participou de outros 20 eventos extraclasse por ano, todos equivalentes a 05 horas-aula, dos quais 06 ocorreram em turno diurno no sábado e encontram-se corretamente computados nos dias letivos da autora, nos termos das normas coletivas. Assim, faz jus a autora à remuneração correspondente a 14 eventos extraclasse por ano, que arbitro tenham ocorrido na seguinte proporção: 4 em domingos ou feriados sem compensação, em turno diurno; 5 em dias de semana, no turno inverso ao que trabalhou a autora; e 5 em horário normativamente definido como noturno.

Corolário, a autora faz jus ao pagamento de: **a)** horas extras, com adicional normativo e reflexos em repousos, 13^{ºs} salários, férias com 1/3, aviso prévio, FGTS e multa de 40%, observado o disposto na Súmula 264 do TST; **b)** trabalho em domingos e feriados em dobro, com os mesmos reflexos deferidos na letra 'a' supra; e **c)** adicional noturno, com reflexos em férias com 1/3, 13^{ºs} salários, aviso prévio, FGTS e multa de 40%.

Indevidos os reflexos decorrentes do aumento da média remuneratória pela integração de horas extras nos repousos e feriados, nos termos do entendimento da Súmula 64 deste Tribunal e da OJ 394 da SDI-1 do TST.

Indevidos reflexos em "verbas rescisórias" por se tratar de expressão genérica que não permite a delimitação do pedido.

Não há valores a serem deduzidos, porquanto a autora jamais recebeu o pagamento dessas parcelas.

Dou parcial provimento ao recurso para: **1)** reconhecer que além da jornada normal de trabalho a autora trabalhou em 14 eventos extraclasse por ano sem remuneração, 4 ocorridos em domingos ou feriados sem compensação, em horário diurno; 5 em dias de semana, também em horário diurno; e 5 em horário normativamente definido como noturno; **2)** condenar a reclamada ao pagamento, com base no reconhecimento do item anterior: **a)** horas extras, com adicional normativo e reflexos em repousos, 13^{ºs} salários, férias com 1/3, aviso prévio, FGTS e multa de 40%, observado o disposto na Súmula 264 do TST; **b)** trabalho em domingos e feriados em dobro, com os mesmos reflexos deferidos na letra 'a' supra; e **c)** adicional noturno, com reflexos em férias com 1/3, 13^{ºs} salários, aviso prévio, FGTS e multa de 40%.

[...]

Processo n. 0020469-50.2016.5.04.0752 RO

Maria Helena Lisot – Desembargadora-Relatora

Publicação em 15-05-2018 – 11^a Turma

Processo n. 0020613-34.2016.5.04.0005

EMENTA: PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE. [...]. *Caso em que as normas regulamentares estabelecem critérios a serem preenchidos para a concessão das promoções por antiguidade, os quais não estão condicionados ao juízo discricionário da diretoria ou à situação financeira da empresa. Assim, as disposições do regulamento da reclamada restam incorporadas ao contrato de trabalho do empregado, não sendo admitida a supressão do direito às promoções por mera decisão da diretoria.*

[...]

3. PROMOÇÕES POR ANTIGUIDADE.

Investe a reclamada contra a condenação ao pagamento de promoções por antiguidade, renovando os argumentos expendidos na contestação. Diz que restou demonstrado e incontroverso que as promoções por antiguidade foram suspensas através da Portaria 001/95, a qual corresponde na estrita observância dos princípios contidos no artigo 37 da Constituição Federal, pois a situação econômica-financeira do Estado e desta Reclamada a mais 20 anos é precária o suficiente a ensejar tal decisão administrativa. Diz que por ser uma sociedade de economia mista do Estado do Rio Grande do Sul, esta Reclamada, para conceder promoções e estabelecer seu PCS necessita de específica aprovação do Exmo. Sr. Governador do Estado, como se verifica da aprovação de seu último PCS no ano de 2014. Diz que, ao longo de sua contratualidade, a autora recebeu as promoções, além dos reajustes salariais com base em normas coletivas e na lei. Não há que se falar em isonomia, pois não foram apontados quaisquer paradigmas e nem mesmo alegado ou provado que foram concedidas promoções por antiguidade a qualquer outro empregado da Reclamada. Diz que os documentos juntados aos autos, balanços anuais desde 1994, demonstram que a Reclamada, apesar de alguns poucos e eventuais anos com "lucro" não mantém uma rentabilidade suficiente a manter um caixa com valores para conceder promoções. Busca a reforma da decisão de origem para afastar a condenação imposta.

Quanto às promoções, restou assim decidido na **sentença** recorrida:

*Tendo sido o autor admitido 1998, sob a égide do Plano de Cargos e Salários de 1981, aplicam-se a ele as normas ali previstas. Examinando-se o teor do título IV do referido PCS/1981, verifica-se que art. 20 estabelece que "**As promoções serão realizadas periodicamente, em data a ser fixada pela Diretoria**", devendo obedecer, alternadamente, aos critérios de merecimento e antiguidade, consoante o art. 21. Ou seja, há norma impositiva determinando a concessão de promoções. Ocorre que o art. 22 da mencionada resolução confere o direito à Diretoria de estabelecer o percentual de promoções semestralmente.*

Evidente que tais disposições inseridas no regulamento da empresa são incorporadas ao contrato de trabalho do reclamante, não podendo a Diretoria suprimir o direito em questão. A empresa reclamada tem o poder de restringir o número de empregados a serem promovidos, mas não o de suspender as promoções, de forma sumária e sem qualquer justificativa, como vem fazendo.

É certo que a ré não vem concedendo promoções por antiguidade, violando o disposto no mencionado PCS, impondo-se reconhecer o direito do autor à promoções por antiguidade nos prazos previstos nas normas internas, a partir de 2000.

De acordo com o item 3.2 da Instrução de Serviço 003/93 "a 1ª promoção por antiguidade será concedida no mês em que o funcionário completasse 4 anos e 6 meses de admissão. Após a 1ª promoção por antiguidade, as seguintes ocorrerão num intervalo de 4 a 5 anos e sempre no mês de aniversário de ingresso do funcionário na empresa."

Levando-se em consideração a admissão do autor em 19-10-1998, possui direito à promoção por antiguidade em 19-04-2003 (4 anos e 6 meses da admissão) e as demais a cada 4-5 anos, no mês da admissão (outubro), ou seja, em 2007, 2011 e 2015.

Dispositivo. Destarte, julgo PARCIALMENTE PROCEDENTE o pleito, condenando a ré ao pagamento das promoções por antiguidade nos anos de 2003, 2007, 2011 e 2015, em parcelas vencidas e vincendas, sempre no mês de outubro, com repercussões em natalinas, férias com acréscimo de 1/3, abono de férias, adicional por tempo de serviço, horas extras, reflexos das horas extras nos repousos semanais remunerados e FGTS. Determina-se, ainda, que a ré proceda na retificação da CTPS do autor, para constar a concessão das promoções deferidas supra.

A matéria é de conhecimento deste Relator e desta 3ª Turma.

Verifica-se que a reclamante ingressou na reclamada em 19.10.1998, na função de Técnico em Técnico em Computação A1, ID d3829c6. Nesta data, estava em vigência o Plano de Classificação de Cargos e Salários de 1976 (PCS de 1976), o qual foi efetivamente regulamentado apenas no ano de 1981. Contudo, por Resolução da Diretoria, editada no ano de 1995, a demandada resolveu suspender as promoções. Esta alteração, apresenta-se lesiva ao empregado, encontrando óbice na disposição contida no art. 468 da CLT e no entendimento consubstanciado na Súmula nº 51 do TST.

Observa-se que o Plano de Cargos e Salários de 1981 dispõe, em seu artigo 19, que o empregado poderá ser promovido de duas formas não automáticas, de acordo com a avaliação de desempenho: em sentido horizontal, para níveis maiores, mediante critérios de mérito e antiguidade; e em sentido vertical, para cargos de faixas maiores, observados requisitos preestabelecidos, ambos dependendo de avaliação de desempenho. E, de acordo com o art. 20, as promoções serão realizadas periodicamente, em

data a ser fixada pela Diretoria. Já o art. 24 dispõe que serão promovidos por antiguidade os empregados que apresentarem maior tempo de serviço na Empresa, o qual não poderá ser inferior a 3 (três) anos, contados da data de admissão. Ainda, o art. 25 veda a acumulação de promoções por critérios diversos em um mesmo período, destacando, no seu § 2º, que o empregado promovido segundo o critério da antiguidade terá seu tempo de serviço contado a partir daquela data, para fins de nova promoção pelo mesmo princípio, observado o interstício mínimo de 3 (três) anos.

A seu turno, a Instrução de Serviço nº 003/93 aumenta o tempo para concessão da promoção por antiguidade, sendo a primeira quando o funcionário completar 4 (quatro) anos e 6 (seis) meses da admissão, e as seguintes num intervalo de 4 (quatro) a 5 (cinco) anos e sempre no mês de aniversário de ingresso do funcionário na empresa, conforme disposições do seu item 3.

Portanto, as referidas normas estabelecem critérios a serem preenchidos para a concessão das promoções por antiguidade, os quais não estão condicionados ao juízo discricionário da diretoria ou à situação financeira da empresa. Assim, as disposições do regulamento da reclamada restam incorporadas ao contrato de trabalho do empregado, não sendo admitida a supressão do direito às promoções por mera decisão da diretoria.

É entendimento jurisprudencial majoritário que não existe argumento razoável para a empregadora deixar de conceder as promoções por antiguidade a que se obrigou por regulamento interno. No caso da reclamada, as normas mencionadas obrigam a empresa a conceder as promoções por antiguidade, apenas devendo ser respeitado o interstício referido entre uma e outra promoção do empregado, nessa modalidade de ascensão. O fato de a Diretoria não ter autorizado a concessão das promoções, ou mesmo não ter indicado os percentuais relativos às promoções, não impede a procedência do pleito, não se sustentando o argumento da reclamada de que a progressão por antiguidade dependeria de deliberação da Direção. A prevalecer a tese da defesa, a concessão da progressão por antiguidade estaria condicionada ao arbítrio da reclamada, o que inviabilizaria a concretização de um direito líquido e certo do empregado. O critério defendido seria válido apenas em relação a promoções por merecimento, o que não é objeto do pedido do reclamante.

Nesse sentido, a seguinte decisão desta 3ª Turma:

PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE. [...] Caso em que faz jus a autora às promoções por antiguidade não procedidas, a contar do ano 2000, observados os critérios do PCS/81 e a Instrução de Serviço nº 003/93, excetuados os anos nos quais ocorreu promoção por merecimento, nos limites da inicial. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, [...] RO, em 06/02/2017, Desembargador Ricardo Carvalho Fraga).

Por conseguinte, atendido o requisito temporal previsto no PCS/81, tem a reclamante direito às promoções postuladas.

Sentença mantida.

Processo n. 0020613-34.2016.5.04.0005

Ricardo Carvalho Fraga – Desembargador-Relator

Publicação em 27-02-2018 – 3ª Turma

Processo n. 0000521-31.2013.5.04.0202 AP

EMENTA: AGRADO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO. GRUPO ECONÔMICO. *A primeira executada é controlada pela sócia que gere a microempresa para quem o exequente pretende o redirecionamento. Comprovada a coordenação de interesses. Apesar do fato de as atividades principais das empresas não serem as mesmas, a conexão entre as atividades principais de uma e as secundárias de outra é suficiente para permitir o reconhecimento de grupo econômico. Aplicação do art. 2º, § 2º, da CLT. Agravo de petição provido para autorizar o redirecionamento da execução.*

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da Seção Especializada em Execução do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: dar provimento ao agravo de petição do exequente E. U. M. R. para reconhecer a existência de grupo econômico entre a primeira executada [...] TRANSPORTES DE CARGAS E LOCAÇÕES PARA FEIRAS E EVENTOS LTDA. – M.E. e R. C. S. T. – ME, autorizando-se o redirecionamento da execução.

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE

REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO

O exequente relembra o insucesso na execução do seu crédito, inclusive após o redirecionamento contra os sócios. Diz que uma das sócias integra o quadro societário de outra empresa, estando comprovado que possui a mesma atividade econômica que a empresa executada, ou seja, o aluguel de palcos, coberturas e outras estruturas de uso temporário, exceto andaimes, conforme consta nas fls. 320-323 PDF. Pretende a desconsideração inversa

da personalidade jurídica, ou seja, quando o sócio esvazia o seu patrimônio pessoal e o integraliza na pessoa jurídica. Pretende uma interpretação teleológica dos arts. 50 do CC, 28 do CDC e 4º da Lei nº 9.605/98. Invoca o Enunciado nº 283 da IV Jornada de Direito Civil. Traz jurisprudência.

Com razão o exequente.

Trata-se de execução da sentença de fls. 153-176 PDF, que condena a primeira reclamada [...] **TRANSPORTES DE CARGAS E LOCAÇÕES PARA FEIRAS E EVENTOS LTDA. – M.E.** (nome fantasia [...] – fl. 228 PDF) e subsidiariamente, G. N R. E CIA. LTDA.

Citada por edital a primeira reclamada (fl. 274 PDF), sem que viesse aos autos, a origem determinou na fl. 275 PDF a busca de bens e valores por meio dos convênios com esta Justiça Especializada, o que se revelou infrutífero e ensejou o pedido do exequente de desconsideração da personalidade jurídica (fls. 288-289 PDF).

Surge então na fl. 290 PDF, a informação da Receita Federal quanto ao quadro societário da primeira ré, formado por **R. C. S. T.** e por V. F. R., sendo a primeira sócia-administradora. O despacho de fl. 292 PDF, então, determina a busca de bens das sócias através dos convênios desta Justiça Especializada, o que se mostrou infrutífero.

Nas fls. 318-319 PDF, o reclamante informa que a sócia R. C. S. T. é proprietária de outra empresa, a R. C. S. T. – ME, cujo nome fantasia é S. I. LOCAÇÕES E COMÉRCIO (fl. 320 PDF) e requer o redirecionamento da execução.

A origem indefere o pedido no despacho de fl. 325 PDF, sob o fundamento de que *não atendido o disposto no art. 2º, § 2º da CLT, em especial no que se refere à comprovação da ingerência de uma empresa em outra, já que possuem diferentes personalidades jurídicas.*

Entendo que a origem não analisou a questão com a profundidade necessária, pois não percebeu que a atividade econômica principal da microempresa da sócia executada é exatamente a mesma da primeira reclamada: 77.39-0-03 – *Aluguel de palcos, coberturas e outras estruturas de uso temporário, exceto andaimes* (fl. 320 PDF). Veja-se na fl. 228 PDF que as atividades econômicas secundárias da primeira ré consta precisamente 73.19-0-01 – *Criação de estandes para feiras e exposições* e 77.39-0-03 – *Aluguel de palcos, coberturas e outras estruturas de uso temporário, exceto andaimes.*

Entendo que apesar do fato de as atividades principais das empresas não serem as mesmas, a conexão entre as atividades principais de uma e as secundárias de outra é suficiente para permitir o reconhecimento de grupo econômico. Entendo que o exequente se desincumbe a contento do seu encargo probatório (art. 373, I, NCPC e art. 818 da CLT).

Resta evidente que além de controladas pela mesma sócia, ambas as empresas permanecem ativas e atuam em coordenação de interesses econômicos. A respeito disso, vale citar que a noção de grupo econômico não se restringe à estruturação hierárquica prevista nos seguintes termos do art. 2º, § 2º, da CLT, sendo absolutamente irrelevantes as modalidades de Direito Econômico ou Comercial/Empresarial para a sua caracterização. O objetivo do referido dispositivo legal foi o de ampliar as possibilidades de responsabilização do crédito trabalhista, devendo o grupo econômico, portanto, abarcar as hipóteses de integração interempresarial. Dessa maneira, pessoas jurídicas distintas e sem subordinação hierárquica, integrantes de um mesmo complexo empresarial, que atuam em convergência e unidade de interesses, atendem à hipótese legal, prevalecendo quanto à matéria a **Teoria da Coordenação Empresarial**, adotada na Lei nº 5.889/73 (Lei do Trabalho Rural) em seu art. 3º, § 2º.

Assim sendo, dou provimento ao agravo de petição do exequente E. U. M. R. para reconhecer a existência de grupo econômico entre a primeira executada [...] TRANSPORTES DE CARGAS E LOCAÇÕES PARA FEIRAS E EVENTOS LTDA. – M.E. e R. C. S. T. – ME, autorizando-se o redirecionamento da execução.

Agravo de petição provido.

Processo n. 0000521-31.2013.5.04.0202 AP

Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo – Desembargadora-Relatora

Publicação em 08-09-2017 – Seção Especializada em Execução

Processo n. 0020139-09.2016.5.04.0023 RO

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. CORRETOR DE IMÓVEIS. CONTRATO DE ESTÁGIO. *A contratação de estagiário exige a observância das normas previstas na Lei 11.788/08, sob pena de configuração de vínculo de emprego. Ademais, em relação ao período posterior a alegado contrato de estágio, a relação de emprego configura-se sempre que a prestação de serviços pelo trabalhador preencher os pressupostos do artigo 3º da CLT, independente se o empregador caracteriza a relação como de trabalho autônomo. Sempre que uma pessoa, de forma pessoal e subordinada, presta serviço de natureza não eventual a outrem que assume os riscos da atividade econômica, mediante salário (ainda que apenas mediante comissões), resta configurada a relação de emprego. Hipótese em que presentes os elementos que revelam a existência do vínculo empregatício, nos moldes determinados no art. 3º da CLT. Recurso da reclamada não provido.*

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA

1 VÍNCULO DE EMPREGO. REMUNERAÇÃO ARBITRADA. VERBAS RESCISÓRIAS. MULTA DO ART. 477, §8º, DA CLT

A sentença de origem reconheceu a existência de vínculo de emprego entre a reclamante e a reclamada no período de 15-03-13 a 20-09-14 e condenou a ré ao pagamento de verbas rescisórias (aviso-prévio indenizado de 33 dias e indenização de 40% sobre o FGTS, dentre outras verbas rescisórias) e multa do art. 477, §8º, da CLT. Fundamentou que a prova testemunhal é no sentido de não haver autonomia na prestação dos serviços, uma vez que era exigência da ré a existência de corretores na loja, não sendo possível deixar o estabelecimento a "descoberto". Aduziu ainda que a prova demonstra a existência de escalas de plantão e a intermediação com os clientes vendedores pelo gestor da reclamada, para quem era destinado parte da corretagem. Ressaltou que a prova oral e documental autorizam a conclusão de que era a ré quem remunerava a reclamante de acordo com o trabalho realizado, definindo os percentuais de comissão à autora e ficando com o restante. Arbitrou, considerando a documentação apresentada pela ré e as alegações da autora, em R\$ 5.500,00 a remuneração mensal percebida pela reclamante.

A reclamada recorre. Alega que a prova testemunhal demonstra a necessidade de realização de estágio para obter o registro no CRECI. Aduz que o estágio é definido como obrigatório no projeto pedagógico do curso, possibilitando a aprendizagem do aluno e afastando a caracterização de vínculo de emprego. Ressalta que foi a própria reclamante quem escolheu o local de realização do estágio. Esclarece que após o cumprimento o estágio obrigatório, já com inscrição no CRECI, passou a ser profissional autônoma, nos termos da Lei 7316/85, sem a subordinação típica das relações de emprego. Faz alusão ao art. 129 da Lei 11.196/05. Impugna os ganhos mensais arbitrados na sentença, pois decorreu de presunção. Refere-se de forma genérica ao que foi sustentado em sua contestação. Sustenta não haver pessoalidade no trabalho da reclamante, pois o que interessa é apenas o negócio comercial, o qual pode ser delegado para outro profissional. Alega que o trabalho habitual não se enquadra automaticamente ao conceito de trabalho não eventual. Advoga não existir responsabilidade objetiva e que, no plano subjetivo, as relações internas entre os corretores decorriam da estrutura organizacional das equipes de vendas, e não do comando próprio do empregador. Aduz não haver dependência nos moldes do art. 3º da CLT e que a remuneração era devida conforme o resultado dos negócios. Busca a reforma para afastar o reconhecimento de vínculo de emprego e as parcelas decorrentes. Por cautela, entende não haver elementos de convicção que justifique a fixação do salário em R\$ 5.500,00 mensais. Pretende a realização de liquidação por artigos, limitado ao valor já fixado em sentença. Em relação

às verbas rescisórias, alega que não teve a iniciativa da rescisão, o que decorreu da opção da reclamante ir trabalhar em outra empresa imobiliária. Entende não ser devido aviso-prévio proporcional e indenização de 40% sobre o FGTS. Sustenta ainda que a multa do art. 477, §8, da CLT seria devida apenas se não adimplidas as verbas após a sua citação, tendo em vista que são controvertidas as verbas rescisórias.

Examino.

Segundo a versão da reclamada, a reclamante teria prestado serviços na condição de estagiária do curso de Técnico em Transações Imobiliárias (TTI) no período de 15-03-13 "até o início do ano de 2014, quando recebeu o registro junto ao órgão regulador", tendo prestado serviços como corretora de imóveis autônoma até 20-09-14 (fl. 209).

Considerando que a reclamante alega ter trabalhado todo o período como empregada e frente ao princípio da primazia da realidade, passo à análise das provas e dos fatos.

Primeiramente, a reclamada fundamenta a legalidade da alegada relação de estágio mantida com a reclamante na Resolução COFECI n. 1.127/2009. Embora a prova testemunhal confirme a praxe da realização de "estágio" pelos alunos do curso de Técnico em Transações Imobiliárias, a reclamada não apresentou o termo de compromisso firmado entre o aluno, a parte concedente e a instituição de ensino, conforme exige o art. 3º, II, da Lei 11.788/08, nem mesmo a observância dos demais requisitos previstos na referida Lei. Assim, por força da norma do art. 3º, §2º, da Lei 11.788/08, resta caracterizado o vínculo de emprego no período de 15-03-13 até o início de 2014. Registro que a Resolução referida pela reclamada não tem força normativa para revogar a Lei Ordinária 11.788/08.

Sendo incontroversa a prestação de serviços nos períodos de 15-03-13 a 20-09-14 e havendo o reconhecimento da relação com vínculo de emprego no período de 15-03-13 até o início de 2014, presume-se que o trabalho prestado no restante do período também ocorreu com vínculo de emprego, na medida em que o ordinário (relação de emprego) se presume e a exceção (trabalho autônomo) necessita de comprovação. Diante disso, passo a análise das demais provas constantes nos autos quanto ao período final da relação mantida entre as partes.

A testemunha P. I. A. F. B. disse que:

(...) que trabalhou na ré de agosto de 2013 a fevereiro de 2015; que foi colega de equipe da reclamante; que a reclamante prestou serviço na intermediação de vendas, como corretora de imóveis; que eram subordinados ao gestor D. M., não sabendo se ele era empregado ou não da reclamada; que a reclamante intermediava negociações apenas para a G., assim como o depoente, pois não era permitida a intermediação para outra imobiliária; que o horário de trabalho da equipe

era das 9h às 18h/19h, de segunda à sábado, com uma folga que geralmente era aos domingos; que os plantões ocorriam nos horários antes mencionados; que além disso atendiam fora desse horário, por chat e pelo sistema "siga-me"; (...); que o atendimento do chat online e do "siga-me" ocorria por escalas, referindo que a escala noturna começava às 19h e encerrava às 22h, sendo que normalmente o responsável pelo chat noturno ficava também responsável pelo "siga-me"; (...); que as escalas eram feitas pelo gestor D.; que existia uma meta de agenciamento de oito a dez imóveis por mês, esclarecendo que esse trabalho consistia em cadastrar imóveis que não estavam sendo intermediados pela reclamada, trazendo-os para a carteira de clientes da ré; que além disso tinha que colocar placas da G. em quatro imóveis novos na carteira de clientes, assim como manter aquelas placas já colocadas; que o controle dessas metas era feito por fotografias das placas colocadas e mostradas ao gestor; que somente os que cumpriam as metas podiam participar das escalas de plantão (online e de loja); (...); que se chegasse atrasado no plantão, perdia a escala; que o depoente já perdeu plantões por chegar atrasado, acreditando que a reclamante também; que utilizava crachá fornecido pela G.; que utilizava terno e gravata apenas nos plantões, para outros serviços não era necessário o uso da gravata; que caso fosse trabalhar sem gravata não podia fazer o plantão, "ficando no serviço interno", em uma sala disponibilizada à equipe; que durante o horário de trabalho, utilizando telefone da reclamada, fazia ligações aos clientes e tinha para si disponível uma lista de clientes inativos, com os quais fazia contato; (...); que cada equipe tem uma sala própria na reclamada; (...); que cada equipe possuía um gestor, os quais eram subordinados ao setor comercial da ré, na época comandado pelo Sr. A. S., empregado da reclamada; que o software disponibilizado era da reclamada; que cada integrante da equipe tinha que levar seu próprio computador, os quais eram configurados pelo setor de informática da reclamada; que caso não comunicasse a ausência ao plantão, ficava excluído da escala do próximo plantão; que tem conhecimento de colegas que faltaram aos plantões e foram desligados da reclamada; que não havia uma reunião formal com o gestor, mas a ele eram dados "feed-backs" diariamente; que semanalmente havia uma reunião com a equipe, às vezes no primeiro horário da manhã, às vezes após às 18h, variando; que na reunião semanal era exposta a produção de cada um dos integrantes; que a reclamante, por um período, foi uma das melhores vendedoras da equipe; que havia cobrança de metas e comparações nessas reuniões; que semanalmente o gestor mostrava o número de vendas, número de clientes, número de visitas, número de agenciamentos, expunha as dificuldades, fazia alguns elogios, referindo que não havia muitos problemas com isso; que os pagamentos das comissões eram feitos pelo caixa da empresa, não havendo depósito em conta-corrente, em dois dias específicos da semana para percepção das comissões; que poderia trocar os plantões com um colega mediante autorização do gestor; que muito raramente tinha contato com o vendedor, sendo que essa intermediação era feita pelo gestor; que o gestor recebia um

percentual da venda efetivada; que o gestor recebia comissões sobre as vendas efetuadas pela equipe; que o vendedor alimentava o sistema operacional da reclamada, informando o número de visitas, número de imóveis trazidos para a carteira e os dados cadastrais dos clientes e dos imóveis, sendo essa a sua fonte de informações e gestão da equipe; (...); que que não havia diferença entre o depoente e os demais empregados da ré no que se refere ao tratamento; que tanto o depoente quanto a reclamante utilizavam veículo próprio para trabalhar, referindo que de certa forma o veículo era pré-requisito para trabalhar para a reclamada; (...); que o depoente possui CRECI desde janeiro/fevereiro de 2015; que para receber o CRECI é obrigatória a realização de estágio na área de corretagem; que é o próprio interessado que escolhe o local para a realização do estágio; (...); que na época em que trabalhou na G. o pagamento era sempre feito pela ré, não tendo recebido do vendedor-proprietário." Nada mais disse, nem lhe foi perguntado. (fls. 686-7; grifou-se)

E a testemunha D. E. S. P. informou que:

(...) que trabalhou na ré, de julho de 2008 a junho de 2014, como vendedor e agenciador de imóveis; que também trabalhou na G., como consultor de campo; que a G. gerência as franquias da G.; que o depoente possui CRECI desde 2008; que normalmente para obter o registro no CRECI é necessário fazer estágio obrigatório; que não fez parte da equipe da reclamante; que o depoente prestava serviço na agência do centro, quando executou a função de vendedor e agenciador; que após o trabalho como consultor de campo na G., período em que teve a CTPS anotada, voltou a ser corretor de imóveis; que possui uma imobiliária; que trabalhou de forma contínua de julho de 2008 a junho de 2014 em benefício da reclamada; que como consultor de campo auxiliava os franqueados a manter o padrão visual e de atendimento da G., fiscalizando e auxiliando na implantação e manutenção das franquias, trabalhando principalmente junto com os gestores e às vezes junto com os corretores; que fiscalizava o trabalho dos corretores e encaminhava a solução dos problemas constatados junto aos gestores; que o trabalho do depoente consistia em padronizar o atendimento prestado pelos corretores vinculados à reclamada; que o cumprimento de horário pelos corretores era o mesmo em todas as agências, seguindo as mesmas diretrizes na confecção das escalas e metas; que as metas variavam de acordo com o número de corretores, mas basicamente eram as mesmas; que a meta era geral para a agência, sendo dividida entre os corretores; que o diretor comercial é o mesmo, tanto para as agências orgânicas (próprias), quanto para as agências franqueadas; que o diretor comercial é o A. S., ao qual estão subordinados todos os gestores." Nada mais disse, nem lhe foi perguntado. (fls. 687-8; grifou-se)

Por fim a testemunha M. M. aduziu que:

(...) *que presta serviços na ré como corretora de imóveis, desde 2006; que atualmente há uma empresa que faz o pagamento das comissões das vendas intermediadas pelos corretores, referindo que houve um período em que o corretor recebia do vendedor e repassava à reclamada e outro período em que a G. repassava aos corretores; que não há uma jornada pré-definida para os corretores, os quais escolhem o horário que querem trabalhar; que não há nenhuma exigência de horário de entrada e saída, contudo, há uma combinação de horário para que a loja/plantão não fiquem descobertos; que essa combinação é feita entre os corretores; que os gestores dão um apoio aos corretores, especialmente àqueles que estão começando; que acredita que os gestores não sejam empregados da reclamada; que embora exista um chat na empresa, não há obrigatoriedade de atendimento por esse meio, referindo a depoente que ela não atende pelo chat; que há aproximadamente quatro anos não existe mais o "siga-me" na empresa; que o corretor pode ficar na loja até 18h/19h, não havendo impedimento para que saia antes; que a depoente possui CRECI, tendo feito estágio para poder receber o CRECI; que é o próprio estagiário quem escolhe a imobiliária em que quer estagiar; que o processo de integração não é obrigatório para os corretores, sendo feito por aqueles que têm interesse em fazê-lo; (...); que a escala de plantão é feita pelos próprios corretores, sendo disponibilizada pelo gestor uma grade de horários; que há reuniões com o gestor, o que ocorre uma vez ao mês, não havendo horário exato, podendo ser pela manhã ou à tarde; que nessas reuniões se discute o atendimento aos clientes, bem como as possibilidades de negócios; que não há exigência de cumprimento de metas; que não há cobranças da reclamada aos corretores; que o corretor pode negociar valores diretamente com o vendedor-proprietário; que há autonomia na fixação do preço, mediante ajuste com o proprietário; que a ré participa de feirões; que os corretores interessados em participar dos feirões escolhem os horários em que desejam trabalhar; que se o corretor chegar 15 minutos atrasado no plantão, ele pode atender na base, mas não pega o plantão, conforme combinação entre os colegas corretores; que não há exigência na vestimenta dos corretores; (...); que do montante da venda efetivada, 2% ficam com o corretor responsável pela venda, de 0,5% a 1% com o corretor responsável pelo agenciamento e a diferença fica com a reclamada, fechando um total de 6%; que não sabe porque razão a reclamante se desligou da empresa; que não sabe se foi da reclamante a iniciativa de sair da empresa." Nada mais disse, nem lhe foi perguntado. (fl. 688)*

Da análise da prova testemunhal, verifica-se que a relação mantida pelas partes após o término do alegado estágio continuou a possuir natureza de relação de emprego, na medida em que presentes os requisitos previstos no art. 2º e 3º da CLT.

A não eventualidade é evidente, uma vez que a reclamante desempenhava suas funções diretamente na atividade fim da reclamada. Ressalto que a eventualidade ocorre quando o trabalho é desempenhado em atividade esporádica/acidental do tomador dos serviços, e não quando está diretamente relacionado com a atividade fim do empreendimento.

A onerosidade também é incontroversa, uma vez que o trabalho da reclamante era contraprestado mediante comissões.

A prova dos autos demonstra que o trabalho era realizado sempre pela reclamante, sem qualquer indício de que pudesse transferir tais atribuições para terceiros não vinculados à reclamada. Eventuais trocas de plantão ou atendimento de clientes com outros corretores vinculados à reclamada não afasta a pessoalidade.

A reclamante iniciou a prestação de serviços na condição de empregada, conforme já reconhecido na sentença e mantido nesta decisão, dando continuidade à prestação dos serviços nas mesmas condições, com a única diferença de ter adquirido o registro formal no Conselho Regional de Corretores de Imóveis. Não bastasse isso, a prova testemunhal confirma que a reclamante era subordinada a um gestor, o qual realizava controle das visitas e negócios realizados; estava sujeita a metas estabelecidas pela reclamada; possuía sala e telefone na sede da reclamada para o desempenho das suas funções; ficava sujeita ao padrão de atendimento imposto pela ré; percebia remuneração da reclamada, e não diretamente dos clientes; que a maior parte da comissão ficava com a imobiliária; e que sofria sanções em caso de atraso nos plantões. Todos esses fatores demonstram que a reclamante possuía liberdade no máximo para definir os horários de trabalho e atendimento de clientes, mas em todo o restante estava subordinada às metas, comissões e padrões estabelecidos pela reclamada. Não bastasse tudo isso, a reclamante prestava serviços de corretagem de imóveis em benefício de empresa imobiliária, ou seja, o trabalho da autora era o próprio fim social da reclamada, não sendo crível que a empresa deixasse a sua principal atividade lucrativa nas mãos de trabalhadores autônomos, assim entendidos aqueles que tem liberdade para definir a forma de prestar os serviços e autonomia para definir os seus ganhos.

Em face do exposto, mantenho a sentença quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego durante todo o período de prestação dos serviços. Nesse sentido já decidi em julgamento de processo com matéria análoga envolvendo a mesma reclamada:

VÍNCULO DE EMPREGO. CORRETOR DE IMÓVEIS. A relação de emprego configura-se sempre que a prestação de serviços pelo trabalhador preencher os pressupostos do artigo 3º da CLT, independentemente do nome jurídico dado ao ajuste e até contrariamente à intenção inicial das partes. Sempre que uma pessoa, de forma pessoal e subordinada, presta serviço de natureza não eventual a outrem que assume os riscos

da atividade econômica, mediante salário, resta configurada a relação de emprego. Hipótese em que presentes os elementos que revelam a existência do vínculo empregatício, nos moldes determinados no art. 3º da CLT. Recurso do reclamante a que se dá provimento. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, [...] RO, em 19/09/2017, Desembargador Janney Camargo Bina – Relator)

As partes controvertem sobre a iniciativa para o término do contrato de trabalho. Levando-se em consideração que a presunção é de continuidade da prestação dos serviços (Súmula 212 do TST), compete ao empregador manter o registro da relação de emprego, bem como do término, seja por iniciativa do empregador ou do próprio empregador. No caso dos autos, a reclamada não apresenta qualquer documento comprovante o término da relação de emprego, o que autoriza a conclusão de que houve a rescisão por iniciativa do tomador dos serviços, pois o princípio da continuidade da prestação dos serviços ampara a tese da reclamante.

Em razão da rescisão imotivada por iniciativa do empregador, faz jus a reclamante às verbas rescisórias próprias da rescisão contratual, ou seja, aviso-prévio proporcional indenizado e indenização de 40% sobre o FGTS, sem prejuízo das demais verbas deferidas na origem e que não constituem objeto específico do recurso da ré.

Não havendo comprovação do pagamento das verbas rescisórias no prazo do art. 477, §6º, da CLT – ônus da reclamada –, é devida a multa do §8º do mesmo artigo, conforme entendimento da Súmula 462 do TST e da Súmula 58 deste Tribunal.

A reclamada insurge-se em face da remuneração arbitrada pelo juízo de origem, mas não apresenta argumentos capazes de demonstrar a incorreção. A pretensão de liquidação por artigos é descabida, pois a comprovação dos valores percebidos pela reclamante deve ocorrer na fase de instrução do processo.

Nega-se provimento.

[...]

Processo n. 0020139-09.2016.5.04.0023 RO

Janney Camargo Bina – Desembargador-Relator

Publicação em 06-12-2017 – 5ª Turma

Processo n. 0020082-96.2016.5.04.0861 RO

EMENTA: TRABALHO VOLUNTÁRIO. MISSIONÁRIA. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. O trabalho voluntário, regulamentado pela Lei nº 9.608/98, entende-se como sendo toda prestação de serviços

desempenhada de forma gratuita, como manifestação de solidariedade ou civismo. A validade do contrato voluntário está condicionada ao preenchimento dos requisitos previstos na legislação, sendo necessária a formalização de termo de adesão entre a instituição e o prestador de serviços, no qual estão estabelecidas as condições e o objeto do trabalho. Havendo a verificação de que os requisitos do trabalho voluntário foram corretamente preenchidos, ausentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, mostra-se correta a sentença que julgou improcedente o pedido. Descabem, assim, o reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes e consequentemente as demais verbas consectárias. Recurso da autora a que se nega provimento.

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

1. Vínculo de emprego

A reclamante não se conforma com a decisão que não reconheceu o vínculo de emprego com a reclamada (id abef7e1). Argumenta que não estão preenchidos os requisitos do art. 1º da Lei nº 9.608/98 que disciplina o trabalho voluntário. Diz que a igreja reclamada não é entidade privada sem fins lucrativos, pois serve ao enriquecimento de seus proprietários. Argumenta que o seu interesse espiritual no exercício da atividade não afasta, por si só, o vínculo de emprego, porquanto a fé e o labor não se excluem. Alega que além de ser missionária, auxiliava nos cultos e era obrigada a participar e realizar campanhas políticas no interior das igrejas. Requer a reforma da decisão para que seja reconhecido o vínculo empregatício, bem como deferidos os demais pedidos da inicial daí decorrentes.

A sentença julgou improcedente o pedido (id d499bfd – Pág. 3/9). Entendeu o Juízo *a quo* a reclamante não logrou comprovar a presença dos requisitos inerentes à relação de emprego, nos seguintes termos:

Feitas estas considerações, imperioso reconhecer que, na espécie dos autos, a reclamante não logrou se desincumbir do ônus probatório que se lhe impunha quanto à presença dos requisitos ensejadores da relação de emprego apontada na peça inaugural.

Com efeito, resta patente, ao exame do depoimento pessoal da própria reclamante, que esta se tornou missionária em decorrência da sua fé e em virtude do fato de o seu marido, Sr. V. A. L., ter passado a atuar como pastor da Igreja reclamada.

Não há qualquer evidência, nos autos, de que a autora tenha sido contratada de forma pessoal e onerosa para trabalhar em prol dos reclamados. Pelo contrário, a própria reclamante demonstra, logo no início do seu depoimento, que possuía ciência de que atuaria de forma autônoma, não havendo nenhuma promessa de reconhecimento do liame empregatício.

Friso que a autora atuava, como dito supra, em todos os lugares onde o seu marido era pastor, de onde exsurge com clareza a vinculação da obreira à atuação do marido. Gizo que, embora a demandante tenha dito que chegou a receber pagamentos nos anos de 2009 a 2011, esses pagamentos não se confundem com "salário" ou denotam algum caráter oneroso no relacionamento havido com os réus, uma vez que resta patente, ao exame da prova oral colhida neste processo, bem como nos demais (processos do marido da autora e do seu filho, também examinados por este magistrado), que a pretensa remuneração concernia apenas em repasses do seu marido, que retirava as importâncias da própria arrecadação do templo.

Desta feita, patente que o labor da autora ocorria a título gratuito, de forma voluntária, restando completamente ausente a onerosidade. Também não há falar em dependência econômica e, muito menos, em subordinação, uma vez que a autora não era nem mesmo palidamente comandada por bispos ou outros ocupantes de cargos na Igreja, cabendo sinalar que, se alguma subordinação houve, essa era em relação ao seu marido, que exerceu as funções de "pastor" e "pastor regional", comandando vários templos, que estavam sob a sua responsabilidade.

Alerto, ademais, que a testemunha ouvida a pedido dos réus era pastor, contando com o auxílio da sua esposa, a qual, à semelhança da reclamante, também não recebia nenhuma remuneração pela ajuda prestada. A testemunha em tela aduziu que conheceu a autora por intermédio do seu esposo, o pastor V., de onde se extrai que a reclamante não foi, ela própria, pessoalmente, contratada, atuando em prol da Igreja pelo simples fato de ser casada com o Sr. V.

Gize-se que a "missionária" é, também, um ofício de fé, não objetivando ao lucro, mas, sim, à propagação da fé e à cura das almas. Importante acentuar, quanto ao aspecto, que se a reclamante não possuía mais crença nos dogmas da Igreja e nos procedimentos adotados pela referida instituição religiosa, ela deveria desligar-se, de pronto, e não simplesmente se limitar a continuar arrebanhando crentes para uma doutrina que ela própria considerava falaciosa. Ao participar da pregação de uma palavra na qual não acreditava, a autora agiu com convivência, não havendo falar em qualquer tipo de coação moral, no vertente caso, que maculasse a vontade da obreira em atuar em uma "farsa". Possui incidência, aqui, o princípio geral de direito de que a ninguém é dado beneficiar-se da sua própria torpeza, sendo exatamente isso que a autora pretende, na presente demanda, ao demandar contra os reclamados.

Diante da confissão real da autora, já que do conteúdo do seu próprio depoimento pessoal é possível concluir pela inexistência da relação de emprego, não há como acolher a sua pretensão, pois, no dizer dos processualistas de renome, "a confissão real é a rainha das provas".

Desta feita, não há falar em cerceamento de defesa, pelo fato de ter sido indeferida a produção da prova testemunhal requerida pela autora, ao contrário do que esta sustentou por ocasião da audiência de instrução.

De ressaltar, neste aspecto, que a direção do processo cabe ao Juiz, segundo dispõem os artigos 765 da CLT e 139 do atual CPC. Assim como o juiz pode mandar determinar a produção das provas necessárias ao julgamento (vide art. 370, caput, do atual CPC), cabe-lhe, também, por dever de ofício, indeferir as diligências inúteis ou meramente protelatórias (artigos 765 da CLT e parágrafo único do art. 370 do atual CPC).

No caso em tela, o depoimento da reclamante, aliado aos demais elementos de prova existentes nos autos, foi suficiente para o convencimento do Juízo, a quem cabe valorar as provas em seu conjunto. Como já referido anteriormente, houve confissão real da reclamante, tornando-se absolutamente desnecessária a produção de mais provas, a teor do disposto no art. 443, I, do atual CPC. (...)

Destarte, do quadro examinado, exsurge com clareza que a reclamante jamais pode ser considerada empregada da primeira reclamada, uma vez que prestou serviços, na qualidade de "missionária", esposa do pastor, em prol de instituição religiosa, com objetivos assistenciais e espirituais, não restando presentes, nem mesmo minimamente, a subordinação jurídica e a onerosidade na relação travada entre as partes.

Assim, diante de todo o exposto, entendendo ausentes os pressupostos da relação de emprego, estabelecidos pelo art. 3º da CLT, de modo que outro caminho não há a não ser o de não reconhecer a existência do alegado vínculo de emprego, razão pela qual, restam rejeitados todos os demais pleitos da reclamante, porquanto, meros consectários do reconhecimento da relação de emprego, perecem ante a inviabilidade daquele pedido.

O contrato de emprego, espécie do contrato de trabalho pela terminologia adotada por MARTINS CATHARINO, é sinalagmático, consensual, *intuitu personae*, de trato sucessivo e oneroso. Para que seja verificada a sua existência, necessário se faz que existam as condições acima expostas, juntamente com a caracterização dos polos da relação de emprego na forma prevista pela CLT, ou seja, empregado e empregador. O art. 3º. da CLT traz a definição de empregado: "...é toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário". Por seu turno, o art. 2º. da mesma Consolidação define o empregador como sendo aquela empresa, individual ou coletiva, que "assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços". Essencial, portanto, a presença dos elementos subordinação, pessoalidade, não eventualidade na prestação de serviços e pagamento mediante salário.

O empregado necessariamente é pessoa física, sendo impossível a existência de vínculo jurídico de emprego sendo empregado uma pessoa jurídica. Trabalho eventual não caracteriza a existência de relação de emprego, devendo haver correspondência e atendimento às atividades normais do empreendimento econômico, de maneira persistente, com

continuidade. O requisito da subordinação é aquele estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente do empregado de obedecer a estas ordens sempre nos limites legais e ético-morais, segundo PAUL COLIN, citado por DÉLIO MARANHÃO *in* DIREITO DO TRABALHO, 13a. edição, Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1985, p. 53. Para a configuração da natureza sinalagmática (obrigações contrárias e equivalentes) e onerosa (à prestação de trabalho corresponde a contraprestação salarial) é preciso que haja pagamento de salário.

Na inicial (id f4544fb), a autora afirma que foi admitida pela reclamada em 03/11/2009, para exercer a função de missionária evangélica, mediante salário de R\$ 1.200,00 mensais, não tendo sido registrado o contrato de trabalho em sua CTPS. Diz que foi demitida sem justa causa em 26/06/2015 sem receber qualquer verba rescisória. Afirma que a partir de janeiro de 2012 a reclamada parou de pagar seu salário. Relata que foi contratado para exercer a função de missionária evangélica para arrebatar fiéis e adeptos para acompanhar todos os cultos e eventos da Igreja e que laborou em várias cidades em favor da reclamada. Aduz que também fazia a limpeza geral da Igreja, a preparação do altar, a organização dos lugares nas dependências da Igreja, realizava visitas aos fiéis da comunidade evangélica junto com sua família, distribuía constantemente o material de divulgação da Igreja, propaganda, eventos, apoiando e suportando todas as atividades evangélicas. Assevera que recebia ordens e orientações do Bispo D. Alega que era obrigada a participar da campanha política dos candidatos da Igreja, como cabo eleitoral, distribuindo material de propaganda política aos eleitores, fazendo campanha com divulgação pelas ruas e avenidas com bandeiras e cartazes dos candidatos. Relata que laborava de domingo a domingo sem intervalo intrajornada ou folga, das 07h30min até as 22h. Diz que sofreu acidente de trabalho e não recebeu auxílio da reclamada. Pleiteia o reconhecimento do vínculo empregatício com o pagamento das verbas salariais decorrentes, bem como indenização por dano moral.

Em defesa (id 9acc281), a ré impugna as alegações da autora, ao argumento que não havia vínculo de emprego, uma vez que a reclamante exercia suas atividades na condição de voluntária. Afirma que a autora se dedicava exclusivamente a acompanhar o seu esposo, então Pastor Evangélico, na pregação do evangelho e na manutenção do seu templo, por fé e convicção religiosa, de forma voluntária. Alega que a autora passou a frequentar os cultos, como fiel, tornando-se "obreira" (voluntário que colabora na realização dos cultos) e posteriormente, somente após demonstrar a sua vocação religiosa, veio a se tornar missionária evangélica. Como missionária, a reclamante auxiliava na pregação evangélica, recebia os fiéis na porta do templo e colaborava com as orações durante os cultos. Aduz que não houve contratação da autora como Missionária Evangélica, pois os obreiros apenas se tornam pastores e missionárias se tiverem vocação para tanto, por livre e

espontânea vontade. Ressalta que a autora, assim como qualquer ministro religioso, deve zelar pelo seu templo em companhia da comunidade em que está inserida; entretanto, tal fato não se confunde com a administração da Igreja. Diz que entre os ministros religiosos não há subordinação profissional, mas submissão espiritual decorrente da fé e da vocação religiosa, bem como que não se confunde a hierarquia da Igreja com a hierarquia profissional, porquanto o religioso é submisso não só a Deus, mas também aos seus representantes eleitos pela fé. Destaca que todos os serviços prestados foram em razão de sua convicção religiosa, para o exercício exclusivo e independente da atividade espiritual, sem qualquer interesse em resultados econômicos.

Nos termos do art. 818 da CLT, a prova das alegações incumbe à parte que as fizer. Nesse sentido, ao autor cabe a prova dos fatos constitutivos de seu direito (art. 373, I, do CPC/2015, aplicável subsidiariamente ao processo trabalhista por força do art. 769 da CLT) e à parte ré a prova dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do autor (art. 373, II, do CPC/2015).

Considera-se que, não sendo negada a prestação de trabalho, é ônus da reclamada a comprovação de que a relação entre as partes não era de vínculo de emprego. No entanto, entende-se que a parte reclamada descumriu-se deste ônus em face da comprovação de que a reclamante assinou, em 29/01/2010, "Termo de Adesão" como prestadora de serviços voluntários em benefício da entidade religiosa, para pregação do evangelho (id e382939).

Assim, é da autora o ônus de provar que, em que pese a situação documentada nos autos, a relação havida, em realidade, era de vínculo de emprego.

Com a inicial a autora apenas junta informações de sítios eletrônicos sobre a "Igreja M. P. D." (id cd2b552), notícias de enriquecimento de pastores (id id 30c4510 e id dd3f07), fotos tiradas nas atividades realizadas na igreja reclamada (id fbe3166 e seguintes) e conversa de *whatsapp* na qual seu marido pede ajuda ao bispo em razão de doença que atingia a autora.

Realizada audiência de prosseguimento, a reclamante declarou (id 5a2296e – Pág. 1/2): *"que a depoente ingressou na igreja Reclamada em novembro de 2009 juntamente com o seu marido Sr. V., o qual passou a ser pastor da igreja e a depoente passou a ser missionária; que antes o marido da depoente já havia sido pastor na Igreja E. C. P. B., de Alvorada, não lembrando a depoente por quanto tempo; que nesta igreja a depoente não era missionária; que como missionária da igreja Reclamada a depoente atendia fiéis no templo, varria o templo, fazia "propósitos", que consistiam em comercializar objetos de culto como meias, gravatas, toalhas, fronhas e outros que eram oferecidos aos fiéis durante os cultos; que não houve nenhum ajuste ou promessa de registro da CTPS da depoente como missionária por*

parte de nenhum preposto da igreja; que os templos da Reclamada onde a depoente atuou como missionária eram sempre aqueles templos onde o marido da depoente atuava como pastor; que começou acompanhando o seu marido em Novo Hamburgo; de lá foram para Frederico Westphalen, de lá para Palmeira das Missões, depois para o bairro Lomba do Pinheiro em Porto Alegre, depois para a cidade de Santo Ângelo, depois para a cidade de Venancio Aires, depois para Tramandaí e por fim vieram para São Gabriel; que por determinação do bispo da igreja Reclamada, entre os anos de 2009 e 2011, a depoente recebeu pagamentos mensais no valor de R\$1.200,00, os quais eram retirados da arrecadação do templo do qual o seu marido era pastor e repassados à depoente pelo próprio marido da depoente; que depois de 2011 a depoente não recebeu mais nenhum valor da igreja, nem mesmo repassado por intermédio do seu marido; que o trabalho que a depoente prestava como missionária com exceção do período entre 2009 e 2011 foi feito sempre a título gratuito, sem nenhuma remuneração; que a depoente parou de receber pagamentos porque segundo afirma os valores para pagar os pastores e para pagar a depoente deveriam sair do próprio caixa do templo, sendo que se a arrecadação não fosse suficiente a depoente não receberia nada; que a depoente mesmo assim se sujeitou a trabalhar de 2011 a 2015 sem nada receber da igreja Reclamada, sendo sustentada apenas pelo seu marido e pelo que este recebia como pastor; que nunca assinou nenhum recibo dos valores que afirma ter recebido da igreja Reclamada por intermédio do seu marido; que questionada sobre se conhece o pastor O. J. S. a depoente afirma que conhece o referido pastor e que acredita que a mulher deste enquanto exercia a função de missionária também recebia pagamentos da igreja; que questionada sobre como a depoente afirma ter sido empregada da Reclamada, embora reconheça ter passado praticamente 4 anos sem receber nenhum centavo a título de remuneração a depoente afirma que "não tinha para onde ir" pois acompanhava seu marido; que a depoente afirma que se submetia a trabalhar sem remuneração porque o receava que o seu marido, que era pastor da igreja Reclamada fosse transferido para uma cidade para a qual não quisesse ir como represália caso a depoente se recusasse a colaborar com este nas suas atividades; que questionada sobre se não sabia que é inerente a função de um pastor evangélico a possibilidade de ser transferido de um templo para outro em cidades diferentes onde a igreja possua templos, a depoente afirma que isto não foi explicado quando ela e seu marido ingressaram na igreja; que questionada sobre se diante das suas declarações a depoente ingressou na igreja junto com seu marido apenas para ganhar dinheiro explorando a fé alheia a depoente afirma que "no começo havia fé", mas que logo que ingressaram viram que se tratava de "mentira e enganação"; que mesmo assim a depoente e seu marido permaneceram na igreja Reclamada de 2009 a 2015, obtendo seu sustento a partir da pregação de uma palavra na qual a depoente afirma que já não acreditava; que depois que se desligou da igreja

Reclamada o marido da depoente abriu um restaurante o qual em seguida "fechou"; que depois disso o marido da depoente abriu uma igreja ele próprio, mas como esta "não deu certo" segundo a depoente o seu marido já "fechou" a sua igreja; que na igreja do seu marido a depoente não atuou como missionária; que durante todo período em que esteve ligada à igreja Reclamada, salvo no período em que afirma ter recebido pagamento da igreja, a depoente era sustentada pelo seu marido; que depois que saiu da igreja Reclamada e atualmente a depoente ainda é sustentada pelo trabalho do seu marido, que atualmente possui uma oficina mecânica. Ao(À) procurador(a) do(a) requerido(a), respondeu: que atualmente a depoente se encontra doente do ouvido esquerdo; que no restaurante que o seu marido abriu logo após se desligar da Reclamada a depoente chegou a trabalhar com ele, operando o caixa; que por este trabalho a depoente recebia pagamento do seu marido; que a depoente trabalhava das 7h30min às 22 horas, período no qual era necessário manter a igreja aberta e segundo a depoente havia fiscalização de pastores regionais; que a depoente fazia comida a qual era servida para sua família e para algum obreiro que estivesse na igreja no horário do almoço ou do jantar. Nada mais disse, nem lhe foi perguntado."

O trabalho voluntário é regulamentado pela Lei nº 9.608/98, que estabelece:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.

Art. 2º O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.

Como trabalho voluntário entende-se todo trabalho desempenhado de forma gratuita, como manifestação de solidariedade ou civismo. A validade do contrato voluntário está condicionada ao preenchimento dos requisitos previstos na legislação, sendo necessária a formalização de termo de adesão entre a instituição e o prestador de serviços, no qual estão estabelecidas as condições e o objeto do trabalho (ARAÚJO, Francisco Rossal de; COIMBRA, Rodrigo. *Direito do Trabalho*- I. São Paulo: LTr, 2014. pp. 297-298).

O Termo de Adesão firmado pela reclamante (id e382939) estabelece a função que seria desempenhada pela trabalhadora (pregação do evangelho, bem como demais atividades de auxílio à pregação evangélica, nos templos da entidade religiosa, durante as reuniões e, em outros locais, quando da

realização de qualquer outra atividade religiosa, assistencial cultural ou filantrópica), sendo que a entidade na qual houve o trabalho trata-se de instituição sem fins lucrativos (id 3709403 – Pág. 1).

É fato que o princípio da primazia da realidade deve ser considerado em tais situações, de forma que, mesmo preenchidos formalmente os elementos do trabalho voluntário, a relação havida pode ser considerada como de emprego.

Contudo, a prova documental carreada aos autos não serve para comprovar a tese da autora, na medida em que não demonstram a presença dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. A reclamante sequer apresenta extratos bancários comprovando o recebimento do valor de R\$ 1.200,00 que afirma que lhe era pago como salário até o final de 2011.

Além disso, a reclamante é confessa quanto ao não recebimento de qualquer valor como contraprestação pelos serviços prestados nos anos de 2011 a 2015, do que não resta demonstrada a onerosidade essencial à relação de emprego. A voluntariedade do trabalho prestado pela reclamante é reforçada, ainda, pela declaração de que começou a prestar o serviço pela fé. O fato de após ver que a atividade prestada pela reclamada "se tratava de 'mentira e enganação'" não transforma a relação existente entre as partes em contrato de emprego.

O que se percebe da prova documental carreada aos autos, bem como do depoimento da reclamante é que esta desenvolvia atividades de cunho religioso junto à reclamada de forma totalmente voluntária e gratuita, em razão de sua fé e para acompanhar seu marido como pastor.

De tal forma, compartilha-se do entendimento do magistrado da origem e reconhece-se a validade do trabalho voluntário realizado pela autora, mantendo-se a sentença que afastou o reconhecimento do vínculo de emprego.

Nesse mesmo sentido, é o entendimento deste Tribunal Regional em casos análogos, conforme ementas a seguir:

ORIENTADOR RELIGIOSO. RELIGIÃO MUÇULMANA. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. Caso em que o autor exercia a função de "Sheik" ou orientador religioso, que consiste em trabalho de cunho religioso, que não configura relação empregatícia, na forma dos arts. 2º e 3º da CLT. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, [...] RO, em 17/11/2016, Desembargadora Lucia Ehrenbrink)

DIÁCONO. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. Caso em que o autor exercia a função de Diácono, que consiste em trabalho de cunho religioso, que não configura relação empregatícia, na forma dos arts. 2º e 3º da CLT. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, [...] RO, em 01/07/2016, Desembargadora Lucia Ehrenbrink)

DA RELAÇÃO HAVIDA ENTRE AS PARTES. A prestação de trabalho voluntário, com cunho meramente religioso, não configura o vínculo de emprego nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT, porquanto a finalidade

principal do pastor era propagar a fé. Apelo não-provido. (TRT da 4ª Região, 2a. Turma, [...] RO, em 05/04/2006, Desembargador Juraci Galvão Júnior – Relator. Participaram do julgamento: Desembargador João Pedro Silvestrin, Juíza Convocada Inajá Oliveira de Borba)

FUNÇÃO CLERICAL. VÍNCULO DE EMPREGO. A prestação de trabalho de cunho religioso não configura vínculo de emprego nos moldes dos arts. 2º e 3º da CLT. Recurso do reclamante desprovido. (TRT da 4ª Região, 1a. Turma, [...] RO, em 31/08/2006, Desembargadora Ione Salin Gonçalves – Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Pedro Luiz Serafini, Desembargadora Eurídice Josefina Bazo Tôrres)

Diante do não reconhecimento do vínculo de emprego, mantém-se a sentença também na parte em que rejeita os demais pedidos formulados na inicial por se tratarem de consectários da relação empregatícia.

Nega-se provimento ao recurso ordinário da reclamante.

[...]

Processo n. 0020082-96.2016.5.04.0861 RO

Francisco Rossal de Araújo – Desembargador-Relator

Publicação em 22-11-2017 – 8ª Turma

Processo n. 0020344-68.2016.5.04.0013 RO

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA. *Ao opor fato modificativo à pretensão do reclamante, a reclamada atraiu para si o ônus de comprovar as alegações de que o autor não preenchia os requisitos legais da relação de emprego. Não se desincumbindo do ônus que lhe competia, impõe-se a manutenção da decisão que declarou a existência de vínculo de emprego entre as partes no período anterior à anotação da CTPS.*

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA

1. VÍNCULO DE EMPREGO.

A reclamada alega que o autor trabalhou de forma eventual, sem exclusividade, subordinação. Defende o caráter autônomo da prestação de serviços. Diz que o preposto, em seu depoimento, somente confirmou a participação do autor em programa radiofônico, não tendo confessado a existência de vínculo de emprego. Sustenta que a mera participação no programa não comprova a existência dos requisitos caracterizadores ao vínculo de emprego.

O Juízo reconheceu a existência de vínculo de emprego, sob os seguintes fundamentos:

Não há provas nos autos de que a relação de emprego entre o reclamante e a reclamada tenha iniciado em março de 1989, até porque o próprio autor, em seu depoimento pessoal, disse "que iniciou sua relação de trabalho na Rádio F. na companhia de S. Z., no programa C. M. em março de 1996 até 22/06/2015;" (grifo nosso)

*O preposta da reclamada, em depoimento, declarou: "que de janeiro de 1998 até fevereiro de 2011 o depoente após o seu programa das 5h Às 7h (Despertador F.) permanecia no estúdio da rádio F. AM dando suporte para o programa do Z. que era das 7h às 12h; **que neste período lembra que o autor também trabalhava no programa do Z. das 7h Às 12h; que o autor participava deste programa apresentando o horóscopo e falando sobre numerologia com entradas fixas e eventuais.**" (grifo nosso)*

Diante dos depoimentos prestados, resta comprovado que o autor exercia a mesma função de locutor apresentador animador na reclamada, no mesmo horário de trabalho, no mínimo, desde janeiro de 1998.

Assim, declara-se a existência de vínculo de emprego entre as partes no período de 01/01/1998 a 01/05/2007, condenando-se a reclamada a retificar a CTPS do autor para constar, como início do contrato, a data de 01/01/1998.

A sentença não merece reparos.

O reclamante é empregado da reclamada desde 2007 e pretende o reconhecimento do vínculo desde março de 1989.

O reclamante trabalha como locutor apresentador animador para a reclamada que tem por objeto social a prestação de serviços de radiodifusão (ID. 4F6c71d – Pág. 2). Ou seja, os serviços prestados pelo autor inserem-se na atividade-fim da reclamada, atraindo a presunção quase absoluta quanto à existência de vínculo de emprego.

Desse modo, era da reclamada o ônus de provar que o trabalho, no período anterior a 2007, se deu de forma autônoma, sem as características do contrato de trabalho subordinado, do qual não se desincumbiu.

Pelo contrário, de acordo com o preposto da reclamada as "participações" do reclamante nos programas da reclamada em nada se assemelhavam a trabalho eventual.

Segundo o preposto:

"(...) que de janeiro de 1998 até fevereiro de 2011 o depoente após o seu programa das 5h Às 7h (Despertador F.) permanecia no estúdio da rádio F. AM dando suporte para o programa do Z. que era das 7h às 12h; que neste período lembra que o autor também trabalhava no

programa do Z. das 7h Às 12h; que o autor participava deste programa apresentando o horóscopo e falando sobre numerologia com entradas fixas e eventuais (...)"

Observa-se, portanto, que o trabalho prestado pelo autor não era autônomo, mas, sim, subordinado, como foi reconhecido no ano de 2007. O reclamante trabalhava de segunda feira a sábado, ficando à disposição do apresentador do programa das 7h às 12h.

O autor, em seu depoimento pessoal, informou a forma como trabalhava:

*"que iniciou sua relação de trabalho na Rádio F. na companhia de S. Z., no programa C. M. em março de 1996 até 22/06/2015; que a entrada do autor na Rádio F. AM ocorreu a partir da mudança da Rádio [...] AM que era do grupo [...]; que trabalhava de segunda a sábados das 7h Às 12h15min; que o autor no programa C. m. fazia a apresentação do horóscopo através da indicação de homens e mulheres nascidos no respectivo dia, fazia análise de sonhos e simpatias através de respostas a correspondências ou ligações por telefone; que o autor participava do programa à disposição de S. Z. ou do locutor do horário no período entre 7h e 12h respondendo qualquer pergunta sobre os temas acima referidos a qualquer momento que o apresentador chamasse o autor; que as 7h30min o autor fazia sua primeira participação no programa apresentando o horóscopo por 3 minutos cada signo do zodíaco (12 signos), às 10:30 o autor fazia nova entrada repetindo a mesma participação anterior; que o autor terminava a primeira participação às 8h e iniciava a segunda participação às 10h30min até Às 11h; que as duas entradas do autor no programa eram das 7h30min às 8h e das 10h30min Às 11h; que o autor produzia seu próprio texto; que o autor só teve sua CTPS anotada pela reclamada em 02/05/2007 até 25/07/2015, **Registre-se que o autor apresentou neste ato sua CTPS de nº [...] série [...] emitida em 23/10/2015 da qual foi dado vista à reclamada que nada opôs quanto à forma e conteúdo**; que o autor neste período de 1996 a 2015 apresentava a mesma programação que era gravada e replicada em outros programas, que o único programa que o autor participava pessoalmente era o C. M. com S. Z. nos horários já referidos; que o autor nunca teve empresa jurídica."*

Assim, não tendo a reclamada logrado comprovar o fato modificativo alegado, mantenho a sentença por seus próprios fundamentos.

Nego provimento.

[...]

Processo n. 0020344-68.2016.5.04.0013 RO

Gilberto Souza dos Santos – Desembargador-Relator

Publicação em 08-03-2018 – 8ª Turma

Processo n. 0021654-08.2015.5.04.0252 RO

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. REPRESENTAÇÃO COMERCIAL.

O que distingue, fundamentalmente, o contrato de emprego do contrato de representação comercial é a subordinação, que sujeita o trabalhador às ordens do empregador que orienta, controla e determina como o serviço deve ser prestado. Hipótese em que não há provas da existência, na relação havida entre as partes, dos elementos configuradores do vínculo de emprego.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: **por maioria de votos, vencida a Exma. Juíza Convocada Maria Silvana Rotta Tedesco, negar provimento ao recurso ordinário da parte autora.**

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

1. RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA

1.1 VÍNCULO DE EMPREGO

O autor pede a reforma do julgado quanto à pretensão de reconhecimento do vínculo de emprego com a ré. Aduz que foi contratado para realizar vendas e cobranças nas cidades de Cachoeirinha e Gravataí, tendo recebido um aparelho (microcomputador portátil – tablet) com a rota de todos os clientes a serem visitados e seus respectivos endereços, fato incontroverso. Argumenta que visitava clientes com veículo próprio, rodando em média 1.100 km por mês, sem receber qualquer valor a título de km rodado. Refere que não poderia ser substituído, que fazia seus serviços com pessoalidade, trabalhando de forma exclusiva. Assevera que a onerosidade está demonstrada nos depósitos realizados pela ré e a subordinação está evidenciada no fato de que necessitava pedir autorização para conceder prazos aos clientes e tinha metas a cumprir, repassadas pelo supervisor.

Analisa-se.

Em primeiro lugar, quanto à valoração da prova, deve-se considerar a proximidade que o juízo de primeira instância manteve com as partes e testemunhas no momento em que prestaram seus depoimentos, o que confere àquele melhores condições de analisar a convicção e a sinceridade com que prestadas as informações.

Cabe ao julgador traçar os critérios de valoração da prova e considerá-la no conjunto dos elementos probatórios dos autos, sendo este o princípio da persuasão racional previsto no disposto do art. 371 do CPC/2015. O princípio da liberdade da apreciação da prova deve ser observado, desde que a

decisão se encontre fundamentada, com a indicação dos elementos que formaram a convicção do julgador, o que resta evidenciado nos autos.

No que respeita à relação jurídica mantida entre as partes releva sublinhar que os doutrinadores convergem no sentido de que a distinção entre o contrato de trabalho e o de representação comercial, na esfera fática, é complexa, na medida em que a atividade do empregado se assemelha, em muitos aspectos, à do representante comercial, cuja atividade é essencial à consecução dos objetivos sociais da empresa representada, sendo, por decorrência de conceito legal, não-eventual (artigo 1º da Lei nº 4.886/65) e, em regra, pessoal, sujeita a controle, aproximando-se da situação em que se localizam os vendedores externos e sem subordinação a horário.

A relação de trabalho, a par do direito comercial, carece de vício insanável, porquanto o suposto representante comercial não detém "status" jurídico que a lei preconiza. Além do mais, todas as profissões passíveis de fiscalização por conselhos regionais têm como pressuposto do seu exercício, o respectivo registro.

De outro lado, a já mencionada Lei nº 4.886/65 é clara, em seu artigo 27, no tocante aos requisitos dessa espécie de relação obrigacional, dispondo que, necessariamente, dela constem, dentre outros, as condições e requisitos gerais da representação; a indicação dos produtos que lhe serão objeto; o prazo avençado, certo ou indeterminado; a indicação de zona de atuação do representante.

Depreende-se, portanto, do teor do referido dispositivo, consubstanciar-se a representação comercial em contrato expresso e formal. Do contrato de representação se pode verificar, de forma plena, todos os elementos caracterizadores do vínculo de emprego, como a pessoalidade, a não-eventualidade, a contraprestação e, em alguns aspectos, a subordinação. A distinção exsurge, muitas vezes, do gozo de características exclusivas do representante comercial, como a autonomia e a liberdade e, como defendido por alguns, o elevado percentual da comissão percebida. O representante autônomo pode ser caracterizado, ainda, pelo desenvolvimento do negócio às suas expensas e risco, enquanto o empregado é assim definido, principalmente, por estar subordinado ao empregador.

Todavia, o que distingue, verdadeiramente, o contrato de emprego do de representação comercial autônomo, é a subordinação, que consiste na sujeição do trabalhador às ordens do empregador que orienta, controla e determina como o serviço deve ser prestado, subordinação esta que assume caráter jurídico, do qual decorre o poder diretivo do empregador que legitima as advertências, as suspensões e, até mesmo, a despedida por justo motivo.

A Lei nº 4.886/65, em seu artigo 1º, define o representante comercial autônomo como a pessoa jurídica ou física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não-eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas

ou pedidos, para transmiti-los aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios. O artigo 28 da mesma lei estabelece que é dever do representante promover os produtos e expandir os negócios da representada e, quando solicitado, fornecer informações detalhadas sobre o andamento dos negócios a seu cargo, o que significa dizer que há uma relação de subordinação entre o representante e a representada, embora não tão acentuada como a do empregado e empregador, além do representante desenvolver atividade diretamente relacionada com a atividade econômica da representada.

Ainda que se deva levar em conta o princípio da primazia da realidade, um dos que norteia o Direito do Trabalho, importa ressaltar ser tal princípio aplicável apenas em benefício do trabalhador. Se exigidas determinadas formas legais para a caracterização do contrato de representação comercial, no âmbito do direito onde não há a preocupação da desigualdade entre as partes – ao contrário da informalidade do contrato de emprego – eventual desrespeito em relação às mesmas, implica afastar a relação jurídica invocada da incidência das normas tutelares do Direito do Trabalho.

No caso dos autos, o conjunto da prova favorece a tese da defesa, ora repisada, evidenciando peculiaridades que situam o autor muito mais nos moldes de um representante comercial, do que de um empregado, na medida em que ausente a subordinação tal qual entendida para que se caracterize como traço peculiar da relação de emprego, ainda que os serviços de venda estejam inseridos nos objetos sociais da demandada.

Passa-se à análise da prova oral produzida.

A testemunha C. A. V. S., convidada pelo autor (ID. 82b9e04 – Pág. 1), assim referiu:

"que foi vendedor da reclamada do final de 2012 a meados de 2014 e não teve a CTPS registrada; encontrava com o reclamante em alguns clientes, explicando que trabalhavam com produtos diferentes, ou seja, o autor vendia perfumaria e o depoente produtos de limpeza; os clientes a serem atendidos eram selecionados pela reclamada; precisavam enviar os pedidos diariamente até 17h30/18h, utilizando um tablet fornecido pela reclamada; era obrigatória a exclusividade de prestação de serviços para a reclamada, isso em relação ao depoente, ao reclamante e a todos os outros colegas; às vezes também faziam cobranças de alguns clientes que estavam em atraso, sendo que entregavam o dinheiro na empresa ou depositavam no banco; o reclamante continuou trabalhando após a saída do depoente; em média, o depoente percorria 800 Km por mês, atendendo Gravataí e Glorinha; o autor tinha uma rota maior, pois atendia Gravataí, Cachoeirinha e Alvorada ao que está lembrado; os vendedores que tinham CTPS anotada e aqueles que não eram registrados, recebiam o mesmo tratamento e participavam das mesmas reuniões; tinham metas de clientes e metas de vendas, inclusive aqueles sem CTPS registrada; os preços dos produtos eram estabelecidos pela

reclamada e qualquer desconto ou negociação necessitava de sua autorização; as notas de vendas eram da reclamada com sua identificação; os registros das atividades ficam gravados no tablet, inclusive o início e término das vendas; não havia pagamento de ajuda de custo além de comissões; recebiam uma lista de clientes que deveriam ser atendidos no decorrer da semana e o próprio(a) depoente montava seu roteiro de visitas; o comparecimento na empresa era obrigatório a cada 15 dias para participar de reuniões; as vezes o supervisor montava uma reunião semanal com a equipe; os vendedores poderiam abrir novos clientes e para tanto deveriam enviar os dados de cadastro à reclamada"

(Grifou-se).

A testemunha que veio a convite da ré A. S. S., assim aduziu (ID. 82b9e04 – Pág. 2):

"é representante comercial na reclamada desde 2013, fazendo vendas dos seus produtos, a exemplo do próprio(a) reclamante; o depoente somente realiza vendas para a reclamada, mas há representantes que tem outras pastas de atuação; registra-se que o depoente usa uma jaqueta com as marcas U. e D. bordado nas costas, esclarecendo que esta jaqueta foi fornecida para todos os representantes pela indústria; os representantes se dirigem ao supervisor de vendas quando necessário; o depoente recebe 3% de comissão sobre as vendas; a reclamada não paga ajuda de custo sob qualquer título e os representantes trabalham com seus próprios veículos; o depoente pode negociar algum preço com o cliente, especialmente quando o concorrente tem uma melhor oferta, mas isso com autorização do supervisor; os representantes participam de reuniões a cada 3 ou 4 meses, onde são tratados detalhes de produtos novos e não há punição para o caso de ausência; não há metas de atendimento ou vendas; o depoente não tem algum auxiliar mas sabe de um colega que trabalha com duas filhas como prepostas; os representantes podem abrir novos clientes; não realizam cobranças nos clientes"

(Grifou-se).

Diante da prova produzida, como muito bem referiu a Julgadora da origem, a prova oral deixou claro que o autor não tinha obrigação de comparecer ao trabalho, podendo ir de 15 em 15 dias, ou até em períodos de 60 dias, ou ainda de 3 a 4 meses, mostrando-se evidente que não havia a obrigação de comparecimento ao serviço.

Da análise da prova documental, verifica-se que o autor estava registrado no Core (Conselho Regional dos Representantes Comerciais do Rio Grande do Sul, desde 09-05-2013, na condição de representante comercial (ID. 685b29d – Pág. 1), possuía alvará da Prefeitura de Cachoeirinha, emitido em 14-05-2013 comprovando o cadastro do autor

(ID. a4993c7 – Pág. 1). Há contrato de representação comercial, firmado em 15-05-2013, demonstrando a relação comercial entre as partes (ID. d633d9b – Pág. 1); e os Recibos de Pagamento a Autônomo (RPA), bem como o extrato de conta-corrente emitido pelo Banco do Estado do Rio Grande do Sul demonstram os pagamentos efetuados ao autor (ID. bd2e64b – Pág. 1; ID. 28dbb19 – Pág. 5), tendo as partes firmado acordo em 18-02-2015, relativamente ao término do contrato de representação (ID. cb04d0c – Pág. 3).

Por conseguinte, concluo que o trabalho prestado pelo autor à ré, era prestado com total autonomia, possuindo aquele liberdade de horários, de roteiros de visitas. Logo, se constata a inteira liberdade de ação necessária à caracterização do representante autônomo comercial, na forma da Lei nº 4.886/65.

Mesmo que se entenda que o ônus da prova é da ré, a prova produzida nos autos é suficiente para demonstrar a existência de trabalho prestado com autonomia e sem subordinação.

Restando improcedentes os pedidos decorrentes do vínculo de emprego, tais como plus salarial, horas extras, vale-alimentação e redução das comissões.

No que se refere aos quilômetros rodados e desgaste do veículo, como muito bem referiu a Julgadora a quo, a cláusula 8ª do contrato de representação comercial não prevê o pagamento de ajuda de custo, o que é corroborado pela prova testemunhal produzida nos autos.

Provimento negado ao apelo do autor.

[...]

JUÍZA CONVOCADA MARIA SILVANA ROTTA TEDESCO:

Divirjo do voto do Exmo. Desembargador Relator Clóvis Fernando Schuch Santos quanto ao vínculo de emprego.

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE.

VÍNCULO DE EMPREGO.

Entendo que deve ser reconhecida a existência de vínculo de emprego entre as partes.

O depoimento do preposto da reclamada revelando que o reclamante possuía uma carteira de clientes fornecida pela empresa reclamada, que fazia uso de equipamento também da reclamada para o exercício da função (tablet) e repasse dos pedidos diariamente, somados à ausência de autonomia na concessão de descontos aos clientes e, por fim, havendo subordinação direta ao supervisor de vendas da ré, configura a presença de dados suficientes ao reconhecimento da vinculação empregatícia, pois tais práticas não se coadunam com a autonomia do contrato de representação comercial. Ademais, declarou o preposto, textualmente, que "a empresa tem vendedores

que fazem o mesmo trabalho realizado pelo autor, ainda que em número pequeno", o que denota a necessidade do trabalho prestado pelo reclamante para atender aos fins da empresa.

A prova testemunhal produzida também revela a subordinação existente no relacionamento entre as partes, infundindo a convicção de que, embora formalmente designada como representação comercial, na realidade a relação havida foi de emprego, presentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT.

A testemunha ouvida a convite do autor declarou que os clientes atendidos eram selecionados pela reclamada; que precisavam enviar os pedidos diariamente até 17h30/18h, utilizando um tablet fornecido pela reclamada; que os vendedores que tinham CTPS anotada e aqueles que não eram registrados recebiam o mesmo tratamento e participavam das mesmas reuniões, submetendo-se às mesmas metas de clientes e de vendas; que os preços dos produtos eram estabelecidos pela reclamada e qualquer desconto ou negociação necessitava de sua autorização; que havia comparecimento na empresa obrigatório a cada 15 dias para participar de reuniões.

A testemunha A. S. S., convidada pela reclamada, também prestou declarações convergentes com os demais no sentido de que os representantes se dirigem ao supervisor de vendas quando necessário e somente podem negociar algum preço com o cliente, especialmente quando o concorrente tem uma melhor oferta, com autorização do supervisor.

Concluo que a prova testemunhal produzida demonstra a existência dos requisitos contidos nos arts. 2º e 3º da CLT, pelo que dou provimento ao recurso do autor para reconhecer a existência de vínculo de emprego entre as partes.

Processo n. 0021654-08.2015.5.04.0252 RO

Clóvis Fernando Schuch Santos – Desembargador-Relator

Publicação em 19-04-2018 – 5ª Turma

Processo n. 0020737-03.2016.5.04.0721 RO

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. RELAÇÃO ENTRE FAMILIARES.

Embora inexistir vedação legal ao reconhecimento de vínculo de emprego entre familiares, os requisitos caracterizadores de relação de emprego exigidos pelos arts. 2º e 3º da CLT não foram demonstrados pela prova produzida no feito. Hipótese na qual os cuidados dispensados pela filha à mãe não caracterizam relação de emprego. Recurso da autora desprovido.

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

VÍNCULO DE EMPREGO

A reclamante ingressa com recurso reiterando que manteve relação de emprego com a sua mãe no período informado na petição inicial.

Frisa que não restam dúvidas de que num primeiro momento a relação havida entre mãe e filha era de cunho exclusivamente familiar. Porém, com o avançar da idade a mãe da reclamante ora recorrente começou a apresentar sérios problemas de saúde que inequivocamente demandavam cuidados de outra pessoa em tempo integral.

Registra que o fato de inicialmente não haver o *animus* de vínculo de emprego num primeiro momento não desvirtua a mudança do *stato quo* das partes envolvidas para nítida relação de emprego, eis que presentes todos os requisitos caracterizadores elencados na CLT.

Segue aduzindo que as testemunhas C. e N. teriam demonstrado que a relação inicialmente de natureza familiar começou a apresentar características de relação emprego, uma vez que as atividades desempenhadas pela reclamante na residência de sua mãe eram estritamente de "cuidadora de idoso", restando impossibilitada de iniciar sua carreira profissional ante ao tempo integral dedicado à genitora, sendo prova disso o fato de a testemunha N. M. P. ter confirmado a necessidade de cuidados em tempo integral, inclusive finais de semana.

Acrescenta que referido encargo, sem sombra de dúvidas, a impediu de ter uma carreira profissional e exercer a faculdade que cursou, ou de desenvolver qualquer outra atividade remunerada, contando hoje com quase 60 anos de idade, ou seja, impossibilidade de se inserir no mercado de trabalho, e que o fato da relação ter se dado entre mãe e filha também não é suficientemente capaz de desnaturar o vínculo empregatício.

Evidencia que a empregada doméstica que prestou serviços por determinado tempo na residência da mãe da reclamante exercia serviços exclusivamente de limpeza da residência e de cozinha, não sendo também capaz de elidir o vínculo de emprego havido entre mãe e filha, esta última na condição de cuidadora.

Invoca jurisprudência e requer a reforma do julgado.

Sem razão.

Na petição inicial a reclamante alega que

A Reclamante foi admitida como cuidadora da mãe, E. M. B., em 06 de maio de 2003, quando ainda era estudante de direito na Universidade Luterana do Brasil, sendo certo que desde aquela data passou a executar apenas as tarefas de cuidadora da mãe em turno integral, exercendo, assim, pessoalmente as atividades inerentes a função, diariamente, sem intervalos e sem descanso semanal, sob ordens,

acompanhamento e dependência dos irmãos, à quem se reportava, percebendo como contraprestação a quantia média de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) mensais, valor este retirado da pensão que Dona E. recebia como viúva e paga à Reclamante pelo irmão R., sendo este o administrador e procurador dos interesses de Dona E.

A Reclamante permaneceu nesta função até 16 de maio de 2016, quando foi dispensada de seus serviços devido ao falecimento da senhora E. M. B., sem o devido registro do contrato de emprego em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), apesar de configurados todos os elementos da relação jurídica, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente a pessoalidade, subordinação e habitualidade, de conformidade com o caput dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Neste sentido, busca através do ajuizamento da presente ação, o reconhecimento do vínculo jurídico de emprego entre a Reclamante e o Reclamado, sob o citado período, com o consequente registro das anotações do contrato na CTPS da Reclamante e pagamento dos demais direitos trabalhistas.

[...]

Em sede de contestação, os reclamados defendem-se aduzindo que:

A reclamante no ano de 2003 pediu para a sua mãe a Srª E. M. B. para vir morar com ela, pois, estava passando por dificuldades financeiras.

A Srª E., que respondia por todos os atos da vida civil não deixou a sua filha desamparada, recebendo a sua filha, netos e bisneta na sua casa, pois, a filha e netos não tinham para onde ir.

Os anos foram se passando, a reclamante já aquerenciada na casa, sempre foi amparada pela mãe dentro do possível, pois, a Srª E., era uma senhora religiosa que zelava pela união familiar e em ajudar ao próximo, foi o que fez com a sua filha, netos e bisneta.

A reclamante morava com a sua mãe e era alimentada pela mesma, sem qualquer tipo de vínculo de emprego, além disso, os filhos da reclamante e sua neta também moravam na casa da reclamada.

Assim, fica comprovado que não existia qualquer tipo de vínculo de emprego, até porque a reclamante morava na casa de sua própria mãe, aonde agora alega vínculo de emprego que nunca existiu, até porque se existisse deveria ajuizar uma reclamação trabalhista contra os seus próprios filhos e neta, pois, moravam também na mesma casa.

Ora, não restam dúvidas, de que inexistia qualquer relação de emprego, pois, a reclamante R., seus filhos A. e L. de aproximadamente 40 e 37 anos respectivamente e sua neta J. de 14 anos (idades atuais), todos viviam em conjunto como uma entidade familiar, não existindo qualquer vínculo de emprego.

Nesta linha nunca houve qualquer vínculo de emprego, logo, não estão preenchidos os requisitos do artigo 2º e 3º da CLT. [...]

Para o reconhecimento da existência do vínculo jurídico de emprego, necessário que se verifiquem as condições previstas nos arts. 2º e 3º da CLT, prevalecendo, em respeito ao princípio da primazia da realidade, o fato sobre a forma.

A recorrente não trouxe aos autos prova testemunhal ou documental a amparar, validamente, as suas alegações. Pelo contrário, o conjunto da prova oral demonstra que não estavam presentes os requisitos da relação de emprego, senão vejamos (ata do ID 605395a):

Depoimento pessoal do(a) autor(es): Que a depoente morava em Agudo. Em 1986 veio para Cachoeira do Sul, morava em apartamento alugado em rua próxima da residência de sua mãe. Que na época sua mãe estava bem. Que em 1999, com o falecimento de seu marido, foi morar com sua mãe. Que a sua mãe arrumou junto ao pessoal da igreja Metodista ajuda para levar seus móveis para o depósito da igreja. Que a sua mãe lhe pediu para ir morar com ela, o que ocorreu, tendo a depoente ido com seus dois filhos. Que a Srª E. vendeu os móveis da depoente. Que a depoente ainda reside na mesma casa na qual morava com sua mãe. Que nessa época sua mãe estava em bom estado de saúde. Que a depoente não tinha qualquer ganho na época. Que era sustentada por sua mãe. Que a Srª E. sustentava a depoente e seus filhos. Que lá por 2003/2005 a sua mãe já estava ficando esquecida e a depoente passou a cuidar de sua mãe. Que enquanto o estado de saúde da sua mãe era bom ela mesmo administrava seu dinheiro. Que a partir do momento no qual a Srª E. passou a apresentar problemas de saúde, o irmão R. passou a administrar o dinheiro da mãe. Que esse irmão mandava dinheiro para a depoente e essa comprava mantimentos da casa. Que o irmão R. lhe mandava todo o dinheiro da Srª E. ou um pouco menos; indagada a exemplificar, diz que se sua mãe recebia R\$3.000,00 o irmão R. mandava R\$2.000,00, mas o valor não era fixo. Acredita que sua mãe recebia em torno de R\$5.000,00, mas não sabe ao certo. Que não sabe informar qual era a despesa mensal com a casa. Que a depoente não estava acostumada a se preocupar com isso. Que a depoente não movimentava a conta de sua mãe. Que o irmão depositava na conta da depoente os valores repassados, não sabendo informar o valor mensal. Que sua mãe tinha duas pensões, uma do Correio e outra do Exército, sendo que R. lhe repassava apenas a pensão do Exército. Que a sua mãe lhe pagou a faculdade de direito, de 2006 a 2010. Que até o término da faculdade da depoente a Srª E. ainda ia no banco buscar seu dinheiro. Que conhece G., que trabalhou na casa de sua mãe, acredita que por volta de dois anos e meio. Que G. era responsável pela limpeza da casa. Que era a depoente quem cuidava da sua mãe. G. só ficava como cuidadora nos casos de necessidade de ausência da depoente. Que não lembra a época na qual a Srª G. trabalhava. Nada mais.

Depoimento pessoal do(a) réu(s) R. M. B.: Que o depoente tinha procuração para administrar o patrimônio da Srª E., acredita que a partir

de 2010, mais ou menos, não se lembrando com precisão. Que sua mãe recebia duas pensões, uma do Exército, em torno de R\$6.000,00, e outra dos Correios de R\$2.000,00. Que o depoente repassava para despesas da casa de sua mãe cerca de R\$6.000,00 mensais e R\$2.000,00 guardava para poupança. Que os R\$6.000,00 mensais era repassado para conta da irmã R. Que sua mãe tinha Alzheimer. Que durante uns cinco ou seis anos houve uma pessoa trabalhando na casa de sua mãe, cuidando da casa e de sua mãe, permanecendo na residência da parte da manhã até a tarde. Acredita que essa pessoa tinha carteira assinada no período em que trabalhou com sua mãe. Que essa pessoa entrou com reclamação trabalhista contra R. Que exceto a Srª R., R. e R., os demais irmãos, inclusive o depoente, não residiam em Cachoeira do Sul. Que os irmãos visitavam esporadicamente a mãe, indicando que a irmã R. permanecia alguns períodos na casa da Srª E. Nada mais.

[...]

A requerimento do procurador dos reclamados, registro que no processo [...], ajuizado por G. S. S. em face de E. M. B., consta cópia da CTPS da Srª R., com contrato de trabalho de 02/05/2009 a 01/03/2015, como doméstica, assinada a admissão pela Srª E. e a dispensa pela Srª R. B. O referido processo foi solucionado por meio de acordo homologado, no valor de R\$3.500,00, com quitação da inicial e contrato.

O juiz oportuniza às partes manifestação. O procurador da autora diz que nada tem a manifestar, assim como o procurador dos reclamados.

Embora inexista óbice legal ao reconhecimento de relação de emprego entre parentes/familiares, não verifico a presença dos requisitos caracterizadores deste tipo de relação jurídica na prova produzida nos autos. Havia, segundo entendo e avalio, assistência a familiar (no caso da reclamante, filha), à mãe doente.

Não havia relação onerosa e mediante subordinação jurídica da reclamante à sua mãe.

A situação descrita nos autos, ao que se depreende, retrata situação inerente ao convívio familiar, especialmente em casos em que um dos entes necessita de cuidados especiais pelo acometimento de enfermidade, o que, efetivamente, se espera de pessoas que sejam unidas por laços familiares, até mesmo pela imposição legal e constitucional (art. 230 da CF) do dever de assistência entre pessoas da mesma família e do dever de cuidado aos idosos.

A rigor, da leitura dos depoimentos acima transcritos, não se verifica a existência de relação de emprego entre as partes. Na realidade, o que se depreende é que a autora, enquanto residiu com a recorrida, não mantinha uma relação subordinada, mas sim familiar. A autora morava com sua mãe e na condição de filha lhe prestava auxílio.

O depoimento pessoal da reclamante bem evidencia isso, consoante os seguintes trechos:

Que em 1999, com o falecimento de seu marido, foi morar com sua mãe. Que a depoente não tinha qualquer ganho na época. Que era sustentada por sua mãe. Que a Srª E. sustentava a depoente e seus filhos. [...] Que a partir do momento no qual a Srª E. passou a apresentar problemas de saúde, o irmão R. passou a administrar o dinheiro da mãe. Que esse irmão mandava dinheiro para a depoente e essa comprava mantimentos da casa. Que o irmão R. lhe mandava todo o dinheiro da Srª E. ou um pouco menos; indagada a exemplificar, diz que se sua mãe recebia R\$3.000,00 o irmão R. mandava R\$2.000,00, mas o valor não era fixo. Acredita que sua mãe recebia em torno de R\$5.000,00, mas não sabe ao certo. [...] Que a sua mãe lhe pagou a faculdade de direito, de 2006 a 2010. Que até o término da faculdade da depoente a Srª E. ainda ia no banco buscar seu dinheiro. [...]

Os depoimentos prestados pelas testemunhas ouvidas em nada modificam o quanto confessado pela autora, já que quase nada acrescentam, considerando que as testemunhas pouco conhecimento detinham da relação havida entre as partes, o que é facilmente constatado pelo teor do quanto informaram em depoimento.

De toda a sorte, ainda que fosse possível, da prova oral produzida pelas testemunhas, extrair elementos tendentes a caracterizar o vínculo, tal restaria devidamente rechaçado e afastado pelo teor do depoimento pessoal da reclamante, considerando as confissões ali retratadas, como destacado em sentença e na presente decisão.

Diante disso, compartilho da conclusão do Juízo de origem, no sentido de que:

[...] Note-se, após o falecimento do seu marido a reclamante foi morar com sua mãe, Sra. E., em 1999, ou seja, bem antes de sua mãe começar a apresentar problemas de saúde, residência na qual ainda mora atualmente. A autora reconheceu ainda que era sustentada pela sua mãe, até porque não tinha qualquer ganho, como confessou em depoimento pessoal. A Sra. E., mãe da autora, inclusive lhe pagou a faculdade, até 2010. A autora reconheceu que a Sra. E. ia pessoalmente ao banco a fim de pagar a faculdade, revelando que até esta data sequer precisava ser "cuidada". Evidentemente que a partir de 2010, com os problemas de saúde da Sra. E., a reclamante passou a cuidar de sua mãe, com a qual residia desde 1999. Contudo, não há qualquer elemento no processo capaz de desnaturar a relação familiar e transmutá-la para empregatícia pelo simples fato de a autora ter passado a cuidar de sua mãe. Ora, nada mais natural, a autora residia, era sustentada e amparada por sua mãe desde 1999, tendo continuado a residir no local e por consequência amparar sua mãe após os

problemas de saúde datados de 2010. O fato de o irmão R. ter repassado parte da pensão da Sra. E. para a autora sequer pode ser considerado, no caso, como prova de uma relação onerosa, pois não visava atuar como instrumento de contraprestação dos cuidados prestados, mas meramente para manter a casa e sustentar os moradores. [...]

Destaco, ainda, considerando o que restou registrado em ata ao final da audiência, que "*no processo [...], ajuizado por G. S. S. em face de E. M. B., consta cópia da CTPS da Srª G., com contrato de trabalho de 02/05/2009 a 01/03/2015, como doméstica, assinada a admissão pela Srª E. e a dispensa pela Srª R. B. O referido processo foi solucionado por meio de acordo homologado, no valor de R\$3.500,00, com quitação da inicial e contrato*". Ou seja, verifico que por mais de cinco anos a Sra. E. contou com empregada doméstica na residência, outro fato que corrobora a tese da defesa no sentido de que não havia relação de emprego entre mãe e filha.

Concluo, portanto, tal qual frisado na sentença, que não houve qualquer relação de subordinação entre a autora e a Sra. E. (sua mãe), mas mero convívio familiar e consequente prestação de auxílio mútuo, em razão de terem morado juntos desde 1999.

Destarte, mantenho a conclusão da sentença acerca da inexistência de vínculo de emprego, restando prejudicada a análise dos pedidos decorrentes.

Nego provimento.

Processo n. 0020737-03.2016.5.04.0721 RO

Emílio Papaléo Zin – Desembargador-Relator

Publicação em 07-05-2018 – 7ª Turma

Processo n. 0020161-46.2016.5.04.0030 RO

EMENTA: RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR.

Hipótese em que incide a teoria da responsabilidade civil objetiva prevista no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, uma vez que os cobradores de ônibus urbanos trabalham expostos a um risco acentuado de agressões físicas e verbais no desempenho de suas atividades laborais. Sentença reformada, no aspecto.

[...]

I – RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES. Análise Conjunta. Matéria Comum

1. DEVER DE INDENIZAR. DANOS MORAIS. ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS

A Julgadora da origem reconheceu a existência de acidente de trabalho, com nexos causal entre o evento traumático e a patologia "Estado do estresse pós-traumático", e com nexos concausal entre o evento traumático e a patologia "Transtorno Depressivo Recorrente". De outro lado, reconheceu que o acidente de trabalho sofrido e que ensejou as doenças psiquiátricas citadas decorreram de fato de terceiro, sem concorrência de conduta culposa da reclamada, não sendo esta, assim, responsável pelos danos havidos.

As partes recorrem.

A **reclamante** entende fazer jus à indenização postulada, nos termos do artigo 927 do Código Civil, em razão de ser vítima de doença causada pelo trabalho realizado. Disserta sobre os elementos caracterizadores da responsabilidade civil. Sustenta que a reclamada sequer alega não haver nexos causal, observando que ao tempo do acidente ela estava a seu serviço, sob as condições de trabalho a que era submetida. Considera comprovada a violação de sua intimidade, bem como as suas sequelas. Alega que era dever da reclamada resguardar sua saúde e integridade, retirando-a do local de trabalho onde se deu o ocorrido, providência que não teria sido tomada, ainda que por diversas vezes solicitada, fato que revelaria negligência por parte da empregadora. Sinala que procurou recursos para resolução de seus problemas, sem qualquer apoio da empresa. Requer a reforma.

A **reclamada** investe contra o reconhecimento do nexos causal entre as patologias e as atividades exercidas. Aduz que a injúria racial teria sido ocasionada por cliente, sendo fato alheio à relação de trabalho, havendo de se buscar a reparação através de processo crime. Alega que nas ocasiões em que buscou atendimento psicológico a reclamante sempre declarou ter sido motivada por problemas pessoais ou ligados a fatores externos, e que quando da ocorrência do racismo recebeu ela devido atendimento. Destaca, por outro lado, que a reclamante conta com diversas reclamações de descaso com os clientes enquanto no exercício das suas atividades de cobradora. Sinala que o 'Transtorno Depressivo Recorrente' é doença crônica. Alega que, tal como previsto em edital de concurso, é de conhecimento da reclamante que a prestação de serviços se dá por meio de escalas, inserindo-se sua organização no *jus variandi* do empregador. Pontua que o perito não informou a causa necessária equiparada a acidente de trabalho que teria desencadeado o 'Transtorno de estresse pós-traumático'. Pondera que, de todo modo, se decorrente de injúria racial, tratar-se-ia de fato de terceiro. Conclui que as atividades do reclamante não possuem nexos de causalidade, muito menos de concausalidade, com suas patologias. Reitera não ter restado inerte diante das ocorrências, dando total suporte à reclamante, utilizando de todos os meios possíveis para que ela tivesse um saudável ambiente de trabalho. Pugna pela reforma da decisão.

Conforme documentos de Id c1bf95b, a reclamante foi admitida junto à reclamada em **22/06/1998**, para o exercício do cargo de **cobrador**, estando seu contrato em vigor.

Trata-se de demanda ajuizada pela trabalhadora em face de sua empregadora, na qual são formuladas pretensões indenizatórias fundadas em danos morais e psicológicos advindos de doenças profissionais – síndrome do pânico, estresse e depressão – gerada por suspensão decorrente de reclamação infundada, assédio sexual, perseguições – com sua escala em piores horários –, pressões para demitir-se, culminando o seu último afastamento em razão de racismo perpetrado por passageira – seguindo-se a isso a negativa patronal de pedido de mudança de linha em função de ameaças sofridas.

De início, importante notar que é incontroversa a agressão verbal sofrida pela reclamante em setembro de 2015, o que se demonstra da emissão do CAT pela própria reclamada (Id 842902e – Pág. 2), bem como dos demais documentos apresentados (dentre os quais destaco: Id f69436b – Pág. 1; 8300b3b – Págs. 1-3), seguindo-se daí o afastamento laboral e previdenciário (Id b09324a – Pág. 15).

De acordo com a perícia médica de Id 7e685ac, elaborada pelo perito Jacques José Zimmermann em junho de 2016, a reclamante apresenta Transtorno Depressivo Recorrente, caracterizado pela ocorrência repetida de episódios depressivos, tratando-se de doença crônica e recidivante, gerando vários afastamentos previdenciários. Segundo apontado, "*Houve piora do quadro e novo afastamento previdenciário após evento estressor ocorrido no trabalho em setembro de 2015, quando foi agredida verbalmente, com injúrias raciais*". Tal situação, segundo diagnóstico, ocasionou um estado de estresse pós-traumático, com perda temporária da capacidade para o trabalho.

Assim concluiu o laudo:

A Autora padece de um Transtorno Depressivo Recorrente (F33) e de um Transtorno do Estresse Pós-Traumático (CID-10 F43.1), que ocasionou perda temporária da sua capacidade laborativa.

Ainda há redução temporária da sua capacidade para o trabalho no presente momento.

Em função do segundo diagnóstico, o quadro clínico da Autora decorreu de entidade mórbida equiparada a acidente do trabalho, uma vez que o diagnóstico de Transtorno do Estresse Pós-Traumático em circunstâncias de trabalho permite afirmar que o trabalho desempenhou o papel de "causa necessária", pois sem ele seria improvável que o trabalhador desenvolvesse esta doença.

Ainda, em resposta ao quesito n. 6 da reclamada, o expert anotou que "*a incapacidade é parcial e temporária*", e que "*já houve resposta ao tratamento, mas ainda há sintomas residuais*".

Em laudo complementar (Id ed18203), indagado se existe nexo de causalidade do Transtorno Depressivo Recorrente com o trabalho, o perito respondeu que *"foi esclarecido no laudo que se trata de doença crônica e recidivante; ocorre que o desencadeamento de um Estado de "stress" pós-traumático (F43.1) seguramente produziu recidiva, ou recorrência, do transtorno depressivo da Autora"*.

Diante de tal quadro, concluo, tal qual a Magistrada da origem, que a reclamante sofreu acidente de trabalho por equiparação, com nexo de causalidade entre o evento e o 'Transtorno de estresse pós-traumático', e nexo de concausalidade entre o evento e o 'Transtorno Depressivo Recorrente'.

Não há nos autos qualquer elemento a infirmar a conclusão pericial, bem como não há nos autos qualquer elemento a demonstrar a ocorrência de outros eventos estressores tais como aqueles noticiados na petição inicial (assédio sexual e perseguições, pressão para demissão, negativa de mudança de linha em razão de ameaças).

Consoante determina o art. 5º, X, da Constituição Federal o dano moral se caracteriza por ser um ato ilícito que ofende a personalidade de alguém (direitos relacionados à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem da pessoa), gerando-lhe prejuízos em seu convívio social. No caso ora examinado, resta evidente que a trabalhadora sofreu abalo moral em razão do evento danoso que a vitimou, situação da qual decorreu agravamento de sua depressão, assim como surgimento de estresse pós traumático, o que enseja o direito à reparação pretendida, por aplicação dos artigos 186 e 927, parágrafo único, do Código Civil, notadamente porque o dano moral, na hipótese, é presumido.

Diferentemente do entender da Magistrada da origem, considero que a agressão verbal não se constitui em mero fato de terceiro. É que, embora perpetrada por terceira pessoa, esta era cliente da empresa, passageira da linha de ônibus em que a reclamante era cobradora. Além disso, trata-se de fato previsível, uma vez ser notório e evidente que motoristas e cobradores de ônibus trabalham expostos a um risco acentuado de agressões no desempenho de suas atividades laborais, ao lidar com o público externo. Neste aspecto, aliás, uma vez que a atividade da empresa implica, por sua natureza, risco para os direitos da empregada, tenho por aplicável ao caso a teoria da responsabilidade civil objetiva prevista no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, hipótese relativizadora do fato de terceiro como excludente do nexo causal.

Dessa forma, resta configurado o acidente do trabalho e o dever de indenização pelos danos morais sofridos.

Apreciadas as circunstâncias que evidenciaram a caracterização do dano sofrido, aliadas aos parâmetros adotados por esta Turma Julgadora em casos semelhantes, fixo a indenização no montante de R\$ 10.000,00 (dez mil

reais), valor que atende ao caráter punitivo e pedagógico da indenização, sem acarretar enriquecimento sem causa da vítima ou ruína do empregador, mostrando-se razoável e adequado ao caso, observado o evento isolado e as patologias dele advindas, com nexos causal e concausal, e incapacidade laboral parcial e temporária, que presume-se já ter sido afastada ante o decurso do tempo.

Pelo exposto, nego provimento ao recurso ordinário da reclamada, e dou provimento ao recurso da reclamante para acrescer à condenação o pagamento de indenização por dano moral, arbitrada em R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

[...]

Processo n. 0020161-46.2016.5.04.0030 RO

Laís Helena Jaeger Nicotti – Desembargadora-Relatora

Publicação em 23-04-2018 – 1ª Turma

Processo n. 0020668-27.2016.5.04.0282 RO

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO RECLAMADA. VALIDADE SENTENÇA ARBITRAL. *O instituto da arbitragem destina-se aos direitos patrimoniais disponíveis e em sede de negociação coletiva. Hipótese ausente no caso concreto.*

[...]

II – MÉRITO.

01 – COISA JULGADA E SENTENÇA ARBITRAL

A MM. Julgadora do primeiro grau, declarou como nula a sentença arbitral, com fundamento no artigo 1º da Lei 9.307/96 que concede validade da arbitragem apenas para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis; não obstante, considerou válidos e dedutíveis os pagamentos comprovadamente efetuados.

Insurge-se a reclamada alegando que os valores contratuais e rescisórios pleiteados pelo recorrido, após o rompimento da relação contratual, não mais possuem caráter de irrenunciabilidade, que foram regularmente transacionados e acolhidos pelo Juízo da Falência e Recuperação Judicial. Assim, seriam indisponíveis os direitos do reclamante, apenas ao longo de todo o contrato de trabalho, pois, a partir da rescisão ocorreria verdadeira alteração da natureza dos direitos indisponíveis do empregado em créditos, conforme art. 11 da CLT e o art. 7º, inciso XXIX da CF/88. Defende que em momento algum ficou demonstrado qualquer vício de

vontade no acordo junto a Câmara Arbitral. Neste sentido, defende o reconhecimento de coisa julgada, uma vez que foi submetido ao Juízo Arbitral o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, havendo acordo entre as partes e homologação pelo árbitro através de sentença, na forma do art. 987, III, b do CPC do Código de Processo Civil c/c art. 31 da Lei nº 9.307/96 – lei da arbitragem. Em síntese, afirma que não se pode afastar a validade da sentença arbitral e roga pela reforma total da sentença de primeiro grau, com base em coisa julgada operada nos autos.

Sem razão.

A Constituição Federal estabelece, a respeito da arbitragem, em seu artigo 114, §§ 1º e 2º:

" (...)

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente".

(grifamos)

A legislação pertinente ao tema, Lei nº 9.307/96, 1º, caput, limita a sua aplicação a direitos disponíveis, vejamos: "Art. 1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis."(grifamos)

A partir destas bases – constitucional e legal, é possível concluir que o instituto da arbitragem destina-se aos direitos patrimoniais disponíveis e em sede de negociação coletiva, pressupostos ausentes na presente questão. Não prospera a alegação de que o fim do contrato de trabalho faz com que os direitos trabalhistas transmutem de indisponíveis para disponíveis. Por outro lado, impossível afastar o requisito constitucional da precedente negociação coletiva e consequente restrição de aplicabilidade aos dissídios individuais.

A propósito, transcrevo parte de julgamento deste Tribunal sobre o tema:

" (...)

Ao contrário do que defende a reclamada, o art. 114, §§ 1º e 2º prevê expressamente a arbitragem para a solução advinda da frustração da negociação coletiva, sendo inviável a ampliação da norma constitucional para facultar a adoção da arbitragem para a solução de conflitos individuais. A assistência sindical prestada ao trabalhador igualmente não tem o condão de modificar a natureza individual do conflito para fins de validade do juízo arbitral.

Ademais, o art. 643 da CLT é claro ao dispor que "Os dissídios, oriundos das relações entre empregados e empregadores bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo com o presente Título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho."

Da mesma forma, em se tratando os créditos trabalhistas com nítida natureza alimentar, não é possível se adotar à arbitragem prevista na Lei nº 9.307/96, a qual é direcionada aos direitos disponíveis.

Por fim, cumpre referir que a reclamada buscou, em verdade, a homologação da rescisão contratual (TRCT) como se acordo judicial fosse, com fito único de retirar do reclamante a possibilidade de vindicar litigar em juízo limitando o direito de acesso à Justiça, assegurado constitucionalmente.

Logo, inviável o reconhecimento da prefacial de coisa julgada, sob pena de violação ao disposto nos arts. 5º, XXXV e 114 da Constituição Federal e art. 643 da CLT. (TRT da 4ª Região, 8a. Turma, [...] RO, em 11/07/2013, Desembargadora Lucia Ehrenbrink – Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Francisco Rossal de Araújo, Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper)"

(grifamos)

Corroborar com tal entendimento, posição manifestada pelo TST, em julgado que ora referimos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ACORDO DE QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA DE DIREITOS DECORRENTES DE RELAÇÃO DE EMPREGO. JUÍZO ARBITRAL. INVALIDADE. INAPLICABILIDADE EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS. DIREITOS PATRIMONIAIS INDISPONÍVEIS. I – Não obstante a Lei nº 9.307/96 permita a utilização do juízo arbitral como medida extrajudicial de solução de conflitos, o artigo 1º restringiu o uso do instituto aos litígios que versam sobre direitos patrimoniais disponíveis. II – De outra banda, o legislador constituinte viabilizou a adoção da arbitragem apenas para os conflitos coletivos, conforme preconizado no artigo 114, §§ 1º e 2º, da Carta de 88. III – Nesse cenário, sobressai a constatação de ser a arbitragem incompatível com o direito individual do trabalho, tudo em razão do caráter indisponível e irrenunciável dos direitos patrimoniais envolvidos em dissídios dessa natureza, razão pela qual o acórdão que manteve a nulidade do acordo entabulado em juízo arbitral não merece qualquer reparo. Precedentes. IV– Com isso, avulta a convicção sobre o acerto da decisão agravada, à medida que o recurso de revista não desafiava processamento a título de vulneração constitucional ou legal, por óbice do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333/TST, em que os precedentes desta Corte foram erigidos à condição de requisitos negativos de admissibilidade do apelo extraordinário. V – Agravo de

instrumento a que se nega provimento. (AIRR – [...] Data de Julgamento: 26/04/2017, Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/04/2017)

Pelas razões expostas, nego provimento ao apelo e mantenho a sentença em seus fundamentos.

[...]

Processo n. 0020668-27.2016.5.04.0282 RO

Beatriz Renck – Desembargadora-Relatora

Publicação em 17-04-2018 – 6ª Turma

Processo n. 0020592-78.2015.5.04.0721 RO

EMENTA: SUCESSÃO EMPRESARIAL. RESPONSABILIDADE DA SUCEDIDA. Nos termos dos artigos 10 e 448 do texto consolidado, a sucessora responde solidariamente com a sucedida pelo período posterior à sucessão, o que não isenta a sucedida de sua responsabilidade pelos créditos anteriores à data da sucessão. Recurso do autor a que se dá parcial provimento. [...]

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE

1. RESPONSABILIDADE DAS RECLAMADAS. FORMAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO. REVELIA DA PRIMEIRA RECLAMADA E CONFISSÃO FICTA DA TERCEIRA. SUCESSÃO EMPRESARIAL. Análise conjunta de tópicos.

O Juízo de origem concluiu pela inexistência de grupo econômico, entendendo que o caso é de sucessão trabalhista, porquanto:

"... o termo de compromisso do Id 230871f, firmado com o sindicato da categoria profissional, indica expressamente que a F. assumiu, a partir de 01/06/2014, a totalidade do passivo trabalhista da Comercial C. B. com os funcionários que estão com seus contratos de trabalho em vigência, bem como que manteve os empregos da ampla maioria dos trabalhadores que tiveram interesse em continuar ..."

Em decorrência, considerou a "...reclamada F. Indústria e Comércio de Alimentos Ltda., na condição de sucessora, como única responsável pelo contrato de trabalho firmado com o reclamante, inclusive em relação ao

período em que não era empregadora, pois assumiu os contratos de trabalho integralmente. Assim, o pedido é improcedente em relação às reclamadas Comercial C. B. Ltda. – ME e F. C. Comércio de Alimentos Ltda."

O reclamante insurge-se contra a decisão. Destaca que a primeira reclamada sequer compareceu à audiência inaugural, tornando-se revel e confessa quanto à matéria debatida no presente feito, em especial, a formação de grupo econômico pelas reclamadas, e que a terceira reclamada, não obstante tenha comparecido na audiência inicial, se furtou em contestar a reclamationária no prazo concedido pelo Juízo, motivo pelo qual se tornou confessa quanto à matéria fática. Afirma que, diante da confissão das rés, devem ser presumidas verdadeiras suas alegações, com o reconhecimento de grupo econômico entre as rés. Aponta que a conta de energia elétrica do frigorífico está em nome da terceira reclamada, de modo que *"a atribuição da terceira reclamada se traduzia nos aspectos mais formais do empreendimento (prédio e instalações, energia elétrica e afins, etc.) e às demais reclamadas incumbia a efetiva atuação na atividade empresarial do grupo de empresas"*.

Ato contínuo, caso não seja reconhecida a formação de grupo econômico, pede a responsabilização da primeira reclamada, na condição de sucedida, pelos débitos apurados no litígio em tela. Refere que o Juízo de origem, embora tenha reconhecido a sucessão empresarial, entendeu que somente a empresa sucessora se torna responsável pelo pagamento das verbas devidas ao reclamante, absolvendo a sucedida de qualquer pagamento, o que entende equivocado. Pugna pela aplicação dos artigos 10 e 448 da CLT. Cita jurisprudência.

Analiso.

Nos termos do art. 2º, §2º, da CLT, haverá grupo econômico *"sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas"*.

Segundo a peça inicial, a 3ª ré (F. C.) é dona do frigorífico onde o reclamante desempenhou suas atividades, sendo que as outras duas reclamadas (Comercial C. B. e F.) exploravam a atividade de abate de gado naquele local. Ainda segundo a exordial, é possível verificar no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas que a 1ª e 2ª reclamadas estão sediadas no mesmo endereço, fatos que levam à conclusão de que as três rés formavam grupo econômico. Assim, o reclamante postulou a condenação solidária das reclamadas.

Em sua defesa, a 2ª reclamada (F.) esclareceu que a 3ª ré (F. C.) arrematou o imóvel onde se encontra o frigorífico em um leilão judicial, alugando-o inicialmente à 1ª reclamada (Comercial C. B.) e, posteriormente, à 2ª reclamada (F.).

Como bem apontou a Magistrada de origem, os documentos adunados ao feito evidenciam que, em que pese todas as reclamadas tenham como atividade principal o ramo de frigorífico, inexistia identidade (sequer parcial) entre os sócios e administradores de todas as rés (ID 6e2723b – Comprovante de Inscrição e de Situação Cadastral; ID a89e622 – Consulta Quadro de Sócios e Administradores). Também observo inexistir qualquer evidência de subordinação, ou ao menos de coordenação, entre as demandadas.

No caso, a terceira reclamada (F. C.) era somente dona do imóvel em que as duas primeiras rés desempenharam suas atividades econômicas, não amoldando-se o caso à hipótese de grupo econômico.

Por outro lado, e da mesma forma que o Juízo *a quo*, entendo que o caso trata de sucessão empresarial.

Conforme Termo de Compromisso firmado entre a segunda reclamada (F.) e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação de Cachoeira do Sul, aquela assumiu todo o passivo trabalhista da primeira reclamada (Comercial C. B.) a partir da data de 01.06.2014 (ID 230871f – Pág. 1). Consta no documento em questão:

"1. A partir de 1º/06/2014 a empresa F. assumiu todo passivo trabalhista da empresa COMERCIAL C. B. LTDA, dos funcionários que estão com seus contratos de trabalho em vigência, como por ex.: salário e todos os encargos sociais e demais responsabilidades legais dos trabalhadores registrados na referida empresa. A remuneração é a da Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria. Atualmente existem 68 funcionários devidamente registrados, sendo 50 (cinquenta) na empresa COMERCIAL C. B. LTDA e 18 (dezoito) na empresa F.;

2. A empresa F. manteve os empregos da ampla maioria dos trabalhadores que tiveram interesse em continuar.

(...)"

Assim, a 2ª ré (F.) é a sucessora da 1ª ré (Comercial C. B.).

De outra parte, como bem observado pela Julgadora de origem, noto que na CTPS do reclamante consta a anotação de admissão em 01.11.2011 pela 1ª demandada (Comercial C. L.), estando ilegível a data de saída (consta somente o número "21" no campo destinado à respectiva anotação). Na página seguinte do documento, há registro de admissão do obreiro em 01.12.2014 pela 2ª reclamada (F.), com demissão em 21.07.2015 (ID 573728d).

Observo que a Julgadora de primeiro grau, em que pese a ausência de pedido expresso de reconhecimento da unicidade contratual, deliberou acerca da questão de forma incidental, porquanto logicamente necessária à análise dos pedidos de aviso-prévio proporcional e férias vencidas. No caso,

mormente em virtude da revelia da primeira empregadora do autor e na ausência de outros elementos, foi reconhecida a existência de vínculo de emprego único entre as partes de 01.11.2011 a 21.07.2015. Relevante ressaltar que não há recurso das reclamadas.

Pois bem.

Em decorrência da sucessão empresarial operada, tenho que cabível a responsabilização solidária da segunda ré, na condição de sucessora, da forma como deferida na origem.

No entanto, *data venia* o entendimento da Magistrada *a quo*, entendo que a sucessão empresarial reconhecida não tem o condão de isentar a primeira reclamada, empregadora original do autor, das obrigações trabalhistas referentes ao período anterior à sucessão. Na ausência de outros elementos, e considerando o documento firmado entre a segunda reclamada e o Sindicato do autor, o qual estipulou a data de 01.06.2014 como marco para responsabilização pelo passivo trabalhista, declaro a responsabilidade solidária da primeira reclamada (Comercial C. B.) pelos créditos referentes ao período anterior a 01.06.2014.

Ante o exposto, dou parcial provimento ao recurso ordinário do reclamante para declarar a responsabilidade solidária da primeira reclamada, Comercial C. B., pelas verbas trabalhistas referentes ao período anterior a 01.06.2014.

[...]

Processo n. 0020592-78.2015.5.04.0721 RO

Flávia Lorena Pacheco – Desembargadora-Relatora

Publicação em 15-02-2018 – 11ª Turma

SENTENÇAS

Processo n. RTOrd 0021537-13.2015.5.04.0512

[...]

NO MÉRITO

1. ACIDENTE DO TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA.

O reclamante alega que em 29/07/2014 sofreu acidente do trabalho decorrente de disparo de arma de fogo que atingiu sua perna direita. Diz que ficou afastado do labor até maio/2015, estando hoje com sequelas definitivas. Sustenta a responsabilidade objetiva das reclamadas e postula o pagamento de indenização por danos materiais, morais e estéticos.

A primeira, terceira e quarta reclamadas impugnam as pretensões. Aduzem que os fatos ora alegados divergem daqueles informados à época do acidente, bem como que o incidente se deu por culpa exclusiva da vítima. Alegam que o projétil que atingiu o reclamante foi disparado de sua própria arma, porque esta estava em local inapropriado (junto à perna), o que resultou no ferimento da panturrilha de sua perna direita. Sustenta que o reclamante foi negligente com o uso da arma e não atendeu as instruções e cuidados para qual foi treinado. Salienta que o reclamante é habilitado ao exercício da função de Vigilante, visto que frequentou o curso de formação antes mesmo de laborar na Reclamada (02/06/2009), bem como se submeteu aos cursos de reciclagem a cada dois anos. Refuta a responsabilização das reclamadas, requerendo a improcedência dos pedidos.

A segunda reclamada (F.) também contesta, ao argumento de que o acidente ocorreu por culpa exclusiva da vítima. Diz que o tiro que atingiu a perna do reclamante foi disparado pela sua própria arma e que o disparo não teria ocorrido caso a arma não estivesse engatilhada. Da mesma forma, diz que o disparo não teria atingido a perna do trabalhador caso estivesse sendo usado de forma correta. Refuta a responsabilização das reclamadas e requer a improcedência dos pedidos.

Aprecio.

O art. 19 da Lei 8.212/91 define que:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

No caso dos autos, o acidente é incontroverso, tendo sido emitida CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) pela reclamada (ID. Cc7f131 – Pág. 1). Na CAT consta que o infortúnio ocorreu com o reclamante em 29/07/2014, em razão de disparo de arma de fogo.

Neste contexto, cumpre analisar, primeiramente, a questão acerca da responsabilidade da reclamada na ocorrência do acidente.

Vejamos.

Inicialmente, verifico que o reclamante efetivamente era habilitado ao exercício da função de Vigilante, tendo realizado o curso de formação em 2009 (ID. d602138), e cursos de reciclagem em 2012 (ID. 14cb934), 2014 (ID. 638ee73) e 2016 (ID. 0aeb620).

Compulsando os autos verifico que, por ocasião da perícia médica o reclamante relata à perita (ID. 9d0479a – Pág. 3):

[...] Em torno de 3h30 disparou um alarme e quando o autor foi verificar e ao tentar passar uma barreira colocou a mão na arma no coldre, e ao tirá-la para o meio saque sentiu um tiro sem saber se havia disparado sua arma ou tinha recebido tiro de terceiro.[...]

O reclamante era devidamente habilitado para o exercício da função de vigilante e trabalhava para empresa de segurança privada regularmente constituída, tendo a obrigação de saber manusear de forma segura uma arma de fogo e, principalmente, saber que o cano da arma jamais, seja qual for a situação, deveria restar apontado para seu próprio corpo.

No caso, o próprio reclamante confirma em seu depoimento pessoal (ID. 722cc05 – Pág. 1) que não estava portando a arma no coldre do colete fornecido pela reclamada, em posição frontal, que era o local onde deveria estar o equipamento. Tal fato resta confirmado pela própria posição do disparo (na lateral da perna direita). Ainda, embora o reclamante negue que estivesse utilizando seu equipamento particular, o depoimento das testemunhas J. e E. são no sentido de que, no dia, o reclamante portava a arma no seu coldre de perna (ID. 722cc05 – Pág. 2 e 3). De toda forma, o coldre é projetado para que, seja qual for a posição do corpo (de pé ou sentado), o cano da arma não fique apontado para o corpo de quem a porta, a menos que a pessoa, de forma desatenta ou voluntária, o posicione de outra forma.

Ainda, toda a prova oral é no sentido de que a reclamante fornecia tão somente o colete balístico, onde o coldre com a arma devia estar posicionado. Em simples análise à foto de ID. d17213d – Pág. 1 é possível verificar que, se o autor estivesse utilizando o equipamento de forma correta, mesmo com a arma a meio saque, eventual disparo teria se direcionado à esquerda e não teria atingido qualquer parte de seu corpo.

Da mesma forma, também houve imprudência do trabalhador ao manusear a arma. Em princípio porque, pelo próprio relato do reclamante depreende-se que a arma já deveria estar engatilhada mesmo antes do autor sacá-la do coldre, e, ainda, porque todos os profissionais que lidam com armas de fogo têm o dever de saber que não se deve colocar o dedo em gatilho de arma de fogo a menos que se tenha a real intenção de disparar.

Assim, o uso de equipamento diverso do fornecido pela reclamada, ao permitir que o cano da arma engatilhada ficasse apontado para seu corpo e o fato de colocar o dedo no gatilho caracterizam negligência e imprudência do reclamante, evidenciando que foi este conjunto de atos que causou o disparo da arma e o consequente acidente com o autor.

Embora não tenha sido parte da tese da inicial, cumpre salientar, ainda, que a perícia realizada na arma utilizada pelo reclamante no dia do infortúnio (ID. 74a81c6 – Pág. 1), comprova que o revólver estava funcionando corretamente e em bom estado de conservação, o que afasta a possibilidade de disparo por defeito do armamento.

Por fim, a alegação do reclamante de que estava submetido à jornada excessiva em período anterior ao ocorrido é inovatória, tendo sido trazida apenas por ocasião da manifestação sobre defesa e documentos. De toda forma, em que pese os documentos juntados efetivamente demonstrem que a jornada 12X36 não estivesse sido cumprida de acordo (ID. e530fa1 – Pág. 1), entendo que o fato de o reclamante fazer uso de equipamento diverso do fornecido pela reclamada (coldre de perna), com a arma já engatilhada e de manusear a arma de forma imprudente, contrariando totalmente as instruções e treinamento recebidos, não decorre de estar ou não submetido a jornada excessiva, mas de mera imperícia e imprudência do trabalhador, sendo este o fato determinante para a ocorrência do infortúnio.

Por todo o exposto, concluo que o infortúnio teve como único e exclusivo responsável o próprio reclamante, o que exclui qualquer responsabilidade por parte do empregador, pela quebra do nexo de causalidade.

Neste sentido é a jurisprudência a seguir colacionada:

ACIDENTE DO TRABALHO TÍPICO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA CONFIGURADA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR AFASTADA. O fato exclusivo da vítima, quando configurado, rompe o liame de causalidade entre o dano e a circunstância alegadamente violadora do direito. Hipótese em que restou comprovada a culpa exclusiva da vítima pela ocorrência do acidente de trabalho típico, circunstância excludente do nexo causal e que impede o reconhecimento do dever de indenizar do empregador. Sentença mantida. (Acórdão – Processo nº [...], Relatora: Lais Helena Joeger Nicotti, julgamento em 23/02/2017)

ACIDENTE DO TRABALHO. DANO MORAL. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. NEXO DE CAUSALIDADE. Estando caracterizada a culpa exclusiva da vítima, rompe-se o nexo de causalidade para a responsabilização do empregador, em virtude de acidente do trabalho, não se podendo imputar a ele, nem mesmo sob o fundamento da responsabilidade objetiva, a reparação do dano moral. (Acórdão – Processo nº [...], Relatora: Cleusa Regina Halfen, julgamento em 06/09/2017)

Por conseguinte, considerando que o nexo causal é elemento essencial à configuração da responsabilidade civil do empregador quanto aos pleitos de indenização por acidente de trabalho (art. 7º, XXVIII, da CF e arts. 186, 187 e 927 do CC), a não configuração desse nexo em razão da culpa exclusiva do trabalhador implica na ausência do dever de indenizar, razão pela qual julgo improcedentes os pedidos de indenizações por danos materiais, estéticos e morais daí decorrentes.

[...]

BENTO GONÇALVES, 10 de Maio de 2018

Processo n. RTOrd 0021537-13.2015.5.04.0512

Kelen Patrícia Bagetti – Juíza do Trabalho

2ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves

Julgamento em 10-05-2018

Processo n. RTOrd 0020365-42.2015.5.04.0122

Vistos etc.

[...]

DO PLUS SALARIAL

A autora narra que foi contratada para exercer a função de faxineira, sendo, posteriormente, alçada à função de recepcionista. Conta que após assumir a função de recepcionista a demandada passou a exigir o exercício de tarefas alheias ao cargo, tais como a comunicação de informações médicas às pessoas. Relata que laborou em auxílio na funerária da demandada, vestindo e transportando os cadáveres. Em virtude da novação objetiva do contrato de trabalho, postula plus salarial com reflexos.

A demandada conta que a partir de 1º/06/00 a reclamante passou a desempenhar a função de recepcionista, mas nega o exercício das demais tarefas relatadas na inicial.

Cediço dizer que a concessão de um plus salarial é devida quando constatada a novação objetiva do contrato de trabalho com a exigência de tarefas qualitativamente diversas daquelas para a qual o empregado se obrigara.

Sobre o tema, ainda explico que, nos termos do art. 456 parágrafo único, da CLT – que não contempla a remuneração por tarefa, mas sim remuneração que abranja todo o trabalho realizado pelo empregado –, inexistindo cláusula expressa a respeito, entende-se que o empregado se obrigou, pelo contrato de trabalho, a todo o serviço compatível com a sua condição pessoal.

No caso dos autos, a prova oral produzida confirma o relatado na inicial acerca do auxílio nas atividades da funerária.

A segunda testemunha invitada pela autora assim informou: *"... que muitas vezes os porteiros eram chamados a exercer outras tarefas como por exemplo ir até a funerária ajudar a vestir corpos e acompanhar o motorista para levar os corpos até à capela; que isso era corriqueiro durante todo tempo durante o qual a deponente esteve na portaria."* [sic].

A testemunha indicada pela demandada, por sua vez, confirma o informado pela autora na inicial: *"... que é verdade que eventualmente alguma das pessoas da portaria era chamada para dar uma força na funerária ou outras tarefas afins, buscavam corpos, ajudavam a vestir ..."*.

Do conjunto probatório extraio que a autora, de fato, exerceu as atividades de auxílio à funerária, vestindo e transportando cadáveres.

Constato, deste modo, que o reclamante exerceu, parcialmente, as atividades referidas na inicial.

Em que pese as atividades exercidas em auxílio pela autora não demandem maior complexidade técnica, não se pode olvidar que requerem preparo psicológico apropriado, posto que não é dada a qualquer pessoa a capacidade de lidar com cadáveres sem que tal atividade não lhe imponha abalo de ordem psíquica.

Por conseguinte, considero que a autora laborou em desvio de função, de modo que a concessão de um plus salarial é adequada para compensar a novação objetiva do contrato de trabalho da autora.

Ante os termos do depoimento pessoal da autora (**"... que uns 4 ou 5 anos atrás teve de fazer umas quantas vezes a função a função de ajudar a vestir corpos de pessoas falecidas no hospital, isto porque a funerária tem um só funcionário e ele pedia para o pessoal da portaria ajudar a vestir, era uma praxe ... que quando a funerária contratou mais 2 funcionários, o colega parou de pedir ajuda, e a deoente nunca mais teve de fazer esse serviço ..."** [sic – grifei]) e dos registros dos funcionários da funerária, considero que o desvio de função perdurou até 1º/12/12, tendo cessado com a contratação do funcionário registrado no Id. 346732e.

Assim sendo, condeno a demandada a pagar ao autor um plus salarial que arbitro em 30% (trinta por cento) do salário básico da autora, restrito ao período até 1º/12/12.

Ante a natureza salarial da verba, o plus salarial deverá refletir no cálculo das férias acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário e horas extras.

Os repousos semanais já se encontram inseridos na verba cujo pagamento é mensal.

[...]

RIO GRANDE, 28 de Fevereiro de 2018

Processo n. RTOrd 0020365-42.2015.5.04.0122

Rachel de Souza Carneiro – Juíza do Trabalho

2ª Vara do Trabalho de Rio Grande

Julgamento em 28-02-2018

Processo n. Pet 0020633-14.2017.5.04.0741

VISTOS ETC.

[...]

MÉRITO

1. NULIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO

O autor impugna o auto de infração lavrado pelo órgão fiscalizador e que está fundado no fato dele (autor) manter duas empregadas em atividade sem o devido registro em Livro, Ficha ou Sistema Eletrônico, contrariando a legislação trabalhista (autos de infração nº [...], [...] e [...]). Relata que, quando da fiscalização realizada pelos auditores fiscais do trabalho, em 15/04/2015, não mantinha atividade empresarial no local. Assevera que à época dos fatos funcionava no local a C. A., de propriedade de M. S. M. K., cuja atividade principal era a exploração do jogo do bicho. Pelos fatos expostos, postula a nulidade dos autos de infração supracitados.

A ré rebate as pretensões alegando, em síntese, que o autor é o dono de fato da empresa autuada e que a alteração de seu endereço e a constituição de pessoa jurídica em nome de pessoa diversa destinaram-se apenas a dissimular as relações empregatícias existentes.

Inicialmente, cumpre estabelecer a premissa de que a fiscalização/autuação realizada pelo MTE se trata de ato administrativo por excelência e,

como tal, é dotado de presunção de veracidade/legitimidade. Ou seja, é a parte autuada quem deve demonstrar a irregularidade ou insubsistência dos autos de infração, e não o contrário.

Neste sentido, transcrevo parte do Auto de Infração lavrado pelo Auditor Fiscal F. R. C. (ID. Ab46f98 – Pág. 2):

"Em ação fiscal mista, iniciada no estabelecimento à R. [...], Centro de Entre-ljuís, e posterior análise documental, onde o empregador epigrafado mantém 2 (duas) empregadas em atividade sem o devido registro em livro, ficha ou sistema eletrônico.

As trabalhadoras prejudicadas são: 1) D. W., atendente, trabalhando desde julho de 2014, com carga horária das 8:30h de segunda a sábado e salário fixo mensal de R\$ 850,00 ; 2) A. E. S. P., contratada em 17/11/2014, com carga horária diária de 5h de segunda a sábado e salário fixo mensal de R\$ 492,00.

Importante ressaltar que o estabelecimento funcionou até setembro de 2014 tendo como responsável legal o Sr. J. P. Z. e sua esposa, sra. L. Z., como administradora. Após essa data, o empresário contratou a sra. D. W. como funcionária responsável pelo estabelecimento. Entretanto, para não ter que recolher os encargos trabalhistas, constituiu uma empresa para esta trabalhadora e a transformou em dona do estabelecimento.

Porém, a fiscalização constatou, por intermédio de entrevista com as duas trabalhadoras encontradas no local, que D. W. não tem autonomia na direção da empresa. Ela recebe salário de aproximadamente R\$ 850,00 por mês, cumpre horário fixo de trabalho (8:30h até às 14h e depois, entre 17h e 20h, de segunda a sábado). Também cumpre ordens e presta conta das mercadorias vendidas para a sra. L. Z. Além disso, todos os dias a sra. L. passa no estabelecimento e recolhe o dinheiro do caixa.

Confirmando o caráter diretivo que possui a sra. L., ela que contratou a outra funcionária (A. E. S. P.) do estabelecimento, negociando a forma de pagamento e o horário de trabalho.

Dessa forma, a fiscalização entende que o sr. J. P. Z. é o dono de fato da empresa, tendo como administradora a sra. L. Z. Entende ainda que a sra. D. W. é funcionária do estabelecimento e a empresa aberta em seu nome serve somente para dissimular a relação de emprego existente.

Como forma de demonstrar tal fato, além da entrevista com as trabalhadoras, a fiscalização teve acesso ao antigo Alvará de PPCI, vencido em setembro de 2014, no qual consta que a Razão Social é J. P. Z. Também, a conta de energia do local ainda está em nome de J. P. Z."

Em juízo, ao prestar depoimento testemunhal, D. W., uma das trabalhadoras que estava irregularmente trabalhando no local, declarou:

"que trabalha em estabelecimento que faz "jogo do bicho", desde o ano de 2012, sempre no mesmo endereço, na rua [...], Entre-Ijuís; em todo o período sempre trabalhou nesta atividade; a depoente foi contratada pelo Sr. M. S. M. K., que era também que fazia o pagamento do salário da depoente; atualmente quem está na frente da atividade do "jogo do bicho" é um senhor conhecido por "B.", de Santo Ângelo; a depoente não sabe declinar o nome dessa pessoa; essa pessoa está a frente da atividade há uns seis meses; no período em que lá trabalha não teve a CTPS anotada; nunca trabalhou como empregada de J. P. Z.; atualmente o alvará de funcionamento do estabelecimento está em nome da depoente; antes, porém, o alvará estava em nome do Sr. J. P. Z.; a esposa do Sr. J. P. Z. trabalhava no local; esclarece, entretanto, que J. não tinha nada a ver com a atividade do "jogo do bicho", atuando somente na recarga de cartões de celulares; a colega da depoente, que também trabalhava na época da autuação sem CTPS assinada, também era funcionária do Sr. M. S.; os salários da depoente, na época, eram pagos em dinheiro, mediante autorização de M. para receber no caixa da loja; (...) na época da autuação o Sr. J. não tinha negócios no endereço; ao que lembra na época o estabelecimento tinha alvará vencido, sendo que a depoente já havia encaminhado um alvará no seu nome".

As declarações da testemunha D. são contraditórias com as prestadas por ela à fiscalização do trabalho quando da autuação, pois em Juízo fez referência ao senhor M. S. M. K. como sendo a pessoa que estava à frente da atividade agora informada de "jogo do bicho". Na ocasião, os envolvidos sustentaram a tese de que a testemunha D. seria a empresária que estaria estabelecida no local. Quer dizer, o depoimento testemunhal não tem o condão de afastar a presunção de veracidade e legitimidade que emana do auto de infração.

Não passa despercebido que a testemunha D. W. admitiu em Juízo que trabalha no local **desde o ano de 2012**, sem contrato anotado na CTPS, efetuando apostas do jogo do bicho, ou seja, na maior parte do período em que o requerente era o responsável formal e de fato pelo estabelecimento. Portanto, não pode o autor negar que usou sim mão-de-obra de forma irregular e, ainda, permitiu, ou, na pior das hipóteses, explorou em comunhão de esforços atividade paralela caracterizada como contravenção penal. Note-se que a própria testemunha, em Juízo, disse que atualmente quem está à frente da atividade do "jogo do bicho" é um senhor conhecido por "B.", de Santo Ângelo, afastando qualquer possibilidade de se reconhecer fosse ela a empresária que estaria à frente do negócio quando da fiscalização. O fato de a testemunha afirmar que atualmente o alvará de funcionamento do estabelecimento está em seu nome bem revela que está sendo ela novamente usada para dissimular a existência de empresa que, de fato, inexistente, já que, segundo disse a própria testemunha, quem há seis meses está à frente do negócio é um senhor de nome "B.". Por fim, à vista do

depoimento testemunhal, vê-se que as trabalhadoras recebiam seus salários do dinheiro caixa da loja (do requerente), mediante autorização de M., que ao que parece atuava como sócio de fato do autor na atividade explorada no local.

Nesse contexto, chancela-se a conclusão da fiscalização do trabalho no sentido de que a situação que culminou com a lavratura dos autos de infração configura como típica relação de emprego com o requerente e sua esposa, não obstante, na época da fiscalização do trabalho, constar alteração de endereço e da atividade principal (Id. 882a942 – Págs. 2 e 6).

Afasto, por fim, a alegação do autor de que a prática do jogo do bicho, pelo caráter ilícito, constituiu óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego, uma vez que tal fato não invalida as demais atividades realizadas pelo autor: "Comércio varejista de doces, balas, bombons; comércio varejista de cartões telefônicos/ Lancheria; Venda de bilhetes de loterias (ID. 882a942 – Pág. 2)".

Pelo exposto, julgo improcedente o pedido de anulação de auto de infração, bem como os demais pedidos que são meras decorrências.

[...]

SANTO ANGELO, 27 de Novembro de 2017

Processo n. Pet 0020633-14.2017.5.04.0741

Denilson da Silva Mroginski – Juiz do Trabalho

Vara do Trabalho de Santo Ângelo

Julgamento em 27-11-2017

Processo n. RTOrd 0020608-94.2016.5.04.0204

VISTOS, ETC.

[...]

Da jornada de trabalho.

[...]

Por certo período foi adotado banco de horas. Tenho por inconstitucional a compensação de horário pelo sistema de banco de horas. O direito dos trabalhadores à *duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho* (art. 7º, XIII, da Constituição Federal) não pode deixar de ser interpretado em conjunto com o direito à *remuneração do serviço extraordinário superior, no*

mínimo, em cinquenta por cento à do normal (art. 7º, XVI, da Constituição Federal). Ora, a se permitir a compensação pelo sistema do banco de horas, estar-se-á autorizando a realização de horas extras sem a correspondente contraprestação, o que contraria frontalmente o texto constitucional.

Ainda, a compensação de horários a que alude o texto constitucional deve ser, necessariamente, aquela que vigorava ao tempo de sua promulgação, no caso, a compensação semanal prevista na CLT. Não se pode conceber ter o legislador constituinte originário cogitado de compensação outra, sequer existente na época. Ademais, a previsão de compensação de horário fora dos limites constitucionais (sem observância do limite semanal de quarenta e quatro horas de trabalho) desatende ao próprio *caput* do art. 7º da Constituição Federal, segundo o qual *São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social*. Trata-se de dispositivo que contempla o princípio da vedação do retrocesso social, não permitindo que norma infraconstitucional venha a retroceder em termos de direitos sociais. Efetivamente o que a Constituição assegura são direitos mínimos, e qualquer alteração legislativa superveniente, para que com ela seja compatível, precisa necessariamente ampliar esses direitos, não sendo válida, por inconstitucional, alteração legislativa que implique retrocesso em termos de direitos sociais.

Em resumo, a compensação de horários pelo sistema do banco de horas permite a realização de horas extras sem a contraprestação do adicional de horas extras, na medida em que uma hora extra é compensada por uma hora de folga, sem o respectivo adicional, em afronta ao art. 7º, XVI, da Constituição Federal. Como consequência, há ofensa ao próprio *caput* do art. 7º, por incompatibilidade com o princípio que veda o retrocesso social, nele contido. Por fim, existe ofensa ao art. 7º, XIII, pois a compensação autorizada não se dá na mesma semana, e sim dentro de um período de até um ano (art. 59, §2º, da CLT).

Como acréscimo de argumento, apenas ressalto que é do empregador o ônus de demonstrar a correção da compensação praticada. A se admitir como válida a compensação pelo sistema de banco de horas, deve o empregador demonstrar claramente as horas creditadas e as horas debitadas do banco de horas. Melhor dizendo, deve dizer onde estão as horas debitadas e onde estão as horas creditadas, assim como se o débito e o crédito praticado está de acordo com a previsão da norma coletiva. Não se pode atribuir tal ônus ao empregado, presente o princípio da aptidão para a prova e porque tal sistema, invariavelmente confuso e por cogitar de compensação dentro de até um ano, não viabiliza a apuração de diferenças sem a realização, no mínimo, de uma perícia contábil. De tal ônus a reclamada não se desincumbiu a contento, pois não há demonstrativo nos autos nesse sentido.

[...]

CANOAS, 30 de Setembro de 2017

Processo n. RTOrd 0020608-94.2016.5.04.0204

Aline Veiga Borges – Juíza do Trabalho

4ª Vara do Trabalho de Canoas

Julgamento em 30-09-2017

Processo n. RTOrd 0020736-54.2016.5.04.0030

Vistos, etc.

[...]

Isso posto:

1. Acidente de trabalho e conseqüências legais

O reclamante alega que trabalha na reclamada desde 10/06/2014, exercendo a função de técnico de enfermagem; no dia 23/10/2015, foi escalado para efetuar a remoção do paciente F. S. da cidade de Tubarão/SC até Porto Alegre/RS; o paciente estava no batalhão da Polícia Militar de Tubarão/SC; ao chegar no local para a remoção, o paciente entrou em surto e o agrediu; sofreu um soco no rosto, ocasionando fraturas, deslocamento do maxilar, hemorragia nos olhos com deslocamento da órbita e hemorragia no nariz; que a ré emitiu CAT, porém não prestou qualquer auxílio; ficou aguardando a cirurgia pelo SUS enquanto sofria grandes dores; ficou afastado das suas atividades de 04/11/2015 a 12/12/2015; depois do retorno não mais conseguiu exercer a sua profissão nas mesmas condições de antes do acidente; possui dificuldade na visão e na mastigação; que passou a sofrer depressão e tem medo de fazer novos atendimentos; faz jus ao pagamento de indenização por dano moral, indenização por dano material na forma de pensão mensal vitalícia ou em parcela única, indenização pelos danos materiais decorrentes de deslocamentos e medicamentos e indenização pelos danos estéticos.

A reclamada defende que o reclamante, entre outras atividades, fazia remoção psiquiátrica, considerada de risco; que o reclamante deveria ter adotado as medidas de cautelas, de praxe, ou seja, primeiramente identificar o paciente e fazer a imediata manobra da contenção física, imobilizando-o; que, em vez disso, o reclamante primeiro conversou com o pai do paciente na frente dele, o que oportunizou a agressão; que o reclamante foi imprudente ao não observar as regras utilizadas em todas as remoções psiquiátricas; que o reclamante sabia que corria riscos; que, além disso, o reclamante deveria ter buscado informações e auxílio junto aos policiais militares, já que estava dentro do batalhão; que o paciente era esquizofrênico e não estava em surto

quando da remoção; que a lesão ocorreu por culpa exclusiva do reclamante; que a cirurgia do reclamante ocorreu 13 dias depois do fato, e a empresa sempre prestou o auxílio necessário; que o reclamante retornou à sua vida normal logo depois da cirurgia, o que se comprova pelas suas fotos em uma rede social; que, depois da alta previdenciária, o reclamante usufruiu 15 dias de férias e retornou normalmente ao trabalho; que o autor nunca apresentou nenhum atestado médico que justificasse algum afastamento das suas atividades; que jamais agiu com culpa ou dolo; que o acidente não deixou nenhuma sequela no reclamante, muito menos deformidades no rosto; que não existe prova de qualquer dano material; que o reclamante não faz jus ao pagamento de pensão mensal vitalícia em decorrência de um acidente que lesou apenas a sua face.

A ocorrência do acidente no dia 23/10/2015 é incontroversa, tendo a reclamada emitido a CAT de ID. 1Db8999 – Pág. 1.

O boletim de ocorrência de ID. 4A354b2 – Pág. 1 dá conta de que o reclamante sofreu agressão física do paciente F. R. (soco no rosto), enquanto preparava-se para colocá-lo na ambulância. Em decorrência do sinistro, o reclamante sofreu diversas fraturas nos ossos da face (órbita esquerda e maxilar – ID. 31Ce0ce – Pág. 1).

Nesse cenário, sendo certa a existência do acidente de trabalho e a lesão sofrida pelo reclamante, passo à análise da responsabilidade da reclamada.

De início, em atenção às inovações trazidas pela Lei 13.467/17, registro que, nada obstante os termos do novo art. 223-A da CLT, somente se pode concluir que o Título II-A da CLT disciplina apenas a forma de arbitramento das indenizações por danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho.

Isso porque o referido Título II-A notadamente não fornece regras suficientes ao exame da responsabilidade civil, sequer mencionando os requisitos para sua configuração.

Assim, esses requisitos, bem como as demais regras pertinentes à responsabilidade civil aplicáveis nas relações de trabalho continuam sendo aqueles previstos na legislação comum, subsidiariamente aplicável.

Nesse sentido, aliás, o Enunciado n. 1 da Comissão 7 da I Jornada sobre a Reforma Trabalhista dos Magistrados do Trabalho do TRT da 4ª Região:

"DANO EXTRAPATRIMONIAL. REPARAÇÃO. ART. 223-A DA CLT.

I – A expressão "apenas" contida no artigo 223-A restringe-se à quantificação da reparação em sentido estrito e não ao instituto da responsabilidade civil e aos conceitos que o permeiam.

II – A legislação comum tem aplicação subsidiária ou supletiva ao Direito do Trabalho, na forma do §1º do art. 8º da própria CLT e do art. 4º da LINDB, atendendo ao princípio do diálogo das fontes".

Dito isso, observo que, de um modo geral, no nosso ordenamento jurídico, a responsabilidade civil pode estar fundada no fator de imputação culpa *lato sensu* (responsabilidade subjetiva, art. 927, caput, do CCB atual) ou, desde a vigência do atual CCB, também no risco da atividade (responsabilidade objetiva, art. 927, parágrafo único, do CCB atual).

A responsabilidade subjetiva somente se configura quando o agente causador do dano tem um comportamento (ativo ou comissivo) qualificável como doloso ou culposos.

Diferente é o raciocínio nos casos de responsabilidade objetiva, cuja configuração prescinde de dolo ou de culpa. A responsabilidade objetiva revela-se desde que haja nexo causal entre o dano e a atividade de risco.

No caso ora analisado, a empresa reclamada explora, entre outros, a atividade econômica de remoção de todo tipo de paciente, inclusive aqueles portadores de transtornos psiquiátricos e possivelmente perigosos, conforme cláusula 3ª do contrato social de ID. 7522f7f – Pág. 2. A própria ficha de remoção do paciente F. denota que se tratava de paciente portador de esquizofrenia e de compleição física desenvolvida (1,9m e 90Kg), o que reforça o risco do trabalho.

Assim, concluo que a atividade econômica explorada pela reclamada expõe o empregado a riscos maiores de sofrimento de agressões físicas do que os ordinariamente verificados em outras funções. Logo, cabível a aplicação da responsabilidade objetiva prevista no parágrafo único do art. 927 do CCB, sendo desnecessária qualquer digressão a respeito da culpa da empregadora pela ocorrência do acidente.

A tese defendida pela reclamada, no sentido de que o sinistro ocorreu por culpa exclusiva da vítima, não merece acolhida.

A testemunha R. M., convidada pela própria reclamada, não presenciou o acidente sofrido pelo reclamante. De qualquer sorte, assim descreve o procedimento de remoção de pacientes psiquiátricos:

"que o procedimento em caso de remoção de paciente psiquiátrico é: avaliar os riscos do ambiente e do paciente, fazer a abordagem do paciente, momento em que a equipe deve atuar conjuntamente, a fim de não dar chance de reação; que a equipe de abordagem de paciente psiquiátrico é composta de no mínimo três pessoas; que após a abordagem inicial, um dos membros da equipe faz a contenção mecânica, amarrando as mãos e pernas do paciente, de forma técnica, de modo a não machucá-lo e para que ele também não se machuque; que se o paciente recusar-se a se locomover sozinho, além da amarração já referida, ele é colocado sobre uma maca, onde é contido na região torácica com faixas de contenção; que uma vez contido, o paciente vai para a ambulância a fim de ser levado ao destino; que às vezes a abordagem começa com uma conversa, mas dependendo do

estado do paciente, a equipe parte direto para a contenção física; que antes de abordarem o paciente, tem que conversar com um familiar, inclusive porque ele tem de autorizar a contenção mecânica; que a contenção mecânica sempre ocorre, mesmo que o paciente colabore; que reinquirido, o depoente esclarece que no procedimento de remoção de paciente psiquiátrico, o primeiro passo é conversar com familiar, que inclusive tem de assinar uma ata de autorização de remoção, feito isso, dirigem-se para abordar o paciente; que este procedimento ocorre sempre, mesmo que o paciente esteja em pleno surto; que o depoente explica "somos uma empresa particular", ou seja, estão ali para atender um chamado, e precisam da autorização por escrito da pessoa; que o depoente sempre age seguindo esta ordem de ações, ou seja, primeiro conversa com o responsável e depois parte para a abordagem do paciente; que perguntado expressamente, a requerimento da procurador(a) do(a) reclamado(a), sobre se este procedimento ocorre mesmo que o paciente esteja no mesmo ambiente que o seu responsável/familiar, o depoente explica que quando o serviço é solicitado, a empresa orienta que o familiar fique em ambiente diferente, até porque o momento da abordagem pode acabar sensibilizando o familiar e levá-lo a desistir da remoção; que se esta orientação não é seguida, e o familiar permanecer no mesmo local do paciente, o que o socorrista deve fazer é primeiramente pedir para que o familiar saia daquele local para que possam conversar e para que o familiar assine a ata, distantes do paciente; [...] que questionado pelo Juízo sobre o que o depoente faria se encontrasse o paciente psiquiátrico a ser removido em um local aberto, um pátio, com um grupo de outras pessoas, no caso, policiais militares, conversando com estes, e no mesmo pátio, porém, afastado do grupo antes referido, estivesse o familiar do paciente; mais precisamente o Juízo questiona o depoente se primeiramente falaria com o familiar ou abordaria o paciente, o depoente responde que entenderia que o paciente já estava incapacitado de reação e pediria ao familiar para que se distanciassem ainda mais saíssem daquele ambiente para conversar e apenas depois partiria para a abordagem do paciente; que o depoente então resume que nesse caso, iria procurar o contratante, levá-lo para outro ambiente para conversar, por entender que não haveria possibilidade de o paciente fugir; que se o paciente se aproximasse, sem agressividade, depoente adotaria uma postura de defesa e se fosse com agressividade, partiria logo para a imobilização"

Analisando o procedimento padrão a ser adotado em casos de remoção de pacientes psiquiátricos, conforme descrito pela testemunha convidada pela ré, concluo que o reclamante agiu corretamente.

Primeiro, a testemunha informa que os socorristas, ao chegarem no local, devem imediatamente entrar em contato com um familiar responsável pelo paciente, a fim de que autorize a remoção. Foi exatamente esse o procedimento adotado pelo reclamante: ao chegar no local onde o paciente

estava (Batalhão da Polícia Militar), o autor começou a conversar com o pai do paciente, possivelmente para assinatura da ata de remoção.

Segundo, a testemunha também menciona que o socorrista deve avaliar os riscos do ambiente e do paciente. Isso também foi feito pelo reclamante. O local da remoção era um Batalhão da Polícia Militar; o pai do paciente estava distante do mesmo; o paciente, a seu turno, estava conversando com policiais militares. Ora, esse cenário transparece ares de segurança ao socorrista, principalmente pela presença de policiais militares junto ao paciente. Não seria razoável exigir do reclamante que imaginasse que seria agredido com um soco no rosto dentro de um Batalhão da Polícia Militar, rodeado por diversos policiais, sendo o agressor uma pessoa que, até então, conversava normalmente com outras pessoas.

Terceiro, a testemunha, quando questionado por esta Magistrada sobre qual procedimento adotaria se estivesse na situação do reclamante, responde que *"se o paciente se aproximasse, sem agressividade, depoente adotaria uma postura de defesa e se fosse com agressividade, partiria logo para a imobilização"*. Veja que, segundo a testemunha, a imobilização do paciente deveria ocorrer somente quando ele se aproximasse com agressividade do socorrista. Isso não ocorreu no caso do reclamante, o que é incontroverso. Seja pelo cenário transparecer segurança, ou pela aproximação pacífica do paciente, não havia indicação de imediata imobilização naquele momento.

Considerando o acima exposto, resta evidente que o acidente não ocorreu por culpa exclusiva da vítima e sequer concorrente. Ao contrário, o depoimento da testemunha deixa claro que o procedimento adotado pelo reclamante, quando da remoção do paciente F., obedeceu às normas de segurança e ao recomendável em casos semelhantes.

Portanto, presentes o acidente de trabalho, a lesão e a responsabilidade objetiva da empregadora. É devida a sua responsabilização pela reparação dos danos decorrentes do sinistro.

Por fim, o reclamante também refere, na causa de pedir, que possui depressão em decorrência do acidente. Não há, contudo, qualquer prova de que o reclamante seja portador de depressão atualmente.

[...]

1.3. Indenização por danos morais

É a CRFB que reconhece o direito à indenização por danos morais (art. 5º, incisos V e X). Contudo, nem a Constituição, nem lei infraconstitucional estabelecem o conceito de dano moral, mister que tocou à doutrina e jurisprudência.

Mais de uma corrente existe sobre o tema, filiando-se este Juízo aquela que entende o dano moral como todo e qualquer dano extrapatrimonial, aí inclusos, obviamente, os danos decorrentes de ofensa aos direitos da personalidade.

Tais direitos, por sua vez, estão em grande parte expressamente previstos na CRFB, mas nem ela os limita. Isso porque a nossa Carta Magna, a par de consagrar a dignidade da pessoa humana como um de seus fundamentos (art. 1º, inciso III), do qual emana um complexo de direitos e deveres fundamentais, ainda assegura que "Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte" (art. 5º, § 2º, da CRFB).

Partindo-se dessas premissas constitucionais, conclui-se, como não poderia deixar de ser, que lei infraconstitucional alguma poderia limitar os direitos da personalidade e, pois, decorrentemente, os danos a estes direitos passíveis de indenização, muito menos em função do âmbito da relação jurídica no qual desrespeitados.

Nesse passo, a única interpretação conforme à Constituição da norma do art. 223-C da CLT, incluído pela Lei 13.467/17 é de que o rol nele estabelecido é meramente exemplificativo.

No mesmo norte, e em que pese os termos do art. 223-A, somente se pode concluir que o Título II-A da CLT disciplina apenas a forma de arbitramento das indenizações por danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho.

Isso porque o referido Título II-A notadamente não fornece regras suficientes ao exame da responsabilidade civil, sequer mencionando os requisitos para sua configuração.

Assim, esses requisitos, bem como as demais regras pertinentes à responsabilidade civil aplicáveis nas relações de trabalho continuam sendo aqueles previstos na legislação comum.

Nesse sentido, aliás, o Enunciado n. 1 da Comissão 7 da I Jornada sobre a Reforma Trabalhista dos Magistrados do Trabalho do TRT da 4ª Região:

"DANO EXTRAPATRIMONIAL. REPARAÇÃO. ART. 223-A DA CLT.

I – A expressão "apenas" contida no artigo 223-A restringe-se à quantificação da reparação em sentido estrito e não ao instituto da responsabilidade civil e aos conceitos que o permeiam.

II – A legislação comum tem aplicação subsidiária ou supletiva ao Direito do Trabalho, na forma do §1º do art. 8º da própria CLT e do art. 4º da LINDB, atendendo ao princípio do diálogo das fontes".

Como os danos morais são matematicamente incalculáveis, para a fixação da sua respectiva indenização deve-se considerar a tríplice função da indenização: compensatória do dano do ofendido, punitiva e pedagógica em relação ao comportamento do ofensor. Há de se considerar que a indenização não pode ser tão elevada que inviabilize a atividade ou a vida digna do ofensor,

nem tão pequena que traga ao ofensor o sentimento de que é melhor pagá-la do que alterar seu comportamento ilícito. Além disso, a indenização também deve se prestar a alcançar ao ofendido e à sociedade de um modo geral uma satisfação do Estado e do Poder Judiciário, demonstrando que a justiça foi feita e que a impunidade não impera.

Considerados esses aspectos, e, ainda os critérios balizadores da indenização por danos extrapatrimoniais, exemplificativamente arrolados no art. 223-G da CLT, e, especialmente que, no caso concreto, os bens tutelados são a integridade física e a saúde do trabalhador; a natureza da lesão, decorrente de agressão física; a realização de cirurgia para reconstrução de parte da face; os sintomas da lesão, que afetam atividades básicas do cotidiano, como dormir e alimentar-se; a capacidade econômica da reclamada e o padrão remuneratório do reclamante, fixo em R\$ 40.000,00, a indenização devida ao reclamante pelos danos morais que lhe foram causados pela reclamada.

Nos termos da Súmula 439 do TST, a atualização monetária do valor da indenização por dano moral é devida a partir da data da decisão de arbitramento. Os juros, por sua vez, incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

[...]

PORTO ALEGRE, 5 de Março de 2018

Processo n. RTOrd 0020736-54.2016.5.04.0030

Glória Mariana da Silva Mota – Juíza do Trabalho

30ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

Julgamento em 05-03-2018

Processo n. RTOrd 0020180-76.2017.5.04.0334

SENTENÇA

[...]

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A caracterização do dano moral necessita da comprovação de conduta que, mais do que meros dissabores e aborrecimentos, seja apta a causar lesão efetiva aos direitos da personalidade, impondo ao lesado um sofrimento maior do que aquele que hodiernamente experimenta na vida em sociedade.

No caso, a parte autora logrou comprovar as condutas alegadas na inicial atribuídas às reclamadas, notadamente mediante a juntada de correspondências eletrônicas mantidas com a chefia (sócios administradores das reclamadas), juntadas no ID 4d01cec.

Referidos documentos partiram dos endereços eletrônicos de A. K. e de P. S., e as rés não negam sua origem e conteúdo, alegando apenas – genericamente – que "*não servem para comprovar as alegações da reclamante*", o que não procede.

Ao exame do conteúdo de tais e-mails (páginas 21 a 32 do PDF), constata-se o seguinte em relação ao tratamento dado à parte autora:

1) Uso excessivo do sinal de interrogação no assunto do e-mail e no texto remetido, para demonstrar insatisfação desproporcional quanto ao trabalho da autora e revelando tratamento inadequado à urbanidade no ambiente de trabalho:

Por que isto ainda não foi feito????????????????????
??????? o que você está esperando???? (ID. 4d01cec – Pág. 2)

2) Tratamento depreciativo:

Como você é extremamente desorganizada (ID. 4d01cec – Pág. 2)

3) Acusações de desídia e desleixo no exercício das funções desprovidas de fundamentação, como forma de justificar a falta de pagamento à cobrança de escritório de advocacia:

C., ajuda o L. a Cobra [sic], isto deve ser sua prioridade e não ficar 1 horas [sic] com cada funcionário na sala de reuniões. Ainda mais os ex. funcionários [sic]"

[ao que a autora responde demonstrando seu espanto e incompreensão dizendo] Não entendi (ID. 4d01cec – Pág. 4);

4) Acusações para se eximir da obrigação legal de fornecer EPIs, inclusive sugerindo a prática de conduta criminosa pelos empregados, a revelar abuso do poder diretivo e a prática de constrangimento moral como forma de cobrar resultados:

C. Somente a P. compra com a minha autorização. Se limita [sic] a fazer uma solicitação e esperar a compra, por sinal já compramos dezenas destes equipamentos e todos foram roubados ou sumiram cadê [sic] o controle do DP, então [sic] se limita apenas a fazer sua função e a P. se autorizado compra [sic]. A empresa tem 16 funcionários e todos querem ser comprador. Vamos trabalhar.

[Ao que a autora responde novamente a revelar inconformidade com as acusações e comportamento contraditório do sócio A. K., como segue]

Não sei porque você está me escrevendo isto se foi você que pediu a ordem de compra dos EPIs.... Ontem, Lembra? [sic] Quanto a "roubaram" os EPIs tem vida útil, tirando o caso no fim de ano de responsabilidade do M., os demais estão todos planilhados nas fichas dos funcionários; Acabaram, não temos luvas por exemplo de vaqueta [sic] um item que não pode faltar em uma empresa que trabalha em estruturas metálicas; A Produção está sem; [sic] (ID. 4d01cec – Pág. 5).

5) Ameaça de desconto salarial configurando transferência ilícita de custo do empreendimento (custeio de EPIs):

C. desculpa, mas seu trabalho esta muito a quem [sic], então agora, passa para a P., e ela orça, e queremos assinado e enviado por e mail para no futuro comprar mais, ou iremos descontar de você [sic] (ID. 4d01cec – Pág. 5).

6) Determinação para cumprir ordem notoriamente ilícita (deixar de fazer constar horas extras em rescisão de empregada da empresa dizendo que *"Sem horas extras e isto não será pago. Ela vai para a justiça igual [sic]"* – ID. 4d01cec – Pág. 6).

7) Nova determinação para descumprimento de obrigação, desta vez relacionada ao piso salarial, sob ameaça de desconto salarial à autora (ID. 4d01cec – Pág. 7).

8) Uso excessivo do sinal de interrogação para demonstrar insatisfação desproporcional quanto ao trabalho da autora em situação que sequer dependia do trabalho dela, mas de terceiros (entrega de mercadoria por empresa prestadora de serviço – ID. 4d01cec – Pág. 8).

9) Determinação para a investigação de candidatos à vaga de emprego que configura a prática ilícita de discriminação pré-contratual, nominada na jurisprudência especializada como "lista negra" de trabalhadores que já exerceram o direito de ação contra ex-empregadores (*"Nada consta em civil e trabalhista"* – ID. 4D01cec – Pág. 9).

10) Desestímulo ao meio ambiente de trabalho sadio, pressionando a reclamante a manter tratamento inadequado com os demais empregados colegas de trabalho:

... E para de querer ter pena das pessoas estou com o saco cheio disto [sic]

... C., você é a Maria Madalena dos funcionários, e eu preciso do Hitler dos funcionários, mais pelo menos desta vez você perguntou [sic] (ID. 4d01cec – Pág. 9).

11) Mais uma vez, uso excessivo do sinal de interrogação para demonstrar insatisfação desproporcional quanto ao trabalho da autora, desta vez acompanhado de ameaça de alteração do setor da empresa (ID. 4D01cec – Pág. 10).

12) Ofensas pessoais sem apresentação de qualquer argumento a embasar: "*C., eu acho que você mora no mundo da lua, ou em outro planeta...*", referindo que a autora deixa fazer seu trabalho para preferir "fofocas e perguntar as últimas notícias" (ID. 4d01cec – Pág. 11).

13) Texto em "caps lock" (letras maiúsculas) e, novamente, uso excessivo do sinal de interrogação para demonstrar insatisfação desproporcional quanto ao trabalho da autora, acrescido da expressão "que vergonha" para complementar a cobrança (ID. 4d01cec – Pág. 12).

14) Finalmente, destaco que em todos os casos assinalados acima, em nenhuma oportunidade os representantes da empresa buscaram diálogo com a autora, sequer citaram os motivos de imputarem condutas irregulares à parte reclamante, o que denota abusividade no exercício do poder empregador.

Portanto, o teor dos e-mails juntados transparece falta de estabilidade emocional dos sócios para exercer o encargo de direção das empresas, com transferência de responsabilidade à empregada de modo a causar dano moral.

É lamentável e causa espanto que a empregada tenha que fazer cobrança do empregador para que este cumpra as obrigações legais relativas à proteção do meio ambiente de trabalho, como no caso relativo à fiscalização e compra dos EPIs obrigatórios para a atividade econômica explorada pelas empresas.

Considerando o acima exposto, fica cabalmente comprovada a absoluta falta de educação e respeito dos sócios das reclamadas com a trabalhadora, a ausência do mínimo grau de civilidade, condutas que ultrapassam os limites do bom-senso no exercício do poder diretivo empregatício, configurando ofensa à dignidade da autora.

Por fim, como antes registrado nesta sentença, há confissão que se extrai do depoimento da preposta das reclamadas ao alegar que "*não sabe se a reclamante teve algum episódio de dano moral na empresa ou se se desentendeu com o Sr. A., informando que 'não sei nada sobre a reclamante, conheci ela apenas agora'*" (item 7 do depoimento pessoal).

Dados esses contornos, entendo que a situação vivenciada pela autora caracteriza dano moral, cabendo a devida compensação pelos danos morais experimentados, a qual fixo em R\$ 10.000,00, valor compatível com os fatos relatados nos autos, com a extensão do dano experimentado e com o porte econômico das reclamadas.

O valor arbitrado encontra-se atualizado até a presente decisão, devendo sofrer a incidência de correção monetária a partir da publicação da mesma. Deverá, ainda, sofrer a incidência de juros desde o ajuizamento da ação, nos termos do artigo 883 da CLT, tudo conforme o entendimento consagrado no TST e registrado na Súmula 439.

Consideradas as graves ocorrências constatadas, determino a intimação do Ministério Público do Trabalho e a expedição de ofício ao Ministério do Trabalho, com cópia desta sentença, a fim de tomar ciência dos fatos aqui constatados, especialmente quanto às práticas ilícitas verificadas nos e-mails de origem dos sócios das reclamadas (por exemplo, a adoção de lista negra como forma de discriminação pré-contratual, não aquisição de EPIs e supressão do pagamento de horas extras), para adoção das providências cabíveis.

[...]

SAO LEOPOLDO, 14 de Março de 2018

Processo n. RTOOrd 0020180-76.2017.5.04.0334

Sheila Spode – Juíza do Trabalho

4ª Vara do Trabalho de São Leopoldo

Julgamento em 14-03-2018

Processo n. RTOOrd 0020322-60.2017.5.04.0664

[...]

Despedida discriminatória

O reclamante argumenta que foi despedido de forma discriminatória, eis que o ato teria sido praticado como forma de retaliação por ter ajuizado reclamação trabalhista anterior.

A reclamada impugna a pretensão, destacando que a extinção contratual não teve qualquer relação com a reclamação trabalhista anterior.

No Brasil prevalece o entendimento que a despedida imotivada constitui, de regra, direito potestativo do empregador. O empregador pode extinguir o vínculo de emprego independentemente de qualquer motivo.

Entretanto, não obstante o empregador possa subjetivamente escolher quem contratar e quem despedir, os critérios utilizados não podem ser ilícitos. Nessa linha, é vedada a escolha motivada em sexo, cor, estado civil ou situação familiar, por exemplo (Lei 9.029/95). A Lei 9.029/95 volta-se a

discriminações envolvendo o próprio ser humano por ser um ser humano diferente.

Existem outros tipos de critérios de escolha de empregado que, não obstante não abrangidos ou citados diretamente pela Lei 9.029/95, caracterizam ofensas a outras normas ou princípios fundamentais. Posso citar, por exemplo, a discriminação envolvendo o sindicalista, que fere a liberdade sindical, e a posição política da pessoa, que fere a liberdade de opinião.

Deveras, há valores sociais tão importantes quanto os individuais, cuja proteção é de interesse da coletividade. A discriminação de um sindicalista, ilustrativamente, incentiva as pessoas a não participarem do sindicato.

Este é exatamente o caso do acesso à justiça. Ao estabelecer a Constituição que nem a lei pode afastar do Poder Judiciário lesão ou ameaça de lesão a direito, diz diretamente que todos indistintamente devem possuir a liberdade de acionar a Justiça em caso de lesão.

Não há mais discussão hodiernamente sobre a eficácia horizontal dos direitos fundamentais (*Drittwirkung*), restando assentado que as garantias previstas na Constituição são aplicáveis ao particular que exerce poder sobre outro.

Nesta senda, um empregador que deliberadamente despede empregados que ajuízam ação trabalhista está cometendo ato ilícito contra todos os trabalhadores, pois estimula a criação de uma noção geral de que não se deve entrar na justiça caso se queira manter o emprego.

A própria testemunha da [...], M. C. L. L., deixa claro que os empregados sabem que, cedo ou tarde, serão despedidos se ajuizarem reclamação trabalhista contra a reclamada.

Resta perquirir se manter política de despedir quem ajuíza ação trabalhista, além de dano coletivo, provoca também um dano individual ao empregado despedido.

Ao meu ver, a resposta é: depende.

Com efeito, ao deixar clara a política de despedir quem ajuíza ação trabalhista, a empresa, conforme já explanado, estimula um sentimento de medo entre os trabalhadores. O recado é claro: não ajuízem ação trabalhista.

O trabalhador é individualmente afetado porque pode perder a possibilidade de reclamar alguma violação de direito ou, até mesmo, não ter coragem de fazer cessar imediatamente uma condição prejudicial no trabalho que pode ter consequências graves em sua saúde.

Mas quando o empregado ajuíza a ação trabalhista com o contrato ativo, fica claro que ele **não foi atingido pelo medo criado pela empresa**. O resultado da política discriminatória (impedir que se ajuízem reclamações trabalhistas) não é alcançado pelo empregador nesses casos.

A ilicitude na política de despedir quem tem ação trabalhista tem, assim, repercussão coletiva, já que provoca uma cultura de se afastar do Poder Judiciário a análise de possíveis lesões. Tem repercussão danosas, também, contra aquele que não consegue acessar o Poder Judiciário por medo de perder o emprego. Mas não afeta aquele que, **a par da criação do medo de se perder o emprego, decide ir mesmo assim à justiça** contra a empresa.

Esse elemento individual ganha especiais contornos no caso dos autos, pois a testemunha M. esclareceu que o reclamante ajuizou a ação porque desejava ser despedido. Disse a testemunha que:

o reclamante e a mulher dele tinham a intenção de ir embora; colocaram processo na justiça e iriam embora assim que conseguissem sair da empresa; o que dava a entender era que colocaram o processo para serem despedidos; eles achavam que se botassem na justiça iriam embora; há bastante gente que coloca na justiça para serem largados; é uma coisa comum na reclamada; não lembra do reclamante ter tratamento diferente por ter processo, tanto que ele era o braço direito no setor; não tem certeza, mas acha que o reclamante foi promovido depois de ter entrado com o processo; o reclamante ganhou um dia de folga e um kit por ter sido premiado como "funcionário nota 10"; isso foi depois de ele já ter processo

A Justiça do Trabalho às vezes é chamada jocosamente da justiça dos "sem trabalho", pois é notório que os trabalhadores não a acionam durante o vínculo de emprego por receio de despedida. A Justiça do Trabalho é normalmente utilizada pelo empregado apenas depois do encerramento da relação de emprego. Essa visão é corrente em todo o Brasil.

A questão na [...] não foge à regra. Todos em Marau sabem que o caminho mais rápido para ser despedido da empresa é ajuizar ação trabalhista contra ela. Aliás, semanalmente presido audiências com reclamantes que ainda são empregados da [...] e invariavelmente há interesse do trabalhador em ser despedido, sacar o FGTS, receber a indenização de 40% e encaminhar o seguro-desemprego. Não estou sendo exagerado. É difícil que se passe um dia de audiências em que algum empregado ativo da [...], na audiência trabalhista, sugira a extinção do vínculo.

A testemunha M. P. afirmou fatos muito graves. Graves e às vezes confusos, pois às vezes eu não sabia se ele estava falando de discriminação de doentes, de testemunhas, de reclamantes ou se estava apenas magoado por não ter sido contratado por supostamente ter sido testemunha ([...]).

Mesmo assim, a referida testemunha, por mais grave que tenha sido sua narrativa, salientou que nunca ouviu nada a respeito do reclamante.

Em relação ao reclamante, a testemunha M. explicou que o reclamante e a esposa dele ajuizaram reclamações trabalhistas porque queriam ser despedidos e ir embora de Marau. A diferença é que, segundo a testemunha,

o reclamante desentendeu-se com a esposa e deixou de ver a despedida como uma opção boa.

Não se pode dizer que o reclamante tem direito a alguma reparação moral por ter sido despedido depois de ajuizar a ação, não obstante a prática discriminatória da ré, porque ele (e todos em Marau) já sabia antecipadamente que ele entraria para lista de despedidas. Ora, ao ajuizar a ação trabalhista o reclamante estava ciente do resultado. **No caso dos autos, ele buscou o resultado** (provavelmente pelas vantagens econômicas em ser despedido frente ao pedido de demissão). E se ele buscou o resultado, não pode vir alegar a ilicitude na conduta da ré, pois estaria se beneficiando duplamente das próprias escolhas.

Além disso, a [...] possui milhares de empregados apenas em Marau e não teria como não despedir alguém que não tenha ação trabalhista ou que não tenha sido ou irá ser testemunha de um colega.

Por outro lado, em uma audiência de 12/05/2018 (processo [...]) o reclamante ajuizou a ação em 20/07/2017 e continua como empregado da reclamada.

O próprio reclamante indicou em depoimento que "conhecia outros empregados da evisceração que tinham processo e continuaram trabalhando na reclamada".

A política da empresa precisa ser corrigida. O estímulo ao receio de defesa de direitos na Justiça não é aceito pela ordem constitucional. Mas isso deve ser feito pela via coletiva, com atuação do sindicato e do Ministério Público. A política do medo está consolidada no Brasil, o que inclui a reclamada. Todos os empregados já sabem que o ajuizamento de ação trabalhista durante o vínculo de emprego invariavelmente acaba em despedida. O empregado que, a par da política do medo, vai à Justiça mesmo assim, **ficou infenso ao ilícito do empregador**, especialmente porque ele já sabia o que aconteceria.

Assim, o reclamante não tem direito a reparação por nenhum dano extrapatrimonial, pois o ilícito da reclamada atingiu a coletividade e não ele individualmente, que já sabia que seria despedido e buscou voluntariamente esse resultado.

Rejeito a pretensão de indenização por danos morais.

Os argumentos não analisados são incapazes de infirmar as minhas conclusões.

[...]

MARAU, 1 de Julho de 2018

Processo n. RTOOrd 0020322-60.2017.5.04.0664

Evandro Luis Urnau – Juiz do Trabalho

Posto da JT de Marau

Julgamento em 01-07-2018

Processo n. RTOOrd 0020160-06.2016.5.04.0404

Vistos, etc.

[...]

Isso posto.

Fundamentação.

[...]

10. Da dispensa discriminatória e da reintegração.

Registre-se, inicialmente, que, nos moldes do art. 1º da Lei 9.029/95 (com redação dada pela Lei nº 13.146/2015), é discriminatória a despedida fundada em critérios de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros. Além disso, no que tange à despedida de empregado portador de doença, o TST, por meio da Súmula 443, firmou entendimento no sentido de presumir a "despedida discriminatória de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito".

Conquanto este Juízo entenda que a patologia na coluna não se enquadre na definição de doença grave, nos moldes da Súmula 443, o caso dos autos pode subsumir-se ao conceito de discriminação por motivo de "*reabilitação profissional*".

É incontroverso nos autos que a autora, quando da despedida, embora estivesse apta para o trabalho, possuía restrições de movimento e força, decorrentes de enfermidade na coluna lombar, conforme atestados de IDs 824a11d e 824a11d. Está claro também que a reclamada tinha conhecimento dessa condição, pois o médico do trabalho da própria empresa atestou isso (ID. 824A11d – Pág. 3).

De outro lado, o fato de a autora (que já contava com mais de cinco anos de contrato) ter sido despedida um mês e meio após o setor médico da empresa atestar a restrição de movimento da empregada gera, a meu ver, uma presunção relativa de que a despedida tenha sido motivada nesse fato, podendo ser afastada por prova em sentido contrário. Portanto, caberia à ré provar que esta despedida se deu por outro motivo, que não o fato de estar a reclamante limitada para determinadas tarefas. Podia trazer aos autos prova de que houve extinção de um setor produtivo, por exemplo, ou de que outros

empregados em função idêntica foram desligados, sem possibilidade de remanejamento, já que alegou crise financeira. Nenhuma prova do gênero, entretanto, foi produzida, restando intacta a presunção.

Nesse contexto, resta saber se esse tipo de motivação pode caracterizar-se como uma discriminação antijurídica. É, pois, sabido que a rescisão imotivada é normalmente considerada, no nosso sistema jurídico, direito potestativo do empregador, inserido no poder diretivo empresarial. Todavia, não se pode atribuir caráter absoluto a tal direito, mesmo porque nem os direitos fundamentais constitucionais são absolutos, tendo de se adaptar a fundamentos do Estado Democrático de Direito, especialmente a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, da Constituição Federal). Não se olvide, ainda, que a livre iniciativa, que é pano de fundo do poder diretivo do empregador, deve pautar-se pelos ditames da justiça social e observar o princípio da função social da propriedade (art. 170, *caput* e inciso III, da Constituição).

É nesse sólido conjunto de normas balizadoras da atividade econômica que se enquadram a Lei 9.029/95 e a jurisprudência sumulada do TST, de condão antidiscriminatório. Destarte, não é dado ao empregador abusar do direito de rescisão contratual, o que ocorre em casos específicos, nos quais o sistema jurídico lhe impõe (e a sociedade dele espera) conduta solidária, e não individualista, a qual poderia revelar-se, na hipótese dos autos, na utilização do instituto da readaptação funcional.

Aqui, reforço que o pedido de indenização por dano moral foi negado acima por falta de prova da conduta ilícita da ré, que, segundo a tese da inicial, consistiria numa transferência deliberada da autora para setor da empresa mais gravoso para sua condição de saúde. Isso não contradiz o que acaba de ser exposto no parágrafo anterior, vez que a discriminação ora analisada presume-se do ato de dispensa da autora pouco tempo depois de o médico do trabalho atestar sua limitação física.

Dito isso, não importa que a trabalhadora não tenha sido encaminhada, pelo INSS, ao serviço oficial de reabilitação profissional, previsto no artigo 62 da lei 8.213/91. Na verdade, uma vez ciente de que uma antiga funcionária sua tivesse reduzida sua capacidade funcional, por qualquer infortúnio (seja ele de origem laboral ou não), incumbia-lhe tomar as medidas necessárias para a readaptação da empregada em função compatível com sua condição de saúde, visando à manutenção do emprego, fonte de subsistência, cujo razoável tempo de serviços prestados (com promoção na carreira, inclusive, e sem qualquer notícia ou alegação desabonadora) acabou por gerar uma expectativa de continuidade do vínculo à reclamante.

Deve-se destacar que não estou aqui fazendo referência à estabilidade no emprego, menos ainda pretendendo criar uma nova modalidade de estabilidade não prevista em lei. Se assim o fosse, a presunção de discriminação no ato de desligamento seria absoluta (com deferimento

imediatamente de reintegração), o que já foi dito acima que não é. Novamente, tivesse a ré feito prova (e possuía meios para isso) de que a despedida foi realmente "imotivada", no sentido estrito do termo, e não discriminatória, os demais dados do processo não passariam de indícios infundados.

Contudo, prevalecendo a presunção, pelas razões expostas supra, de que a autora foi desligada da empresa por não mais contar com a plena capacidade física, que outrora fora bem aproveitada pela empresa, diga-se de passagem, agiu com irresponsabilidade social a ré, atentando contra os princípios constitucionais de igualdade e solidariedade, aplicáveis às relações de trabalho, e em violação da legislação de combate à discriminação.

Por todo o exposto, é **nula** a rescisão do contrato, pelo que faz jus a autora à reintegração no emprego, nas mesmas funções por ela exercidas quando da rescisão do contrato, observados os aumentos previstos em normas coletivas, o que determino em caráter de urgência (art. 300 do CPC), com o ressarcimento dos salários do período compreendido entre o ajuizamento da demanda e a efetiva reintegração, de forma indenizatória, além de férias e 13º salário, facultada à ré o desconto, dos valores pagos a título de parcelas rescisórias. Justifico o pagamento desde o ajuizamento da demanda em razão de que a parte requerida não pode responsabilizar-se pela inércia da parte autora. Procede, portanto, o pedido.

[...]

CAXIAS DO SUL, 19 de Julho de 2017

Processo n. RTOrd 0020160-06.2016.5.04.0404

Rafael da Silva Marques – Juiz do Trabalho

4ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul

Julgamento em 19-07-2017

Processo n. RTSum 0020522-84.2017.5.04.0141

SENTENÇA

[...]

II-FUNDAMENTOS.

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. RESPONSABILIDADE DO RECLAMADO. ASSINATURA NA CTPS. VERBAS RESCISÓRIAS.

Diz a autora que *"foi contratada pelo reclamado em 19 de Outubro de 2016 para exercer a função de cuidadora de idosa, sendo dispensada em 12 de Fevereiro de 2017 em razão do falecimento da senhora a qual foi*

contratada para cuidar. Não teve registrada a anotação de sua CTPS, tampouco recebeu as verbas rescisórias provenientes da dissolução do contrato de trabalho. Realizava jornada de segunda à sexta-feira das 15h30min às 20h30min, percebendo salário base de R\$ 691,00 reais. A reclamante ficava sempre sozinha com sra T. (idosa que necessitava de cuidados), além disso, a sra alimentava-se por sonda e era acometida de esquizofrenia e Alzheimer, sendo interdita conforme processo nº [...] TJ/RS. No processo [...] o reclamado foi nomeado curador da Sra. T., sendo que este visitava a interdita uma vez por mês. **B. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO:** Embora tenha laborado para a reclamada por 4 meses, a reclamante não teve o contrato de trabalho registrado em sua CTPS. Logo, deve o juízo reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, no período mencionado no item "A" supra, (19 de Outubro de 2016 – 12 de Fevereiro de 2017), determinando que o Reclamado proceda ao registro do contrato de trabalho na CTPS do obreiro, sob pena de, não o realizando seja a reclamada responsabilizada, perante as suas obrigações trabalhistas que cabem nesta inicial, incorrendo assim em multa diária de um salário mínimo a partir da determinação do juízo até cumprimento das obrigações que serão adiante expostas".

O reclamado declara que "a Senhora T., legítima empregadora da Reclamante, veio a falecer na data de 13 de fevereiro de 2017, conforme resta comprovado com o atestado de óbito, anexo, extinguindo-se a Curatela. Por esta razão, deixou de receber os seus proventos da pensão que recebia mensalmente, razão pela qual, ocorreu a demissão da ora Reclamante, como as demais que prestavam os mesmos trabalhos que a Reclamante. É importante dizer e esclarecer, que durante todo o período da relação empregatícia que ocorreu no período de 19 de outubro de 2016 até 12 de fevereiro de 2017, quando ocorreu a demissão, a Autora sempre recebeu corretamente, mês a mês, salários, horas extras, inclusive, domingos e feriados, nesse sentido esclarecem e provam os recibos de salários em anexo aos autos deste procedimento. Cabe salientar, ainda, que a rescisão só não foi paga por força do óbito ocorrido de T., que extinguiu a pensão que percebia, sendo esta sua única renda e meio de sustento e sobrevivência, conforme comprovam os inclusos documentos. Conforme consta no atestado de óbito a Senhora T. J. S. C., não deixou bens nem herdeiros, o que demonstra a inexistência de qualquer recurso em dinheiro ou patrimonial que efetivamente possa suportar o pagamento das verbas rescisórias e outras que postula a Autora. Alerta-se, ainda, para que não pare qualquer sombra de dúvidas, quanto a ilegitimidade do pólo passivo em relação a pessoa do sobrinho e curador I. C. T. a prova está evidenciada e registrada em todos os recibos de salário da reclamante no campo empregador, além da substituição processual determinado no processo citado na preliminar. Cabe salientar, também, Excelência, que I. além de sobrinho era tão somente o CURADOR da sua tia T. J. S. C. e representante legal da mesma, face a doença de

caráter irreversível da qual estava acometida, o que resta provado na certidão de interdição e curador anexa aos autos, não sendo, desta forma, responsável pelo pagamento dos empregados e quaisquer outras despesas com seus recursos próprios. Não há como consolidar-se o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício com o Reclamado I., conforme já alegado em preliminar e demais informações e documentos juntados com a presente contestação, pois, conforme já referido o Reclamado era somente curador da Empregadora, não tendo qualquer responsabilidade pelo pagamento dos seus funcionários. Assim, não há como se reconhecer o vínculo trabalhista com o Contestante I., já que a Reclamante nunca prestou seus serviços para o mesmo. A Reclamante informa na inicial que o Senhor I. comparecia uma vez por mês na residência da efetiva empregadora Senhora T..

Na audiência levada a termo, disse a reclamante: "que T. morava sozinha e havia escala de cuidadores abrangendo as 24h de cada dia; que o próprio reclamado procurou a depoente para contratar; que os salários, horários foram acertados diretamente com o reclamado; que quem indicou o trabalho da depoente ao réu foi a sobrinha da depoente, Sra. V., que também atuava como cuidadora da Sra. T.; que só conheceu o reclamado quando o mesmo compareceu a sua residência para propor a sua contratação".

A primeira testemunha indicada pela autora, sra. C. E. L., refere (grifei): "Que trabalhou para o reclamado de outubro de 2014 até fevereiro de 2017; que foi contratada pelo réu para trabalhar como cuidadora de T.; que T. morava sozinha, acompanhada por cuidadores escalados para cobrir as 24hs por dia; que acertou salário e horário com o réu; que os salários eram feitos mediante depósito em conta; que a Sra. M. passou a trabalhar como cuidadora da Sra. T. após o falecimento de uma das cuidadoras; que a autora foi contratada pelo reclamado; que tinha contato com o reclamado uma vez por mês, quando o mesmo comparecia na residência da Sra. T. para compra de mantimentos; que quem determinava o horário de cada cuidador era o reclamado; que as vezes uma cuidadora cobria o horário da outra". Perguntas do procurador da parte autora: que durante todo o período ao qual a depoente trabalhou sequer pode trocar uma palavra com a Sra. T., que pelo seu estado de saúde não podia falar; que T. era totalmente incapaz. Perguntas do procurador da parte reclamada: que conhece a funcionária R., também cuidadora da Sra. T.".

A testemunha indicada pelo reclamado, sra. C. R. F. J., inquirida, informa "ter trabalhado de 2003 a 2012, com CTPS assinada conforme conferido pelo Juízo, constando como empregador T. J. S. [Conferindo a CTPS da depoente, o Juíz aponta que a admissão foi assinada pela Sra. T., o cargo da depoente era doméstica]. Aponta, ainda, que a assinatura da extinção contratual em 30/09/2012 foi assinada pelo tutor de T. Retomando a inquirição da testemunha a mesma informa que voltou a trabalhar como cuidadora de T. em setembro de 2013, a situação se perpetuou até o falecimento de T.; que o

trabalho prestado a partir de setembro de 2013 foi o mesmo e da mesma forma do período de 2003 até 2012; que a autora fazia o mesmo trabalho da depoente e da mesma forma; que a depoente começou a trabalhar em setembro de 2013 após ter solicitado o retorno ao pai do reclamado, Sr. I. M. T. (falecido em julho de 2013); indagada se tem certeza que tratou com o pai do reclamado ou o reclamado o retorno de 2013 disse que não tem certeza com quem acertou; diz que não sabe informar quem tratou a contratação da autora; que a Sra. T. sequer falava; que era o próprio reclamado que fornecia do dinheiro para compra dos mantimentos da casa da Sra. T., a qual residia sozinha, apenas acompanhada por cuidadores que cobriam as 24hs do dia; que era o próprio reclamado que efetuava o pagamento dos salários. Nada mais disse, nem lhe foi perguntado. Perguntas do Procurador da parte reclamada: que ao que sabe os pagamentos eram oriundos da pensão da Sra. T." (grifos meus).

Inicialmente, observo que incontroverso nos depoimentos que a sra. T., no período laborado pela reclamante como cuidadora, não respondia mais por seus atos, sendo curatelada pelo réu.

Nesta senda, embora o reclamado alegue que o labor foi prestado em prol da falecida tia, na verdade ao assumir o compromisso de curatela da sra. T., adquiriu alguns compromissos em relação a mesma, dentre os quais o de manutenção de sua sobrevivência (saúde, alimentação, moradia, cuidados com a higiene e etc.).

Portanto, mesmo que realizasse o pagamento dos salários das cuidadoras com a pensão percebida pela falecida tia, inequívoco que o labor foi prestado ao reclamado, sob orientação deste, por contratação deste e respondendo a este (que, morando em cidade diferente de sua tia incapaz, se viu obrigado a arcar com o pagamento dos serviços), situação fática aferida pelo depoimento da testemunha convidada pelo próprio reclamado.

Nesta linha, e tendo em vista que incontroverso o período laborado (19/10/16 a 12/02/17) e o inadimplemento das verbas rescisórias, reconheço a existência de vínculo empregatício entre a reclamante e o reclamado, no período de 19 de outubro de 2016 a 14 de março de 2017, determinando que seja anotada a CTPS da reclamante, na função de cuidadora de idosos (emprego doméstico), no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado, quando será intimado para tanto, sob pena de fixação de multa diária. A data de 14/03/17 já observa o período de projeção do aviso prévio (OJ 82 da SDI-1 do TST), levando em consideração a extinção sem justa causa (falecimento da Sra. T. ocasionou a extinção do vínculo).

Defiro, ainda, o pagamento de saldo de salário (12 dias), férias proporcionais acrescidas de 1/3 (5/12, já integrado o aviso prévio), gratificação natalina proporcional (2/12, incluído o pré-aviso), aviso prévio (30 dias), FGTS do período contratual, e multa de 40% sobre os depósitos.

A razão de férias e de gratificação natalina observou, além da projeção do aviso, o fato de a fração inferior a 15 dias não ser computada como mês integral, vide artigo 1º, §2º, da lei 4.090/62 e parágrafo primeiro do artigo 146 da CLT.

Indefiro as multas pleiteadas (artigo 477, §8º e 467 da CLT), uma vez que não contidas na legislação específica dos trabalhadores domésticos.

[...]

SÃO LOURENÇO DO SUL, 2 de Agosto de 2017

Processo n. RTSum 0020522-84.2017.5.04.0141

Jorge Fernando Xavier de Lima – Juiz do Trabalho

Posto da JT de São Lourenço do Sul

Julgamento em 02-08-2017

Processo n. RTOrd 0020607-18.2016.5.04.0008

VISTOS, ETC.

[...]

ISTO POSTO:

1. NATUREZA DA RELAÇÃO JURÍDICA HAVIDA ENTRE AS PARTES. ENCERRAMENTO DO CONTRATO. PARCELAS DA EXTINÇÃO DO CONTRATO.

O reclamante alega ter sido admitido pela ré em 20/02/2014, na função de vigilante orgânico, percebendo como remuneração o valor de R\$ 3.200,00 mensais, tendo sido despedido sem justa causa em 15/03/2016. Embora presentes todos os requisitos para configuração da relação de emprego, aduz que a reclamada não anotou a sua CTPS e tampouco adimpliu os direitos daí decorrentes. Pugna, assim, pelo reconhecimento judicial do vínculo de emprego (com a consequente anotação da sua CTPS) e, em face da despedida sem justa causa, o pagamento das verbas da extinção do contrato de trabalho, que elenca: "*saldo de salário aviso prévio indenizado, adicional de periculosidade, férias vencidas e proporcionais em dobro e acrescidas de 1/3, décimo terceiro salário dos anos de 2014 e 2015, décimo terceiro salário proporcional do ano de 2016*", além do pagamento de indenização compensatória de 40% sobre o FGTS do contrato.

A reclamada contesta o pedido, alegando que reclamante é "*soldado da brigada militar, e, certamente, se prestou serviço para a reclamada o mesmo foi por sua iniciativa e para ganhar um dinheiro extra, fazendo 'bico' na*

condição de segurança e não como vigilante". Aduz que eventual prestação de serviço do autor foi feita de forma esporádica, por ocasião de reuniões ou campanhas religiosas. Aduz que "há na reclamada empresa que presta serviço de segurança patrimonial, o que descaracteriza a arguição do autor de que prestava serviço de forma contínua na ré" (sic). Sustenta que não havia pessoalidade na prestação dos serviços, de forma que poderia ser feito o trabalho por qualquer policial militar. Aduz "que a atividade de segurança não é a atividade-fim da reclamada". Alega que não havia subordinação na relação entre as partes.

Os artigos 2º e 3º da CLT nos apresentam os pressupostos fáticos para configuração de uma relação de emprego. Nos termos do artigo 2º da CLT, *"considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não-eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário"*. Por outro lado, o artigo 3º da CLT considera como *"empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços"*.

Assim, diante das disposições legislativas transcritas, a doutrina define como requisitos essenciais para a configuração de uma relação de emprego a presença dos seguintes elementos: **pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade**.

Antes de adentrar na análise da prova dos autos, todavia, imperioso estabelecer os contornos do ônus da prova. Nesse sentido a lição do Ministro Carlos Alberto Reis de Paula (*in* A Especificidade do Ônus da Prova no Processo do Trabalho, São Paulo: LTr, 2001, p. 157) é esclarecedora, ao analisar a controvérsia sobre uma relação de emprego à luz do princípio da adequação e dos pressupostos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT:

"Negada pelo réu a existência da relação de emprego, de forma absoluta, em uma negativa indefinida, o ônus da prova só pode ser atribuído ao autor. Trata-se de prova de fato constitutivo, cabendo ao demandante a prova dos elementos específicos e caracterizadores do vínculo de emprego alegado.

A negativa, todavia, pode ser relativa, enquanto também é admitido um fato positivo quanto ao relacionamento que existiu entre as partes, como quando o réu admite que houve prestação de serviços, mas de forma eventual, ou sustenta o caráter de autonomia para a vinculação entre eles.

(...) Trata-se de uma negativa de direito em que se afirma uma condição positiva, que não se coaduna com a existência do direito em questão. A negativa do fato não é substancial, porquanto admitido pelo réu a existência de um elemento comum à relação de emprego, ou seja, a prestação de serviços, embora negada a subordinação.

Uma das conseqüências que se extrai do princípio da continuidade é que a prestação de serviços gera a presunção da existência da relação

de emprego. Essa a ordem normal das coisas, fruto de um conjunto de observações. (...).

A atribuição do ônus da prova ao réu responde a esse feixe de argumentos, sem que haja a inversão do ônus da prova, pois que, efetivamente, com a sua negativa relativa, o réu aduz fato impeditivo (a prestação de serviço como autônomo, por exemplo) ao reconhecimento do vínculo empregatício, que seria o que ordinariamente se seguiria, se prevalecesse a presunção relativa."

No caso em apreço, portanto, admitida a prestação de serviços, incumbia à reclamada demonstrar a ausência dos elementos caracterizadores de uma relação de emprego, encargo do qual não se livrou a contento.

Não havendo quaisquer provas a infirmar as alegações da inicial, tem-se que a relação havida entre as partes foi empregatícia, pois presentes todos os elementos caracterizadores da relação de emprego.

Ademais, a preposta da reclamada confirmou que a Igreja paga fixos e folguistas para fazerem a segurança do local, e também confirmou que o reclamante trabalhou para a ré, apesar de não saber informar se ele era fixo ou folguista. Referiu que *"que na época do autor a depoente estima que a Igreja pagava R\$65,00 por turno de trabalho; que os valores devidos são informados pelo responsável do turno, o qual recebe o dinheiro da Igreja (Pastor M.) por quinzena e depois repassa para seus colegas"* e que *"se o autor precisasse faltar o serviço, deveria entrar em contato com o chefe do turno, sendo que se indicaria outra pessoa para o seu lugar"*.

A testemunha C. E. O. S., convidada pelo autor, disse que *"trabalhou na reclamada de 2011 até meados de 2016, como segurança; que foi contratado por um pastor, não se recorda o nome; que foi acertado que ficaria a disposição para trabalhar para a Igreja quando esta necessitasse, desde que em horário compatível com seu trabalho na brigada; que era pago por hora trabalhada, sendo que no começo foi ajustado R\$8,00 por hora, ao que se recorda; que recebia quinzenalmente; que o valor pago ao depoente era entregue pelo chefe de equipe, que só repassava o envelope deixado nominalmente pelo pastor; que não eram assinados recibos; que no final de 2015 o pastor G. passou a efetuar o pagamento diretamente aos seguranças; que o depoente trabalhou na mesma equipe que o reclamante; que o reclamante trabalhou por cerca de 2 anos e se encontravam mais no período da noite; que o depoente trabalhava em média 4 dias por semana; que não sabe dizer quantos dias o autor trabalhava; que na época que o reclamante trabalhou na Igreja a sistemática de trabalho era o preenchimento de uma ficha e ficar a disposição em caso de chamada por parte da Igreja, não existindo distinção entre fixos e folguistas; que não tem como estimar o quanto cada segurança trabalhava de dias por semana; que a Igreja não sabia previamente de sua escala, não tinha como saber; que o depoente recebia uma ligação perguntando se poderia trabalhar em tal dia e informava*

se poderia ou não; que as vezes era o chefe de equipe e as vezes era o pastor quem ligava para saber da disponibilidade do depoente; que o depoente não precisava informar sua escala na Brigada, mas quando perguntado da disponibilidade para os próximos dias, informava; que na ficha preenchida pelo depoente constava a escala que fazia na Brigada (12X48, por exemplo), mas sem especificar os dias exatos; que o depoente chegava a ver o reclamante trabalhando; que se o depoente não pudesse ir trabalhar quando ligavam, não haveria qualquer problema".

Depoimento da testemunha A. N. M., convidada pela ré: "*que como fixo o depoente pode trabalhar 15 dias direto, mas se quiser folgar pode chamar um folguista (mesmo colega de profissão); que viu o reclamante poucas vezes, até porque o depoente costuma trabalhar a noite e o reclamante era folguista, durante o dia; que na época do reclamante, no horário diurno tinham de 10 a 12 seguranças fixos e no horário noturno em torno de 10; [...] quando era folguista, trabalhava de 10 a 11 dias na quinzena, sendo que aceitava dependendo da sua escala na Brigada; que o depoente, como folguista, se tinha disponibilidade, dobrava o serviço caso fosse solicitado, o que era comum de acontecer".*

O conjunto probatório permite concluir que havia pessoalidade e subordinação, porque além de o autor ter que avisar à ré quando não poderia comparecer ao trabalho, havia um quadro fixo de policiais à disposição da Igreja, que detinha a escala e os nomes dos policiais que prestavam o serviço, na medida em que os envelopes de pagamento eram nominais aos trabalhadores.

Pelo exposto, acolho o pedido do autor para reconhecer a existência de relação de emprego entre as partes.

Não há óbice quanto ao reconhecimento de vínculo de policial militar com empresa privada, a teor da Súmula nº 386 do TST, desde que preenchidos os requisitos legais: "*Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar".*

O caso da ré, ademais, já é conhecido na jurisprudência. Colaciono ementa de decisão da 4ª Turma do TRT4 nesse sentido:

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. POLICIAL MILITAR. O fato de o reclamante ser policial militar não inviabiliza o reconhecimento da relação de emprego, conforme inteligência da Súmula 386 do E. TST. Reconhecido o trabalho, é da reclamada o ônus de comprovar que havia autonomia na prestação de serviços pelo autor. Não se desincumbe a contento de tal prova. Recurso ordinário da ré desprovido no aspecto. (Processo: [...] (RO); Data: 13/05/2016; Órgão julgador: 4ª Turma; Redator: Andre Reverbel Fernandes)

Na mesma linha os acórdãos dos processos nº [...] (RO) e Processo [...] (RO).

Não há prova nos autos capaz de infirmar as datas de admissão e encerramento do contrato informadas na inicial. Por esse motivo, acolho a informação do autor, de que foi admitido em 20/02/2014 e despedido sem justa causa em 15/03/2016. Considerando a projeção do aviso-prévio, o encerramento do contrato se deu em 20/04/2016.

Considerando, no entanto, a prova oral produzida, entendo que o salário do reclamante era de R\$ 8,00/hora (depoimento da testemunha). Os R\$ 65,00 informados pela preposta, se divididos por 8 horas, resultam no valor aproximado de R\$ 8,00.

Levando em conta que o autor alega pactuação de jornada de 6 horas e que tal fato é constitutivo de seu direito, na medida em que a lei estipula jornada máxima de 08 horas, era ônus do reclamante comprovar a contratação da jornada reduzida, ônus do qual não se desincumbiu. Assim, considero pactuada a jornada legal, de 8 horas diárias e 44 horas semanais e, assim, sendo de 220 horas mensais o contrato do autor, o salário mensal é fixado em R\$ 1.760,00.

Condeno, assim, a ré a anotar a CTPS do autor, fazendo dela constar o período do contrato de trabalho, a função de vigilante e o salário de R\$ 1.760,00 mensais.

No que se refere às verbas da extinção do contrato de trabalho, ante o reconhecimento judicial da relação de emprego e da despedida sem justa causa e, ainda, à míngua de prova do pagamento, há de se reputar não-pagos os referidos haveres. **Defiro**, assim, o pagamento de aviso-prévio indenizado de 36 dias, férias vencidas do período aquisitivo 2015-2016 com um terço (incabível o deferimento da "dobra", porquanto não ultrapassado o período concessivo), 2/12 de férias proporcionais com um terço, 4/12 de 13º salário proporcional de 2016 e indenização de 40% do FGTS.

Indefiro o pagamento de saldo de salário, porque o pedido é genérico, tendo em conta que o autor não fornece subsídios para fixação da quantidade de dias de trabalho que lhe restaram devidos.

[...]

PORTO ALEGRE, 22 de Fevereiro de 2018

Processo n. RTOrd 0020607-18.2016.5.04.0008

Fabício Luckmann – Juiz do Trabalho

8ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

Julgamento em 22-02-2018

SÚMULAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

SÚMULAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Súmula nº 1

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE INCIDÊNCIA. DL Nº 2.351/87. No período de vigência do Decreto-Lei nº 2.351/87, a base de incidência do adicional de insalubridade era o piso nacional de salários e não o salário mínimo de referência. *Resolução Administrativa nº 07/92 – Publicada no DOE-RS dia 08 de junho de 1992.*

Súmula nº 2

URP DE FEVEREIRO/89. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 14/95 – Publicada no DOE-RS dia 07 de julho de 1995.*

PAGAMENTO DA URP. É devida a URP de fevereiro de 1989, no percentual de 26,05, fixada pela Portaria Ministerial nº 354, de 01.12.88, para os meses de dezembro, janeiro e fevereiro de 1989, que foi garantida pelo Decreto-lei 2.335/87. *Resolução Administrativa nº 08/1992 – Publicada no DOE-RS de 08 de junho de 1992.*

Súmula nº 3

LEI Nº 8.177/91, ART. 39, § 2º. INCONSTITUCIONALIDADE. É inconstitucional o § 2º do art. 39 da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991. *Resolução Administrativa nº 19/1992 – Publicada no DOE-RS dia 09 de novembro de 1992.*

Súmula nº 4

CONCESSÃO DE MEDIDA CAUTELAR INAUDITA ALTERA PARTE. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 19/2016. Disponibilizada nos dias 27, 30 e 31 de maio, considerada publicada nos dias 30 e 31 de maio e 01 de junho de 2016.*

A concessão de medida cautelar, sem audiência prévia do réu, fora da hipótese de exceção prevista no art. 804 do CPC, atenta contra direito líquido e certo ao devido processo legal e ao contraditório que lhe é inerente. *Resolução Administrativa nº 23/1995 – Publicada no DOE-RS dia 06 de dezembro de 1995.*

Súmula nº 5

REGIME COMPENSATÓRIO. ART. 60 DA CLT. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 03/1999, que aprovou o Enunciado de Súmula nº 7 – Publicada no DOE-RS dias 10, 11 e 12 de maio de 1999.*

Sendo insalubre a atividade é irregular a adoção do regime de compensação de horários sem a licença prévia de que trata o artigo 60 da CLT recepcionado pela Constituição Federal de 1988. *Resolução Administrativa nº 24/1995 – Publicada no DOE-RS de 06 de dezembro de 1995.*

Súmula nº 6

AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 11/2012, disponibilizada no DEJT dos dias 03, 04 e 05 de outubro de 2012, considerada publicada nos dias 04, 05 e 08 de outubro de 2012.*

A norma do art. 7º, inciso XXI da Constituição Federal não é auto-aplicável, no que concerne ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. *Resolução Administrativa nº 25/1995 – Publicada no DOE-RS de 06 de dezembro de 1995.*

Súmula nº 7

COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS. ATIVIDADE INSALUBRE. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 04/2011, em razão do cancelamento da Súmula nº 349 do TST, em 24 de maio de 2011. Disponibilizada no DEJT dos dias 16, 17 e 20 de junho de 2011, considerada publicada nos dias 17, 20 e 21 de junho de 2011.*

Desde que facultada, mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, é regular a adoção do regime de compensação de horários em atividade insalubre, independentemente da licença prévia de que trata o art. 60 da CLT. *Resolução Administrativa nº 03/1999 – Publicada no DOE-RS dias 10, 11 e 12 de maio de 1999.*

Súmula nº 8

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ILUMINAMENTO. Após a revogação do Anexo nº 4 da NR-15 da Portaria MTb nº 3.214/78, que se operou, de acordo com as disposições do art. 2º, § 2º, da Portaria nº GM/MTPS nº 3.751/90, em 24.02.1991, o iluminamento deficiente deixou de gerar direito ao adicional de insalubridade. *Resolução Administrativa nº 04/1999 – Publicada no DOE-RS dias 10, 11 e 12 de maio de 1999.*

Súmula nº 9

BANRISUL. INTEGRAÇÃO DO ADI NA COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 08/2000 – Publicada no DOE-RS dias 24, 25 e 26 de janeiro de 2001.*

O abono de dedicação integral (ADI), devido pelo Banrisul aos comissionados, integra os proventos de aposentadoria. *Resolução Administrativa nº 05/1999 – Publicada no DOE-RS dias 10, 11 e 12 de maio de 1999.*

Súmula nº 10

HONORÁRIOS PERICIAIS. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. Os honorários periciais devem ser atualizados de acordo com a Lei nº 6.899/81, sendo inaplicáveis, dada a sua natureza, os índices de atualização dos débitos trabalhistas. Revisada. *Resolução Administrativa nº 09/2000 – Publicada no DOE-RS dias 24, 25 e 26 de janeiro de 2001.*

Súmula nº 11

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA. CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.

LEI Nº 8.666/93. A norma do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93 não afasta a responsabilidade subsidiária das entidades da administração pública, direta e indireta, tomadoras dos serviços. *Resolução Administrativa nº 07/1999 – Publicada no DOE-RS dias 10, 11 e 12 de maio de 1999.*

Súmula nº 12

FGTS. PRESCRIÇÃO. A prescrição para reclamar depósitos de FGTS incidentes sobre a remuneração percebida pelo empregado é de 30 (trinta) anos, até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho. *Resolução Administrativa nº 08/1999 – Publicada no DOE-RS nos dias 10, 11 e 12 de maio de 1999.*

Súmula nº 13

CORREÇÃO MONETÁRIA. SALÁRIOS. (Revisada pela Súmula nº 21).

Os débitos trabalhistas correspondentes a salários, cujo pagamento deveria ter sido efetuado até a data limite prevista no parágrafo único do art. 459 da CLT, sofrerão correção monetária a partir do dia imediatamente posterior ao do vencimento (Lei nº 8.177, de 1º.03.1991, art. 39, *caput* e § 1º). *Resolução Administrativa nº 09/1999 – Publicada no DOE-RS dias 14, 15 e 16 de junho de 1999.*

Súmula nº 14

CEEE. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA DOS EX-SERVIDORES AUTÁRQUICOS.

A Lei Estadual nº 3.096/56 (Lei Peracchi) não assegura a igualdade entre os proventos de aposentadoria dos ex-servidores autárquicos da Companhia Estadual de Energia Elétrica-CEEE e a soma das parcelas de natureza salarial percebidas em atividade. *Resolução Administrativa nº 10/1999 – Publicada no DOE-RS dias 14, 15 e 16 de junho de 1999.*

Súmula nº 15

CEEE. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS.

A gratificação de férias não integra a complementação dos proventos de aposentadoria dos ex-servidores autárquicos da Companhia Estadual de Energia Elétrica-CEEE. *Resolução Administrativa nº 11/1999 – Publicada no DOE-RS dias 14, 15 e 16 de junho de 1999.*

Súmula nº 16

CEEE. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA DOS EX-SERVIDORES AUTÁRQUICOS.

As horas extras e as horas de sobreaviso não integram a complementação dos proventos de aposentadoria dos ex-servidores autárquicos da Companhia Estadual de Energia Elétrica-CEEE. *Resolução Administrativa nº 12/1999 – Publicada no DOE-RS dias 14, 15 e 16 de junho de 1999.*

Súmula nº 17

APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 14/2006 – Publicada no DOE-RS dias 10, 13 e 14 de novembro de 2006.*

A aposentadoria espontânea do empregado extingue o contrato de trabalho. *Resolução Administrativa nº 13/1999 – Publicada no DOE-RS dias 14, 15 e 16 de junho de 1999.*

Súmula nº 18

BANRISUL. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. A parcela denominada 'cheque-rancho', paga pelo Banrisul aos seus empregados, não integra a complementação dos proventos de aposentadoria. *Resolução Administrativa nº 14/1999 – Publicada no DOE-RS dias 14, 15 e 16 de junho de 1999.*

Súmula nº 19

HORAS EXTRAS. REGISTRO. CONTAGEM MINUTO A MINUTO. *(Revisada pela Súmula nº 23).* O tempo despendido pelo empregado a cada registro no cartão-ponto, quando não exceder de 5 (cinco) minutos, não será considerado para a apuração de horas extras. No caso de excesso de tal limite, as horas extras serão contadas minuto a minuto. *Resolução Administrativa nº 15/1999 – Publicada no DOE-RS dias 14, 15 e 16 de junho de 1999. Revisão – Resolução Administrativa nº 06/2002, publicada no DOE-RS dia 29 de novembro de 2002.*

Súmula nº 20

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 14/2005 – Publicada no DOE-RS dias 30 de setembro, 03 e 04 de outubro de 2005.*

Na Justiça do Trabalho, somente a assistência judiciária prestada pelo sindicato representante da categoria a que pertence o trabalhador necessitado enseja o direito à percepção de honorários advocatícios, nos termos da Lei nº 5.584/70, artigos 14 a 16, no percentual nunca superior a 15%. *Resolução Administrativa nº 10/2000 – Publicada no DOE-RS dias 24, 25 e 26 de janeiro de 2001.*

Súmula nº 21

ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. DÉBITOS TRABALHISTAS. REVISÃO DA SÚMULA Nº 13. Os débitos trabalhistas sofrem atualização monetária *pro rata die* a partir do dia imediatamente posterior à data de seu vencimento, considerando-se esta a prevista em norma legal ou, quando mais benéfica ao empregado, a fixada em cláusula contratual, ainda que tácita, ou norma coletiva. *Resolução Administrativa nº 04/2002 – Publicada no DOE-RS dias 29 de novembro, 02 e 03 de dezembro de 2002.*

Súmula nº 22

CEEE. PRIVATIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS SUBSIDIÁRIAS. Os créditos dos empregados da Companhia Estadual de Energia Elétrica que não tiveram seus contratos de trabalho transferidos ou sub-rogados às empresas criadas a partir do processo de privatização são de responsabilidade exclusiva da CEEE. *Resolução Administrativa nº 05/2002 – Publicada no DOE-RS dias 29 de novembro, 02 e 03 de dezembro de 2002.*

Súmula nº 23

HORAS EXTRAS. REGISTRO. CONTAGEM MINUTO A MINUTO. REVISÃO DA SÚMULA Nº 19. No período anterior à vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, o tempo despendido pelo empregado a cada registro no cartão-ponto, quando não exceder de 5 (cinco) minutos, não é considerado para a apuração de horas extras. No caso de excesso desses limites, as horas extras são contadas minuto a minuto. *Resolução Administrativa nº 06/2002 – Publicada no DOE-RS dias 29 de novembro, 02 e 03 de dezembro de 2002.*

Súmula nº 24

FGTS. ATUALIZAÇÃO. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 24/2003 – Publicada no DOE-RS dias 08, 09 e 12 de janeiro de 2004.*

Os valores objeto de condenação em FGTS são atualizados por índices fixados pelo Agente Operador do Fundo. *Resolução Administrativa nº 07/2002 – Publicada no DOE-RS dias 29 de novembro, 02 e 03 de dezembro de 2002.*

Súmula nº 25

DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. São cabíveis, independentemente de sua previsão no título judicial, resguardada a coisa julgada. *Resolução Administrativa nº 08/2002 – Publicada no DOE-RS dias 29 de novembro, 02 e 03 de dezembro de 2002.*

Súmula nº 26

DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS. BASE DE CÁLCULO. Os descontos previdenciários apuram-se mês a mês, incidindo sobre o valor histórico sujeito à contribuição, excluídos os juros de mora, respeitado o limite máximo mensal do salário-de-contribuição, observados as alíquotas previstas em lei e os valores já recolhidos, atualizando-se o valor ainda devido. *Resolução Administrativa nº 09/2002 – Publicada no DOE-RS dias 29 de novembro, 02 e 03 de dezembro de 2002.*

Súmula nº 27

DESCONTOS FISCAIS. BASE DE CÁLCULO. *(Revisada pela Súmula nº 51), editada pela RA nº 26/2009.* Os descontos fiscais incidem, quando do pagamento, sobre o valor total tributável, monetariamente atualizado, acrescido dos juros de mora. *Resolução Administrativa nº 10/2002 – Publicada no DOE-RS dias 29 de novembro, 02 e 03 de dezembro de 2002.*

Súmula nº 28

RFFSA. CONTRATO DE CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA. As empresas concessionárias são responsáveis pelos direitos trabalhistas dos ex-empregados da Rede Ferroviária Federal S/A cujos contratos de trabalho não foram rescindidos antes da entrada em vigor do contrato de concessão de serviço respectivo, permanecendo a R.F.F.S.A, nessas hipóteses, como responsável subsidiária. *Resolução Administrativa nº 11/2002 – Publicada no DOE-RS no dia 29 de novembro de 2002. Republicada no DOE-RS do dia 02 de dezembro de 2002 por ter havido incorreção relativamente ao número da súmula editada. Resolução Administrativa nº 11/2002 – Publicada no DOE-RS dias 03 e 04 de dezembro de 2002.*

Súmula nº 29

MUNICÍPIO DE GRAVATAÍ. QUINQUÊNIO. LEI Nº 260/86. Os servidores celetistas do Município de Gravataí admitidos antes da Lei Municipal nº 681/91 fazem jus aos quinquênios previstos na Lei Municipal nº 260/86, desde que preenchidos os pressupostos e requisitos nela elencados. *Resolução Administrativa nº 23/2003 – Publicada no DOE-RS dias 08, 09 e 12 de janeiro de 2004.*

Súmula nº 30

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. INCIDÊNCIA. VALE-ALIMENTAÇÃO. Não incide contribuição previdenciária sobre vale ou ticket alimentação quando seu pagamento decorrer de decisão ou acordo judicial, ressalvada a hipótese de que trata a Súmula nº 241 do TST. *Resolução Administrativa nº 25/2003 – Publicada no DOE-RS dias 08, 09 e 12 de janeiro de 2004.*

Súmula nº 31

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. INCIDÊNCIA. VALE-TRANSPORTE INDENIZADO. Não incide contribuição previdenciária sobre o vale-transporte indenizado em decorrência de decisão ou acordo judicial. *Resolução Administrativa nº 26/2003 – Publicada no DOE-RS dias 08, 09 e 12 de janeiro de 2004.*

Súmula nº 32

RECURSO. CONHECIMENTO. LEI Nº 9.800/99. É válida a comprovação do instrumento de mandato, do pagamento das custas e do recolhimento do depósito recursal respectivo, via fac-símile dirigido ao juízo, desde que apresentados os originais no prazo legal. *Resolução Administrativa nº 27/2003 – Publicada no DOE-RS dias 08, 09 e 12 de janeiro de 2004.*

Súmula nº 33

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. LIDE ENTRE SINDICATO PATRONAL E INTEGRANTE DA RESPECTIVA CATEGORIA ECONÔMICA. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 12/2005 – Publicada no DOE-RS nos dias 30 de setembro, 03 e 04 de outubro de 2005.*

Incompetência da Justiça do Trabalho. Resolução Administrativa nº 07/2004 – Publicada no DOE-RS dos dias 02, 05 e 06 de julho de 2004.

Súmula nº 34

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. INCIDÊNCIA. CONTRATO DE TRABALHO. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 15/2005 – Publicada no DOE-RS dias 30 de setembro, 03 e 04 de outubro de 2005.*

A Justiça do Trabalho é incompetente para conhecer e julgar acerca de incidência previdenciária sobre parcelas concernentes ao contrato de trabalho e não objeto de provimento condenatório. *Resolução Administrativa nº 08/2004 – Publicada no DOE-RS dos dias 02, 05 e 06 de julho de 2004.*

Súmula nº 35

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. A ausência de submissão de qualquer demanda de natureza trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia, não autoriza a extinção do processo sem julgamento do mérito. *Resolução Administrativa nº 09/2004 – Publicada no DOE-RS dias 02, 05 e 06 de julho de 2004.*

Súmula nº 36

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. PLANOS ECONÔMICOS. EXPURGOS INFLACIONÁRIOS. DIFERENÇAS DA INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA DE 40%. Responsabilidade-Prescrição-Interesse processual. I - É do empregador a responsabilidade pelo pagamento da diferença de 40% do FGTS decorrente da aplicação sobre o saldo da conta vinculada dos índices expurgados pelos Planos Econômicos e reconhecidos ao trabalhador. II - O prazo prescricional para reclamar as diferenças da indenização compensatória de 40% sobre o FGTS corrigido pelos índices dos expurgos inflacionários e reconhecidos ao trabalhador após a extinção do contrato conta-se a partir da data em que as diferenças do FGTS forem disponibilizadas ao trabalhador, seja por decisão judicial, seja pela adesão de que trata a Lei Complementar nº 110/2001, neste último caso da primeira parcela ou parcela única. III - Tratando-se a indenização compensatória de 40% de direito acessório, para fins de reclamar as diferenças decorrentes da incidência sobre o FGTS corrigido pelos índices dos expurgos inflacionários, deve o trabalhador comprovar nos autos a disponibilização das aludidas diferenças, sob pena de extinção do processo, sem julgamento do mérito. *Resolução Administrativa nº 10/2004 – Publicada no DOE-RS dias 02, 05 e 06 de julho de 2004.*

Súmula nº 37

HONORÁRIOS DE ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. BASE DE CÁLCULO.

Os honorários de assistência judiciária são calculados sobre o valor bruto da condenação. *Resolução Administrativa nº 15/2004 – Publicada no DOE-RS dias 15, 16 e 17 de dezembro de 2004.*

Súmula nº 38

INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO OU SUPRESSÃO POR NORMA COLETIVA. INVALIDADE.

Constituindo-se o intervalo intrajornada em medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, é inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva que autoriza sua supressão ou redução, neste caso quando não observado o disposto no parágrafo 3º do art. 71 da CLT. *Resolução Administrativa nº 16/2004 – Publicada no DOE-RS dias 15, 16 e 17 de dezembro de 2004.*

Súmula nº 39

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. ACORDO. DISCRIMINAÇÃO DAS PARCELAS.

Nos acordos em que não figurarem, discriminadamente, as parcelas objeto da conciliação, a contribuição previdenciária incide sobre o valor total acordado, não se admitindo a mera fixação de percentual de verbas remuneratórias e indenizatórias. *Resolução Administrativa nº 17/2004 – Publicada no DOE-RS dias 15, 16 e 17 de dezembro de 2004.*

Súmula nº 40

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. ACORDO. PARCELAS NÃO POSTULADAS. PROPORCIONALIDADE.

Na fase de conhecimento, a inclusão no acordo de parcelas não postuladas ou a não-observância da proporcionalidade entre as parcelas de natureza remuneratória e indenizatória objeto da ação, não caracterizam, necessariamente, simulação ou fraude à lei. *Resolução Administrativa nº 18/2004 – Publicada no DOE-RS dias 15, 16 e 17 de dezembro de 2004.*

Súmula nº 41

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. ACORDO SEM VÍNCULO DE EMPREGO.

Incide contribuição previdenciária, observada a alíquota própria, quando firmado acordo sem reconhecimento de vínculo empregatício, mas com prestação de trabalho e o tomador for empresa ou a ela equiparada na condição de contribuinte individual na forma do parágrafo único do art. 15 da Lei nº 8.212/91. *Resolução Administrativa nº 19/2004 – Publicada no DOE-RS dias 15, 16 e 17 de dezembro de 2004.*

Súmula nº 42

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RADIAÇÕES IONIZANTES.

Devido. *Resolução Administrativa nº 13/2005 – Publicada no DOE-RS dias 30 de setembro, 03 e 04 de outubro de 2005.*

Súmula nº 43

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. AVISO PRÉVIO INDENIZADO. *(Revisada pela Súmula nº 49, editada pela R.A. nº 14/2009).* Não incide a contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado. *Resolução Administrativa nº 11/2006 – Publicada no DOE-RS dias 10, 13 e 14 de novembro de 2006.*

Súmula nº 44

FAZENDA PÚBLICA. EMBARGOS À EXECUÇÃO. PRAZO. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 18/2009, disponibilizada no DOE-RS dias 07, 08 e 09 de outubro de 2009, considerada publicada, respectivamente, dias 08, 09 e 13 de outubro de 2009, na forma do Provimento nº 03/2008.*

O prazo para a propositura de embargos à execução pelos entes públicos, no Processo do Trabalho, é de cinco dias, nos termos do artigo 884 da CLT. *Resolução Administrativa nº 12/2006 – Publicada no DOE-RS dias 10, 13 e 14 de novembro de 2006.*

Súmula nº 45

ECT. DEPÓSITO RECURSAL E CUSTAS. ISENÇÃO. PRAZO EM DOBRO PRA RECORRER. A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT se equipara à Fazenda Pública no que diz respeito às prerrogativas previstas no Decreto-Lei 779/69, tendo prazo em dobro para recorrer, assim como estando dispensada da realização do depósito recursal e do recolhimento das custas processuais. *Editada pela Resolução Administrativa nº 13/2006 – Publicada no DOE-RS dias 10, 13 e 14 de novembro de 2006. Redação alterada pela Resolução Administrativa nº 10/2012, disponibilizada no DEJT dias 03, 04 e 05 de outubro de 2012, considerada publicada dias 04, 05 e 08 de outubro de 2012.*

Súmula nº 46

EMBARGOS DE TERCEIRO. PRAZO. No Processo do Trabalho aplica-se o artigo 675 do CPC. *Resolução Administrativa nº 12/2007 – Publicada no DOE-RS dias 15, 16 e 17 de outubro de 2007. Alterada pela Resolução Administrativa nº 19/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31 de maio de 2016, publicada nos dias 30 e 31 de maio de 2016 e 01 de junho de 2016.*

Súmula nº 47

MULTAS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇOS. O tomador de serviços é subsidiariamente responsável pelas multas dos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT, inclusive se for ente público. *Resolução Administrativa nº 13/2007 – Publicada no DOE-RS dias 15, 16 e 17 de outubro de 2007.*

Súmula nº 48

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. AUXILIAR E TÉCNICO DE ENFERMAGEM. POSSIBILIDADE. A ausência de habilitação formal como Técnico de Enfermagem, por si só, não é óbice ao pleito de equiparação salarial, diferenças salariais por desvio de função ou 'plus' salarial formulado por Auxiliares de Enfermagem. *Resolução Administrativa nº 13/2009 disponibilizada no DOE-RS dias 19, 20 e 21 de agosto de 2009, considerada publicada, respectivamente, dias 20, 21 e 24 de agosto de 2009, na forma do Provimento nº 03/2008.*

Súmula nº 49

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. AVISO PRÉVIO INDENIZADO. (Revisa a Súmula nº 43 e Revisada pela Súmula nº 80). Incide contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado. *Resolução Administrativa nº 14/2009, disponibilizada no DOE-RS dias 19, 20 e 21 de agosto de 2009, considerada publicada, respectivamente, dias 20, 21 e 24 de agosto de 2009, na forma do Provimento nº 03/2008.*

Súmula nº 50

RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. CORREÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL. Fixada a indenização por dano moral em valor determinado, a correção monetária flui a partir da data em que prolatada a decisão, sob o pressuposto de que o *quantum* se encontrava atualizado naquele momento. *Resolução Administrativa nº 15/2009 disponibilizada no DOE-RS dias 24, 25 e 26 de agosto de 2009, considerada publicada, respectivamente, dias 25, 26 e 27 de agosto de 2009, na forma do Provimento nº 03/2008.*

Súmula nº 51

DESCONTOS FISCAIS. BASE DE CÁLCULO. (Revisa a Súmula nº 27 e revisada pela Súmula nº 53). Os descontos fiscais incidem, quando do pagamento, sobre o valor total tributável, monetariamente atualizado, excluídos os juros de mora. *Revisada pela Súmula nº 53, editada pela Resolução Administrativa nº 03/2011. Resolução Administrativa nº 26/2009 disponibilizada no DOE-RS dias 17, 18 e 21 de dezembro de 2009, considerada publicada, respectivamente, dias 18, 21 e 22 de dezembro de 2009.*

Súmula nº 52

JUROS DE MORA. BASE DE CÁLCULO. Os juros de mora incidem sobre o valor da condenação, corrigido monetariamente, após a dedução da contribuição previdenciária a cargo do exequente. *Resolução Administrativa nº 02/2011 disponibilizada no DEJT dos dias 16, 17 e 20 de junho de 2011, considerada publicada nos dias 17, 20 e 21 de junho de 2011.*

Súmula nº 53

DESCONTOS FISCAIS. JUROS DE MORA. BASE DE CÁLCULO. *(Revisa a Súmula nº 51).* Os juros de mora sobre o crédito trabalhista não integram a base de cálculo dos descontos fiscais. *Revisa a Súmula nº 51, aprovada pela Resolução Administrativa nº 26/2009. Resolução Administrativa nº 03/2011 disponibilizada no DEJT dos dias 16, 17 e 20 de junho de 2011, considerada publicada nos dias 17, 20 e 21 de junho de 2011.*

Súmula nº 54

JUROS DE MORA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Os juros de mora sobre a indenização por dano moral incidem a partir da data do ajuizamento da ação, aplicando-se a regra do art. 883 da CLT. *Resolução Administrativa nº 12/2012 disponibilizada no DEJT dias 03, 04 e 05 de outubro de 2012, considerada publicada dias 04, 05 e 08 de outubro de 2012.*

Súmula nº 55

REAJUSTES SALARIAIS. LEI ESTADUAL Nº 10.395/95. INAPLICABILIDADE AOS EMPREGADOS DAS FUNDAÇÕES MANTIDAS PELO PODER PÚBLICO.

Os reajustes salariais previstos na Lei Estadual nº 10.395/95 não se aplicam aos empregados de fundações de natureza jurídica pública ou privada mantidas pelo Poder Público Estadual, exceto as autarquias fundacionais. *Resolução Administrativa nº 13/2012 disponibilizada no DEJT dias 03, 04 e 05 de outubro de 2012, considerada publicada dias 04, 05 e 08 de outubro de 2012.*

Súmula nº 56

LITISPENDÊNCIA. AÇÃO COLETIVA E AÇÃO INDIVIDUAL. SUBSTITUIÇÃO

PROCESSUAL. A ação proposta pelo sindicato, como substituto processual, não induz litispendência em relação à ação individual, à luz do art. 104 do Código de Defesa do Consumidor. *Resolução Administrativa nº 24/2013 disponibilizada no DEJT dias 14, 18 e 19 de novembro de 2013, considerada publicada dias 18, 19 e 20 de novembro de 2013.*

Súmula nº 57

HIPOTECA JUDICIÁRIA. A constituição de hipoteca judiciária, prevista no artigo 495 do CPC, é compatível com o processo do trabalho. *Resolução Administrativa nº 25/2013 disponibilizada no DEJT dias 14, 18 e 19 de novembro de 2013, considerada publicada dias 18, 19 e 20 de novembro de 2013. Alterada pela Resolução Administrativa nº 19/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31 de maio de 2016, publicada nos dias 30 e 31 de maio de 2016 e 01 de junho de 2016.*

Súmula nº 58

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida em juízo não afasta o direito à multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. *Resolução Administrativa nº 26/2013 disponibilizada no DEJT dias 14, 18 e 19 de novembro de 2013, considerada publicada dias 18, 19 e 20 de novembro de 2013.*

Súmula nº 59

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. É indevida a multa do art. 477, § 8º, da CLT quando o valor líquido devido pela extinção do contrato de trabalho for disponibilizado ao empregado por meio de depósito em conta-corrente dentro do prazo previsto no § 6º do referido dispositivo legal, ainda que a assistência prevista no § 1º ocorra em data posterior. *Resolução Administrativa nº 27/2013 disponibilizada no DEJT dias 14, 18 e 19 de novembro de 2013, considerada publicada dias 18, 19 e 20 de novembro de 2013.*

Súmula nº 60

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTE QUÍMICO FENOL. A exposição cutânea ao agente químico fenol, de avaliação qualitativa, gera insalubridade em grau máximo. *Resolução Administrativa nº 28/2013 disponibilizada no DEJT dias 14, 18 e 19 de novembro de 2013, considerada publicada dias 18, 19 e 20 de novembro de 2013.*

Súmula nº 61

HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS. *Cancelada pela Resolução Administrativa nº 31/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 26, 27 e 28 de setembro de 2017, considerada publicada nos dias 27, 28 e 29 de setembro de 2017.* Atendidos os requisitos da Lei 1.060/50, são devidos os honorários de assistência judiciária gratuita, ainda que o advogado da parte não esteja credenciado pelo sindicato representante da categoria profissional. *Resolução Administrativa nº 13/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015, considerada publicada dias 03, 05 e 08 de junho de 2015.*

Súmula nº 62

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. A base de cálculo do adicional de insalubridade permanece sendo o salário mínimo nacional enquanto não sobrevier lei dispondo de forma diversa, salvo disposição contratual ou normativa prevendo base de cálculo mais benéfica ao trabalhador. *Resolução Administrativa nº 14/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015, considerada publicada dias 03, 05 e 08 de junho de 2015.*

Súmula nº 63

INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. CONCESSÃO PARCIAL. A não concessão total ou parcial do intervalo intrajornada assegura ao empregado o pagamento integral do intervalo mínimo legal, e não apenas do

período suprimido, na forma do art. 71, § 4º, da CLT. *Resolução Administrativa nº 15/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015, considerada publicada dias 03, 05 e 08 de junho de 2015.*

Súmula nº 64

REFLEXOS DE HORAS EXTRAS EM REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS E FERIADOS. AUMENTO DA MÉDIA REMUNERATÓRIA.

O aumento do valor dos repousos semanais remunerados e feriados, decorrente da integração de horas extras habituais, não repercute no cálculo de outras parcelas que têm como base a remuneração mensal. *Resolução Administrativa nº 16/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015, considerada publicada dias 03, 05 e 08 de junho de 2015.*

Súmula nº 65

INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. A regra do art. 384 da CLT foi recepcionada pela Constituição, sendo aplicável à mulher, observado, em caso de descumprimento, o previsto no art. 71, § 4º, da CLT. *Resolução Administrativa nº 17/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015 e considerada publicada nos dias 03, 05 e 08 de junho de 2015.*

Súmula nº 66

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. UTILIZAÇÃO DE FONES DE OUVIDO.

Cancelada pela Resolução Administrativa nº 28/2017 Disponibilizada no DEJT nos dias 22, 23 e 24 de agosto 2017, considerada publicada nos dias 23, 24 e 25 de agosto de 2017. A atividade com utilização constante de fones de ouvido, tal como a de operador de teleatendimento, é passível de enquadramento no Anexo 13 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego. *Resolução Administrativa nº 18/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015, considerada publicada dias 03, 05 e 08 de junho de 2015. Alterada pela Resolução Administrativa nº 16/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31 de maio de 2016, considerada publicada nos dias 30 e 31 de maio de 2016 e 01 e junho de 2016.*

Súmula nº 67

REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA. ATIVIDADE INSALUBRE.

É inválido o regime de compensação horária em atividade insalubre quando não atendidas as exigências do art. 60 da CLT. No caso de regime de compensação horária semanal, será devido apenas o adicional de horas extras sobre as horas irregularmente compensadas. *Resolução Administrativa nº 19/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015, considerada publicada dias 03, 05 e 08 de junho de 2015. Alterada pela Resolução Administrativa nº 10/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 17, 18 e 19 de maio de 2017, e considerada publicada nos dias 18, 19 e 22 de maio de 2017.*

Súmula nº 68

MUNICÍPIO DE URUGUAIANA. PROGRAMA DE AUXÍLIO À ALIMENTAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL – PAAS. A instituição do PAAS previsto na Lei Municipal 4.307/2014 depende de sua prévia formalização e operacionalização pelo Poder Executivo, não havendo exigibilidade imediata do valor previsto. *Resolução Administrativa nº 20/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015, considerada publicada dias 03, 05 e 08 de junho de 2015.*

Súmula nº 69

TERMO DE CONCILIAÇÃO LAVRADO EM COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. EFICÁCIA. EFEITOS. O termo de conciliação lavrado em comissão de conciliação prévia tem eficácia liberatória restrita aos valores das parcelas expressamente nele discriminadas, não constituindo óbice à postulação, em juízo, de diferenças dessas mesmas parcelas. *Resolução Administrativa nº 21/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015, considerada publicada dias 03, 05 e 08 de junho de 2015.*

Súmula nº 70

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. PROMOÇÕES POR MÉRITO. INVIABILIDADE DO RECONHECIMENTO EM JUÍZO. As promoções por merecimento da Caixa Econômica Federal, conforme o disposto na OC DIRHU 009/88, não têm a idêntica forma de implementação das promoções por antiguidade, pelo decurso do tempo, sendo dependentes de prévia avaliação da chefia do trabalhador. *Resolução Administrativa nº 22/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 05 de junho de 2015, considerada publicada dias 03, 05 e 08 de junho de 2015.*

Súmula nº 71

TRABALHADOR BANCÁRIO. TRANSPORTE DE VALORES. ADICIONAL DE RISCO DE VIDA PREVISTO EM NORMA COLETIVA DA CATEGORIA DOS VIGILANTES. O trabalhador bancário que faça o transporte de valores sem se enquadrar na hipótese de que trata o art. 3º, II, da Lei nº 7.102/83, não tem direito ao adicional de risco de vida previsto em normas coletivas da categoria dos vigilantes. *Resolução Administrativa nº 28/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 72

EMPRESA WALMART BRASIL. POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. DISPENSA DE EMPREGADO. OBSERVÂNCIA OBRIGATÓRIA. A norma interna denominada 'Política de Orientação para Melhoria', instituída pela empregadora e vigente em todo ou em parte do contrato de trabalho, adere a este como condição mais benéfica para o trabalhador, sendo, assim,

de observância obrigatória para legitimar a dispensa sem justa causa, sob pena de nulidade do ato e reintegração no emprego. *Resolução Administrativa nº 29/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 73

HORAS EXTRAS. CRITÉRIO DE DEDUÇÃO. As horas extras pagas no curso do contrato de trabalho podem ser deduzidas daquelas objeto de condenação judicial pelo critério global de apuração, sem limitação ao mês de competência, e o critério deve ser definido na fase de conhecimento do processo. *Resolução Administrativa nº 30/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 74

GENERAL MOTORS. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTEGRAÇÃO DO PERCENTUAL DE 16,66% AO SALÁRIO DO EMPREGADO HORISTA POR FORÇA DE NORMA COLETIVA. A inclusão do valor dos repousos remunerados ao salário do empregado horista da General Motors, em percentual fixo de 16,66%, definido por meio de negociação coletiva, não é ilegal e não configura salário complessivo. *Resolução Administrativa nº 31/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 75

MULTA DO ARTIGO 523, § 1º, DO CPC. A multa de que trata o artigo 523, § 1º, do CPC é compatível com o processo do trabalho, e a definição quanto à sua aplicação efetiva deve ocorrer na fase de cumprimento da sentença. *Resolução Administrativa nº 32/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015. Alterada pela Resolução Administrativa nº 19/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31 de maio de 2016, publicada nos dias 30 e 31 de maio de 2016 e 01 de junho de 2016.*

Súmula nº 76

ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. ACUMULAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. O pagamento cumulativo dos adicionais de insalubridade e periculosidade encontra óbice no artigo 193, § 2º, da CLT, o qual faculta ao empregado o direito de optar pelo adicional mais favorável. Inexistência de violação aos incisos XXII e XXIII, do artigo 7º, da Constituição. *Resolução Administrativa nº 33/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 77

FÉRIAS. FRACIONAMENTO. REGULARIDADE. SITUAÇÃO EXCEPCIONAL.

O fracionamento das férias, em períodos não inferiores a 10 (dez) dias, é válido, ainda que não demonstrada a excepcionalidade a que alude o artigo 134, § 1º, da CLT. *Resolução Administrativa nº 34/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 78

TRABALHADOR BANCÁRIO. TRANSPORTE DE VALORES. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

O trabalhador bancário que faça o transporte de valores sem se enquadrar na hipótese de que trata o art. 3º, II, da Lei nº 7.102/83, sofre abalo psicológico decorrente da atividade de risco e faz jus à indenização por dano moral. *Resolução Administrativa nº 35/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 79

INTERVALO INTRAJORNADA DE UMA HORA. FRUIÇÃO PARCIAL. DIFERENÇA DE POUCOS MINUTOS PARA COMPLETAR UMA HORA A CADA REGISTRO DIÁRIO DE PONTO.

Aplica-se aos intervalos intrajornada de uma hora, por analogia, a regra do artigo 58, § 1º, da CLT, de modo que, dentro da margem de minutos diários ali estabelecida, exime-se o empregador do pagamento da remuneração de que trata o artigo 71, § 4º, da CLT. *Resolução Administrativa nº 36/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 80

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. AVISO-PRÉVIO INDENIZADO. (Revisa a Súmula nº 49). Não incide a contribuição previdenciária sobre o aviso-prévio indenizado. *Resolução Administrativa nº 37/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 81

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. ACIDENTE DO TRABALHO. GARANTIA NO EMPREGO DO ARTIGO 118 DA LEI 8.213/91. MODULAÇÃO DOS EFEITOS DO ITEM III DA SÚMULA Nº 378 DO TST.

A garantia no emprego de que trata o artigo 118 da Lei 8.213/91, é aplicável aos contratos de trabalho por prazo determinado, mesmo em situações ocorridas antes da inserção do item III à Súmula 378 do TST, ocorrida em 27.09.2012. *Resolução Administrativa nº 38/2015 disponibilizada no DEJT dias 02, 03 e 04 de setembro de 2015, considerada publicada dias 03, 04 e 08 de setembro de 2015.*

Súmula nº 82

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. RETENÇÃO INJUSTIFICADA PELO EMPREGADOR. DANO MORAL. A retenção injustificada da Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador, por período superior ao previsto nos arts. 29 e 53 da CLT, é causa de dano moral *in re ipsa*. *Resolução Administrativa nº 46/2015 Disponibilizada no DEJT dias 20, 23 e 24.11.2015 e considerada publicada nos dias 23, 24 e 25.11.2015.*

Súmula nº 83

EMPRESA WALMART BRASIL. REUNIÕES MOTIVACIONAIS. DANO MORAL. O empregado da empresa Walmart que é compelido a participar das reuniões motivacionais em que é entoado o cântico Cheers, com coreografia envolvendo dança ou rebolado, sofre abalo moral, tendo direito ao pagamento de indenização. *Resolução Administrativa nº 47/2015. Disponibilizada no DEJT dias 20, 23 e 24.11.2015, considerada publicada nos dias 23, 24 e 25.11.2015.*

Súmula nº 84

COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. BENEFÍCIO PAGO DIRETAMENTE PELO EMPREGADOR. COMPETÊNCIA. I – É competente a Justiça do Trabalho para julgar pretensão relativa a diferenças de complementação de aposentadoria paga diretamente pelo empregador, e não por entidade de previdência privada.

II – Não se enquadra no entendimento contido nesta súmula a complementação de aposentadoria paga pela União aos ex-empregados da Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S.A. – TRENSURB.

Resolução Administrativa nº 11/2016 Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31 de maio, considerada publicada nos dias 30 e 31 de maio e 01 de junho de 2016. Alterada pela Resolução Administrativa nº 33/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 26, 27 e 28 de setembro de 2017, considerada publicada nos dias 27, 28 e 29 de setembro de 2017.

Súmula nº 85

CONTRATO NULO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. EFEITOS. A contratação para emprego público, sem prévia aprovação em concurso público, é vedada pelo art. 37, II e § 2º, da Constituição Federal, somente conferindo ao trabalhador o direito ao pagamento da contraprestação pactuada em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo e dos valores referentes aos depósitos do FGTS, conforme definido pelo STF no julgamento do RE 705140/RS, ocorrido em 28.08.2014, com repercussão geral. *Resolução Administrativa nº 12/2016. Disponibilizada no DEJT nos dias 27, 30 e 31 de maio, considerada publicada nos dias 30 e 31 de maio e 01 de junho de 2016.*

Súmula nº 86

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. DESCONTOS. NÃO FILIADO.

A contribuição assistencial prevista em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa é devida por todos os integrantes da categoria, sejam eles associados ou não do sindicato respectivo. *Resolução Administrativa nº 13/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31 de maio, considerada publicada nos dias 30, 31 de maio e 01 de junho de 2016.*

Súmula nº 87

FUNDAÇÕES DE SAÚDE COM PERSONALIDADE JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO MANTIDAS PELO PODER PÚBLICO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS SEM FINS LUCRATIVOS. PRERROGATIVAS PROCESSUAIS DA FAZENDA PÚBLICA.

As fundações de saúde que, embora com personalidade jurídica de direito privado, sejam mantidas pelo Poder Público e prestem serviços sem fins lucrativos gozam das prerrogativas processuais da Fazenda Pública. *Resolução Administrativa nº 14/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31 de maio, considerada publicada nos dias 30 e 31 de maio e 01 de junho de 2016.*

Súmula nº 88

RESOLUÇÃO DO CONFLITO APARENTE DE NORMAS COLETIVAS.

Coexistindo convenção e acordo coletivo de trabalho, prevalecerá o instrumento normativo cujo conteúdo, em seu conjunto, seja mais favorável ao empregado. Cotejo das normas coletivas com interpretação sistemática, observando-se a Teoria do Conglobamento. *Resolução Administrativa 24/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 29 e 30.06.2016 e 01.07.2016, considerada publicada nos dias 30.06.2016 e 01 e 04.07.2016.*

Súmula nº 89

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. VANTAGENS PESSOAIS. ALTERAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO PROMOVIDA PELO PCS/98.

A supressão da parcela correspondente à gratificação da função de confiança da base de cálculo das vantagens pessoais (códigos 062 e 092), promovida pelo PCS/1998, configura alteração contratual lesiva aos empregados da CEF (CLT, art. 468). *Resolução Administrativa nº 25/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 29 e 30.06.2016 e 01.07.2016, considerada publicada nos dias 30.06.2016 e 01 e 04.07.2016.*

Súmula nº 90

BANCO DO BRASIL. ANUÊNIOS. PRESCRIÇÃO.

A pretensão relativa à supressão dos anuênios do Banco do Brasil está sujeita à prescrição parcial. *Resolução Administrativa nº 26/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 29 e 30.06.2016 e 01.07.2016, considerada publicada nos dias 30.06.2016 e 01 e 04.07.2016.*

Súmula nº 91

PRESCRIÇÃO. ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA A ELE EQUIPARADA. Aplica-se o prazo prescricional previsto no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal à pretensão de pagamento de indenização por danos patrimoniais e extrapatrimoniais decorrentes de acidente do trabalho ou de doença a ele equiparada ocorridos após a edição da Emenda Constitucional nº 45/2004. *Resolução Administrativa nº 27/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 29 e 30.06.2016 e 01.07.2016, considerada publicada nos dias 30.06.2016 e 01 e 04.07.2016.*

Súmula nº 92

TRABALHO NOTURNO. PRORROGAÇÃO. REDUÇÃO DA HORA NOTURNA.

Reconhecido o direito ao adicional noturno para as horas prorrogadas após as 5h da manhã, também deve ser observada a redução da hora noturna para essas horas. *Resolução Administrativa nº 28/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 29 e 30.06.2016 e 01.07.2016, considerada publicada nos dias 30.06.2016 e 01 e 04.07.2016.*

Súmula nº 93

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL.

A dispensa por justa causa do empregado não afasta o direito ao pagamento do 13º salário proporcional. *Resolução Administrativa nº 29/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 29 e 30.06.2016 e 01.07.2016, considerada publicada nos dias 30.06.2016 e 01 e 04.07.2016.*

Súmula nº 94

TRENSURB. VALE-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO. NATUREZA INDENIZATÓRIA. INTEGRAÇÃO INDEVIDA.

O benefício previsto em norma coletiva, com a participação do empregado em seu custeio, possui natureza indenizatória, sendo indevida a integração ao salário. *Resolução Administrativa nº 36/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 95

MUNICÍPIO DE URUGUAIANA. INCORPORAÇÃO DE VALORES PAGOS A TÍTULO DE HORAS EXTRAS SEM O CORRESPONDENTE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO.

É cabível a incorporação, ao salário dos trabalhadores do Município de Uruguaiiana, do valor de horas extras pago sem correspondência a prestação de trabalho extraordinário. *Resolução Administrativa nº 37/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 96

MUNICÍPIO DE URUGUAIANA. DIFERENÇAS SALARIAIS. PISO NACIONAL DO MAGISTÉRIO. ALTERAÇÃO DE ENQUADRAMENTO. LEI MUNICIPAL Nº 4.111/2012. O reenquadramento dos profissionais do magistério (coeficiente e nível), instituído pela Lei Municipal nº 4.111/2012, não implica alteração contratual lesiva. *Resolução Administrativa nº 38/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 97

FÉRIAS. PAGAMENTO FORA DO PRAZO PREVISTO NO ART. 145 DA CLT. TERÇO CONSTITUCIONAL PAGO NO PRAZO. O pagamento da remuneração relativa às férias fora do prazo legal resulta na incidência da dobra, excluído o terço constitucional quando este for pago tempestivamente. *Resolução Administrativa nº 39/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 98

LAVAGEM DO UNIFORME. INDENIZAÇÃO. O empregado faz jus à indenização correspondente aos gastos realizados com a lavagem do uniforme quando esta necessitar de produtos ou procedimentos diferenciados em relação às roupas de uso comum. *Resolução Administrativa nº 40/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 99

GESTANTE. GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO. RECUSA À REINTEGRAÇÃO. A recusa injustificada da empregada gestante à proposta de retorno ao trabalho afasta o direito à indenização do período da garantia de emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT, a partir da recusa. *Resolução Administrativa nº 41/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 100

SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS - SERPRO. PRÊMIO-PRODUTIVIDADE. PRESCRIÇÃO. É total a prescrição da pretensão relativa ao pagamento do prêmio-produtividade aos empregados do SERPRO, o qual era previsto originalmente no art. 12 da Lei 5.615, de 13-10-1970, mas deixou de ser pago aos empregados em 1979, e não mais foi assegurado por lei a partir de 27.05.1998, com a publicação da Lei 9.649/1998. *Resolução Administrativa nº 43/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 101

ADICIONAL NOTURNO. MAJORAÇÃO DO PERCENTUAL POR NORMA COLETIVA PARA EQUIPARAR A DURAÇÃO DA HORA NOTURNA À DIURNA. É válida a norma coletiva que majora proporcionalmente o percentual do adicional noturno para fins de equiparar a duração da hora noturna, prevista no art. 73, § 1º, da CLT, à duração da hora diurna de 60 minutos. *Resolução Administrativa nº 44/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 102

RECURSO ORDINÁRIO. CONDENAÇÃO SOLIDÁRIA OU SUBSIDIÁRIA. CUSTAS PROCESSUAIS. Havendo condenação solidária ou subsidiária, o recolhimento das custas processuais por um dos recorrentes aproveita aos demais, independentemente de aquele que efetuiu o recolhimento pedir a exclusão da lide. *Resolução Administrativa nº 45/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 103

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA. I - Empregados admitidos antes do acordo coletivo de 1987. Natureza salarial. II - Empregados admitidos após o acordo coletivo de 1987 e antes da adesão da CEF ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT. Natureza indenizatória. III - Empregados admitidos após a adesão ao PAT. Natureza indenizatória. *Resolução Administrativa nº 47/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 104

ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O atraso reiterado no pagamento dos salários gera presunção de dano moral indenizável ao empregado. *Resolução Administrativa nº 49/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 105

MUNICÍPIO DE ALVORADA. PROGRAMA DE SAÚDE DA FAMÍLIA. LEI MUNICIPAL Nº 1.158/2001. BOLSA-ENSINO. Atendidos os requisitos previstos na Lei Municipal 1.158/2001, é devida aos empregados públicos do Município de Alvorada a parcela "Bolsa-ensino", excetuando-se os Agentes Comunitários de Saúde, no período anterior à alteração promovida pela Lei Municipal 2.612/2013. *Resolução Administrativa nº 50/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 106

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. COMPLEMENTO TEMPORÁRIO VARIÁVEL DE AJUSTE DE MERCADO. REAJUSTES NORMATIVOS. A parcela CTVA, por ser variável e resultante da diferença entre o Piso de Referência de Mercado e a remuneração do empregado, não sofre incidência direta de reajustes previstos em norma coletiva. *Resolução Administrativa nº 51/2016 Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 107

ACORDO JUDICIAL COM QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRETENSÕES INDENIZATÓRIAS DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL. COISA JULGADA. A quitação do contrato de trabalho em acordo judicial firmado em ação anterior, ainda que sem qualquer ressalva, não faz coisa julgada material em relação a pretensões indenizatórias decorrentes de acidente do trabalho ou de doença a este equiparada, não deduzidas naquela ação. *Resolução Administrativa nº 52/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 108

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. CARGOS COMISSIONADOS COM PREVISÃO DE OPÇÃO POR JORNADA DE 6 OU DE 8 HORAS. COMPENSAÇÃO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL TRANSITÓRIA Nº 70 DA SDI-I DO TST. É inviável a compensação da diferença entre a gratificação de função paga para os mesmos cargos comissionados, com jornada de 6 ou de 8 horas, conforme opção do empregado, prevista de forma expressa no Plano de Cargos Comissionados da Caixa para funções técnicas e administrativas, com a 7ª e 8ª horas reconhecidas judicialmente como horas extras, pois a natureza jurídica das parcelas é diversa. *Resolução Administrativa nº 53/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 109

MUNICÍPIO DE SAPUCAIA DO SUL. LEI MUNICIPAL Nº 2.488/2002. CARGA HORÁRIA. APLICABILIDADE AOS EMPREGADOS PÚBLICOS MUNICIPAIS. A carga horária prevista no artigo 2º da Lei Municipal nº 2.488/2002 aplica-se aos empregados públicos municipais. *Resolução Administrativa nº 54/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 110

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. JUSTA CAUSA. É devida a multa do art. 477, § 8º, da CLT nos casos em que é afastada em juízo a justa causa

para a despedida do empregado, com a conversão em dispensa imotivada. *Resolução Administrativa nº 55/2016 Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 111

EXECUÇÃO INDIVIDUAL DE DECISÃO PROFERIDA EM AÇÃO COLETIVA. COMPETÊNCIA. É facultado o ajuizamento no foro do domicílio do exequente de execução individual de decisão proferida em ação coletiva, nos termos do art. 98, § 2º, inciso I, combinado com o art. 101, inciso I, ambos do Código de Defesa do Consumidor. *Resolução Administrativa nº 56/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 112

COMPANHIA ESTADUAL DE SILOS E ARMAZÉNS - CESA. DIFERENÇAS DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. PROMOÇÕES. PRESCRIÇÃO. É total a prescrição da pretensão de diferenças de complementação de aposentadoria decorrente de alegada incorreção no percentual das promoções, cujas diferenças salariais já estavam alcançadas pela prescrição à época da propositura da ação. *Resolução Administrativa nº 57/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06 de outubro de 2016, considerada publicada dias 05, 06 e 07 de outubro de 2016.*

Súmula nº 113

MUNICÍPIO DE URUGUAIANA. MAGISTÉRIO. PERÍODO DE FÉRIAS. REDUÇÃO. A redução do período de férias de 60 (sessenta) para 45 (quarenta e cinco) dias anuais promovida pela Lei Municipal nº 4.111/2012 não alcança os professores contratados durante a vigência da Lei Municipal nº 1.781/1985. *Resolução Administrativa nº 66/2016. Disponibilizada no DEJT dias 14, 15 e 16 de dezembro de 2016, considerada publicada dias 15, 16 e 19 de dezembro de 2016.*

Súmula nº 114

EMPREGADO PÚBLICO. CUMULAÇÃO DE PAGAMENTO DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO INCORPORADA COM NOVA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. O empregado público que tem incorporada aos seus vencimentos uma gratificação de função não mais exercida (Súmula nº 372, item I, do TST) não pode receber cumulativamente o pagamento de nova gratificação de função, de forma integral, tendo em vista a vedação contida no art. 37, incisos XIV, XVI e XVII, da Constituição da República, caso em que ele deverá optar por uma das gratificações. *Resolução Administrativa nº 67/2016. Disponibilizada no DEJT dias 14, 15 e 16 de dezembro de 2016, considerada publicada dias 15, 16 e 19 de dezembro de 2016.*

Súmula nº 115

MUNICÍPIO DE ESTEIO. TRIÊNIOS. REDUÇÃO DO PERCENTUAL POR LEI MUNICIPAL. O percentual de cálculo dos triênios, reduzido pela Lei Municipal nº 3.035/2000, só tem eficácia sobre os contratos de trabalho iniciados após a vigência da Lei, configurando alteração contratual lesiva com relação aos iniciados anteriormente. *Resolução Administrativa nº 68/2016. Disponibilizada no DEJT dias 14, 15 e 16 de dezembro de 2016, considerada publicada dias 15, 16 e 19 de dezembro de 2016.*

Súmula nº 116

MUNICÍPIO DE SAPUCAIA DO SUL. CESTA BÁSICA PREVISTA EM LEI MUNICIPAL. A cesta básica fornecida pelo Município de Sapucaia do Sul, nos termos estabelecidos no artigo 4º, §§ 1º e 2º, da Lei Municipal nº 2.581/2003, renovado nas leis de revisão salarial dos anos de 2004 e 2005, e que deixou de ser concedida em 2006 por força da Lei Municipal nº 2.858/2006, não se incorpora ao salário em virtude de seu caráter temporário e assistencial. *Resolução Administrativa nº 70/2016. Disponibilizada no DEJT dias 14, 15 e 16 de dezembro de 2016, considerada publicada dias 15, 16 e 19 de dezembro de 2016.*

Súmula nº 117

REGIME DE TRABALHO 12 X 36. VALIDADE. É válida a escala de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, quando esta for autorizada por lei, acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. *Resolução Administrativa nº 11/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 17, 18 e 19.05.2017, considerada publicada nos dias 18, 19 e 22.05.2017.*

Súmula nº 118

MUNICÍPIO DE SANT'ANA DO LIVRAMENTO. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. INCORPORAÇÃO AOS VENCIMENTOS. É válida a incorporação dos anuênios aos vencimentos básicos dos servidores implementada pela Lei Municipal nº 6.051/2011. *Resolução Administrativa nº 12/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 17, 18 e 19.05.2017, considerada publicada nos dias 18, 19 e 22.05.2017.*

Súmula nº 119

MUNICÍPIO DE PASSO FUNDO. BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. A base de cálculo do adicional de insalubridade prevista na Lei Complementar nº 203/2008 é aplicável aos empregados públicos do Município de Passo Fundo. *Resolução Administrativa nº 13/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 17, 18 e 19.05.2017, considerada publicada nos dias 18, 19 e 22.05.2017.*

Súmula nº 120

AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL TRABALHADO. A exigência de trabalho durante a proporcionalidade do aviso-prévio é nula, sendo devida a indenização do período de que trata a Lei nº 12.506/2011. *Resolução Administrativa nº 30/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 26, 27 e 28.09.2017, considerada publicada nos dias 27, 28 e 29.09.2017.*

Súmula 121

SUPRESSÃO OU ALTERAÇÃO DO PAGAMENTO DE COMISSÕES. PRESCRIÇÃO. Sujeita-se apenas à prescrição parcial a pretensão relativa às diferenças decorrentes de supressão ou alteração do pagamento de comissões. *Resolução Administrativa nº 35/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula 122

PRÊMIOS PELO ATINGIMENTO DE METAS. NÃO APLICAÇÃO DA SÚMULA 340 DO TST. A limitação ao adicional de horas extras estabelecida na Súmula 340 do TST não se aplica aos casos em que o empregado recebe prêmios pelo atingimento de metas. *Resolução Administrativa nº 36/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula nº 123

POLO PETROQUÍMICO DE TRIUNFO. HORAS DE TRANSBORDO. LEI nº 5.811/1972. Não se considera à disposição do empregador, nos termos da Súmula nº 429 do TST, o tempo que os trabalhadores do Polo Petroquímico de Triunfo com contratos regidos pela Lei nº 5.811/72 levam em atividade de transbordo. *Resolução Administrativa nº 37/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula nº 124

FÉRIAS COLETIVAS. NÃO OBSERVÂNCIA DO § 2º DO ART. 139 DA CLT. A não observância do § 2º do artigo 139 da CLT, quanto à necessidade de comunicação ao Ministério do Trabalho para a concessão de férias coletivas, não implica o pagamento em dobro do período de férias concedido, configurando apenas infração administrativa. *Resolução Administrativa nº 38/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula nº 125

APOSENTADORIA COMPULSÓRIA. EMPREGADO PÚBLICO. A aposentadoria compulsória, prevista no artigo 40, § 1º, inciso II, da Constituição da República, aplica-se aos servidores titulares de cargos efetivos, não abrangendo os empregados públicos. *Resolução Administrativa nº 39/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula nº 126

BANCO DO BRASIL. ANUÊNIOS. ORIGEM. SUPRESSÃO. I - Os anuênios pagos aos empregados do Banco do Brasil admitidos até 31.08.1983 possuem origem em norma regulamentar, condição que aderiu aos contratos de trabalho, sendo nula sua supressão, por esta violar o disposto no artigo 468 da CLT. II - Para os empregados admitidos a partir de 1º.09.1983, os anuênios possuem amparo em norma coletiva, não sendo possível o cômputo de novos anuênios a partir de 1º.09.1999, por força do Acordo Coletivo que suprimiu a vantagem. *Resolução Administrativa nº 40/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula 127

INTERVALO INTERSEMANAL DE 35 HORAS. NÃO OBSERVÂNCIA. TRABALHO EM DIA DESTINADO AO REPOUSO. O desrespeito ao intervalo intersemanal de 35 horas (arts. 66 e 67 da CLT) dá ao empregado o direito de receber pelas horas suprimidas, com adicional de 50%, independentemente do direito de receber em dobro pelas horas trabalhadas no dia destinado ao repouso semanal. *Resolução Administrativa nº 41/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula 128

MUNICÍPIO DE PELOTAS. MAGISTÉRIO. PISO SALARIAL. LEI Nº 11.738/08. A parcela “incentivo” não se inclui no conceito de vencimento básico inicial do professor para fins de consideração do piso nacional instituído pela Lei nº 11.738/2008. *Resolução Administrativa nº 43/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula 129

EMPREGADA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. ASSISTÊNCIA SINDICAL. A assistência sindical prevista no art. 500 da CLT é necessária no caso de pedido de demissão da empregada gestante, sob pena de nulidade. *Resolução Administrativa nº 44/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Súmula nº 130

FGTS. CRITÉRIO DE CONTAGEM DO PRAZO PRESCRICIONAL. ITEM II DA SÚMULA 362 DO TST. Não transcorridos cinco anos após a data do julgamento do STF (ARE-709212/DF, em 13.11.2014), e, observado o prazo de dois anos após a extinção do contrato de trabalho para o ajuizamento da ação, aplica-se a prescrição trintenária para pleitear diferenças de FGTS. *Resolução Administrativa nº 46/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

**PRECEDENTES DO TRIBUNAL
REGIONAL DO TRABALHO DA
4ª REGIÃO**

PRECEDENTES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Precedente nº 1

NEGOCIAÇÃO PRÉVIA EXTRAJUDICIAL. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.*

"A partir de 01.01.1990, em todas as ações coletivas, sejam elas originárias ou revisionais, é necessária a prévia negociação extrajudicial, devidamente comprovada, ou a negativa de uma das partes de negociar, sob pena de extinção do processo sem julgamento do mérito".

Precedente nº 2

PÓLOS DA RELAÇÃO PROCESSUAL COLETIVA. SINDICATOS. "Não se conhece de ação coletiva, salvo as declaratórias, que não tenha como parte entidade sindical, ressalvadas as categorias econômicas sem representação na jurisdição deste Tribunal."

Precedente nº 3

ADICIONAL. HORAS EXTRAS. "As horas extraordinárias subsequentes às duas primeiras serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento)."

Precedente nº 4

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO-QUINQUÊNIOS. *Cancelado. DOE-RS 14-08-1995.* "Fica assegurado ao empregado um adicional mensal de 2% (dois por cento), calculado sobre o salário básico, a cada 5 (cinco) anos de trabalho prestado ao mesmo empregador."

Precedente nº 5

ADICIONAL. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS. "O trabalho prestado em domingos e feriados, quando não compensado, será contraprestado com adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo da remuneração do repouso semanal."

Precedente nº 6

ADICIONAL. TRABALHO NOTURNO. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* "O trabalho noturno será remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento)."

Precedente nº 7

ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* "Deverá ser anotada na CTPS do empregado a função efetivamente exercida pelo mesmo ou o seu código (CBO) correspondente."

Precedente nº 8

ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* "Os empregadores reconhecerão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais que prestem serviços ao sindicato através de convênios com a Previdência Social."

Precedente nº 9

AUXÍLIO-CRECHE. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* "Os empregadores que não mantiverem creches, de forma direta ou conveniada, pagarão, a seus empregados, auxílio mensal em valor equivalente a 0,10 (um décimo) do salário normativo da categoria profissional, por filho de até seis anos de idade, independente de comprovação de despesa."

Precedente nº 10

AUXÍLIO-ESCOLAR. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* "Ao empregado, quando matriculado em curso oficial de ensino, ou que tiver um filho menor de 18 (dezoito) anos em igual situação, será devido um auxílio anual, a ser pago no mês de outubro, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo da categoria, mediante comprovação da regular frequência."

Precedente nº 11

AUXÍLIO-FUNERAL. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* "O empregador pagará, aos dependentes do empregado falecido em decorrência de acidente do trabalho, auxílio-funeral em quantia equivalente a duas vezes o valor do salário normativo da categoria profissional".

Precedente nº 12

AVISO PRÉVIO. DISPENSA DE TRABALHO NO PERÍODO. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* "Fica o empregado dispensado do trabalho e o empregador do pagamento do saldo correspondente, sempre que, no curso do aviso prévio concedido pelo último, o trabalhador, solicitando afastamento, comprovar a obtenção de novo emprego."

Precedente nº 13

AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL ADAPTADO PARA LIMITAR A 60 (SESENTA) DIAS O PRAZO MÁXIMO DO AVISO. DOE-RS DE 14.08.1995. *Cancelado. DOE-RS 21-11-2002.* "Fica assegurado aos integrantes da categoria profissional um aviso prévio de 30 (trinta) dias acrescido de mais 5 (cinco) dias por ano ou fração igual ou superior a seis meses de serviço na mesma empresa, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias."

Precedente nº 14

CIPA. RELAÇÃO DOS ELEITOS. "É de 10 (dez) dias, a contar da data da eleição, o prazo para os empregadores comunicarem ao sindicato profissional a relação dos eleitos para a CIPA."

Precedente nº 15

CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO. “É obrigatória a entrega da cópia do contrato, quando escrito, assinada e preenchida, ao empregado admitido.”

Precedente nº 16

CÓPIA DO RECIBO DE QUITAÇÃO. “É obrigatória a entrega, ao empregado, de cópia do recibo de quitação final, preenchida e assinada.”

Precedente nº 17

DESCONTO ASSISTENCIAL. “O empregador deverá recolher aos cofres do sindicato beneficiado, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da publicação do acórdão, as contribuições assistenciais determinadas pela decisão normativa. O não recolhimento implicará acréscimo de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês e de multa de 10% (dez por cento), sem prejuízo da atualização do débito.”

Precedente nº 18

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. PRESUNÇÃO DE DESPEDIDA INJUSTA. *Cancelado. DOE-RS 21-11-2002.* “Presume-se injusta a despedida quando não especificados os motivos determinantes, de forma escrita, na rescisão contratual.”

Precedente nº 19

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. *Cancelado, face ao art. 118 da Lei nº 8.213, de 24-07-1991.* “Fica garantida a estabilidade no emprego por 150 (cento e cinquenta) dias, a contar da alta da Previdência Social, ao empregado que se acidentar no trabalho e permanecer em gozo de benefício por mais de 20 (vinte) dias.”

Precedente nº 20

GARANTIA DE EMPREGO. DELEGADO SINDICAL. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* “Para cada empresa com mais de 30 (trinta) empregados da mesma categoria profissional, através de assembleia dos respectivos empregados, convocada pelo sindicato correspondente, será eleito um Delegado Sindical, com mandato de um ano, durante o qual fica vedada a despedida sem justa causa.”

Precedente nº 21

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. VÉSPERAS DA APOSENTADORIA. “Fica vedada a despedida sem justa causa, no período de 12 (doze) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria voluntária ou por idade junto à previdência oficial, do empregado que trabalhar há mais de 5 (cinco) anos na mesma empresa, desde que comunique o fato, formalmente, ao empregador.”

Precedente nº 22

FALTA JUSTIFICADA. INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO. (REDAÇÃO ALTERADA EM SESSÃO DE 11.11.2002. DOE-RS DE 21.11.2002)
"O empregado não sofrerá qualquer prejuízo salarial quando faltar ao serviço por 1 (um) dia para internação hospitalar ou acompanhamento para consulta de filho, com idade de até 12 (doze) anos, ou inválido de qualquer idade."

Precedente nº 23

FÉRIAS PROPORCIONAIS. *Cancelado.* DOE-RS 02-06-1992. "São devidas férias proporcionais ao empregado que pedir demissão."

Precedente nº 24

GRATIFICAÇÃO NATALINA. ADIANTAMENTO. *Cancelado.* DOE-RS 25-08-1995. "Ressalvada a hipótese de férias coletivas, até o quinto dia posterior ao recebimento do aviso correspondente, independente de solicitação, o empregado deverá receber metade da gratificação de natal."

Precedente nº 25

GRATIFICAÇÃO NATALINA. GOZO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. *Cancelado.* DOE-RS 21-11-2002. "A gratificação de natal proporcional ao período de afastamento do empregado em gozo de benefício previdenciário, por período inferior a 180 (cento e oitenta) dias, será paga pelo empregador."

Precedente nº 26

MULTA. DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. *Cancelado.* DOE-RS 25-08-1995. "O descumprimento de disposição normativa que contenha obrigação de fazer sujeita o empregador ao pagamento de multa em valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo ou do maior piso salarial da categoria, por empregado atingido e em benefício do mesmo, desde que a cláusula não possua multa específica ou não haja previsão legal a respeito."

Precedente nº 27

QUADRO DE AVISOS. *Cancelado.* DOE-RS 25-08-1995. "É permitida a divulgação pelo sindicato, em quadro mural nas empresas, de avisos despidos de conteúdo político-partidário ou ofensivo."

Precedente nº 28

CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO. *Cancelado.* DOE-RS 25-08-1995. "Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais." (Instrução Normativa nº 1 do TST, IX, 2)

Precedente nº 29

SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* "Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído." (Enunciado 159, da Súmula da Jurisprudência uniforme do TST).

Precedente nº 30

UNIFORMES E EPI. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* "O equipamento de proteção (EPI) e o uniforme de uso obrigatório deverão ser fornecidos sem ônus para o empregado."

Precedente nº 31

ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE (NEGATIVO). *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* "Não se concede abono de falta ao empregado estudante para prova não coincidente com a jornada de trabalho."

Precedente nº 32

PAGAMENTO DE SALÁRIO EM SEXTA-FEIRA E EM VÉSPERA DE FERIADO. "O pagamento de salário em sexta-feira e em véspera de feriado deverá ser realizado em moeda corrente, ressalvada a hipótese de depósito em conta bancária."

Precedente nº 33

DESCONTO DE CHEQUES. "É vedado o desconto salarial de valores de cheques recebidos de terceiros, sem provisão de fundos ou fraudulentamente emitidos, quando cumpridas as determinações escritas do empregador, que deverão ser de inequívoco conhecimento do empregado."

Precedente nº 34

ASSISTÊNCIA SINDICAL. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* "É obrigatória a assistência sindical nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados com mais de 6 (seis) meses e menos de 1 (um) ano de serviço na empresa, sob pena de nulidade, exceto para as entidades sindicais de âmbito estadual."

Precedente nº 35

CÓPIA DO RECIBO DE SALÁRIO. DISCRIMINAÇÃO. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* "É obrigatório o fornecimento ao empregado de comprovante de pagamento que identifique o empregador e discrimine as parcelas pagas e os descontos efetuados."

Precedente nº 36

PIS - DISPENSA DE SERVIÇO. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* "É assegurada aos empregados a dispensa do serviço em até meia jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para saque dos rendimentos do Programa de Integração Social (PIS), ampliando-se a dispensa por toda a jornada no caso de domicílio bancário em município diverso."

Precedente nº 37

ATRASOS. REMUNERAÇÃO DE REPOUSO E FERIADO. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* "É devido o pagamento do repouso semanal e do feriado ocorrente na semana ao empregado que, comparecendo com atraso, for admitido ao serviço."

Precedente nº 38

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. "É vedada a contratação a título de experiência por menos de 15 (quinze) dias."

Precedente nº 39

REMESSA DE RELAÇÃO ANUAL PARA O SINDICATO OBREIRO. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* "Os empregadores fornecerão ao sindicato profissional uma relação anual de empregados admitidos e desligados."

Precedente nº 40

QUEBRA DE CAIXA. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* "Ao exercente da função caixa, é assegurada uma gratificação no valor de 10% (dez por cento) do respectivo salário-base."

Precedente nº 41

CONFERÊNCIA DE CAIXA. "O empregado não responderá por eventual diferença de caixa quando a conferência não for realizada em sua presença."

Precedente nº 42

DATA-BASE. FIXAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE INSTRUMENTO NORMATIVO ANTERIOR. "Assegura-se a fixação da data-base da categoria profissional no dia primeiro mais próximo à data do ajuizamento do dissídio coletivo originário."

Precedente nº 43

COMPROVANTE DE ENTREGA DE DOCUMENTOS. "A entrega de documento pelo empregado ao empregador será feita contra-recibo."

Precedente nº 44

DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO PELO EMPREGADOR. "A dispensa do cumprimento do aviso prévio concedido pelo empregador deverá ser anotada no documento respectivo."

Precedente nº 45

CURSOS E REUNIÕES. "Os cursos e reuniões promovidos pelo empregador, quando de frequência e comparecimento obrigatórios, serão ministrados e realizadas, preferencialmente, dentro da jornada. O empregado fará jus à remuneração extraordinária quando se verificarem fora de seu horário de trabalho."

Precedente nº 46

DESCONTOS DE MENSALIDADES. “As mensalidades devidas ao sindicato que representa a categoria profissional, quando autorizadas pelos empregados, serão descontadas dos salários pelos empregadores e recolhidas aos cofres da entidade até o 10º (décimo) dia do mês subsequente.”

Precedente nº 47

INÍCIO DAS FÉRIAS. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* “O período de gozo de férias, individuais ou coletivas, não poderá iniciar em dia de repouso, em feriado e em dia útil em que o trabalho for suprimido por compensação.”

Precedente nº 48

INTERVALOS CPD. *(REDAÇÃO ALTERADA EM SESSÃO DE 30.08.2004 – DOE-RS DE 15.09.2004)* “Nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho.”

Precedente nº 49

REDUÇÃO DO HORÁRIO DURANTE O AVISO PRÉVIO. *Cancelado. DOE-RS 25-08-1995.* “As duas horas de redução do horário normal de trabalho no curso do aviso prévio concedido pelo empregador poderão ser usufruídas, por opção do empregado, no início ou no fim da jornada.”

Precedente nº 50

ACRÉSCIMO SOBRE FÉRIAS PROPORCIONAIS. *(REDAÇÃO ALTERADA EM SESSÃO DE 30.08.2004. DOE-RS DE 15.09.2004)* “O empregado que se demitir antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais, com o acréscimo do terço (1/3) constitucional.”

Precedente nº 51

ADICIONAL FACA. FRIGORÍFICO. “Aos trabalhadores que laboram em frigoríficos no trabalho de corte com uso de faca, é assegurado um adicional salarial no valor de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria.”

Precedente nº 52

AMAMENTAÇÃO. “O horário destinado à amamentação, ou seja, meia hora por turno de serviço, poderá ser convertido em uma hora, sendo concedido no início ou término da jornada, à livre escolha da trabalhadora.”

Precedente nº 53

AVISO PRÉVIO. OPÇÃO. “No início do período do aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 02 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho.”

Precedente nº 54

AVISO PRÉVIO. SUSPENSÃO. “O aviso prévio será suspenso se no seu curso o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário ou em licença saúde, completando-se o tempo nele previsto após a alta.”

Precedente nº 55

CIPA. “O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea “a”, do ADCT da Constituição de 1988.”

Precedente nº 56

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. NOVO. “Readmitido o empregado no prazo de 1 (um) ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.”

Precedente nº 57

CTPS. ANOTAÇÃO DA SAÍDA. “A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.”

Precedente nº 58

ESTAGIÁRIOS. ADMISSÃO. “As empresas só poderão admitir ou aceitar estagiários desde que estas admissões não impliquem demissões de empregados e que o seu número não ultrapasse a 10% (dez por cento) dos empregados restantes por estabelecimento.”

Precedente nº 59

ESTAGIÁRIOS. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. “É vedada a realização de contrato de experiência para os estagiários, após a conclusão do estágio, na mesma função.”

Precedente nº 60

GESTANTE. LICENÇA REMUNERADA. “Concede-se abono de falta para a empregada gestante, à base de um dia por mês, para exame pré-natal, mediante comprovação.”

Precedente nº 61

MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. “Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário básico, em favor do empregado prejudicado, excetuadas as cláusulas que já contenham multa específica ou previsão legal, desde que constituído em mora o empregador.”

Precedente nº 62

RELAÇÃO DE SALÁRIOS. “Os empregadores, mediante requerimento, fornecerão a relação de salários de contribuição ao empregado demitido.”

Precedente nº 63

SUBSTITUIÇÃO NÃO EVENTUAL. “Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.”

Precedente nº 64

VÍRUS HIV. “Desde que ciente o empregador, é vedada a despedida arbitrária do empregado que tenha contraído o vírus do HIV, assim entendida a despedida que não seja fundamentada em motivo econômico, disciplinar, técnico ou financeiro, assegurando, neste caso, a readaptação ou alterações que se fizerem necessárias em função da doença.”

Precedente nº 65

ABONO DE PONTO. PAGAMENTO DO PIS. “É assegurada aos empregados a dispensa do serviço em até meia jornada de trabalho, sem prejuízo salarial, para saque dos rendimentos do Programa de Integração Social (PIS), ampliando-se a dispensa por toda a jornada no caso de domicílio bancário em município diverso, exceto em relação às empresas que mantêm convênio com a Caixa Econômica Federal.”

Precedente nº 66

RETENÇÃO DA CTPS. INDENIZAÇÃO. “Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário básico, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, limitada a multa a seis meses do salário básico do empregado prejudicado.”

Precedente nº 67

ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS. “No caso dos empregados que exercem a função de vigia, a empresa prestará assistência jurídica sempre que, no exercício regular das suas funções, incidirem na prática de ato que os leve a responder ação penal, desde que seus interesses não entrem em conflito com os do empregador.”

Precedente nº 68

RADIOLOGIA. AFASTAMENTO DA EMPREGADA GESTANTE. “Fica assegurado às empregadas gestantes lotadas no setor de radiologia, radioterapia e medicina nuclear, o afastamento destas durante o período de gestação, garantindo-se a mesma jornada de trabalho e o retorno ao setor após o gozo de suas licenças específicas, sem prejuízo do aproveitamento em outro setor.”

Precedente nº 69

EMPREGADOS MOTORISTAS. ACIDENTES. “Aos empregados motoristas que sofrerem acidentes, quando no exercício de suas funções, será assegurada assistência jurídica gratuita, desde que seus interesses não entrem em conflito com os do empregador.”

Precedente nº 70

VACINAÇÃO. “O empregador se obriga a colocar à disposição do empregado, sem ônus para o mesmo, a vacina contra Hepatite “B”, respondendo por sua aplicação, quando houver risco de exposição ao vírus no local de trabalho.”

Precedente nº 71

LANCHE. PLANTONISTAS. “Os empregadores, às suas expensas, devem fornecer aos empregados que estiverem de plantão, por 12 (doze) horas ou mais, um lanche de bom padrão alimentar.”

Precedente nº 72

LOCAL PARA REFEIÇÕES. “Obrigam-se as empresas, quando concederem intervalo entre turnos, para lanche, sem dispensarem os empregados, a manter local apropriado, em condições de higiene.”

Precedente nº 73

SALÁRIO DE ADMISSÃO. “O empregado admitido para função de outro dispensado sem justa causa, terá garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.”

Precedente nº 74

JUSTIFICATIVA DA DEMISSÃO MOTIVADA. “Quando invocada a justa causa para a despedida, o empregado será informado, por escrito, dos motivos da dispensa.”

Precedente nº 75

ASSENTOS NOS LOCAIS DE TRABALHO. “Para atividade cujo trabalho seja realizado de pé, é obrigatória a colocação de assentos para descanso em local ou locais que permitam a utilização por todos os trabalhadores durante as pausas.”

TESES JURÍDICAS PREVALENCENTES

TESES JURÍDICAS PREVALECENTES

Tese Jurídica Prevalente nº 1 - FASE E FPE. ISONOMIA SALARIAL. DIFERENÇAS SALARIAIS. REAJUSTE DE 11,84%.

I - A prescrição da pretensão a diferenças salariais decorrentes do reajuste de 11,84%, previsto na norma coletiva de 1996-1997 da FASE, é parcial e quinquenal, contada do ajuizamento da ação trabalhista.

II - Não cabe reconhecer o direito a diferenças salariais decorrentes do reajuste de 11,84%, previsto na norma coletiva de 1996-1997 da FASE, por equiparação (CLT, art. 461) a empregado contemplado na decisão judicial que concedeu o reajuste.

III - São cabíveis diferenças salariais decorrentes do reajuste de 11,84%, previsto na norma coletiva de 1996-1997 da FASE, por quebra de isonomia (CF, art. 7º, inc. XXX) em relação aos contemplados na decisão judicial que concedeu o reajuste, independentemente da data de admissão do empregado. *Resolução Administrativa nº 48/2015. Disponibilizada no DEJT dias 20, 23 e 24.11.2015, considerada publicada nos dias 23, 24 e 25.11.2015.*

Tese Jurídica Prevalente nº 2 - JORNADAS DE TRABALHO EXCESSIVAS. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. Não configura dano existencial, passível de indenização, por si só, a prática de jornadas de trabalho excessivas. *Resolução Administrativa nº 15/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31.05.2016, considerada publicada nos dias 30 e 31.05.2016 e 01.6.2016.*

Tese Jurídica Prevalente nº 3 - CORSAN. PROMOÇÕES POR MERECIMENTO. INVIABILIDADE DO RECONHECIMENTO EM JUÍZO. As promoções por merecimento da CORSAN, conforme o disposto nas Resoluções 23/82 e 14/01, envolvem critérios de avaliação de natureza subjetiva pelo empregador, não podendo ser substituídos por decisão judicial. *Resolução Administrativa nº 42/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06.10.2016, considerada publicada nos dias 05, 06 e 07.10.2016.*

Tese Jurídica Prevalente nº 4 - ADICIONAL DE RISCO DE VIDA. CATEGORIA PROFISSIONAL DOS VIGILANTES. NATUREZA JURÍDICA. O adicional de risco de vida previsto nas normas coletivas da categoria profissional dos vigilantes tem natureza jurídica indenizatória, sempre que assim dispuser o instrumento coletivo, excepcionando-se a eficácia da cláusula quando, no caso concreto, for verificado que o empregador recolheu, no curso do contrato, contribuições previdenciárias, imposto de renda ou efetuou depósitos ao FGTS sobre a parcela. *Resolução Administrativa nº*

46/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06.10.2016, considerada publicada nos dias 05, 06 e 07.10.2016.

Tese Jurídica Prevalente nº 5 - CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. AUXÍLIO CESTA-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA. O auxílio cesta-alimentação instituído por meio de acordo coletivo tem natureza indenizatória. *Resolução Administrativa nº 48/2016. Disponibilizada no DEJT dias 04, 05 e 06.10.2016, considerada publicada nos dias 05, 06 e 07.10.2016.*

Tese Jurídica Prevalente nº 6 - BANCÁRIO. GERENTE-GERAL. HORAS EXTRAS. Não se aplica ao gerente-geral de agência o art. 62, II, da CLT, considerando a regra específica prevista no art. 224, § 2º, da CLT. *Resolução Administrativa nº 69/2016. Disponibilizada no DEJT dias 14, 15 e 16 de dezembro de 2016, considerada publicada nos dias 15, 16 e 19 de dezembro de 2016.*

Tese Jurídica Prevalente nº 7 - MUNICÍPIO DE SAPUCAIA DO SUL. FUNDAÇÃO HOSPITAL MUNICIPAL GETÚLIO VARGAS. CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA OU EMERGENCIAL. COMPETÊNCIA. A Justiça do Trabalho é competente em razão da matéria para o julgamento de demanda envolvendo trabalhador contratado para atender necessidade temporária ou emergencial pela Fundação Hospital Municipal Getúlio Vargas, quando o vínculo estabelecido seja o da Consolidação das Leis do Trabalho. *Resolução Administrativa nº 42/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

Tese Jurídica Prevalente nº 8 - MUNICÍPIO DE URUGUAIANA. ALTERAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DOS ADICIONAIS POR TEMPO DE SERVIÇO. LEIS MUNICIPAIS 1.781/1985 E 4.111/2012. A alteração da base de cálculo dos triênios e do adicional por tempo de serviço prevista na Lei Municipal 4.111/2012 não se aplica aos professores do Município de Uruguaiana admitidos na vigência da Lei Municipal 1.781/1985. *Resolução Administrativa nº 45/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 07, 08 e 09.11.2017, considerada publicada nos dias 08, 09 e 10.11.2017.*

**ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DA
SEÇÃO ESPECIALIZADA EM EXECUÇÃO**

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DA SEÇÃO ESPECIALIZADA EM EXECUÇÃO

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 1 – EXECUÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO.

I - CONTRIBUIÇÃO PARA TERCEIROS. COMPETÊNCIA. A Justiça do Trabalho não tem competência para determinar o recolhimento das contribuições sociais destinadas a terceiros.

II - CONTRIBUIÇÕES PARA O SAT. COMPETÊNCIA. A Justiça do Trabalho é competente para executar as contribuições para o custeio do benefício de aposentadoria especial e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho (SAT). *Resolução nº 01/2012, disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.06.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.06.2012. Alterada pela Resolução nº 12/2017. Disponibilizada no DEJT dias 10, 14 e 15.08.2017, considerada publicada nos dias 14, 15 e 16.08.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 1 – (TRANSITÓRIA) - ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. *Cancelada pela Resolução nº 01/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

O índice a ser utilizado para atualização monetária dos débitos trabalhistas deve ser: I - Na fase de liquidação de sentença, indistintamente para todos os devedores: a) até 29 de junho de 2009 a TRD (FACDT); b) a partir de 30 de junho de 2009, o IPCA-E, até a data de expedição do precatório ou requisição de pequeno valor, sendo esta limitação para as pessoas jurídicas de direito público interno ou equiparadas. Os valores pagos, ainda que parcialmente, sem ressalva válida e tempestiva quanto à atualização monetária, serão considerados como obrigação extinta quanto à atualização monetária e aos valores incontroversos, independentemente do índice de correção monetária utilizado para sua atualização, exceto em relação à simples liberação do depósito recursal. II - Na atualização de precatórios ou requisição de pequeno valor: a) precatórios ou RPVs federais, o IPCA-E, a contar da expedição destes; b) precatórios ou RPVs estaduais ou municipais a TRD (FACDT), a contar da expedição destes, até 25 de março de 2015 e a partir de 26 de março de 2015, o IPCA-E. *Resolução nº 03/2015, disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.09.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.9.2015.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 2 – IMPENHORABILIDADE DOS BENS. EXECUÇÃO POR PRECATÓRIO/RPV. GRUPO HOSPITALAR CONCEIÇÃO. Os hospitais integrantes do Grupo Hospitalar Conceição (Hospital Nossa Senhora da Conceição S. A., Hospital Cristo Redentor S. A. e Hospital Fêmina S. A.) sujeitam-se à execução por precatório ou requisição

de pequeno valor (RPV), nos termos do art. 100 da Constituição. *Resolução nº 02/2012 disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.6.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.6.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 3 – APLICAÇÃO DO ART. 354 DO CÓDIGO CIVIL. O pagamento do valor incontroverso, inclusive em relação à liberação do depósito recursal, torna inaplicável o disposto no art. 354 do Código Civil vigente, considerando-se a quitação do principal e dos juros de mora proporcionalmente às parcelas pagas. *Resolução nº 03/2012, disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.06.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.06.2012. Alterada pela Resolução nº 09/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.)*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 4 – REQUISIÇÃO DE PEQUENO VALOR (RPV). ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA ENTRE A EXPEDIÇÃO E O PAGAMENTO. Respeitado o prazo de 60 (sessenta) dias para pagamento das requisições de pequeno valor (RPV), não incidem juros ou atualização monetária entre a data da apresentação da conta e a do efetivo depósito. *Resolução nº 04/2012 disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.6.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.6.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 5 – CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL. FUNDAÇÃO DE ATENDIMENTO SÓCIO-EDUCATIVO DO RIO GRANDE DO SUL (FASE). *Cancelada pela Resolução nº 19/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017 e considerada publicada nos dias 10, 13 e 14.11.2017.*

A FASE não goza da isenção prevista no art. 195, § 7º, da Constituição. *Resolução nº 05/2012 disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.6.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.6.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 6 – REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO CONTRA DEVEDOR SUBSIDIÁRIO. É cabível o redirecionamento da execução contra o devedor subsidiário, inclusive ente público, quando insuficientes os bens do devedor principal, não sendo exigível a prévia desconsideração da personalidade jurídica, com o consequente redirecionamento da execução contra os sócios. *Resolução nº 06/2012 disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.6.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.6.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 7 – REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO CONTRA DEVEDOR SUBSIDIÁRIO. FALÊNCIA DO DEVEDOR PRINCIPAL. A decretação da falência do devedor principal induz presunção de insolvência e autoriza o redirecionamento imediato da execução contra o devedor subsidiário. *Resolução nº 07/2012 disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.6.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.6.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 8 – JUROS DE MORA APLICÁVEIS À FAZENDA PÚBLICA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. A condenação subsidiária imposta ao ente público não autoriza a aplicação do benefício da redução dos juros de mora. *Resolução nº 08/2012 disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.6.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.6.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 9 – CONDENAÇÃO SUBSIDIÁRIA. RESPONSABILIDADE PELA INTEGRALIDADE DA DÍVIDA. A responsabilidade subsidiária abrange a integralidade da condenação, inclusive multas, honorários assistenciais, contribuições previdenciárias e fiscais, além das despesas processuais. *Resolução nº 09/2012 disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.6.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.6.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 10 – FGTS. CRITÉRIO DE ATUALIZAÇÃO. Quando o comando sentencial é de depósito em conta vinculada dos valores do FGTS incidentes sobre as verbas da condenação, a sua correção deve observar o índice próprio do órgão gestor do FGTS, a Caixa Econômica Federal. *Resolução nº 10/2012 disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.6.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.6.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 11 – PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. INAPLICABILIDADE. No processo trabalhista, a execução é regida pelo impulso oficial, não se aplicando a prescrição intercorrente. *Resolução nº 11/2012 disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.6.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.6.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 12 – AGRAVO DE PETIÇÃO. DECISÃO QUE NÃO ACOLHE EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE. Não se conhece, por incabível, o agravo de petição interposto contra a decisão que não acolhe a exceção de pré-executividade. *Resolução nº 12/2012 disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.6.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.6.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 13 – MULTA DO ART. 475-J DO CPC. *Cancelada pela Resolução nº 01/2015. Disponibilizada no DEJT dos dias 16, 17 e 18.9.2015, considerada publicada nos dias 17, 18 e 21.09.2015.* A multa de que trata o art. 475-J do CPC é compatível com o processo do trabalho. *Resolução nº 13/2012 disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.6.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.6.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 14 – IMPOSTO DE RENDA. RETENÇÃO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. A apuração do imposto de renda, a ser retido pela fonte pagadora, deve observar a legislação vigente na data do pagamento, ainda que critério distinto tenha sido fixado no título executivo.

Nova redação pela Resolução nº 32/2012 disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013. Redação anterior pela Resolução nº 14/2012 disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.6.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.6.2012.

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 15 – EMBARGOS À EXECUÇÃO. FAZENDA PÚBLICA. O prazo para oposição de embargos à execução pela Fazenda Pública é de 30 (trinta) dias. *Resolução nº 15/2012 disponibilizada no DEJT dias 13, 14 e 15.6.2012, considerada publicada nos dias 14, 15 e 18.6.2012.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 16 – PROTESTO DA SENTENÇA. CABIMENTO. O Juiz pode, de ofício, proceder ao protesto extrajudicial da sentença, nos termos da Lei 9.492, de 10.09.1997, mediante expedição de certidão ao cartório competente, independentemente do registro da executada no Cadastro Nacional de Devedores Trabalhistas, bem como do recolhimento de emolumentos quando o interessado for beneficiário da justiça gratuita. *Resolução nº 16/2012 disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 17 – AGRAVO DE PETIÇÃO. AUSÊNCIA DE DELIMITAÇÃO DE VALORES. NÃO CONHECIMENTO. Não se conhece do agravo de petição do devedor quando este, pretendendo discutir a conta de liquidação, não delimita os valores objeto de sua impugnação, na forma exigida pelo art. 897, § 1º, da CLT, de modo a permitir a execução imediata dos valores incontroversos. *Resolução nº 17/2012 disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 18 – HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS. BASE DE CÁLCULO. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA PATRONAL. A base de cálculo dos honorários de assistência judiciária gratuita é o valor bruto da condenação devido ao exequente, conforme Súmula 37 deste Tribunal, não se computando o valor da contribuição previdenciária patronal. *Resolução nº 18/2012 disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 19 – CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. ACORDO HOMOLOGADO APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA CONDENATÓRIA. Homologado acordo após o trânsito em julgado da sentença condenatória, as contribuições previdenciárias devem ser calculadas com base no valor do acordo, observada a proporcionalidade entre as parcelas de natureza salarial e indenizatória contidas na sentença. *Resolução nº 19/2012 disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 20 – HORAS EXTRAS. REFLEXOS EM REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS. Os reflexos de horas extras em repousos semanais remunerados abrangem também os feriados, salvo comando contrário do título executivo. *Resolução nº 20/2012 disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 21 – PARCELA INTEGRANTE DA CONDENAÇÃO. BASE DE CÁLCULO MODIFICADA POR DECISÃO JUDICIAL. Não fixada na decisão exequenda a base de cálculo da parcela deferida, a definição deve ocorrer na fase de liquidação, observando-se os parâmetros adotados durante o contrato de trabalho e eventuais majorações reconhecidas por decisão judicial, ainda que em processo diverso, desde que não configurada duplicidade de pagamento. *Resolução nº 21/2012 disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 22 – EMPRESA PIRELLI PNEUS. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. BASE DE CÁLCULO. A base de cálculo do adicional de periculosidade devido pela empresa Pirelli Pneus é o salário básico do empregado, sem inclusão da parcela denominada “horas complementares”. *Resolução nº 22/2012 disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 23 – ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. INCIDÊNCIA DO FACDT. *Cancelada pela Resolução nº 09/2014. Disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.6.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.6.2014.*

Para que ocorra a atualização monetária *pro rata die* a partir do dia imediatamente posterior à data do vencimento da parcela, em conformidade com a Súmula 21 deste Tribunal, deve ser aplicado o FACDT do dia do vencimento. *Resolução nº 23/2012 disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 24 – JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA. PERÍODO ENTRE DATAS DO DEPÓSITO E DA LIBERAÇÃO DO CRÉDITO. O devedor responde pelos juros de mora e pela correção monetária entre a data do depósito e a da liberação do crédito, exceto quando o depósito ocorrer com a finalidade expressa de extinguir a obrigação e o atraso na liberação não puder ser imputado ao devedor. *Resolução nº 24/2012 disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 25 – IMPENHORABILIDADE. ART. 649, V, DO CPC. A impenhorabilidade prevista no art. 833, V, do CPC/2015 é restrita aos bens necessários ou úteis ao exercício de profissão,

não sendo aplicável à pessoa jurídica. *Resolução nº 25/2012 disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013. Alterada pela Resolução nº 01/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 15, 18 e 19.07.2016 e considerada publicada nos dias 18, 19 e 20.07.2016.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 26 – IMPENHORABILIDADE. BEM DE FAMÍLIA. ARGUIÇÃO. A impenhorabilidade do bem de família pode ser arguida em qualquer momento, inclusive por simples petição, ressalvada a coisa julgada. *Resolução nº 26/2012 disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 27 – EXCESSO DE PENHORA. AVALIAÇÃO DO BEM. Não configura excesso de penhora a avaliação do bem em valor superior ao débito quando o devedor não indica outros bens passíveis de penhora que satisfaçam a execução. *Resolução nº 27/2012 disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 28 – REQUISIÇÃO DE PEQUENO VALOR. FAZENDA MUNICIPAL. A lei municipal pode estabelecer limite para a requisição de pequeno valor inferior ao previsto subsidiariamente na Constituição da República (art. 87, II, e 97, parágrafo 2º, II, do ADCT), respeitado, a partir da vigência da EC 62/2009, o mínimo equivalente ao valor do maior benefício do regime geral de previdência social (CF, art. 100, § 4º). *Resolução nº 28/2012 disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 29 – REQUISIÇÃO DE PEQUENO VALOR. LIMITE. *Cancelada pela Resolução nº 01/2014. Disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.6.2014.*

O valor máximo que delimita a requisição de pequeno valor corresponde ao crédito líquido do exequente, sem a inclusão dos valores devidos a terceiros e das despesas processuais. *Resolução nº 29/2012 disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 30 – FAZENDA PÚBLICA. HONORÁRIOS. *(Cancelada pela Resolução nº 01/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 15, 18 e 19.07.2016 e considerada publicada nos dias 18, 19 e 20.07.2016).* Os honorários periciais, assistenciais e advocatícios submetem-se ao mesmo procedimento de pagamento do crédito principal pela Fazenda Pública, sob pena de fracionamento da execução. *Resolução nº 30/2012 disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 31 – REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO CONTRA SÓCIO-CONTROLADOR, ADMINISTRADOR OU GESTOR DE SOCIEDADE ANÔNIMA. É viável o redirecionamento da execução contra sócios-controladores, administradores ou gestores de sociedade anônima quando caracterizado abuso de poder, gestão temerária ou encerramento irregular das atividades empresariais. *Resolução nº 31/2012 disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.1.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.1.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 32 – IMPOSTO DE RENDA. RENDIMENTOS DECORRENTES DE DIFERENÇAS DE COMPLEMENTAÇÃO DE PROVENTOS DE APOSENTADORIA. A incidência de imposto de renda sobre os rendimentos decorrentes de diferenças de complementação de proventos de aposentadoria segue os critérios estabelecidos no art. 12-A da Lei 7.713/1988, com a redação da Lei 13.149 de 21/07/2015. *Resolução nº 33/2012, disponibilizada no DEJT dias 10, 11 e 14.01.2013, considerada publicada nos dias 11, 14 e 15.01.2013. Alterada pela Resolução nº 10/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 33 – PRESCRIÇÃO. ARGUIÇÃO NA FASE DE EXECUÇÃO. Não se conhece, na fase de execução, da prescrição não pronunciada na fase de conhecimento. *Resolução nº 01/2013 disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 34 – HORAS EXTRAS. SÚMULA 340 DO TST. COISA JULGADA. Ofende a coisa julgada a pretensão de observância da Súmula 340 do TST para cálculo das horas extras na fase de liquidação, quando ausente a determinação respectiva no título executivo. *Resolução nº 02/2013 disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 35 – PENHORA DE VALORES EM CONTA BANCÁRIA DE MOVIMENTAÇÃO CONJUNTA. POSSIBILIDADE. É possível a penhora de numerário existente em conta bancária de movimentação conjunta na qual o devedor figure como um dos titulares, pois este é credor solidário de todo o montante disponível na conta. *Resolução nº 03/2013 disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 36 – AGRAVO DE PETIÇÃO EM AUTOS APARTADOS. FORMAÇÃO DEFICIENTE. A falta de peças essenciais para o julgamento de agravo de petição interposto em autos apartados acarreta o seu não conhecimento, salvo quando o próprio Juízo determina

sua formação sem oportunizar às partes a indicação e a conferência das peças. *Resolução nº 04/2013 disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 37 – IMPENHORABILIDADE DO IMÓVEL RESIDENCIAL. Ainda que o devedor possua outros imóveis, a proteção conferida pela Lei nº 8.009/90 é destinada àquele que serve de residência à unidade familiar. *Resolução nº 05/2013 disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 38 – EQUIPARAÇÃO SALARIAL. EFEITOS DA DECISÃO. Os efeitos da equiparação salarial reconhecida no título executivo perduram no salário do exequente, ainda que desapareça o estado de fato e de direito que ensejou a condenação, assegurando-se a irredutibilidade salarial e, se for o caso, o direito aos reajustes salariais futuros sobre o salário que decorreu da isonomia reconhecida. *Resolução nº 06/2013 disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 39 – INDENIZAÇÃO DO PERÍODO DA GARANTIA DE EMPREGO. SALÁRIOS E DEMAIS VANTAGENS. A indenização correspondente ao período da garantia de emprego, salvo especificação diversa no título executivo, compreende todas as parcelas devidas ao trabalhador como se trabalhando estivesse. *Resolução nº 07/2013 disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 40 – PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO. PRAZO RECURSAL. O pedido de reconsideração da decisão atacada não interrompe ou suspende o prazo legal para a interposição do recurso cabível. *Resolução nº 08/2013 disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 41 – ART. 525, § 4º DO CPC/2015. COMPATIBILIDADE COM O PROCESSO DO TRABALHO. O disposto no art. 525, § 4º, do CPC/2015, é compatível com o processo do trabalho. *Resolução nº 09/2013 disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013. Alterada pela Resolução nº 01/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 15, 18 e 19.07.2016 e considerada publicada nos dias 18, 19 e 20.07.2016.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 42 – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA DETERMINAR A APRESENTAÇÃO DA GFIP. A Justiça do Trabalho é competente para intimar a empregadora para apresentar em juízo a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP), pois seu preenchimento e

fornecimento constituem obrigação acessória dos recolhimentos previdenciários, cuja execução de ofício cabe a esta Justiça Especializada. *Resolução nº 10/2013 disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 43 – APLICAÇÃO DO ART. 916 DO CPC/2015. PARCELAMENTO DO CRÉDITO TRABALHISTA. O procedimento previsto no art. 916 do CPC/2015 é compatível com o processo do trabalho. *Resolução nº 11/2013 disponibilizada no DEJT dias 6, 7 e 8.11.2013, considerada publicada nos dias 7, 8 e 11.11.2013. Alterada pela Resolução nº 01/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 15, 18 e 19.07.2016 e considerada publicada nos dias 18, 19 e 20.07.2016.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 44 – REQUISIÇÃO DE PEQUENO VALOR. LIMITE. O valor máximo que delimita a requisição de pequeno valor corresponde ao crédito líquido do exequente, nele computando-se o montante relativo ao FGTS que venha a ser recolhido à conta vinculada do empregado, e sem a inclusão dos valores devidos a terceiros e das despesas processuais. *Resolução nº 01/2014 disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.6.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 45 – MULTA DO ART. 523, § 1º, DO CPC/2015. DEVEDOR SUBSIDIÁRIO ENTE PÚBLICO. *Cancelada pela Resolução nº 20/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017 e considerada publicada nos dias 10, 13 e 14.11.2017.*

Quando o devedor tratar-se de ente público, na condição de devedor subsidiário, não é devida a multa prevista no artigo 523, § 1º, do CPC/2015. *Resolução nº 02/2014 disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.06.2014. Alterada pela Resolução nº 01/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 15, 18 e 19.07.2016 e considerada publicada nos dias 18, 19 e 20.07.2016.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 46 – MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. A multa do artigo 477, parágrafo 8º, da CLT deve ser calculada sobre todas as parcelas salariais, assim consideradas aquelas legalmente devidas para o cálculo das parcelas rescisórias. *Resolução nº 03/2014 disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.6.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 47 – AMBEV. GRATIFICAÇÃO CONDICIONAL DE ASSIDUIDADE (GCA). Não integra a base de cálculo das horas extras, por ser parcela paga de forma anual, salvo decisão em sentido contrário no processo de conhecimento. *Resolução nº 04/2014 disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.6.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 48 – REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO. SÓCIO-RETIRANTE. A responsabilidade do sócio-retirante é proporcional ao período em que se beneficiou do trabalho do credor, constituindo o valor devido no resultado obtido pela divisão do total da condenação pelo número de meses do período objeto do título executivo e multiplicado pelo período relativo à participação do sócio-retirante na empresa. *Resolução nº 05/2014 disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.06.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 49 – ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. *Cancelada pela Resolução nº 02/2015 disponibilizada no DEJT dos dias 16, 17 e 18.09.2015, considerada publicada nos dias 17, 18 e 21.9.2015.*

A partir de 14 de março de 2013, o índice a ser utilizado para atualização monetária dos débitos trabalhistas deve ser o INPC, diante da declaração de inconstitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal, na ADI 4357, do uso da TR como fator de atualização monetária. *Resolução nº 06/2014 disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.6.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.6.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 50 – CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. PROCESSO FALIMENTAR OU RECUPERAÇÃO JUDICIAL. Inviabilidade do prosseguimento do processo de execução trabalhista para cobrança de contribuição previdenciária, parcela acessória, de empresa sujeita a processo falimentar ou recuperação judicial. *Resolução nº 07/2014 disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.06.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 51 – REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE DO SÓCIO. PRAZO DO ARTIGO 1032 DO CÓDIGO CIVIL. A responsabilização do sócio retirante independe da limitação de prazo prevista no artigo 1032 do Código Civil. *Resolução nº 08/2014 disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.06.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 52 – ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. Para que ocorra a atualização monetária *pro rata die* a partir do dia imediatamente posterior à data do vencimento da parcela, em conformidade com a Súmula nº 21 deste Tribunal, deve ser aplicado o fator de atualização do dia do vencimento. *Resolução nº 09/2014 disponibilizada no DEJT dias 5, 6 e 9.06.2014, considerada publicada nos dias 6, 9 e 10.06.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 53 – IMPOSTO DE RENDA RECOLHIDO. DEVOLUÇÃO. Incabível a devolução do valor de imposto de renda retido na fonte quando já recolhida a parcela à Receita Federal.

Matéria a ser solucionada junto à Receita Federal. *Resolução nº 10/2014 disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.9.2014, considerada publicada nos dias 29.9.2014, 30.9.2014 e 01.10.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 54 – HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS/ ASSISTENCIAIS. INCIDENTES DA EXECUÇÃO. Não cabe a fixação de honorários advocatícios ou assistenciais em embargos à execução, embargos de terceiro ou incidente revisional. *Resolução nº 11/2014 disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.9.2014, considerada publicada nos dias 29.9.2014, 30.9.2014 e 01.10.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 55 – FAZENDA PÚBLICA. JUROS. COISA JULGADA. Por se tratar de coisa julgada material, é imutável decisão de conhecimento que transita em julgado fixando juros moratórios diversos de 0,5% ao mês. *Resolução nº 12/2014 disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.9.2014, considerada publicada nos dias 29.9.2014, 30.9.2014 e 01.10.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 56 – LIQUIDAÇÃO/EXECUÇÃO DE PARCELAS VINCENDAS. ARTIGO 323 DO CPC/2015. Aplica-se à liquidação/execução trabalhista o entendimento expresso no art. 323 do CPC/2015, mesmo quando omissa a sentença quanto às parcelas vincendas. São estas devidas após a data do ajuizamento quando íntegro o contrato de trabalho e mantidas as condições fáticas que embasaram a condenação. *Resolução nº 13/2014 disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.9.2014, considerada publicada nos dias 29.9.2014, 30.9.2014 e 01.10.2014. Alterada pela Resolução nº 01/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 15, 18 e 19.07.2016 e considerada publicada nos dias 18, 19 e 20.07.2016.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 57 – AGRAVO DE PETIÇÃO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS/ASSISTENCIAIS. PARCELAS VINCENDAS. Os honorários advocatícios/assistenciais são devidos sobre as parcelas objeto da condenação, incidindo sobre as vincendas até doze parcelas mensais seguintes ao trânsito em julgado do título executivo judicial. *Resolução nº 14/2014 disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.9.2014, considerada publicada nos dias 29.9.2014, 30.9.2014 e 01.10.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 58 – CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS DEVIDAS EM CASO DE RENÚNCIA DE PARTE DO CRÉDITO PELO EXEQUENTE. As contribuições previdenciárias incidem sobre o valor efetivamente pago ao exequente, não incidindo sobre o valor eventualmente renunciado pelo credor. *Resolução nº 15/2014 disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.9.2014, considerada publicada nos dias 29.9.2014, 30.9.2014 e 01.10.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 59 – RESPONSABILIDADE DO SÓCIO. INGRESSO NA SOCIEDADE APÓS SUA CONSTITUIÇÃO.

O sócio que ingressa na sociedade após sua constituição assume integral responsabilidade sobre o passivo trabalhista existente, constituído ou em formação. Em caso de sua retirada da sociedade, antes do ajuizamento da ação, aplica-se o entendimento expresso na Orientação Jurisprudencial nº 48 desta Seção Especializada. *Resolução nº 16/2014 disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.9.2014, considerada publicada nos dias 29.9.2014, 30.9.2014 e 01.10.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 60 – DESPESAS PROCESSUAIS NA FASE DE EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO.

A responsabilidade pelo pagamento das despesas processuais na fase de execução, nos termos do artigo 789, parágrafo terceiro, da CLT, pode ser dividida entre as partes, na esteira de conciliação havida na fase de execução. *Resolução nº 17/2014 disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.9.2014, considerada publicada nos dias 29.9.2014, 30.9.2014 e 01.10.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 61 – REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. CÁLCULO DAS PARCELAS DEVIDAS NO PERÍODO DE AFASTAMENTO.

Na reintegração no emprego, caso outro critério não tenha sido fixado na fase de conhecimento, calculam-se as parcelas devidas ao empregado no período de afastamento, de forma que se mantenha o padrão remuneratório percebido pelo empregado antes do afastamento, aplicando-se os índices de reajuste salarial como se em atividade estivesse, e considerada a média física das parcelas variáveis percebidas pelo trabalhador nos últimos doze meses anteriores ao afastamento, sendo desnecessária a especificação, no título executivo, das parcelas a serem consideradas. *Resolução nº 18/2014 disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.9.2014, considerada publicada nos dias 29.9.2014, 30.9.2014 e 01.10.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 62 – CRITÉRIO DE CÁLCULO. DIVISOR PARA O CÁLCULO DA INTEGRAÇÃO DAS PARCELAS VARIÁVEIS.

A integração das parcelas variáveis em férias, gratificações natalinas, gratificações semestrais e aviso prévio deverá observar idênticos divisor e dividendo. *Resolução nº 19/2014 disponibilizada no DEJT dias 26, 29 e 30.9.2014, considerada publicada nos dias 29.9.2014, 30.9.2014 e 01.10.2014.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 63 – CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. PARCELA PORTE. BASE DE CÁLCULO DA COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA.

A parcela denominada “porte”, prevista na CI SURSE 035/2010, integra o cálculo da remuneração base do empregado ativo detentor de função gratificada, sendo, portanto, um reajuste na gratificação de função ao pessoal da ativa. Assim, em liquidação de sentença, deve ser

observada a evolução salarial do pessoal da ativa de forma integral, inclusive com a consideração da parcela “porte”, haja vista sua inclusão no cálculo da remuneração base do empregado detentor de função gratificada. *Resolução nº 04/2015 disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.9.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.9.2015.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 64 – CÁLCULOS. PRECLUSÃO. ERRO. COISA JULGADA. Não ocorre preclusão, mesmo sem manifestação tempestiva, quando o questionamento, ainda que extemporâneo, envolva erro aritmético ou afronta à literalidade da coisa julgada e desde que não se relacione a critério de cálculo. *Resolução nº 05/2015 disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.9.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.9.2015.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 65 – PETROBRÁS. PARCELA KA. DIFERENÇAS DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. REAJUSTES APLICÁVEIS. Deve ser observado o Regulamento de 1969, quando aplicável aos reclamantes, que no artigo 53, parágrafo 2º, determina que o reajuste da complementação de aposentadoria deve ocorrer nas mesmas épocas e proporções dos reajustes concedidos pelo INSS ao benefício de aposentadoria. *Resolução nº 06/2015 disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.9.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.9.2015.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 66 – FRAUDE À EXECUÇÃO. ALIENAÇÃO DE BEM DO EXECUTADO EM FRAUDE À EXECUÇÃO. Para efeitos do artigo 790, inciso III, do CPC/2015, considera-se de má-fé o adquirente de bem alienado pelo executado inscrito, ao tempo da alienação, no Cadastro Nacional de Devedores Trabalhistas. *Resolução nº 07/2015 disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.9.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.9.2015. Alterada pela Resolução nº 01/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 15, 18 e 19.07.2016 e considerada publicada nos dias 18, 19 e 20.07.2016.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 67 – INSS – COTA PATRONAL – LEI Nº 12.546/2011. A tributação substitutiva prevista nos artigos 7º e 8º da Lei nº 12.546/2011 é aplicável a todos os processos em andamento, mediante requerimento da parte executada, a quem incumbe o ônus de comprovar documentalmente que vem efetuando o recolhimento das contribuições previdenciárias nos moldes da referida legislação. *Resolução nº 08/2015, disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.09.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.09.2015. Alterada pela Resolução nº 13/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017 e considerada publicada nos dias 10, 13 e 14.11.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 68 – HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. ABONO PECUNIÁRIO. REFLEXOS. Deferidos reflexos das horas extras e adicional noturno sobre as férias, estes incidirão também sobre o terço constitucional e sobre o abono pecuniário, independentemente de comando específico no título executivo. *Resolução nº 09/2015 disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.9.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.9.2015.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 69 – MULTA DO ARTIGO 523, § 1º, DO CPC/2015. FORMAS DE APLICABILIDADE. . *Cancelada pela Resolução nº 14/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017 e considerada publicada nos dias 10, 13 e 14.11.2017.*

A multa do art. 523, § 1º, do CPC/2015, é inaplicável na execução provisória, contra a Fazenda Pública, espólio, massa falida ou empresa em recuperação judicial. Na execução definitiva, a multa incidirá somente sobre o valor não pago ou não depositado no prazo e, caso haja impugnação do executado, incidirá sobre o valor efetivamente devido após a solução definitiva em relação ao débito. *Resolução nº 10/2015, disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.09.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.09.2015. Alterada pela Resolução nº 01/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 15, 18 e 19.07.2016 e considerada publicada nos dias 18, 19 e 20.07.2016. Alterada pela RESOLUÇÃO Nº 11/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 70 – MULTA DO ART. 523, § 1º, DO CPC/2015. BASE DE CÁLCULO. *Cancelada pela Resolução nº 15/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017 e considerada publicada nos dias 10, 13 e 14.11.2017.*

A multa do art. 523, § 1º, do CPC/2015 incide sobre o valor do principal devido ao reclamante, acrescido de juros e correção monetária, bem como sobre honorários advocatícios ou assistenciais, não incidindo sobre custas, contribuições previdenciárias, imposto de renda, honorários periciais ou outras despesas processuais. *Resolução nº 11/2015 disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.9.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.9.2015. Alterada pela Resolução nº 01/2016. Disponibilizada no DEJT dos dias 15, 18 e 19.07.2016 e considerada publicada nos dias 18, 19 e 20.07.2016.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 71 – ALIENAÇÃO FIDUCIÁRIA. PENHORA. Não é passível de penhora bem gravado em alienação fiduciária, sendo possível a apreensão judicial apenas dos direitos e ações sobre o mesmo. *Resolução nº 12/2015 disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.9.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.9.2015.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 72 – VAGA DE GARAGEM OU ESTACIONAMENTO EM CONDOMÍNIOS. PENHORA. É possível a penhora de vaga de garagem ou estacionamento, de propriedade do executado, ainda que não registrada de forma autônoma, não integrando o bem de família, para fins da proteção da Lei nº 8.009/1990. *Resolução nº 13/2015 disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.9.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.9.2015.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 73 – PARCELAS DEVIDAS. PRESCRIÇÃO. EXIGIBILIDADE. A prescrição não se vincula ao mês de competência da parcela, e sim à data em que esta seria exigível. *Resolução nº 14/2015 disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.9.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.9.2015.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 74 – SÓCIO. LEGITIMIDADE. EMBARGOS DE TERCEIRO. O sócio que não figurou no polo passivo da demanda ou que não consta como executado no título executivo judicial, tem legitimidade para ajuizar embargos de terceiro, mesmo que citado como devedor. *Resolução nº 15/2015 disponibilizada no DEJT dias 24, 25 e 28.9.2015, considerada publicada nos dias 25, 28 e 29.9.2015.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 75 – PENHORA DE CONTA POUPANÇA. UTILIZAÇÃO COM CARACTERÍSTICAS DE CONTA-CORRENTE. DESVIRTUAMENTO DE FINALIDADE. POSSIBILIDADE. Verificado que o executado utiliza conta poupança com as características de conta-corrente, resta desvirtuado o propósito da proteção legal, implicando a possibilidade de penhora sobre o valor total dos depósitos. *Resolução nº 02/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 76 – EXECUÇÃO. PARCELAS VINCENDAS. ALTERAÇÃO DE SITUAÇÃO DE FATO. AÇÃO REVISIONAL. A alteração de determinada situação fática relacionada a parcelas vincendas deve ser comprovada por meio de competente ação revisional. Artigo 505, I, do CPC/2015. *Resolução nº 03/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 77 – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CLÁUSULA PENAL. ACORDO. O devedor subsidiário não é responsável pela cláusula penal de acordo do qual não participou. *Resolução nº 04/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 78 – CONSTRIÇÃO JUDICIAL DE SALÁRIOS E PROVENTOS. ARTIGO 833, §2º, DO CPC/2015. INTERPRETAÇÃO À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ARTIGO 1º, III, DA CF). NATUREZA ALIMENTAR TANTO DO CRÉDITO EXEQUENDO QUANTO DO SALÁRIO DO DEVEDOR. PONDERAÇÃO. *Cancelada pela Resolução nº 21/2017. Disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017 e considerada publicada nos dias 10, 13 e 14.11.2017.*

A constrição judicial de salários e proventos só é possível em percentual da remuneração mensal do devedor que não comprometa sua subsistência pessoal e familiar. *Resolução nº 05/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 79 – EXECUÇÃO PROVISÓRIA. LIBERAÇÃO DE VALORES CONTROVERSOS. INVIABILIDADE. Permanece aplicável a regra do artigo 899, caput, in fine, da CLT, que permite a execução provisória ‘até a penhora’. Assim, não obstante o advento do artigo 521, I, do CPC/2015, é inviável a liberação de valores controversos enquanto provisória for a execução. *Resolução nº 06/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 80 – ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA FIXADO EM DECISÃO DEFINITIVA TRANSITADA EM JULGADO. INVIABILIDADE DE MODIFICAÇÃO. COISA JULGADA E PRECLUSÃO. ARTIGOS 5º, XXXVI, DA CF/88, 836, ‘CAPUT’, E 879, §1º, DA CLT. É inviável a alteração do índice de correção monetária resguardado pela coisa julgada ou preclusão em razão de decisão proferida na fase de conhecimento ou de execução. *Resolução nº 07/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 81 – ECT EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXECUTADA. CONCESSÃO DE PROGRESSÃO HORIZONTAL POR ANTIGUIDADE COM APLICAÇÃO DE PERCENTUAL. Deve ser aplicado o percentual de 5% para o cálculo das diferenças salariais decorrentes de promoções horizontais por antiguidade sempre que a empresa não apresentar a tabela salarial do PCCS de 1995. *Resolução nº 08/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 22, 23 e 26.06.2017, considerada publicada nos dias 23, 26 e 27.06.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 82 – PRAZO PARA IMPUGNAÇÃO À SENTENÇA DE LIQUIDAÇÃO E OPOSIÇÃO DE EMBARGOS À EXECUÇÃO. GARANTIA INTEGRAL/PARCIAL DO JUÍZO. I - Nos termos do art. 884 da CLT, o prazo para o exequente opor impugnação à sentença de

liquidação inicia após a garantia integral do juízo, o que se atinge quando há o parcelamento da dívida, com a retirada do alvará referente à última parcela.

II - É cabível a oposição de embargos à execução, ainda que a constrição efetivada não garanta integralmente a execução, quando a parte executada, com insuficiência de recursos, pretende discutir a validade da penhora e/ou sua ilegitimidade passiva. *Resolução nº 16/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017 e considerada publicada nos dias 10, 13 e 14.11.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 83 – RENÚNCIA DE PARTE DO PRINCIPAL PELO CREDOR TRABALHISTA. REDUÇÃO PROPORCIONAL DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. A renúncia de créditos pelo exequente para viabilizar a expedição de RPV não implica a proporcional redução dos honorários advocatícios. *Resolução nº 17/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017 e considerada publicada nos dias 10, 13 e 14.11.2017.*

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 84 – MASSA FALIDA. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. Os valores apreendidos judicialmente na reclamatória trabalhista, antes da decretação da falência ou do deferimento do pedido de recuperação judicial, deixam de integrar o patrimônio da empresa ou da massa falida, sendo cabível a sua liberação ao credor. *Resolução nº 18/2017, disponibilizada no DEJT dos dias 09, 10 e 13.11.2017 e considerada publicada nos dias 10, 13 e 14.11.2017.*

REGISTROS

Pronunciamento da Ex.^{ma} Desembargadora *Beatriz Renck*, ao despedir-se da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região, na solenidade de posse da Administração eleita para a gestão 2017-2019

“Hoje estamos aqui para, mais uma vez, celebrar um novo ciclo no TRT4. Uma administração que se encerra, outra que se inicia, numa constante e salutar renovação no exercício do comando do nosso Tribunal. De minha parte, foi a maior honra de minha carreira ter tido o privilégio de presidir o TRT4, conhecer profundamente esta instituição que eu tanto amo e contribuir, de alguma forma, para o seu aperfeiçoamento. Que a primeira palavra então, seja de gratidão. Gratidão pela oportunidade de aprender tanto com tantas pessoas que contribuíram na construção coletiva e democrática de todas as ações que marcaram a Administração que agora se encerra. Gratidão a meus colegas de Administração, pelo apoio e parceria, à Corregedora Maria da Graça Ribeiro Centeno, ao Vice-Corregedor Marçal Henri dos Santos Figueiredo e, em especial ao Vice-Presidente, Desembargador João Pedro Silvestrin, que encampou, desde a nossa posse, os projetos da Presidência. Esteve à frente da Comissão de um certame que ficou na história do nosso Regional, como um dos melhores concursos para Juiz do Trabalho dos últimos tempos e levou o nome da nossa instituição para além das fronteiras do Rio Grande do Sul. Apoiou todas as iniciativas relacionadas às políticas de equidade de gênero, raça e diversidade, participando ativamente da campanha que deu origem a estas práticas da administração – a adesão pioneira do TRT4 à campanha da ONU He for She – Eles por elas. Presidiu o grupo de trabalho que consolidou a proposta de alteração de nosso Regimento, proporcionando o avanço de nossa democracia interna, com a participação mais efetiva de juízes e servidores em todas as instâncias deliberativas e com a integração de todos os magistrados, de primeiro e segundo grau, na escolha da administração de nosso Tribunal. Agradeço ao Desembargador Alexandre Correa da Cruz e à Desembargadora Carmen Gonzalez, pela parceria em todos os eventos de formação, pelo apoio e criatividade, que possibilitaram, mesmo em tempos de severa crise orçamentária, a realização de nossos encontros institucionais em um formato inovador. Gratidão aos colegas desembargadores, que me apoiaram sempre, especialmente nos momentos mais difíceis, em que a Justiça e o Direito do Trabalho foram fortemente atacados. A Presidência não foi apenas respaldada inúmeras vezes por este Tribunal Pleno, como foi incentivada à defesa incondicional da Justiça do Trabalho como instituição necessária à democracia desse País e do Direito do Trabalho como estatuto protetivo do trabalho digno e decente. Agradeço, também, à AMATRA IV – na pessoa do presidente Juiz Rodrigo Trindade, à ANAMATRA, na pessoa do Juiz Luís Antônio Colussi, à Direção do Sintrajufe, à OAB e demais instituições da

advocacia como a Agetra e a Satergs, ao Ministério Público do Trabalho, que foram nossos parceiros nesse grande fórum que estabelecemos para juntos, resistirmos aos cortes orçamentários e a toda a campanha que buscou desmerecer a Justiça do Trabalho nesses últimos dois anos. Agradeço, ainda, aos Juízes de primeiro grau, pela participação intensa e pela formulação de propostas sempre tendentes a aprimorar a prestação jurisdicional. Homenageio a todos nas pessoas dos Juízes auxiliares, com os quais tive o prazer de conviver mais proximamente. Agradeço aos Juízes Luis Henrique Bisso Tasch e Eduardo Batista Vargas pelo empenho, pelo comprometimento, pela lealdade e pelo trabalho incansável em iniciativas, que, juntamente com o NUPEMEC, coordenado pelo Desembargador Martins Costa, alçaram nosso tribunal a posição de destaque como incentivador da conciliação justa e responsável. Gratidão imensa à Juíza Andrea Nocchi, que com sua inesgotável energia, criatividade e sensibilidade humana, instigou a todos nós a adotarmos iniciativas que levaram o nosso Tribunal a se tornar referência na defesa dos direitos humanos, da diversidade e de práticas sustentáveis. Juntamente com a Comissão de direitos humanos e com a participação intensa de nossos servidores das mais diversas áreas, realizamos inúmeras campanhas de solidariedade, de sustentabilidade, de respeito à diversidade, que fizeram desse plenário que leva o nome de nosso querido desembargador Milton Dutra, palco não apenas de nossas sessões solenes ou nossos julgamentos, mas de seminários de aprendizagem, apresentações musicais de projetos sociais, assim como da emocionante cerimônia de formatura do Projeto PESCAR, uma das ações mais queridas dessa gestão, que envolveu toda a comunidade jurídico trabalhista num esforço de levar cidadania a jovens em situação de vulnerabilidade social. Agradeço, ainda, à Juíza Gabriela Lacerda, que assumiu as funções no comitê da equidade após a aposentadoria da Andréa, e ao juiz Clocemar, que generosamente, passou a atuar também, como juiz auxiliar da presidência, coordenando todas as comissões institucionais. Gratidão imensa a todos os servidores dessa casa, que com comprometimento institucional, lealdade, e versatilidade, fazem o dia a dia dessa instituição. Servidores que não se contentaram em exercer suas funções com competência e dedicação, mas se engajaram em todas as iniciativas sociais, solidárias e sustentáveis que promovemos nesses últimos dois anos. Meu agradecimento especial aos servidores das áreas administrativas que tive o prazer de conhecer mais intensamente nesses dois anos, da Direção-Geral, da SEGESP, da SECOM, da SECOF, da SEAPA e da SECONTI, que homenageio nas pessoas do Paulo, do Sandro, do Madison e o Peixoto, do Eder, do João Henrique, da Tania e do Luis. Aos servidores da SEGJUD coordenados pelo Onélio, e da CAP, coordenados pela Adriana, que além de exercerem suas funções, assumiram as tarefas administrativas dos Centros de conciliação de primeiro e segundo graus. À Carolina e à equipe da AGE, com especial competência e seriedade, que coordenaram todas as ações estratégicas do nosso TRT. À Natacha, que dirige nossa fantástica

equipe de informática, cuja excelência do trabalho é motivo de orgulho nacional, ao Gabriel, ao Inácio, e a toda a equipe de comunicação social, que atuaram sempre, com o intuito de informar e esclarecer a sociedade sobre a nossa missão institucional; à Cláudia, nossa especialista em Regimento Interno. Gratidão aos servidores da presidência com os quais tive o prazer de trabalhar: à Letícia, ao Roberto, ao Lucas, à Ana Luisa, ao Luciano, à Joseane, ao Ricardo e ao Eduardo, dois jovens e brilhantes servidores, com excepcional responsabilidade e competência, que coordenaram magistralmente as áreas administrativa e jurídica da presidência. À Vanise, à Martine e à Luiza, equipe do nosso cerimonial, que foram responsáveis pela beleza e pela sensibilidade de todos os nossos eventos, sempre sob o olhar do Rodrigo, um dos mais versáteis servidores que já tive a oportunidade de trabalhar, que alia a sua notável capacidade jurídica e de gestão, uma incomparável sensibilidade humana e estética. À Gisele, que me acompanha há muito tempo com seu especial profissionalismo e seriedade, e à Vera Agrello, servidora modelo, que me acompanhou por mais de 20 anos exercendo as mais diversas atividades, sempre com o mesmo comprometimento e exatidão. Finalmente, um agradecimento especial a duas servidoras cujo desprendimento, a competência, a lealdade, a capacidade de motivar equipes, a generosidade, o otimismo, e o bom humor foram marcantes nesse Tribunal. Uma, que me acompanha desde o primeiro grau, outra que aceitou, corajosamente, o desafio de mudar a forma de administrar o TRT. Kátia Viegas e Bárbara Casaletti, duas mulheres de muita fibra, que, em todos os momentos, mesmo naqueles mais difíceis que enfrentamos, em tempestades figurativas ou verdadeiras, foram o cérebro, a alma e o coração deste Tribunal. E já se aproximando do fim, é hora de desejar à próxima Administração os melhores votos de sucesso e realizações, registrar a confiança na continuidade do aperfeiçoamento da instituição e se colocar permanentemente à disposição, a serviço da instituição. E, finalmente, que a última palavra seja de esperança. Esperança de que, mesmo em meio à mais profunda crise ética, política e institucional que vivemos, possamos prosseguir no nosso propósito de cumprir com a nossa missão institucional. Fazer justiça àqueles que mais precisam, garantir o exercício dos direitos fundamentais sociais, promover a defesa dos direitos da cidadania, irradiar uma cultura de paz e de respeito a todos os cidadãos. Esperança de que, apesar dos direitos que se perdem; da pobreza que avança; da intolerância que assusta; das políticas públicas que faltam; da educação desvalorizada; da saúde desrespeitada; do trabalho que se precariza; da dignidade que falta; possamos viver, em um futuro próximo, em uma sociedade na qual os valores humanos prevaleçam sobre os bens materiais, a solidariedade seja mais forte que o individualismo, as desigualdades sociais sejam reduzidas, o emprego possa sempre produzir dignidade, a ética prevaleça sobre a ganância. Esperança de que possamos concretizar os fundamentos da nossa Constituição cidadã, deixando de ostentar o título de uma das nações mais

desiguais do mundo, afirmando como principal objetivo da nossa república a dignidade humana, com o respeito incondicional e igualitário das nossas diferenças, e a celebração da nossa diversidade de raças, de gêneros, de cores, de pensamento, de orientação sexual ou religiosa, de capacidades físicas, de classe social. Ainda que nossa utopia de construir essa sociedade mais justa e igualitária tenha se afastado no horizonte desde o dia em que iniciamos a jornada que hoje se encerra, e o caminho tenha se tornado mais longo, mais sinuoso e mais difícil, não nos é dado desistir do nosso direito de sonhar, de agir, de lutar, de prosseguir na nossa caminhada em direção ao nosso ideal. Que tenhamos coragem!!! Muito obrigada!”.

(Ata Nº 15/2017 de Sessão Extraordinária e Plenária do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Em 15-12-2017)

Discurso do Dr. *Ricardo Ferreira Breier*, Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil, na solenidade de posse da Administração eleita para a gestão 2017-2019, integrada pelos Ex.^{mos} Desembargadores *Vania Cunha Mattos*, Presidente; *Ricardo Carvalho Fraga*, Vice-Presidente; *Marçal Henri dos Santos Figueiredo*, Corregedor Regional; *Marcelo Gonçalves de Oliveira*, Vice-Corregedor Regional

“Boa tarde Senhores e Senhoras. Gostaria de saudar a mesa diretiva na pessoa da Desembargadora Vania Cunha Mattos, Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região empossada. Gostaria de saudar a Ministra Maria Helena Mallmann, do Tribunal Superior do Trabalho. Saudar o Dr. Euzébio Ruschel, Procurador-Geral do Estado do Rio Grande do Sul, representando, neste ato, o Governador do Estado. Saudar o Deputado Nelsinho Metalúrgico, Deputado Estadual, representando a Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul. Saudar o Desembargador Luiz Felipe Silveira Difini, Presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. Saudar Victor Hugo Laitano, Procurador-Chefe do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul. Senhores Desembargadores e Desembargadoras, Senhores Magistrados e Magistradas, Procuradores do Ministério Público do Trabalho, Advogados e Advogadas, demais autoridades presentes, familiares que também prestigiam este ato. É meu dever de ofício reafirmar perante Vossas Excelências que passados esses dois anos de gestão da Presidente, Desembargadora Beatriz Renck, e da Corregedora, Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centeno, é com grande alegria que observo e ouço de valorosos advogados, quer pela AGETRA ou pela SATERGS, que este Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região é a casa da advocacia trabalhista gaúcha. A pesquisa de satisfação com o público externo do Tribunal Regional do Trabalho, que teve como objetivo conhecer o grau de satisfação dos usuários, advogados, reclamantes e reclamados, que frequentam a Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul, evidenciou que mais de 90% dos advogados estão satisfeitos com a Justiça do Trabalho da 4ª Região, demonstrando o sentimento de pertencimento que a advocacia gaúcha tem em relação ao Tribunal, que é fruto da sequência de gestões preocupadas com a melhor instrumentalização do equilíbrio processual, trazendo a certeza de que a desigual relação capital x trabalho, submetida à sua jurisdição, será equilibrada pela magistratura preparada e hábil, que valoriza e respeita a advocacia trabalhista. Dr. Alexandre Corrêa da Cruz e Dra. Carmen Izabel Centena Gonzalez, seria diferente o resultado da pesquisa se, frente às estranhezas e às incertezas providas do Executivo, do Legislativo e, algumas vezes, da Corte Constitucional, todas derivadas deste período de instabilidade democrática que solavanca o Brasil, a Escola Judicial

do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região não tivesse aberto as portas para a Escola Superior da Advocacia, AGETRA e SATERGS para bem esclarecer e preparar os operadores do Direito do Trabalho a enfrentar os dias difíceis. A advocacia gaúcha agradece também à Direção da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que se despede e também saúda o desprendimento dos Desembargadores, Dra. Carmen Gonzalez e Dr. Ricardo Martins Costa, que estão assumindo a direção da Escola Judicial. Saibam, Dra. Carmen e Dr. Ricardo, a OAB e a advocacia gaúcha trabalhista estão disponíveis para dar continuidade ao trabalho de preparação dos operadores do direito do trabalho para o enfrentamento que chega às nossas portas. Dra. Maria da Graça Ribeiro Centeno e Dr. Marçal Henri dos Santos Figueiredo, as atividades da Corregedoria são na essência aquelas que promovem a estabilidade na relação da Magistratura com a Advocacia e foi com essa disponibilidade que durante este último biênio, conseguimos, a administração do TRT4 e a OAB, juntamente com as entidades co-irmãs AGETRA e SATERGS, construir uma solução para uma questão de prerrogativas da advocacia que atormentava os advogados gaúchos trabalhistas. Senhoras e Senhores, a independência, a imparcialidade, a transparência e a agilidade do Tribunal de Ética e Disciplina de nossa Corregedoria-Geral da Seccional da OAB do Rio Grande do Sul têm sido basilares para a formação de um novo conceito de advocacia no Estado. Defendemos as prerrogativas da profissão de advogado com a mesma energia que punimos a falta de ética e disciplina por parte de colegas advogados e foi exatamente isso que observamos na atuação da Corregedora e do Vice-Corregedor que se despedem, estiveram sempre em busca do melhor exercício da magistratura do Rio Grande do Sul. Dra. Maria da Graça e Dr. Marçal, levem meu sincero agradecimento da advocacia gaúcha. Tenho certeza de que agora o Corregedor, que ora assume, Dr. Marçal Henri dos Santos Figueiredo, e seu Vice-Corregedor, Dr. Marcelo Gonçalves de Oliveira, colherão resultados de pesquisas idênticos ou avante aos que foram apresentados pela última pesquisa. É isso que a OAB lhe deseja, uma gestão frente à Corregedoria do Tribunal Regional do Trabalho, com grande eficiência, responsabilidade, mas, acima de tudo, com muito sucesso. Dr. João Pedro Silvestrin, difícil apontar onde encontramos o seu melhor desempenho profissional, eu indago: advogado, Desembargador na jurisdição, Juiz convocado no TST, Vice-Presidente deste Tribunal ou uma condução na mediação das demissões decorrentes da pretendida extinção das fundações do Governo do Estado do Rio Grande do Sul. Dr. Silvestrin, o fato é que mais uma vez podemos dizer com orgulho e com respeito, digo, o Dr. Silvestrin é Desembargador pelo quinto da advocacia. Parabenizamos pela bela atuação frente à Vice-Presidência deste Tribunal, a advocacia gaúcha reconhece o trabalho e agradece. Durante o biênio 2016/2017, neste período da PEC 241, discursos pelo fim da Justiça do Trabalho por integrante do executivo e do legislativo, período este de desmoralização da Justiça do Trabalho, o discurso

de vários segmentos jurídicos e sociais e de uma aprovação início de vigência de uma nova legislação do direito do trabalho, a Presidente do Tribunal Regional da 4ª Região, Dra. Beatriz Renck, manteve a sensibilidade e o propósito de bem gerir o Tribunal, o que fez com grande habilidade, e porque não dizer com grande criatividade, uma gestão modular. A OAB do Rio Grande do Sul parabeniza e agradece por todo o trabalho prestado à advocacia na representação do Tribunal à Dra. Beatriz. Desembargadora Vania Cunha Mattos e Desembargador Ricardo Carvalho Fraga, o caminho trilhado com grandeza, coragem e determinação por seus antecessores nos oferece um horizonte possível de uma gestão profícua e vitoriosa, com o norte na preservação dos princípios do Estado Democrático de Direito, no respeito da dignidade da pessoa humana, na vedação constitucional ao retrocesso social e no respeito às prerrogativas e valorização da advocacia, estaremos por mais dois anos, a OAB e Justiça do Trabalho, juntos na luta pela preservação do direito do trabalho. Encerro minha fala desejando sucesso a todos integrantes de sua gestão e dizer, nas palavras de Olavo Bilac, “administrar não é apenas gerir, é, também, e, principalmente, acudir e prover”. Sucesso à nova administração e a todos integrantes deste Tribunal. Meu muito obrigado”.

(Ata Nº 15/2017 de Sessão Extraordinária e Plenária do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Em 15-12-2017)

Discurso do Ex.^{mo} Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 4^a Região, Dr. *Victor Hugo Laitano*, na solenidade de posse da Administração eleita para a gestão 2017-2019, integrada pelos Ex.^{mos} Desembargadores *Vania Cunha Mattos*, Presidente; *Ricardo Carvalho Fraga*, Vice-Presidente; *Marçal Henri dos Santos Figueiredo*, Corregedor Regional; *Marcelo Gonçalves de Oliveira*, Vice-Corregedor Regional

“Exma. Desembargadora Vania Cunha Mattos, presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região, em nome de quem cumprimento todas as autoridades já nominadas pelo cerimonial, magistrados, procuradores, advogados, servidores, amigos, familiares dos empossandos e demais convidados. O Ministério Público do Trabalho saúda a nova administração deste Tribunal que toma posse, nesta cerimônia, para o biênio 2018-2019, bem como a gestão que se encerra, nas pessoas da presidente, Desembargadora Beatriz Renck, do vice-presidente, Desembargador João Pedro Silvestrin e da Corregedora Regional, Desembargadora Maria de Graça Ribeiro Centeno. Desde logo registro minha elevada estima pela Justiça do Trabalho, na qual atuei como advogado e assessor sindical, e nos últimos 26 anos como Procurador do Trabalho. Minha reverência aos senhores juízes, desembargadores e servidores que dedicam suas vidas a essa Justiça que dá concretude aos direitos sociais. O Ministério Público do Trabalho manifesta o seu reconhecimento de que a administração que se despede pautou-se pela ética e transparência, construída e aprimorada com a participação de todos, capaz de promover o respeito e a valorização dos magistrados de primeiro e segundo graus, de servidores, e de ser inovadora na otimização dos recursos humanos e estruturais disponíveis. Tenho certeza de que a Desembargadora Beatriz se despede da Presidência com um merecido sentimento de alegria, de paz, de regozijo e de dever cumprido ao contribuir para o fortalecimento de um Tribunal modelo em termos de eficiência e produtividade. Destaco, ainda, a altivez e firmeza da Desembargadora Beatriz na condução deste Regional ao longo dos últimos 2 anos, em especial por não hesitar na defesa dos direitos e garantias constitucionais trabalhistas em face dos ataques que surgem de todos os lados. Ressalto, ainda, a atuação do Desembargador João Pedro Silvestrin na mediação dos conflitos coletivos, em frutífera parceria com a Coordenadoria de Direitos Coletivos da PRT. Sereno e hábil, o Desembargador Silvestrin fomentou e impulsionou a conciliação entre as partes litigantes, honrando sobremaneira a missão que lhe foi confiada. Enfatizo que esta administração que finda, no olhar do Ministério Público do Trabalho, cumpriu a sua missão: a de prestar jurisdição qualificada e efetiva à cidadania. Registro, também, nossos cumprimentos à nova administração que

assume, nas pessoas da presidente, Desembargadora Vania Cunha Mattos, e do vice-presidente, Desembargador Ricardo Carvalho Fraga, operadores do direito do trabalho com larga experiência, competência e serviços prestados à sociedade gaúcha, com os quais compartilhamos a incansável disposição para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito em que prevaleçam os Direitos Humanos nas suas mais variadas acepções. Tenho certeza que darão continuidade ao legado da Beatriz e do Silvestrin na gestão deste Tribunal, e que estaremos na mesma trincheira na luta pela preservação dos direitos sociais constitucionalmente assegurados. Destaco a importância da parceria entre este TRT e o Ministério Público do Trabalho em diversos projetos que visam à efetivação dos direitos fundamentais, como, por exemplo, na área de saúde e segurança no ambiente laboral, no combate ao trabalho infantil, no enfrentamento ao assédio moral organizacional, na inclusão das pessoas com deficiência e nas despedidas em massa. Ao assumir a Chefia da Procuradoria da 4ª Região, em outubro, firmei o compromisso de agir com coragem na missão que une os Procuradores do Trabalho: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a promoção do trabalho decente, a erradicação da pobreza e da marginalização, com a redução das desigualdades sociais e regionais, sem qualquer forma de preconceitos e discriminação. Enfrentamos tempos de enormes desafios, preocupantes ameaças e incertezas descomunais, especialmente no campo dos direitos sociais. São várias as reformas em curso. Inaugura-se agora o momento crucial de interpretação das profundas alterações na CLT, missão a ser enfrentada por todos os operadores jurídicos, Juízes, Ministério Público e advogados, com o olhar voltado para o sistema de proteção constitucional ao trabalho. Confio que uma nação minimamente politizada, esclarecida, educada, não pode prestar solidariedade aos ataques que a Justiça do Trabalho e o Direito do Trabalho sofrem com preocupante habitualidade. Não nos é dado o direito da omissão e o Ministério Público do Trabalho tem buscado posicionar-se segundo a sua parcela de poder e legitimidade. Sabemos que a cidadania espera uma Justiça do Trabalho e um Ministério Público atento à voz constitucional, e não vê com bons olhos o corporativismo ou o distanciamento da genuína vocação de servir, sem matizes ideológicos que os ceguem. Afirmo que nós, procuradores do MPT da 4ª Região, nos colocamos ao lado dos que defendem o fortalecimento das entidades sindicais; repudiamos as fraudes, pois retiram das relações de trabalho seu caráter construtivo e dignificante; velamos pelo direito fundamental ao trabalho digno e decente. Vamos nos pautar como fiéis guardiões da ordem jurídica trabalhista constitucional e da concretização da dignidade humana nas relações de trabalho. É da essência do Ministério Público não vacilar no conflito com interesses poderosos. Seguiremos dispostos ao diálogo franco, onde isso for possível, sem recusar o embate técnico-jurídico, quando necessário. A sociedade gaúcha, os advogados, e este Tribunal podem contar com a atuação ponderada, técnica, jurídica e a ação destemida do Ministério

Público do Trabalho. Senhoras e senhores, concluo com versos de Carlos Drummond de Andrade, a propósito dos imensos desafios que estão por vir, nos adverte que o ano novo, ainda que próximo pelo calendário, somente virá efetivamente por merecimento. Disse o poeta: “Para ganhar um Ano Novo que mereça este nome, você, meu caro, tem de merecê-lo, tem de fazê-lo novo, eu sei que não é fácil, mas tente, experimente, consciente. É dentro de você que o Ano Novo cochila e espera desde sempre.” Muito obrigado.”.

(Ata Nº 15/2017 de Sessão Extraordinária e Plenária do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Em 15-12-2017)

Discurso de posse da Exma. Desembargadora *Vania Cunha Mattos*, na Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região para a gestão 2017-2019

“Minha saudação a todas as autoridades presentes na pessoa da Ministra do Tribunal Superior do Trabalho Maria Helena Mallmann. Aos colegas, amigos, minha família e todos os que honraram com a presença a este ato. Vou iniciar este, com uma citação do escritor João Guimarães Rosa: “Viver é muito perigoso... Porque aprender a viver é que é o viver mesmo... Travessia perigosa, mas é a da vida. Sertão que se alteia e abaixa...”. Acredito que a vida nos coloca desafios todos os dias e para isso somos preparados ao longo de décadas. Para mim, hoje se constitui um dos dias mais fundamentais da minha trajetória individual, por ser uma honra e um privilégio dirigir um dos mais renomados tribunais do trabalho do país, o que significa a enorme responsabilidade que terei sob todos os aspectos, e, em especial, de ser capaz de continuar uma obra que foi iniciada por tantos colegas que me antecederam, por certo com maior capacidade do que a minha, e que construíram a história deste tribunal. Impossível nomear todos e nem é preciso. Ao atravessar a galeria de Presidentes que nos espreita, cada um e individualmente tem a virtualidade de nos inspirar e indicar os caminhos que devemos percorrer, numa aproximação direta entre o passado e o presente. Agradeço neste momento a todos os que presidiram este tribunal, pelo que me legaram de história e de conhecimento. Por certo que o momento atual é extremamente grave. O país vive uma crise ética, política, moral, em que os valores que sempre acreditamos são diuturnamente vilipendiados. No entanto, ao Poder Judiciário cumpre, neste momento, papel preponderante, exatamente por não termos em nossos quadros a corrupção sistêmica instalada nos demais poderes da República, em que a causa pública foi transformada em benefício privado, e em que os desvios de bilhões de recursos, em detrimento da educação, da saúde, da segurança, da cultura, do patrimônio público, comprometem inúmeras gerações. O que dizer das mortes violentas de milhares de jovens diariamente? O que dizer do sucateamento da saúde? Como justificar que a educação não seja o principal valor de uma sociedade civilizada? Em que os professores, e graças a eles é que chegamos a algum lugar, sejam possivelmente os profissionais piores remunerados, ainda que tenham uma extensa gama de desprendimento, uma vocação arraigada e capazes dos maiores sacrifícios. Nada justifica esse desprezo com setores primordiais da sociedade, caso se pretenda alguma construção de futuro. O mesmo se pode dizer em relação ao trabalho; trabalho digno e produtivo. A falta ou, porque não dizer, a inexistência de políticas públicas capazes de resolver os graves problemas estruturais do país, resultam em atuações sem um mínimo de fundamento e, não raro, com ataques a instituições perenes e comprometidas com a causa da Justiça.

Em momentos cíclicos da nossa história democrática, retorna a idéia de extinção da Justiça do Trabalho, como se fosse esta Justiça a responsável por todos os problemas do país, ou que impeça o seu desenvolvimento ou a criação de empregos. A quantidade de mais de treze milhões de desempregados no país, (dados do ano 2017 do IBGE), por certo não pode ser creditada à Justiça do Trabalho, mas resulta da falta de políticas públicas, de recuperação da infraestrutura do Brasil e da defesa da produção nacional, reiteradamente confrontada com a produção de outros países, em especial de origem asiática. Décadas de criação e de produção legislativa e jurisprudencial resultaram, durante todo este tempo, na eficaz resolução dos conflitos entre o capital e o trabalho de forma justa e equilibrada, porque a ninguém interessa a defesa de trabalho que não seja decente e seguro. Em pleno século XXI, não se pode pretender retornar à fase de escravidão e de exploração dos seres humanos ou ser contra a defesa da saúde e a incolumidade física do trabalhador, propiciando-lhe trabalho seguro e que não lhe cause danos físicos, psicológicos e mentais. A legislação trabalhista tem esse norte, assim como os juízes e todos os demais operadores de direito desse ramo jurídico, com visão social e equitativa, em todos os tempos, com jurisdição célere, eficiente e justa, e, portanto, permanente. As falaciosas teses de se constituir em uma Justiça onerosa e pouco produtiva resultam de vozes sem nome e que desconhecem não só o trabalho realizado mas a própria competência constitucional da Justiça do Trabalho, que, desde a Emenda Constitucional nº45, de 08.DEZ.2004, foi alargada e passa a ter função também arrecadadora de contribuições previdenciárias e fiscais, além de custas e emolumentos, sem que um centavo dos mais de três bilhões arrecadados - somente no ano de 2016 e praticamente em igual valor no ano de 2017 - com base exclusivamente em sua estrutura e no trabalho dos seus juízes e funcionários, tivesse sido desvirtuado de sua finalidade e regularmente repassados aos cofres da União. A Justiça não foi estruturada para dar lucro, mas sim para solucionar as lides entre as partes e promover a pacificação social dentro da lei, dos princípios gerais de direito e da equidade. Em nenhum momento, de outro lado, foi referido que os juízes do trabalho não iriam cumprir a denominada reforma trabalhista - Lei nº 13.467, que alterou substancialmente não só a legislação trabalhista como a construção jurisprudencial predominante. Ainda que esta construção legislativa tenha sido implementada sem qualquer diálogo com a sociedade e sem padrões mínimos de técnica legislativa, se corporifica em lei e, portanto, em vigor, deve ser cumprida. Entretanto, como intérpretes, as diversas disposições desta lei devem ser confrontadas com os princípios e garantias constitucionais, insertos desde a Constituição Federal de 05.OUT.1988, pois inviável a aplicação de dispositivos manifestamente inconstitucionais. O entendimento contrário viola não só princípio elementar de direito - a Constituição Federal está acima de qualquer lei esparsa - como significa, a esta altura de nossa trajetória individual e coletiva, que as grandes lições

transmitidas a nós por verdadeiros professores e juristas desde o primeiro ano da Faculdade de Direito, tivessem de ser arredadas em nome de uma pretensa política capaz de introduzir o país nos rumos do desenvolvimento sustentável e ao pleno emprego. É preciso que se reafirme que os nossos princípios e convicções emergem de estudo reiterado em ensinamentos de doutrinadores geniais, que não foram substituídos, que nos legaram através das suas obras a base científica e jurídica do Direito, e, como tais, imutáveis. PONTES DE MIRANDA, em sua obra – Introdução à Política Científica, págs.181 e 182, de 1924 preleciona: “A ciência é um dos instrumentos da diminuição do despotismo; e por sua vez, a diminuição do despotismo torna possível e facilita a intervenção da ciência no trato dos problemas sociais e políticos. A lei de democratização dos processos de revelar o direito não impõe que se deixe a amadores a inteira liberdade de colaboração legislativa. Democratiza-se quando se deixa aos competentes a função; e o ideal seria que se elaborasse a lei, com a segurança da verdade científica e sem elemento despótico das assembleias. ” Não se pode deixar de referir que a promulgação da denominada “Constituição Cidadã” - reflexo daquele momento de nossa história política de democratização do país - introduz um sistema de garantias e direitos individuais e sociais, com primazia dos valores imanentes ao trabalho. E sob este prisma será interpretada a nova legislação, para que não se restabeleçam práticas de dominação em que o capital seja capaz de predominar sobre o trabalho, ou que sistemas muito próximos da escravidão sejam tolerados, porque os juízes do trabalho realizam justiça equitativa. No entanto, neste ponto, entendo que devem ser feitas algumas considerações, porque procedimentos intentados ao longo de muitos anos desgastaram a função criadora da Justiça do Trabalho, e, portanto, não podem prevalecer. Não há mais como se conviver com o megapeticionamento, em que há repetição de pretensões julgadas improcedentes no mínimo há mais de quinze ou vinte anos e que, na maioria das vezes, impedem os processos pelo rito sumariíssimo, exatamente por delimitado o valor da causa, muito superior ao efetivamente devido. Não é mais possível, da mesma forma, que questões que demandam projetos de lei sejam diuturnamente resolvidas por via jurisprudencial, numa repetição indefinida, que somente tem o efeito de acarretar multiplicação exponencial de recursos aos tribunais superiores. Refiro ainda, por oportuno, que o Estado, as entidades públicas e os bancos oficiais em geral são os grandes litigantes da Justiça do Trabalho, com multiplicação de ações sobre o mesmo tema - terceirizações reiteradamente descumpridas - com violação dos direitos mínimos dos trabalhadores, como parcelas rescisórias e irregular aplicação de planos de cargos e salários, controvérsias próprias para a solução com um gerenciamento competente do setor de recursos humanos das empresas, e não pela Justiça do Trabalho, que não tem esse objetivo. Entendo que a Justiça do Trabalho deve retomar sua destinação: realizar a prestação jurisdicional rápida e eficaz e, preferencialmente, que as lides submetidas a sua competência constitucional

sejam resolvidas no primeiro grau, e mediante acordos. Não é mais possível o julgamento dos recursos pelo segundo grau de jurisdição de questões reiteradamente decididas, ou rediscussões infundadas de matérias de fato, questões estas inerentes ao primeiro grau, que é o único grau que tem contato direto com partes e testemunhas. Essa mentalidade dominante arraigada desde as Ordenações do Reino, introduzidas com a vinda da família real portuguesa em nosso país, não pode prevalecer, por inexistente em nosso sistema jurídico o direito absoluto ao duplo grau de jurisdição, exceção em certos casos ao poder público, conforme norma processual. Mencionei, em diversas oportunidades, que a decisão de primeiro grau não pode se constituir em mera decisão de passagem, ou seja, aquela que significa apenas uma etapa para o exame mais acurado do segundo grau, o que seria uma falácia e somente revelaria desrespeito ao trabalho do primeiro grau. Há que se prestigiar o trabalho do primeiro grau, que, para os que não sabem, é o primeiro a analisar questões novas submetidas a seu julgamento, com relevante força criadora da jurisprudência. Reitero que a conciliação deve ser implementada de forma ampla e geral, como forma de solução dos conflitos, por se constituir por excelência no destino da Justiça do Trabalho, desde a sua criação com as então “Juntas de Conciliação e Julgamento”, portanto a conciliação precede o julgamento. Não há como continuar com essa mentalidade, em que causas simples são julgadas por, no mínimo, três graus de jurisdição, e, não raro, caso haja matéria supostamente constitucional, pelo STF, com prolongamento das execuções por mais de dez anos e inúmeros questionamentos na fase de liquidação - alguns deliberadamente contra o trânsito em julgado -, impeditivos da efetivação da jurisdição. Em matéria de execução, o TRT da 4ª Região inovou no país ao criar, na gestão da hoje Ministra Maria Helena Mallmann, a Seção Especializada em Execução, da qual fiz parte desde a sua criação - primeira sessão em abril de 2012 até 12 de dezembro deste ano. A atuação da Seção Especializada em Execução tem pautado por conferir maior celeridade, não só na resolução dos processos em grau de recurso - agravos de petição - como também por sistematizar e orientar a jurisprudência dominante em execução, hoje consolidada em 84 (oitenta e quatro) Orientações Jurisprudenciais. A jurisprudência da Seção Especializada em Execução confere uma mesma solução para a mesma controvérsia e propicia, em primeiro lugar, segurança a todos os operadores do Direito do Trabalho no Rio Grande do Sul, na medida em que a decisão é a mesma, independente do relator a quem for sorteado o processo, além de orientar os juízes do primeiro grau. Neste ponto, deve ser feito o registro que os juízes de primeiro grau da 4ª Região, desde a elaboração das primeiras orientações jurisprudenciais, participaram ativamente da sua constituição e as aplicam exatamente porque estão integrados em uma construção coletiva de jurisdição. Em nenhum momento foi questionado pelos integrantes da Seção Especializada em Execução o fato de a edição de orientações jurisprudenciais, com produção conjunta entre juízes e desembargadores,

pudesse importar em perda de parcela da jurisdição. O diálogo eficiente realizado em plataformas virtuais garantiu a todos os colegas das mais diversas Varas do Trabalho do Estado, algumas com mais de 600 Km de distância, a possibilidade de participarem do diálogo criativo, eficiente e ágil, que permite afirmar a Seção Especializada em Execução como a grande revolução na 4ª Região em termos de alteração significativa direcionada à uniformização da jurisprudência, por ter como impossível que o julgador esteja inserto em uma ilha de excelência, detentor de pensamento único e prevalente. A sociedade não compreende a diversidade de julgamentos para a mesma controvérsia. Para que este não se torne por demais fastidioso, devo dizer que me empenharei para criar o que denomino Fundo Nacional das Execuções, como forma de implementação e efetivação da jurisdição para os casos de falências, recuperações judiciais, inexistência de patrimônio individual ou empresarial em geral. Há outras questões pontuais que, ao longo desta administração, serão equacionadas, e espero a participação de todos - juízes, procuradores do trabalho, advogados, peritos, servidores -, além da compreensão de que tudo se resume na preservação e defesa intransigente da Justiça do Trabalho. Advirto, no entanto, que tudo será realizado com sobriedade de recursos. Neste ponto, me resta agradecer a presença de todos a este ato e, ainda, referir que a eleição deste ano significou a verdadeira democratização do que sempre defendemos desde os nossos tempos de juízes substitutos, relativamente à forma de escolha para a direção dos tribunais. Não por acaso, Ricardo Carvalho Fraga e eu fomos eleitos por meio da inteligente formulação originada de alteração regimental, que permitiu através de consulta prévia e eletrônica, a votação pelos primeiro e segundo graus, consulta esta ratificada pelo Tribunal Pleno em 06 de outubro deste ano, emergente da condução deste processo pela Presidente Beatriz Renck, a quem agradeço publicamente. Agradeço por igual, a todos os colegas que honraram com o compromisso assumido com a consulta e possibilitaram o dia de hoje. Esse processo democrático derivou do poder da opção de 283 juízes de primeiro e segundo graus, que opinaram para os cargos de direção desse Regional, num universo de 289 magistrados em atividade, e escolha respeitada pelo Plenário. Realmente o nosso Tribunal, na vanguarda das grandes decisões, oferece ao restante do país lição de democracia, como forma de aprimoramento das instituições. E, portanto, não só a alteração regimental será preservada, como temos esperança de, num futuro muito próximo, implementar eleições diretas para as direções dos tribunais, assim como também almejamos a reformulação urgente do sistema de escolha dos integrantes dos tribunais superiores e, muito especialmente, o STF. Não é tarefa fácil a alteração da forma de escolha dos membros dos tribunais superiores, por envolver inúmeras questões de dominação, mas a atual é inviável em uma sociedade democrática. Devo dizer que não acredito em soluções individuais, mas na construção coletiva. E se hoje lanço alguns parâmetros para o futuro, faço em decorrência de muito diálogo que tive com

todos os colegas desde os remotos tempos de juíza substituta. Neste ano de 2017, em que a nossa turma completou 30 anos de magistratura, tenho a ventura de partilhar das mesmas ideias de tantos anos atrás com os colegas, amigos e integrantes deste TRT 4 - Luiz Alberto de Vargas, Clóvis S. Santos, Flávia Pacheco e Maria Cristina Schaan Ferreira. E por se constituir a história deste regional em um complexo dinâmico de laços, não posso deixar de agradecer aos colegas André Ibaños Pereira, Ana Ilca Saafeld, Eduardo Duarte Elyseu, Elisabete Santos Marques, Jorge Alberto Araujo, Maria Cristina Perez, Marcela Arena, Raquel Nene dos Santos e Tiago Mallmann Sulzbach pelo trabalho e pela confiança que sempre tiveram em favor do meu nome para direção deste Tribunal. Desejo que as bases que hoje lançamos sejam capazes de se propagar no futuro, porque a nossa finita existência somente tem algum sentido se produzir alguma linha, mesmo que tênue, de esperança, de determinação e de trabalho. Por acreditar, como já mencionei em outra oportunidade, que a vida é feita de encontros, almejo que este seja um grande encontro de compreensão, de união, de solidariedade em prol de um objetivo muito maior do que nós mesmos, e que deve ser a resposta que dedicamos a este mundo. Ao mesmo tempo, espero passar uma mensagem para o futuro aos jovens de hoje, que vão dirigir o TRT4 posteriormente, de que sem estudo, dedicação e trabalho muito pouco poderá ser realizado. Uma última palavra de agradecimento muito especial a todos os meus professores das escolas públicas que frequentei desde o Ensino Fundamental até a Faculdade de Direito. Não poderia ter chegado até aqui sem os conhecimentos que me transmitiram dentro de padrões éticos e morais e por seus exemplos, o que significa dizer que, mesmo em outro plano, uma grande maioria reflete as inúmeras vidas que desenvolveram, num dinamismo constante e permanente. Muito obrigado a todos.”.

(Ata Nº 15/2017 de Sessão Extraordinária e Plenária do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Em 15-12-2017)

Discurso da Ex.^{ma} Desembargadora Ângela Rosi Almeida Chapper, em nome do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região, na solenidade de ratificação de posse dos Ex.^{mos} Desembargadores Janney Camargo Bina, Marcos Fagundes Salomão e Manuel Cid Jardon, no cargo de Desembargador do Trabalho

“Exma. Sra. Presidente do TRT da 4^a Região, Des. Vania Cunha Mattos, em nome de quem cumprimento a todas as autoridades presentes; Exmos. Srs. Magistrados de primeiro e segundo grau de jurisdição; Ilmos. Srs. Membros do Ministério Público do Trabalho; Ilmos. Srs. advogados, servidores, familiares e amigos dos empossandos; Sras. e Srs. Tenho a honra e imensa alegria em fazer a saudação, em nome de meus colegas Desembargadores deste Egrégio Tribunal, a seus três novos integrantes: Des. Janney Camargo Bina, Des. Marcos Fagundes Salomão e Des. Manuel Cid Jardon, meus três caros amigos, sendo dois colegas de concurso público. Inicialmente, pensei que seria uma tarefa difícil condensar em poucos minutos as tantas qualidades que vejo em cada um dos magistrados. No entanto, percebi que a cada virtude que eu pudesse exaltar nos empossandos, um familiar ou amigo lembraria de outra que eu não citara. E isso, ao contrário do que possa parecer, facilitou esta tripla saudação, porque as palavras são sempre limitadas, ao contrário do pensamento, que voa livre. Portanto elegi apenas uma ou duas características que entendo mais marcantes em cada um, para saudá-los nesta data especial. Cada um dos presentes, fica com a liberdade de buscar nas suas lembranças as outras tantas qualidades que tornam esses três novos Desembargadores, pessoas tão especiais. 1. O Des. Janney Camargo Bina é natural de Bagé (RS) e graduou-se em Direito pela Universidade do Vale dos Sinos. Ingressou na magistratura trabalhista gaúcha em 7 de janeiro de 1992. Atuou como juiz substituto até 11 de dezembro de 1994, quando assumiu a titularidade da Vara do Trabalho de Uruguaiana. Depois, passou pela 1^a VT de Novo Hamburgo; 30^a VT de Porto Alegre e retornou à 1^a VT de Novo Hamburgo em agosto de 2007. Convocado ao Tribunal em março de 2017, tomou posse como Desembargador do TRT-RS em 12 de julho de 2017. Nele destaco sua independência e objetividade. É um magistrado com as virtudes da eloquência e do talento espontâneo. Sua Excelência tem a capacidade ímpar de, após formar sua convicção, de maneira simpática e direta, expor suas razões com tamanha desenvoltura e naturalidade que a solução daquele litígio parece que estava ali o tempo todo, acessível e clara. Trocar ideias com o Des. Janney é ter a certeza de que seremos recepcionados com um sorriso sincero e afetuoso e desta troca teremos recebido, muito mais do que dado. 2. O Des. Marcos Fagundes Salomão, é natural de Alegrete/RS. Ingressou na Justiça do Trabalho em

1986, como servidor. Tomou posse como juiz substituto em 7 de janeiro de 1992. Em janeiro de 1995, assumiu a titularidade da 1ª Vara do Trabalho de Sapiranga, tendo atuado ainda na VT de Ijuí; 1ª VT de Caxias do Sul e 12ª VT de Porto Alegre. Foi presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 4ª Região (Amatra IV), entre junho de 2010 e junho de 2012, além de secretário-geral da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), de maio a 2007 a maio de 2009. Como juiz convocado ao TRT, integrou a 3ª; a 4ª e a 11ª Turmas deste Tribunal. Em 1º de dezembro de 2017, foi empossado no cargo de Desembargador. O Des. Salomão é um Ser Político no real e melhor sentido da palavra. Impressiona seu senso de justiça e desprendimento. É dessas pessoas que queremos sempre perto, pelo interesse sincero que demonstra por cada debate; pela amizade que distribui a quem o cerca; pelas atitudes comprometidas com a solidariedade humana e com a justiça social. Traz em seu íntimo, o bem maior de um juiz trabalhista que é a sua sensibilidade e valores humanísticos. Não profere apenas um voto justo. Faz sempre uma análise profunda e comprometida com o valor social daquela decisão. Difícil discordar de seus argumentos serenos e sábios, após travados os bons debates que norteiam esse Tribunal.

3. O Des. Manuel Cid Jardon é natural de Vilar de Santos, na Espanha. É graduado em Direito pela Faculdade Católica de Santos; graduado em Filosofia pela Faculdade IDC de Porto Alegre e licenciado em Letras pelo Centro Universitário Metodista de Porto Alegre. Possui pós-graduação em Direito pela Universidade Católica de Santos, especialização em Direito do Trabalho pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul e mestrado em Letras pelo Centro Universitário Ritter dos Reis de Porto Alegre. Foi oficial de justiça na Comarca de Santos, advogado e também professor. Ingressou na magistratura da 4ª Região em novembro de 1992. Foi promovido a juiz titular em janeiro de 1995, por merecimento, e titular da 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Erechim; 3ª de Sapiranga, e, até março de 2018, na 21ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Atuou como juiz convocado no segundo grau por diversas vezes entre 2002 e 2018, na 1ª, 2ª, 3ª, 7ª e 9ª Turmas Julgadoras, bem como em sessões especializadas deste Tribunal. É diretor de Assuntos de Cidadania da Amatra IV e sua promoção a desembargador do TRT-RS ocorreu no dia 16 de março de 2018. O Des. Jardon é um Acadêmico. Um estudioso das leis, da doutrina e da filosofia e nele distingo sua fidalguia e coragem na exposição das teses que defende. Possui posições firmes e respeitadas por seus pares pela sapiência e denso conteúdo e, não raro, posicionamentos inicialmente solitários, são depois acatados no colegiado em que atua, pois expõe suas razões de uma maneira sempre sábia, elegante e fraterna. Conviver com o Des. Jardon é um constante aprendizado em suas manifestações eivadas de grande conhecimento jurídico, doutrinário e filosófico. Vossas Excelências tomam posse nesse Tribunal do Trabalho em um momento turbulento na sociedade brasileira. Há exatos 30 anos, que serão completados ainda em 2018, nascia a CF/ 88

que traz em seu corpo a proteção às relações de trabalho e o amplo acesso à Justiça. Daquela data histórica de 05.10.88 até hoje, muita coisa mudou, e embora a mudança seja a própria essência do desenvolvimento, sabemos que o momento brasileiro atual pede reflexão. Semana passada, estava com duas pessoas no elevador do tribunal e uma delas, com muita gravidade - pois refletia desde o andar térreo - disse: É isso! Já sei a melhor escolha que podemos fazer! Mas não pude ouvir a conclusão porque cheguei a meu destino, no quinto andar. Qual seria a melhor escolha que podemos fazer? Caminhei elaborando minhas próprias respostas, provocada que fui, e concluí que as nossas melhores escolhas são as que tomamos, íntima e refletidamente, e uma delas foi a que fizemos quando nos tornamos Juízes: Escolhemos o Direito do Trabalho. Os empossandos desta noite assim como muitos de nós, presenciaram o espírito de criação da CF, onde o Poder Judiciário, nas atribuições delimitadas no artigo 92, deve dirimir conflitos e restabelecer a justiça. Presenciamos também as diversas tentativas de desvirtuamento da essência do Direito do Trabalho e fizemos história na luta constante em defesa desta Justiça Especializada. Escolhemos honrar a história construída nos últimos 75 anos da CLT, com seus princípios e normas próprias e suas nuances únicas, que aqueles que vivenciaram o dia a dia das salas de audiências bem conhecem: histórias como as de trabalhadores que chegavam de pés descalços no interior do RS pois não tinham um sapato; histórias de advogados que deixavam guardadas calças e camisas nas dependências das Varas para que seus clientes (trabalhadores rurais e pescadores) pudessem entrar trajados com dignidade em sala de audiência. Vivemos nós, magistrados ingressos nesses últimos 30 anos, tantas e tantas histórias nas mais diversas comarcas do RS, sempre na tentativa constante de acessibilidade plena à Justiça pelos mais humildes, que nos custa crer o momento que estamos vivendo. Comemoramos 30 anos de CF/88 que garante a proteção ao trabalhador, devendo o Estado prestar assistência judiciária gratuita aos que comprovarem insuficiência econômica e ao mesmo tempo tentamos interpretar com serenidade, uma Lei que mitiga o acesso à Justiça, aguardando ansiosa e esperançosamente, o que dirá o Supremo Tribunal Federal nos próximos dias. Mas como disse, temos uma história e nela, todos nós, militantes da Justiça do Trabalho e operadores deste Direito especializado, fizemos escolhas que não precisam ser adivinhadas por quem não nos acompanhou em todo o trajeto, pois são claras e audíveis. E essa história não tem seis meses, nem mesmo 30 ou 75 anos. A luta por melhores condições de trabalho é antiga e marcou todo o século XIX, dando origem ao 1º de maio, chamado o “Dia do Trabalhador”, que foi comemorado no início deste mês em quase todos os países ocidentais. E nessa luta histórica de mais de cem anos, construímos o que não pode ser derrubado, porque é muito maior do que uma Lei. É sentimento ético, é luta por igualdade, são princípios e valores que estão arraigados na nossa alma trabalhista e que são muito mais importantes do que resultados estatísticos, como queda no

número de ações ajuizadas, sobre a qual pergunto-me, porque exatamente é comemorada e a que custo? Uma Lei nova, por sua simples promulgação, terá resolvido os litígios antes existentes? Seria a imensa maioria de ações antes ajuizadas, meras “aventuras jurídicas”? A experiência nos mostra que não. Segundo dados do CNJ de 2017, em torno de 7,7% das ações trabalhistas foram julgadas totalmente improcedentes, o que certamente incluía as chamadas ações temerárias e aquelas em que o trabalhador não conseguiu provar o que postulava. Portanto, em mais de 90% das ações ajuizadas, constatou-se a violação de direitos trabalhistas no Brasil. Supor que magicamente o edifício teórico e normativo, em especial no plano principiológico, e todo arcabouço das convenções da OIT, pode, por um ato legislativo, reformar significativamente o direito material e processual trabalhista, afastando-o das suas características natas, não é razoável. O descumprimento à lei consolidada permanece, o peso na relação de trabalho continua desigual, apenas agora entrou um outro componente que é o medo. Não o de perder o emprego pois os reclamantes desta Especializada em sua quase total maioria, são desempregados, justamente porque o direito de ação tem, em regra, o emprego como custo. É outro tipo de temor: o de ser punido por buscar a Justiça. Há, portanto, uma luta muito séria que cada um de nós tem que vencer em si mesmo e nas instituições a que pertencemos. Se o mais importante será conseguir resultados apenas estatisticamente positivos ou continuarmos fiéis aos princípios, nem todos positivados, que norteiam esse ramo do Direito. Mario De La Cueva quando se refere ao princípio “in dubio pro operário” nos lembra que “quando houver oposição entre valores humanos e os interesses materiais da economia, a justiça impõe a supremacia daqueles”. Nós, magistrados e pensadores do Direito não podemos fechar os olhos para a necessidade urgente de uma postura eloquente, objetiva, eivada de senso de justiça, corajosa e firme, como as que são características nos três novos Desembargadores desta Casa. Já passou o tempo em que acreditávamos que nossa missão exclusiva era julgar os processos que nos chegam. Hoje é preciso mais. Temos que aceitar o fato que entre nossas atribuições está a de salvar o Direito e a Justiça do Trabalho, impedindo veementemente, que muitos anos de história sejam relegados ao esquecimento, em prol de estatísticas desumanas. Porque a verdadeira Justiça é transformar a vida das pessoas, transformando a própria sociedade, tornando-a mais justa, mais acolhedora, menos preconceituosa e digna de pôr em prática os direitos e deveres da aniversariante, CF/88. Todos nós, mais do que seres independentes, políticos, acadêmicos, mais do que técnicos, escolhemos ser agentes transformadores e o desafio que enfrentamos é fascinante porque somos a voz da CF; somos a voz da CLT e somos a voz do trabalhador brasileiro. Se o Direito do Trabalho for despedido de sua principiológica estruturante, já não estaremos falando dele, mas sim, como cantava Mário Barbára - gaúcho que nos deixou no início deste mês - aceitando que: “O que foi, nunca mais será”. E enganam-se os que acham

que somente o trabalhador tem seus direitos humanos respeitados na JT. O equívoco, como disse um colega magistrado nos longos debates que vêm sendo travados, é achar que ele não os têm e que o trabalho possa ser equiparado a uma mera mercadoria. Assim, não esqueçamos nossas raízes e o longo tempo em que as plantamos. Esta é uma boa oportunidade para revermos - e para melhor - os conceitos que, até aqui, tínhamos como indiscutíveis e que agora são questionados como se fosse possível esquecer que vivemos em um País com milhões de desempregados. Cabe-nos construir com serenidade, sob o prisma da Constituição da República e das normas internacionais, os conteúdos normativos finais que derivarão do texto de uma Lei que alterou mais de 100 artigos consolidados. Façamos as nossas melhores escolhas, com a responsabilidade que o momento exige e com o devido respeito que merecem os trabalhadores e os bons empregadores deste País. Para terminar, compartilho uma frase de Baruch Spinoza: “SÓ DO ENCONTRO COM O OUTRO DIFERENTE E INCERTO, PODE VIR O NOVO E QUANDO ISSO ACONTECE, SENTE-SE NO CORPO E EXPERIMENTA-SE A ALEGRIA”. A reflexão desse pensador pareceu-me bem apropriada para recepcionar nossos colegas que deixam de julgar sozinhos e passam a compor um colegiado, além de ser uma pauta de bem viver. Com essas breves palavras, desejo que o trabalho de Vossas Excelências nesse Tribunal propicie o bom debate e o compartilhamento de experiências e que isso seja sempre feito com muito entusiasmo e, se for possível, também com alegria. Sejam muito bem-vindos a este Tribunal! Muito obrigada.”.

(Ata Nº 05/2018 de Sessão Extraordinária e Plenária do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Em 25-05-2018).

Discurso de posse do Ex.^{mo} Desembargador Janney Camargo Bina, na solenidade de ratificação de sua posse e dos Ex.^{mos} Desembargadores Marcos Fagundes Salomão e Manuel Cid Jardon, no cargo de Desembargador do Trabalho

“Excelentíssima Senhora Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 4.^a Região, DESEMBARGADORA VÂNIA CUNHA MATTOS, em nome de quem cumprimento todas as autoridades aqui presentes. Excelentíssimos Senhores Desembargadores. Colegas, também empossados, MARCOS FAGUNDES SALOMÃO e MANUEL CID JARDON. Senhoras e senhores. Agradeço, inicialmente, as gentis palavras de saudação que, em nome desta Corte, foram proferidas pela nobre Desembargadora Ângela Rosi Almeida Chapper a qual, pela sólida cultura, indiscutível elegância e costureira cordialidade, apontou virtudes em mim que nem mesmo eu havia percebido. Obrigado. BEM, TOMAR POSSE COMO DESEMBARGADOR DESTA TRIBUNAL, ao qual estou vinculado por laços profissionais desde o século passado, mais precisamente da primeira metade da década de 80, inicialmente como estagiário de direito, depois advogado e desde 7 de janeiro de 1992 como Magistrado, É A MAIOR HONRA PROFISSIONAL QUE VIVENCIO. E digo isso não apenas por se tratar de um degrau acima na carreira da Magistratura, mas em razão da relevância do Tribunal Regional do Trabalho da 4.^a Região no cenário do Poder Judiciário Nacional, o que denota a enorme capacidade de seus Desembargadores, que aqui, HOJE, me acolhem como colega. Assumo o cargo, com humildade e plenamente ciente da enorme responsabilidade do desafio que me espera, convicto de que não me faltarão coragem e disposição para enfrentá-los com dedicação e com base na técnica jurídica, na imparcialidade e no respeito aos fundamentos do Estado Democrático de Direito, princípios e garantias constitucionais e plenitude dos direitos sociais, esperando assim HONRAR o cargo ao qual Vossas Excelências me distinguem. Senhores Desembargadores desta Corte de Justiça, MINHA SINCERA GRATIDÃO. Agradeço a DEUS, por ter me concedido a vida e saúde e a JESUS CRISTO, pelas lições de amor ao próximo. Estendo esse agradecimento à MINHA FAMÍLIA, em representação da qual cito minha filha ELAINA e meu filho GIOVANNI, seja por serem o exemplo da compreensão com minhas longas e contínuas jornadas ensejadoras do inevitável distanciamento físico, seja por representarem a continuidade dessa base fundamental da sociedade, A FAMÍLIA da qual tenho muito orgulho de pertencer. Minha gratidão, ainda, aos colegas Juízes, aos membros do Ministério Público do Trabalho, aos Advogados, aos Professores, aos Estagiários e, ESPECIALMENTE, AOS SERVIDORES PÚBLICOS DO TODO O QUADRO DESTA REGIONAL, aos quais me dirijo na pessoa do meu assessor, MARCUS CESAR AZEVEDO. Sou muito grato a vocês porque

em mim confiaram e se uniram, com fidelidade, ao longo de quase três décadas no mister do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho, revelando-se magníficos exemplos do conceito de cidadão: são, de fato, membros deste Brasil que não apenas usufruem de direitos civis e políticos que lhes são garantidos pelo Estado, mas que, sobretudo, desempenham de maneira incansável e com extrema dedicação os deveres que lhes são atribuídos, sem os quais muito pouco seria possível. Senhores servidores públicos, muito obrigado e tenham certeza, CONTINUO CONTANDO COM OS SENHORES. E, a todos os demais presentes, que se deram o trabalho de se deslocar de suas habituais ocupações, meu sincero agradecimento pelo prestígio que emprestaram a esta solenidade com suas presenças e audiência. Peço desculpas por eventuais falhas protocolares, mas sei que ainda há os pronunciamentos de meus dois colegas empossados, pelo que finalizo com apenas mais duas assertivas: - A primeira, lembrando minha posse em gabinete, levada a efeito pela Desembargadora BEATRIZ RENCK e pela Desembargadora MARIA DA GRAÇA RIBEIRO CENTENO, na ocasião, respectivamente, Presidente e Corregedora deste Regional: “ESTOU FELIZ”; - e a segunda, dirijo À MINHA ESPOSA a quem, além do fraterno agradecimento, reafirmo MEU AMOR. Muito obrigado.“.

(Ata Nº 05/2018 de Sessão Extraordinária e Plenária do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Em 25-05-2018).

Discurso de posse do Ex.^{mo} Desembargador *Marcos Fagundes Salomão*, na solenidade de ratificação de sua posse e dos Ex.^{mos} Desembargadores *Janney Camargo Bina* e *Manuel Cid Jardon*, no cargo de Desembargador do Trabalho

“Saúdo as autoridades que compõem a mesa, na pessoa da Presidente Desembargadora Vania Cunha Mattos. Saúdo os Exmos. Desembargadores, colegas Juízes, meus familiares, servidores, advogados, peritos, demais convidados. Uma saudação especial à Desembargadora Angela Chapper e aos colegas ora empossados, Desembargadores Janney Camargo Bina e Manoel Cid Jardon, todos colegas que chegaram à magistratura no mesmo ano de 1992 e que o destino, 25 anos depois, nos reservou este momento. Agradeço aos Exmos. Desembargadores Cláudio Cassou Barbosa e Marcelo Gonçalves de Oliveira pela confiança depositada em mim e no meu trabalho, quando de seus afastamentos da Jurisdição, períodos em que atuei como Juiz Convocado. Senhoras e Senhores. Chego a este prestigiado Tribunal ao cargo do Desembargador para somar-me a um sentimento comum, sobretudo de defesa da Justiça do Trabalho. Tenho plena certeza que meus colegas Janney e Jardon também assumem com o mesmo propósito. Agradeço aos meus pares a oportunidade de estar aqui, nesta solenidade. Em nenhum momento deixei de lado o compromisso que assumi ao tomar posse como Juiz do Trabalho Substituto: cumprir fielmente a Constituição da República. Compromisso que reafirmo neste ato. Em janeiro de 1992, por ocasião da aprovação no concurso para o cargo Juiz do Trabalho Substituto, recebi uma lição de meu tio Aldo Fagundes, e que guardo emoldurada em meu gabinete. Nas suas palavras: “Como são necessários para o juiz os valores da razão: uma boa formação acadêmica, o conhecimento dos códigos e das leis, a leitura dos grandes mestres. Mas me parecem superiores ainda os valores do espírito: a compostura de caráter, a decência e a honradez. Sim, porque o vício intelectual de uma sentença mal fundamentada tem solução, mas o mau testemunho moral de um juiz causa um dano irreparável em uma comunidade inteira”. Recentemente, recebi de minha Tia Élide, pastora da Igreja Metodista, o texto bíblico de Provérbios 31.8: “Abre a boca, julga retamente e faz Justiça aos pobres e necessitados”. Somos assim. Os parentes sempre por perto. Venho de uma família numerosa. Pelo pai, uma mistura de Libanês e Italiano; pela minha mãe, Brasileiro e Uruguaio. Sempre tivemos em nossas vidas a presença marcante da Igreja Metodista, do Direito, da Arte e da Política. Herdei esses valores de meus avós e de meus pais e agradeço imensamente minha formação moral e cultural a eles. Meus pais, Antonio e Irlê, formaram um belo casal e semearam em campo fértil. Nós, Paulo, Sérgio, Ana Luisa, Miriam, Vera, João Antonio, Luiz Augusto e eu, fomos e somos uns

afortunados. O acolhimento aos necessitados, a retidão de conduta e a clareza das convicções são marcas na nossa criação. Vamos, ao longo da vida, formando famílias. Procuro reproduzir a meus filhos Maria Cecília e Lucas, o que recebi. Hoje adolescentes, buscam seu espaço no mundo adulto. Que continuem solidários como sempre foram e compreendam que estamos aqui para fazer algo de bom. Maria Adriana, minha esposa, e inspiração diária. Alimento constantemente o desejo de que essa chama nunca se apague. Meus amores. Família que constituí e que a partir da qual também me constituo. Aos vinte anos, ingressei como servidor na Justiça do Trabalho. Acumulei nesses anos todos, na vivência com os servidores públicos, histórias de comprometimento com o trabalho e respeito ao jurisdicionado. Rendo minhas homenagens aos nossos valorosos servidores na pessoa da Diretoria de Secretaria Clarice Martins, da 12a. Vara do Trabalho de Porto Alegre, e minha Assessora Cristina Lantmann Guimarães, que está nessa caminhada, lado a lado, há 17 anos. Na magistratura, desde os primeiros dias, não estive só. Falo de nossa dimensão da solidariedade, companheirismo, afeto e tantas outras expressões de igual força. Agradeço a todos os colegas pelos momentos de compartilhamento na compreensão desse universo de valores que orbitam em torno do trabalho humano. Presto aqui, uma homenagem à Desembargadora Aposentada Magda Biavaschi, responsável por meu gosto pelo Direito do Trabalho, e a quem desejamos pronta recuperação e retorno a suas combativas atividades em defesa da Justiça do Trabalho. O movimento associativo nos retira do isolamento dos gabinetes e nos conduz a um mundo de possibilidades. Construir pontes e não muros, muito se tem repetido ultimamente como conselho aos líderes mundiais. Isso vale para todos os níveis. Devemos ser assim: construtores de diálogo permanente. No movimento associativo, com a devida vênias a muitos colegas merecedores, rendo, aqui, uma homenagem à Ministra Maria Helena e à Juíza Aposentada Catharina Dalla Costa. Enfim, Advogados, Juízes Classistas, Peritos, Leiloeiros, tantas pessoas que engrandecem nosso convívio, que passaria a tarde inteira e faltaria tempo para as justas homenagens. Meus sinceros agradecimentos pela convivência. Posso resumir tudo o que foi dito até o momento, no verso de Violeta Parra: "Gracias a la vida, que me hay dado tanto". Nessa trajetória profissional, dedico, diariamente, minha lealdade ao Direito do Trabalho. Desde as Codificações do início do século 19, de inegável importância, até a criação da OIT, no Tratado de Versalhes de 1919, o Direito do Trabalho disseminou-se pelo mundo ocidental. Pode-se dizer, assim, que, com princípios próprios, a disciplina acadêmica do Direito do Trabalho data de mais de cem anos. Há princípios que são do Direito do Trabalho. Em sua tríplice função, na lição de Plá Rodrigues, atuam como informadores na elaboração da norma pelo legislador, como integradores na consecução do direito e como norteadores na interpretação da norma jurídica. Destaco, dentre eles, o mega-princípio da Proteção e o Princípio da Primazia da Realidade. O Direito do Trabalho

afirma-se no século 20. Anoto, de pronto, a relevância das Constituições Mexicana, de 1917, e da República de Weimar, de 1919, a primeira, como síntese da Revolução camponesa liderada por Emiliano Zapata e Pancho Villa e a segunda, como tentativa de estabelecimento de um Estado Social após a derrota alemã na primeira grande guerra. Documentos históricos. É na segunda metade do Século 20, contudo, com o Constitucionalismo Contemporâneo, que se adota a concretização dos direitos fundamentais COM CARGA VALORATIVA E CONTEÚDO AXIOLÓGICO. O Direito do Trabalho no Brasil é acolhido na Constituição Cidadã de 1988. E vai além. O Constituinte inseriu os Direitos Sociais entre os Direitos e Garantias Individuais e elevou o princípio da Dignidade da Pessoa Humana e do Valor Social do Trabalho à categoria de Princípio fundamental da República. No Preâmbulo da Constituição Federal está inscrito que o Estado Democrático destina-se a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos. Nos dias atuais, há uma onda reformista da legislação trabalhista, como que devêssemos ignorar todo esse arcabouço normativo, doutrinário e jurisprudencial formado ao longo do tempo. Cito, dentre tantos que poderia citar, o exemplo da Lei 6.019/1974, que foi alterada de forma impactante, tanto pela Lei 13.429, de 31 de março de 2017, como pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada de "Reforma Trabalhista", para explicitamente autorizar legalmente a terceirização, inclusive na atividade-fim. Como não submeter essa nova previsão normativa ao crivo da constitucionalidade (e convencionalidade)? À luz da axiologia constitucional e internacional, o Direito do Trabalho é construído sob o viés PROGRESSISTA, EVOLUTIVO, DE RECRUDESCIMENTO DO SISTEMA PROTETIVO LABORAL, conforme expressamente dispõe o "caput" do art. 7º da CF e o art. 26 da Convenção Americana Sobre Direitos Humanos (Pacto São José da Costa Rica), o que a doutrina de Canotilho denomina de efeito "cliquet" - expressão esta tomada de empréstimo dos alpinistas para definir o movimento que só permite subir, sem a possibilidade de retroceder - ou, para outros, o chamado Princípio da Vedação do Retrocesso. A análise do ser humano (incluindo o trabalhador) no centro do ordenamento jurídico, como fez o Constituinte, igualmente impacta a percepção jurídica da relação de emprego. É apenas com o respeito aos preceitos constitucionais que a empresa cumprirá a função social interna (endógena) e externa (exógena), ou seja, a valorização dos seus trabalhadores e os reflexos dessa relação na comunidade social. Lidamos com o Direito do Trabalho. Cabe a nós, Juízes do Trabalho, interpretar as normas jurídicas, ampliá-las e ao fazer isso, dar-lhes vida, atualizando-as permanentemente. Não se trata de criar normas, e tampouco negar a sua vigência, mas ajustá-las, norteados pelos princípios e ditames da Constituição da República. Por isso, causa espanto a ousadia Reformista de se pretender que o intérprete não mais interprete plenamente,

que o julgador não julgue plenamente, que a proteção não proteja plenamente e que o gratuito não seja gratuito plenamente. Enfim, que se imponham barreiras ao acesso e à atuação do Poder Judiciário. O Direito de Ação é o direito dos direitos, porque dele depende a busca pelos demais direitos. O Judiciário Trabalhista tem o DEVER de garanti-lo, sob pena de não o fazendo, seguir o destino de Cronos, que imaginava não perder o trono devorando seus próprios filhos. Reconhecemos que toda alteração legislativa gera alguma incerteza inicial. Cabe a nós, Juízes, com serenidade, cumprir nossa função, devolvendo à sociedade um texto legal vivo, que naturalmente estructure as relações de trabalho e as relações sociais. São desafios que temos pela frente. Com a mesma lealdade ao Direito do Trabalho, agora no cargo de Desembargador, estarei atento a essas tendências flexibilizantes decorrentes de um pensamento que já supúnhamos superado. A correlação de forças entre classes sociais não passa despercebida. Abrindo a janela da alma, penso que também devemos ter um olhar para a sociedade. Atualmente, em nosso país, percebo um sentimento de insatisfação que é expressado, principalmente, nas redes sociais. A partir de uma apropriação desses perfis, chega-se a um construído - enfatizo, CONSTRUÍDO - senso comum. Percebe-se, ainda, que sociedade organizada - Partidos, Sindicatos, Associações - não está alcançando esse sentimento de insatisfação e, com raras exceções, encontra-se submetida a um ditado pensamento médio conformista. Há, portanto, uma desorganização emocional na sociedade. A quebra desse estado de letargia institucionalizado está diretamente associada à capacidade de elevarmos nossas atitudes para acima da média - ou melhor, acima da mídia. O passado recente mostrou que temos capacidade de construir algo melhor para as novas gerações. Ao individualismo, devemos responder com solidariedade. Às desigualdades, com inclusão. À discriminação, com o respeito. À violência, com escola em tempo integral. À intolerância, com Democracia. Não há solução fora dos contornos da Democracia. As Instituições devem atuar para fortalecer um ambiente democrático, garantidor dos direitos fundamentais inscritos na Constituição. Para finalizar, Colegas, senhoras e senhores. Somos Juízes do Trabalho. Como tal, temos sensibilidade social, pois somos forjados pela realidade. Optamos por ser Juiz do Trabalho. A Constituição Federal continua sendo nosso alicerce. Ainda sou um otimista. Com bases sólidas, disposição, retomaremos a construção de uma sociedade menos desigual, orgulhosos de nossa identidade mestiça, da nossa gente trabalhadora e de nossa indústria nacional. Muito obrigado a todos pela atenção.”.

(Ata Nº 05/2018 de Sessão Extraordinária e Plenária do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Em 25-05-2018).

Discurso de posse do Ex.^{mo} Desembargador *Manuel Cid Jardon*, na solenidade de ratificação de sua posse e dos Ex.^{mos} Desembargadores *Janney Camargo Bina* e *Marcos Fagundes Salomão*, no cargo de Desembargador do Trabalho

“Excelentíssima Senhora Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, digníssima Desembargadora Vânia Cunha Mattos, na pessoa de quem saúdo todas as autoridades que compõem a mesa e demais presentes e representadas, já nominadas pelo cerimonial. Senhores Magistrados de 1º e 2º graus; Procuradores do Trabalho, advogados, peritos, servidores, amigos e familiares. Senhoras e senhores. Hoje, ao tomar posse como Juiz do Trabalho deste Tribunal, constitui para mim motivo de orgulho e alegria porque representa o reconhecimento de uma longa trajetória profissional. Externo minha gratidão a esse Tribunal - um dos mais respeitáveis deste país - que me concedeu esta honraria ao assumir o distinto cargo, na vaga decorrente da aposentadoria da admirável Des. Iris Lima de Moraes, registro a sua trajetória brilhante. Neste momento, faço das palavras do escritor Goethe minhas palavras: “Por mais longe que a razão nos leve, leva-nos mais longe o coração”. Hoje, sinto-me assim. É um dia especial justamente para falar com as “razões do coração”. Dizer com o coração que a justiça é a primeira virtude que deve motivar as nossas atitudes e as nossas ações. Dizer com o coração que não podemos desistir de buscá-la e lutar pelos seus valores. Segundo o jurista alemão Ihering, “a força de um povo equivale à força do seu sentimento de justiça”. Esse sentimento de justiça e de amor pelo Direito foram determinantes para a minha escolha da carreira jurídica. Como diz Blondel: “só a razão não esgota o conhecer. O ser é amor e, sem amor, não se conhece nada”. Assim, desde quando jurei cumprir a Constituição e as Leis da República, ao assumir o cargo de juiz do trabalho substituto, em 23/11/1992, até a presente data, vivencio a magistratura com dedicação e amor, como um sacerdócio. Mantenho a mesma resiliência, disposição e energia apesar de já terem decorrido quase 26 anos, a chama interior continua acesa, por acreditar na Justiça que é bela e grandiosa, acreditar sempre no Direito e no Poder Judiciário. “Sem uma chama interior, que dá sentido e conteúdo à atividade jurisdicional, a tarefa do Juiz, como atividade profissional, seria desoladora. O que nos conforta e sustém – sabemos do ofício – neste infundável manusear dos autos e papéis, é a crença no Direito e no Poder Judiciário. A íntima convicção de que realizamos uma tarefa de intrínseca grandeza”. (discurso proferido pelo ex-Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, Desembargador Anicleto Lopes Aliende, quando do encerramento do Ano Judiciário de 1990, (RJTJSP, volume 122/606). Conforme referi no meu juramento, o papel do juiz é de cumprir as leis da República e da Constituição.

Ocorre que o conteúdo abstrato das leis, não é norma, porque sem intérprete não há norma jurídica, apenas texto – é nas interpretações segundo Gadamer, “sempre há uma lacuna que oferece outras compreensões das visões de mundo”. Ainda, segundo esse filósofo “Quem quer compreender um texto deve, em princípio, estar disposto a deixar que ele diga alguma coisa por si”. Assim, quando outros segmentos da sociedade dizem que a lei não pode sujeitar-se a interpretações, desconhecem o ensinamento de Aristóteles, que a lei é apenas um primeiro momento da justiça. Pois, esta última somente se realiza na sua aplicação. Ademais, a própria Ministra Carmen Lúcia, no seu discurso de posse no Supremo Tribunal Federal, em 09/11/2016, referiu que “O juiz não é mero aplicador das leis, tal como são redigidas. Cabe-lhe interpretá-las, conforme seu saber e sua consciência, em todas as decisões que toma”. Tanto o legislador quanto o magistrado têm compromissos com a Constituição Federal, com a dignidade da pessoa humana e com os valores sociais do trabalho. Daí, a razão dos direitos sociais (autoaplicáveis) estarem na Constituição Federal. Assim, quando esses direitos são violados, compete à Justiça do Trabalho garantir as conquistas e impedimento do retrocesso dos direitos fundamentais do trabalho. É dever do legislador e do juiz preservarem os direitos fundamentais, visto que o trabalho é inseparável do homem. Como uma atividade humana envolve o homem em todas as dimensões: física, psíquica e social, e exerce no seu cotidiano importante papel na construção da cidadania. Sugiro a todos que atuam na Justiça do Trabalho e tenham responsabilidade com o ser cidadão, a leitura do conto O nascimento de um cidadão de Moacyr Scliar, em que o personagem perde o seu emprego e passa a ser ninguém. O homem precisa de trabalho para sentir-se cidadão. Só haverá a verdadeira justiça quando houver também cidadania que pressupõe o livre desenvolvimento do homem e a fruição dos bens sociais. O trabalho vem a ser mais que a atividade laborativa. O trabalho é o ponto de nascimento dos homens (Karel Kosik). O trabalho vem a ser um modo de formação do sujeito (Karl Marx). O trabalho é uma ferramenta para sustentar a vida e não destruí-la (especialista em saúde pública Maria Cecília Leite de Moraes). “Em nenhum outro direito se encontra tão dramática e intensa esta sede de justiça distributiva como no direito do trabalho.” (MORAES FILHO, Evaristo - Tratado Elementar de Direito do Trabalho, 2ª ed. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1965, v. I, p.13). O direito do trabalho é um direito de compromisso e de mediação. Durante toda a minha trajetória profissional trabalhei com dedicação como: Juiz do Trabalho Substituto de 23/11/1992 até 16/01/1995 em diversas unidades; Juiz do Trabalho Presidente nas seguintes Unidades: 1ª Junta de Conciliação e Julgamento de Erechim, de 17/01 a 20/08/1995; 3ª Junta de Conciliação e Julgamento de Sapiranga, de 21/08/1995 a 12/12/2000 e por último, Juiz do Trabalho Titular na 21ª Vara do Trabalho de Porto Alegre desde 13/12/2000. Na condição de Juiz Convocado, atuei nos seguintes períodos de: 06/02/2002 até 19/12/2003, na 3ª Turma; 01/08/2005 a 19/12/2005, em regime de exceção na 2ª Turma; 29/08/2012

a 19/10/2012, para atuar na Cadeira da Desa. Carmen Isabel Centena Gonzalez na 9ª Turma e na 2ª SDI; 02/09/2013 até 06/02/2018 na cadeira do Des. Flávio Portinho Sirangelo, na 7ª Turma e na 2ª SDI, a contar de 02/09/2013. Em dezembro de 2015 passei a atuar na 1ª SDI e na 1ª Turma. A partir de 05/05/2016, na SEEX e na 9ª Turma; em 07/02/2018 passei a ocupar a cadeira vaga em virtude da aposentadoria da Desa. Iris Lima de Moraes, e atuar na 1ª Turma e na 1ª SDI. Agora, nesta nova etapa profissional, deparo-me, juntamente com os meus colegas, com novos desafios: A reforma trabalhista, que alterou mais de 100 artigos e dispositivos da CLT. Ela foi arquitetada, durante quatro meses, sem o suficiente debate com a sociedade, sob a justificativa de que seria necessária para modernizar o direito do trabalho e criar mais oportunidades de emprego. Ocorre que na prática ela não ataca a raiz dos conflitos entre o capital e o trabalho e a desigualdade social. Essa nova lei, segundo o Ministro do TST Maurício Godinho, caso seja interpretada de maneira literal, não mais possibilitará à população o acesso à Justiça do Trabalho no Brasil - o que representaria clara ofensa ao princípio do amplo acesso ao Judiciário estabelecido pela Constituição, pois esta, segundo Godinho “é a garantia matriz que vai iluminar o processo interpretativo da Reforma Trabalhista”. A respeito da Constituição – ela “é primeira e mais importante voz do Direito aos ouvidos do povo. Onde o seu caráter estruturante do Estado e da própria sociedade, a um só tempo, certidão de nascimento e carteira de identidade do Estado, projeto de vida global da sociedade”. (Discurso de posse no cargo de presidente Ayres Britto do STF e do CNJ em 19/04/2012). Assim, enquanto existir a sociedade capitalista, não se pode esvaziar e desconstruir o direito do trabalho, que como “válvula de segurança” serve para tutelar os trabalhadores, e a própria sociedade de qualquer perturbação. Diante dessas perplexidades – é preciso manter a Constituição viva – é que o juiz, nos seus julgamentos, esteja capacitado para captar a alma do povo e não ignore o mundo da vida (a realidade). Antes de encerrar, permitam-me registrar alguns agradecimentos especiais. Primeiramente, aos meus pais em memória, uma homenagem de gratidão porque souberam transmitir valores: fé, amor, coragem, honestidade, ética, respeito ao próximo e perseverança que constituíram o meu caráter. Sem esses ensinamentos, talvez, não tivesse sido exitosa a minha trajetória; à querida e amada esposa Vally Azevedo Felipe Cid e a minha amada e querida filha Clarissa Felipe Cid, por estarem sempre ao meu lado, durante a história da minha vida; ao meu irmão, aqui presente, por quem tenho admiração; aos meus tios, primos, cunhados, sobrinhos, aos meus sogros e aos amigos fiéis. O meu reconhecimento aos Magistrados de primeiro grau e aos ex-Juizes Classistas pela fraterna convivência e aos Desembargadores que compartilharam suas experiências quando atuei na condição de Juiz Convocado. Agradeço aos estimados colegas Des. Janney Camargo Bina e Des. Marcos Fagundes Salomão por terem sido solidários em aguardar a minha data da posse e compartilhar deste ato em conjunto e a estimada

colega Angela Rosi Almeida Chaper pela saudação com suas carinhosas palavras. Uma saudação aos Advogados do Brasil, indispensáveis à administração da justiça e, em especial, aos deste Rio Grande do Sul, e aos ex-colegas da cidade de Santos pela sua nobre atuação perante à justiça. Externo a minha gratidão aos professores que contribuíram para a minha formação múltipla, o meu enriquecimento cultural, humano, social e ético. Homenageio a todos os servidores, competentes, dedicados e responsáveis deste Tribunal, em especial: João Carlos Giroto, Diretor da Assessoria de Juízes pela sua atenção, capacidade e respeito na condução dos atos atinentes à Magistratura; os lotados na 21ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, inclusive aos oficiais de justiça deste país que arriscam a própria vida para a execução das suas funções. Agradeço, carinhosamente, aos servidores que estiveram comigo, quase cinco anos, durante a convocação para o Gabinete do Des. Flávio Portinho Sirangelo, e a este por ter-me confiado a sua equipe de trabalho para atuar na sua cadeira. Também saúdo os dedicados servidores do atual Gabinete por acreditarem no meu projeto de trabalho - nessa nova etapa profissional, sob a gestão da assessora Simone Viana. Agradeço a Deus, por tudo que me já concedeu nesta vida. Encerro com a frase do poeta T.S. Elliot: "somente aqueles que se arriscam a ir longe terão condições de saber até onde podem chegar". A todos que me honraram com a presença neste evento. Muito obrigado."

(Ata Nº 05/2018 de Sessão Extraordinária e Plenária do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Em 25-05-2018).

ÍNDICE ANALÍTICO E REMISSIVO DOS ACÓRDÃOS

A

ABANDONO DE EMPREGO

- v. justa causa

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

- Adicional de insalubridade. Indevido. Serviços de pintura. Prova do fornecimento e do uso de equipamentos de proteção individual nominados no Programa de Proteção aos Riscos Ambientais aos Trabalhadores. Ação dos agentes nocivos que se tem por elidida, afastando a obrigação do pagamento do adicional. Robusta prova pericial, não infirmada por outros elementos. (Proc. n. 0020520-10.2013.5.04.0124 RO) 111
- Médicos. Relação de emprego com clínica de diagnóstico por imagem. Improcedência. Prova que não autoriza juízo de certeza. Índices de terceirização ilícita que não permitem desconhecer as peculiaridades da profissão. Prova testemunhal que demonstra flexibilidade de horários e liberdade na administração das agendas pelos próprios profissionais. Possibilidade de trabalho também em outros hospitais e estabelecimentos de saúde. Matéria própria para demandas individuais, com ampla produção probatória. Aplicação da parte final do art. 16 da Lei n. 7.347/85. (Proc. n. 0020227-71.2016.5.04.0015 RO) 114
- Precarização das condições de trabalho. Tutela inibitória coletiva. Mera intermediação de mão de obra. Prática vedada, tanto na atividade meio como na finalística. Lei n. 13.467/17 que não alterou a disciplina jurídica da matéria. Ilegalidade. Terceirização não configurada. Vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo em trabalho temporário. Exegese dos arts. 2º e 3º da CLT, não alterados pela reforma trabalhista. Súmula 331, I, do TST. (Proc. n. 0020876-43.2015.5.04.0024 RO) 128
- v. competência

AÇÃO DE REINTEGRAÇÃO DE POSSE

- Improcedência. Condomínio. Apartamento do zelador. Habitação fornecida em razão do contrato de trabalho, em vigor, ainda que suspenso por gozo de auxílio-doença (sem previsão de alta). Empregada que se encontra em situação vulnerável. Supressão da vantagem que afronta o disposto no art. 468 da CLT, além de violar o direito fundamental à moradia. (Proc. n. 0021822-84.2016.5.04.0022 RO) 139

ACESSO À JUSTIÇA

- v. competência

ACIDENTE DE TRABALHO

- v. responsabilidade objetiva

ACORDO

- v. coisa julgada

ACÚMULO DE FUNÇÕES

- Radialistas. Diferenças salariais indevidas. Normatividade afeta aos profissionais da comunicação que foi idealizada há mais de três décadas. Técnicas então adotadas que se mostram ultrapassadas. Utilização, atualmente, de maquinários multifuncionais e inúmeros recursos de informática. Especificidade das tarefas, que justificava a limitação do conteúdo da relação de trabalho, que já não se verifica nos dias atuais. Pagamento de múltiplos salários que não mais encontra guarida na relação de fato. (Proc. n. 0021370-17.2015.5.04.0020 RO) 143

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

- Agente comunitário de saúde. Embora preventiva a característica do trabalho, há contato com portadores de doenças, inclusive infectocontagiosas. Inexistência de triagem prévia. Adicional devido em grau médio. (Proc. n. 0020285-48.2016.5.04.0541 RO) 150
- Agente de combate a endemias. Manuseio de organofosforados (Anexo n. 13 da NR-13 da Portaria Ministerial n. 3.214/78). Exposição, ainda, ao risco biológico

encontrado no lixo e em esgotos a céu aberto (Anexo n. 14 da NR-15). Devido em grau máximo. Devidas também as parcelas vincendas, presumível a manutenção das condições fáticas do contrato vigente, admitida a hipótese de cessação do pagamento caso alteradas. (Proc. n. 0020102-20.2016.5.04.0851 RO) 153 • Câmaras frias. Fornecimento de luvas e de japonsa térmica que não elide o agente frio. Proteção apenas do tronco, dos braços e das mãos. Imprescindibilidade do fornecimento de meias e calças térmicas, além de máscaras. Necessidade de proteção das demais partes do corpo, em especial do aparelho respiratório. Incontroverso o ingresso em câmaras frias sem protetores faciais. Adicional devido em grau médio. (Proc. n. 0020720-61.2016.5.04.0334 RO) 156 • v. ação civil pública	exercício da representação sindical. (Proc. n. 0021421-20.2017.5.04.0000 TutCautAnt) 163
ADICIONAL DE PERICULOSIDADE • Profissional de segurança pessoal ou patrimonial. Inexigibilidade de utilização de arma de fogo, bastando a exposição à possibilidade de violência física e a responsabilidade de coibir ações criminosas. Devido. (Proc. n. 0021813-22.2016.5.04.0411 RO) 159	ANIMADOR • v. relação de emprego
ADJUDICAÇÃO • v. execução	APOSENTADO • v. despedida coletiva
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE • v. adicional de insalubridade	APOSENTADORIA • v. impenhorabilidade
AGENTE DE COMBATE A ENDEMIAS • v. adicional de insalubridade	APRENDIZ • v. dano moral
AGRAVO REGIMENTAL • Efeito suspensivo a recurso. Indeferimento. Reintegração. Possibilidade de a empresa dispor da força de trabalho do reintegrado em retribuição aos salários, fonte de subsistência. Ausência de perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo. Prejuízo, ainda, que adviria ao empregado quanto ao	APRESENTADOR • v. relação de emprego
	ARBITRAGEM • v. sentença arbitral
	ASSÉDIO MORAL • v. dano moral
	ATIVIDADE EXTERNA • v. horas extras
	ATIVIDADE PERIGOSA • v. adicional de insalubridade
	ATLETA PROFISSIONAL • Salário <i>in natura</i>. Configuração. Moradia e alimentação fornecidas gratuitamente. Indispensabilidade ao exercício das atividades não comprovada. Salário-utilidade configurado. Integração à remuneração. (Proc. n. 0022006-69.2016.5.04.0271 RO) 165
	ATO DISCRIMINATÓRIO • v. despedida coletiva
	B
	BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO • v. impenhorabilidade
	BULLYNG • v. danos morais e materiais às
	C
	CÂMARAS FRIAS • v. adicional de insalubridade
	CARGO DE GESTÃO • v. horas extras

COBRADOR DE ÔNIBUS

- v. responsabilidade objetiva

COISA JULGADA

- Inocorrência. Acordo judicial homologado. Quitação cujo alcance não atinge pretensões decorrentes de doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho. Ação que tem por objetivo indenizar a trabalhadora pelos danos à saúde, à vida e à integridade física, direitos ligados à personalidade, de índole fundamental e que dizem respeito à dignidade humana. Relativização dos institutos próprios do direito privado, como renúncia e quitação. Pedidos embasados na responsabilidade civil do empregador que se dissociam dos direitos trabalhistas deduzidos na ação anterior. Retorno dos autos à origem para regular processamento do feito. (Proc. n. 0021679-10.2016.5.04.0406 RO) 166

COMPETÊNCIA

- Ação de reparação por danos morais contra empresa gerenciadora de riscos/seguradora. Alegação de ofensa ao direito de acesso ao trabalho. Competência da Justiça do Trabalho reconhecida. Motorista de transporte de cargas. Liame jurídico que decorre de relação de trabalho entre autor e empresas de transporte, em que pese não mantida relação de trabalho com a reclamada, de cujos serviços se valem as transportadoras. Alegação de que a reclamada lançava informações desabonadoras no cadastro do motorista, com o indeferimento do seguro de carga. Incidência do art. 114, VI, da Constituição Federal. (Proc. n. 0020523-83.2017.5.04.0007 RO) 171
- Competência em razão do lugar. Art. 651 da CLT. Norma acerca da competência territorial que deve ser interpretada à luz dos princípios da proteção ao trabalhador e do livre acesso à

justiça. Deslocamento da parte hipossuficiente da relação de emprego para cidade distante do local de seu domicílio que não se mostra razoável. Recurso do reclamante provido. (Proc. n. 0020690-14.2016.5.04.0241 RO) 175

- Prorrogação de competência territorial. Reconhecimento. Ação civil pública. Decisão que declara de ofício a incompetência territorial para processar a execução. Nulidade. Empresa executada que em nenhum momento arguiu a prejudicial. Ao contrário, citada para responder alegado descumprimento de obrigações, juntou documentos, contestou cálculos e efetuou pagamento para garantia do juízo. Arts. 64, parágrafo 1º, e 65 do CPC/2015. (Proc. n. 0135600-33.2008.5.04.0662 AP) 179

CONDOMÍNIO

- v. ação de reintegração de posse

CONDUTA ANTISSINDICAL

- v. dano moral

CONTRATO DE APRENDIZAGEM

- v. dano moral

CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO

- v. ação de reintegração de posse

CONTROLE DE HORÁRIO À DISTÂNCIA

- v. horas extras

CORRETOR DE IMÓVEIS

- v. relação de emprego

CUIDADOR

- v. relação de emprego

D

DANO EXISTENCIAL

- Extensa jornada de trabalho. Trabalhador impedido do exercício de direitos sociais como saúde e lazer. Prejuízo ao convívio familiar e social. Causas de pedir e fundamentos jurídicos dos pedidos de horas extras e de indenização por dano existencial que são diferentes. Inviabilidade de compensar o dano existencial, extrapatrimonial, com o

adimplemento do serviço extraordinário efetivamente trabalhado. Indenização devida. (Proc. n. 0020473-22.2015.5.04.0203 RO) 192

DANO MORAL

- Assédio moral na gravidez. Trabalhadora orientada a esconder sua barriga quando do ato da assistência perante o sindicato. Conotação negativa ao estado grávidico. Reflexo de cultura machista e patriarcal a que acostumada a sociedade e que ainda vê na trabalhadora grávida um estorvo, por possível prejuízo ao capitalismo. Frieza da lógica relação custo/benefício. Avanços no campo da igualdade de gêneros, previstos na Constituição Federal, que ainda são lentos e que, nos conturbados dias atuais, enfrentam enormes obstáculos. Retrocesso que deve ser rechaçado por esta Justiça Especializada que, historicamente, representa vanguarda na seara social e, atualmente, resistência à falaciosa modernidade que se noticia. Indenização devida. Majoração do valor. (Proc. n. 0020223-98.2016.5.04.0026 RO) 194
- Conduta antissindical. Reclamada que divulgou, em periódico interno, informação antissindical e inverídica contra dirigentes sindicais. Prova que demonstra que a autora sofreu desconto em virtude de participação em greve, ao contrário do registrado naquela publicação. Dano apto a ensejar a condenação. Indenização devida. (Proc. n. 0020272-30.2015.5.04.0009 RO) 196
- Contrato de aprendizagem (Projeto Pescar). Cancelamento da cerimônia de formatura – que vinha sendo realizada havia 19 anos – sem antecedência razoável. Violação da expectativa dos autores. Surgimento do dever de indenizar. Sentença reformada. Indenização devida (Proc. n. 0021185-70.2016.5.04.0334 RO) 198
- Despedida imotivada. Exercício do poder diretivo do empregador. Inexistência de ofensa aos direitos da personalidade do trabalhador.

Despedida sem justa causa após severa discussão com colega de trabalho. Emprego de palavras de baixo calão. Manutenção da relação de trabalho com o colega envolvido que não afasta a conclusão. Escolha de qual empregado manter e qual dispensar – salvo hipóteses legais de estabilidade – que integra o poder diretivo do empregador. Indenização indevida. (Proc. n. 0020571-79.2016.5.04.0006 RO) 202

- Jogador de futebol. Profissional de alto rendimento. Ocorrência de lesão que não gera, por si só, o dever de indenizar. Não comprovada a exigência de prática esportiva em condições inadequadas ou omissão no tratamento. Indenização indevida.. (Proc. n. 0020329-84.2016.5.04.0406 RO) 209
- Revista. Mera conferência visual de pertences. Aplicação a todos, sem distinção. Semelhança com aeroportos ou estabelecimentos bancários e congêneres. Inexistência de prova de que a revista implique contato físico, exposição do corpo do empregado ou a terceiros. Indenização indevida. (Proc. n. 0020017-16.2017.5.04.0102 RO) 215
- v. despedida coletiva, despedida discriminatória, responsabilidade objetiva

DANOS MORAIS E MATERIAIS

- Depressão. *Bullying*. Obesidade. Reiterados comentários pejorativos relacionados ao tipo físico da trabalhadora. Humilhação e vergonha. Nexos concausal com o trabalho. Responsabilidade civil da empregadora. Estresse capaz de exercer impacto na instalação de quadro depressivo, ainda que predominantemente oriundo de fatores genéticos/hereditários. Empregador que não se desincumbe da obrigação de zelar pela observância de regras básicas de convivência e civilidade, de modo a preservar a integridade física e psíquica dos trabalhadores. Indenização devida. (Proc. n. 0020980-51.2014.5.04.0030 RO) 216

DEPRESSÃO

- v. danos morais e materiais

DESPEDIDA

- v. dano moral

DESPEDIDA COLETIVA

- Ato discriminatório. Reconhecimento. Constituição Federal e legislação ordinária. Prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade (ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas na CF) que assegura, além de indenização por dano moral em caso de despedida discriminatória, a opção, pelo empregado, pela reintegração ou percepção da remuneração do período de afastamento em dobro. Desligamento que, na verdade, direcionou-se a trabalhadores mais antigos e mais velhos, para os quais a dificuldade de obter colocação no mercado de trabalho é notória, obstaculizando a estes trabalhadores a permanência em atividade. (Proc. n. 0021387-67.2016.5.04.0101 RO) 220

DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA

- Reconhecimento. Dano moral. Indenização devida. Ajuizamento de ação trabalhista no curso do contrato de trabalho. Prova que evidencia ter sido este o motivo do rompimento. Caráter discriminatório da dispensa. Sentença mantida, inclusive quanto ao valor arbitrado. (Proc. n. 0021063-11.2015.5.04.0005 RO) 226

DIFERENÇAS SALARIAIS

- v. acúmulo de funções

DISCRIMINAÇÃO

- v. dano moral, despedida coletiva, despedida discriminatória

DOBRA

- v. férias

DOENÇA OCUPACIONAL

- v. coisa julgada, responsabilidade objetiva

E

EFEITO SUSPENSIVO

- v. agravo regimental

ENQUADRAMENTO FUNCIONAL

- Tutor presencial. Enquadramento como professor. Reconhecimento. Atuação como efetivo professor. Atividades típicas de docente. Único responsável pelo contato em sala de aula com os alunos. Enquadramento impositivo. Princípio da primazia da realidade. Recurso do reclamante provido. (Proc. n. 0021764-84.2016.5.04.0021 RO) 231

ESTÁGIO

- v. relação de emprego

EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA

- v. competência

EXECUÇÃO

- Adjudicação. Inviabilidade da adjudicação individual. Bens que devem promover a satisfação de todos os credores de mesma hierarquia. Reunião das execuções. Princípio imanente da execução trabalhista. Garantia da efetividade da justiça distributiva. Projeto coletivo e não individual. (Proc. n. 0021602-63.2015.5.04.0332 AP) 238
- v. redirecionamento da execução

EXTINÇÃO DO PROCESSO

- v. petição inicial

F

FÉRIAS

- Dobra devida. Pagamento após o prazo legal. Inobservância do prazo do art. 145 da CLT que compromete a efetiva fruição. Privação dos meios materiais necessários para desfrutar do lazer e do descanso, objetivo do gozo de férias. Jurisprudência no sentido de que o pagamento extemporâneo deve ser feito em dobro. Penalidade prevista no art.137, caput, da CLT.Súmula 450 do TST. (Proc. n. 0021475-39.2016.5.04.0802 RO) 240

FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA

- v. horas extras

G

GERENTE

- v. horas extras

GRAVIDEZ

- v. dano moral

GRUPO ECONÔMICO

- v. redirecionamento da execução

HIPOSSUFICIENTE

- v. competência

H

HORAS EXTRAS

- Atividade externa. Possibilidade de controle de horário. Inaplicabilidade da exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Dias atuais em que, além dos conhecidos meios indiretos e combinados de controle de jornada como roteiros pré-definidos, prazos, metas, pontos de encontro e, conforme o caso, tacógrafos, a impossibilidade de controle à distância do empregado via eletrônica, por meio de conexões pela *internet*, aparelhos móveis de telefonia celular, *papers*, *notebooks*, *tablets* e de localizadores por satélite (GPS), torna-se hipótese cada vez mais rara e de difícil justificação por parte do empregador. Horas extras devidas.
(Proc. n. 0021692-86.2014.5.04.0015 RO) 242
- Gerente de filial. Poderes de mando e representação. Reclamante que se enquadra como ocupante de cargo de gestão, não sujeito ao regime geral de duração do trabalho. Art. 62, II, da CLT. Autoridade máxima do estabelecimento – com cerca de vinte subordinados –, que coordenava, avaliava e despedia empregados. Prova a indicar que, entre vinte e dois trabalhadores, o autor percebia a maior remuneração, mais de 300% superior à média dos demais

empregados e cerca de 80% acima da remuneração do segundo empregado mais bem remunerado do estabelecimento. Horas extras não devidas.

(Proc. n. 0020457-89.2016.5.04.0023 RO) 245

- Turnos ininterruptos de revezamento. Flexibilização da jornada de seis horas por instrumento coletivo. Possibilidade restrita à jornada diária. Observância obrigatória da carga horária semanal de trinta e seis horas. Constituição Federal que objetiva a proteção da saúde do trabalhador, compensando o desgaste biológico suplementar característico do labor desempenhado nessas condições, a fim de evitar acidentes do trabalho. Súmula 423 do TST. Adicional devido.
(Proc. n. 0020942-43.2015.5.04.0664 RO) 249
- v. professor

I

IDOSO

- v. despedida coletiva

IMPENHORABILIDADE

- Benefício previdenciário (aposentadoria). Entendimento jurisprudencial predominante. Embora cogitada a hipótese de flexibilização (art. 833, § 2º do CPC), a penhora dos proventos da agravante ofende direito líquido e certo. OJ 153 da SDI-2 do TST. Crédito trabalhista e proventos de aposentadoria que possuem natureza alimentar, em igual patamar, não havendo prevalência de um sobre o outro. Penhora de aposentadoria (única fonte de renda) que, na espécie, ofende o direito à própria subsistência da devedora. Agravo de petição provido.
(Proc. n. 0000861-37.2011.5.04.0010 AP) 254

INDENIZAÇÃO

- v. coisa julgada, dano existencial, dano moral, danos morais e materiais, despedida discriminatória, responsabilidade objetiva

INDUÇÃO DO JUÍZO A ERRO

- v. litigância de má-fé

INTERMEDIAÇÃO DE MÃO DE OBRA

- v. ação civil pública

INTERVALO INTRAJORNADA

- Postergação para o final da jornada que prejudica a natureza do instituto, destinado a preservar saúde, higiene e segurança do trabalhador. Concessão irregular do intervalo de quinze minutos – mesmo prevista em norma coletiva – que enseja o pagamento do período como extra, acrescido do adicional de 50%, na forma da Súmula 437, I, do TST. Jurisprudência deste Tribunal e do TST.
(Proc. n. 0021083-08.2016.5.04.0121 RO) 257

J

JOGADOR DE FUTEBOL

- v. dano moral

JORNADA DE TRABALHO

- v. dano existencial, horas extras

JUSTA CAUSA

- Abandono de emprego. Configuração. Inexistência de justificativa para a ausência ao trabalho por mais de trinta dias. Presença do *animus abandonandi*, elemento subjetivo essencial à tipificação da falta grave. Atestado apresentado pela reclamante que, além de produzido um ano e meio após o fato, noticia situação sem amparo em qualquer outra prova trazida à colação e não se alinha com os documentos médicos produzidos à época. Aplicação da Súmula 32 do TST
(Proc. n. 0021617-92.2015.5.04.0021 RO) 263

JUSTIÇA GRATUITA

- Indeferimento do benefício. Não conhecimento do recurso por deserção. Aplicação da penalidade por litigância de má-fé que é incompatível com a justiça gratuita. Inobservância do princípio da lealdade processual, que tem por

escopo a justa composição da lide. Benefício que, por outro lado, destina-se a garantir o acesso à justiça àqueles que, por sua condição econômica, buscam o amparo jurisdicional com vistas ao equilíbrio das relações materiais. Autor que dissimulou a verdade dos fatos, inviabilizando a concessão da gratuidade pretendida.
(Proc. n. 0020695-33.2015.5.04.0027 RO) 267

- Litigância de má-fé configurada. Prática das condutas descritas no art. 80 do NCPC que inviabiliza o favorecimento com o benefício. Acesso à Justiça, garantido a todo cidadão (art. 5º, XXXV, da CF), que pressupõe a observância do devido processo legal, sem abusos, com probidade processual. Benefício indevido.
(Proc. n. 0020689-90.2015.5.04.0232 RO) 271
- Pessoa jurídica. Viabilidade. Art. 5º, LXXIV, da CF, c/c art. 2º da Lei nº 1.060/50 (atual art. 98 do CPC). Concessão incabível na espécie, contudo. Parte que não comprova sua insuficiência de recursos financeiros para arcar com o preparo recursal. Fato de se tratar de OSCIP – Organização da Sociedade Civil de Interesse Público – que não significa dificuldade financeira e ausência de condições de arcar com o preparo recursal, condição que não pode ser presumida.
(Proc. nº 0021119-85.2016.5.04.0271 RO) 273

L

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

- Multa devida. Configuração das hipóteses previstas no art. 80 do CPC. Reclamante que já havia manifestado seu interesse em desistir da ação e sequer recorre da decisão quanto ao vínculo de emprego, pretensão desprovida de qualquer fundamento fático ou jurídico. Contexto dos autos a demonstrar que não houve exercício regular de direito de ação (art. 5º, XXXV da CF), mas formulação maliciosa de pretensão indevida. Deferimento, contudo, do

benefício da justiça gratuita, cuja incompatibilidade com a litigância de má-fé não se reconhece. (Proc. n. 0020836-60.2016.5.04.0304 RO) 276

- Uso predatório da jurisdição. Configuração. Parte autora que adota a conduta de buscar, por intermédio da alteração e da omissão de fatos, a indução do Juízo a erro. Objetivo de obter vantagem no deferimento dos pedidos formulados na ação. Artigos 77 e 80 do NCP. Sentença que se reconhece correta. Expedição de ofício, ainda, à OAB, a fim de que apure se a conduta do patrono da reclamante se enquadra na infração tipificada pelo art. 34, XIV, da Lei 8.906/94 e adote as providências que entender cabíveis. (Proc. n. 0020551-49.2017.5.04.0234 RO) 279

LOCUTOR

- v. relação de emprego

M

MÉDICO

- v. ação civil pública

MISSIONÁRIA

- v. relação de emprego

MULTA

- v. litigância de má-fé

N

NEXO CAUSAL

- v. responsabilidade objetiva

NORMAS REGULAMENTARES

- v. promoção

NULIDADE

- v. processo administrativo disciplinar

NULIDADE DA SENTENÇA

- v. competência, sentença arbitral

O

OBESIDADE

- v. danos morais e materiais

OFENSA AO DIREITO DE ACESSO AO TRABALHO

- v. competência

ÔNUS DA PROVA

- v. relação de emprego

P

PAGAMENTO EM DOBRO

- v. férias

PENHORA

- v. impenhorabilidade

PESSOA JURÍDICA

- v. justiça gratuita

PETIÇÃO INICIAL

- Emenda à inicial. Necessidade. Extinção do processo sem resolução de mérito que se afasta. Inexistência de impeditivo para apresentação de pedido estimativo. Indicação de valor que serve apenas para a definição do rito a ser adotado (ordinário ou sumaríssimo) e para o cálculo de custas em caso de improcedência. Retorno dos autos à Vara de origem para facultar ao autor a emenda da petição inicial. Art. 321 do CPC. Decisões recentes da Turma e da 1ª Seção de Dissídios Individuais deste Tribunal. (Proc. n. 0021860-98.2017.5.04.0010 RO) 282

PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

- v. dano moral

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

- v. ação civil pública

PREPARO

- v. justiça gratuita

PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

- v. enquadramento funcional

PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

- v. competência

PRINCÍPIO DO LIVRE ACESSO À JUSTIÇA

- v. competência

PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR (PAD)

- Sindicância administrativa que possui natureza inquisitória. Inexigibilidade da garantia de ampla defesa e contraditório em

seu transcurso. Defesa e produção de provas que foram garantidas no transcorrer do PAD. Decisões do STF. Regularidade da sindicância e do processo administrativo disciplinar em que apurada conduta ímproba do reclamante, a justificar a pena de suspensão. Nulidade do processo afastada. (Proc. n. 0020069-73.2016.5.04.0772 RO) 285

PROFESSOR

- Atividades extraclasses. Remuneração devida. Eventos festivos ou pedagógicos fora da jornada normal e em benefício da entidade de ensino. Atividades de preparação, organização e participação que devem ser remuneradas, sob pena de transferência ao empregado do risco da atividade econômica. Prova oral a demonstrar que os professores não eram meros convidados em tais eventos, trabalhando fora da jornada normal. (Proc. n. 0020469-50.2016.5.04.0752 RO) 290

PROFISSIONAL DE SEGURANÇA PESSOAL E PATRIMONIAL

- v. adicional de periculosidade

PROJETO PESCAR

- v. dano moral

PROMOÇÃO

- Promoções por antiguidade. Devidas. Normas regulamentares que estabelecem critérios para a concessão. Ausência de condicionamento ao juízo discricionário da diretoria ou à situação financeira da empresa. Disposições incorporadas ao contrato de trabalho. Inadmissibilidade da supressão do direito por mera decisão da diretoria. (Proc. n. 0020613-34.2016.5.04.0005) 299

PRORROGAÇÃO DE COMPETÊNCIA

- v. competência

PROTEÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

- v. horas extras

PROVA

- v. despedida discriminatória

R

RADIALISTAS

- v. acúmulo de funções

RADIOFUSÃO

- v. relação de emprego

RECURSO

- v. agravo regimental, justiça gratuita

REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO

- Viabilidade. Grupo econômico. Primeira executada que é controlada pela sócia que gere a microempresa para quem o exequente pretende o redirecionamento. Coordenação de interesses que é comprovada. Atividades principais das empresas que não são as mesmas, mas a conexão entre as atividades principais de uma e as secundárias de outra é suficiente para permitir o reconhecimento de grupo econômico. Art. 2º, § 2º, da CLT. (Proc. n. 0000521-31.2013.5.04.0202 AP) 302

REFORMA TRABALHISTA

- v. ação civil pública.

REGULAMENTO DA EMPRESA

- v. promoção

REINTEGRAÇÃO

- v. agravo de instrumento

REINTEGRAÇÃO DE POSSE

- v. ação de reintegração de posse

RELAÇÃO DE EMPREGO

- Corretor de imóveis. Configuração. Contrato de estágio que não observa as regras da Lei 11.788/08. Resolução do Conselho da categoria que não se sobrepõe à lei. Período posterior ao alegado contrato que, ainda, demonstra o preenchimento dos pressupostos do art. 3º da CLT. Prestação de serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual a outrem que assume os riscos da atividade econômica, mediante salário (ainda que apenas mediante

- comissões), afastada a alegada autonomia.
(Proc. n. 0020139-09.2016.5.04.0023 RO) 304
- Missionária. Caracterização de trabalho voluntário, regulamentado por lei. Requisitos preenchidos. Prestação de serviços de forma gratuita. Manifestação de solidariedade ou civismo. Termo de adesão. Reclamante que prestou serviços, ainda, na condição de esposa de pastor da igreja reclamada. Depoimento pessoal que reforça a voluntariedade do trabalho realizado e demonstra a ausência de onerosidade. Vínculo de emprego não configurado.
(Proc. n. 0020082-96.2016.5.04.0861 RO) 311
 - Reclamante que atuava como locutor/apresentador/animador. Empresa de radiodifusão. Reclamada que, opondo fato modificativo à pretensão, atraiu para si o ônus da prova, de que não se desincumbiu. Serviços que se inserem na atividade-fim da empresa. Depoimento do preposto que, ainda, indica que as participações do reclamante nos programas de rádio em nada se assemelhavam a trabalho eventual e/ou autônomo. Período anterior à anotação da CTPS. Vínculo de emprego configurado.
(Proc. n. 0020344-68.2016.5.04.0013 RO) 320
 - Representação comercial. Subordinação – sujeição do trabalhador às ordens do empregador que orienta, controla e determina como o serviço deve ser prestado – que distingue, fundamentalmente, o contrato de emprego do de representação. Ausência de provas da existência, na relação havida entre as partes, dos elementos configuradores do vínculo de emprego. *Decisão por maioria*.
(Proc. n. 0021654-08.2015.5.04.0252 RO) 323
 - Vínculo entre familiares. Cuidadora. Embora inexistente vedação legal, ausentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Cuidados da filha com a mãe – idosa e com sérios problemas de saúde – que não caracterizam o vínculo de emprego.
(Proc. n. 0020737-03.2016.5.04.0721 RO) 328
 - v. ação civil pública
- REMUNERAÇÃO**
- v. professor
- REPRESENTANTE COMERCIAL**
- v. relação de emprego
- RESPONSABILIDADE CIVIL**
- v. danos morais e materiais
- RESPONSABILIDADE OBJETIVA**
- Cobrador de ônibus urbano. Exposição a risco acentuado de agressões físicas e verbais. Art. 927 do CC. Acidente de trabalho por equiparação. Nexo de causalidade entre o evento e o 'Transtorno de estresse pós-traumático' e nexo de concausalidade entre o evento e o 'Transtorno Depressivo Recorrente'. Reconhecimento de responsabilidade objetiva do empregador. Indenização por dano moral.
(Proc. n. 0020161-46.2016.5.04.0030 RO) 334
- RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA**
- v. sucessão empresarial
- REVISTA**
- v. dano moral
- S**
- SALÁRIO IN NATURA**
- v. atleta profissional
- SENTENÇA ARBITRAL**
- Nulidade. Arguição de coisa julgada que se rejeita. Instituto da arbitragem que se destina aos direitos patrimoniais disponíveis e em sede de negociação coletiva. Hipótese ausente no caso concreto. Art. 114, §§ 1º e 2º, da CF. Art. 1º, caput, da Lei n. 9.307/96. Jurisprudência do TRT4 e do TST. Recurso desprovido.
(Proc. n. 0020668-27.2016.5.04.0282 RO) 338
- SINDICÂNCIA**
- v. processo administrativo disciplinar

SÓCIO

- v. redirecionamento da execução

SUCESSÃO DE EMPREGADORES

- v. sucessão empresarial

SUCESSÃO EMPRESARIAL

- Reconhecimento. Sucessora que responde solidariamente com a sucedida pelo período posterior à sucessão (arts. 10 e 448 da CLT). Situação que não isenta a sucedida de sua responsabilidade pelos créditos anteriores à data da sucessão.
(Proc. n. 0020592-78.2015.5.04.0721 RO) 341

T

TERCEIRIZAÇÃO

- v. ação civil pública

TRABALHO EXTERNO

- v. horas extras

TRABALHO VOLUNTÁRIO

- v. relação de emprego

TRANSTORNO DE ESTRESSE PÓS-TRAUMÁTICO

- v. responsabilidade objetiva

TRANSTORNO DEPRESSIVO RECURRENTE

- v. responsabilidade objetiva

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

- v. horas extras

TUTELA COLETIVA

- v. ação civil pública

TUTOR PRESENCIAL

- v. enquadramento funcional

U

USO PREDATÓRIO DA JURISDIÇÃO

- v. litigância de má-fé

V

VÍNCULO DE EMPREGO

- v. relação de emprego

Z

ZELADOR

- v. ação de reintegração de posse

ÍNDICE ANALÍTICO E REMISSIVO DAS SENTENÇAS

A

ABUSO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

- v. dano moral

ACIDENTE DE TRABALHO

- Vigilante. Culpa exclusiva da vítima. Disparo de arma de fogo que atingiu a perna direita. Empresa de segurança privada regularmente constituída. Reclamante que, devidamente habilitado para a função, tem a obrigação de saber manusear a arma de forma segura. Cano do revólver que jamais deveria estar apontado para o próprio corpo. Arma engatilhada mesmo antes de sacada. Profissionais que lidam com armas de fogo que têm o dever de saber que não se deve colocar o dedo em gatilho sem a real intenção de disparar. Negligência e imprudência que não decorrem de jornada excessiva, alegação, ainda, inovatória. (Proc. n. RTOrd 0021537-13.2015.5.04.0512) 347
- v. dano moral

ACÚMULO DE FUNÇÕES

- Desvio de função configurado. Plus salarial devido. Novação objetiva do contrato de trabalho. Funerária. Empregada contratada como faxineira, alçada posteriormente a recepcionista. Exigência, em parte do pacto laboral, de tarefas alheias às contratadas. Prova que demonstra a atuação da autora em atividades de auxílio na preparação de cadáveres, vestindo e transportando os corpos. Tarefas que requerem preparo psicológico apropriado, pois não é dada a qualquer pessoa a capacidade de desenvolvê-las sem sofrer abalo de ordem psíquica. (Proc. n. RTOrd 0020365-42.2015.5.04.0122) 350

AGRESSÃO

- v. dano moral

ATIVIDADE DE RISCO

- v. dano moral

ATIVIDADE ILÍCITA

- v. auto de infração

ATO ADMINISTRATIVO

- v. auto de infração

AUTO DE INFRAÇÃO

- Nulidade que não se reconhece. Ato administrativo por excelência. Presunção de veracidade/legitimidade. Fiscalização que flagrou típica relação de emprego – não reconhecida – de duas trabalhadoras com o requerente e sua esposa. Exploração do labor para operação de “jogo do bicho” que não descaracteriza o vínculo empregatício. Autor que realizava outras atividades (“Comércio varejista de doces, balas, bombons; comércio varejista de cartões telefônicos/ Lancheria; Venda de bilhetes de loterias”). (Proc. n. Pet 0020633-14.2017.5.04.0741) 352

B

BANCO DE HORAS

- Inconstitucionalidade. Sistema que autoriza a realização de horas extras sem a correspondente contraprestação, o que contraria frontalmente o texto constitucional. Compensação de horários a que alude a CF que deve ser, necessariamente, aquela que vigorava ao tempo de sua promulgação, inconcebível ter o legislador constituinte originário cogitado de compensação outra, sequer existente na época. Previsão de compensação de horário fora dos limites constitucionais que desatende, ainda, ao próprio caput do art. 7º da CF, dispositivo que contempla o princípio da vedação do retrocesso social. Sistema invariavelmente confuso e que, ademais, por cogitar de compensação dentro de até um ano, não viabiliza a apuração de diferenças sem a realização, no mínimo, de uma perícia contábil. (Proc. n. RTOrd 0020608-94.2016.5.04.0204) 355

C

COBRANÇAS EXCESSIVAS

- v. dano moral.

COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

- v. banco de horas

CONTENÇÃO DE PACIENTE

- v. dano moral

CUIDADOR

- v. relação de emprego

CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA

- v. acidente do trabalho

D

DANO MORAL

- Acidente de trabalho. Técnico de enfermagem. Reclamante que sofreu agressão física de paciente (soco no rosto), enquanto preparava-se para colocá-lo na ambulância. Diversas fraturas nos ossos da face. Necessidade de cirurgia. Sintomas que afetam necessidades básicas como sono e alimentação. Reclamada que explora a atividade econômica de remoção de todo tipo de paciente, inclusive portadores de transtornos psiquiátricos e possivelmente perigosos. Ficha de remoção que qualifica o paciente como portador de esquizofrenia e de complexão física desenvolvida (1,9m e 90Kg). Atividade econômica que expõe o empregado a riscos maiores do que os ordinariamente verificados. Responsabilidade objetiva (art. 927 do CCB). Desnecessidade de digressão a respeito da culpa da empregadora. Tese no sentido de que o sinistro ocorreu por culpa exclusiva da vítima que, diante da prova, não merece acolhida. Indenização devida. (Proc. n. RTOrd 0020736-54.2016.5.04.0030) 357
- Cobranças excessivas e ilegais, retratadas pelo conteúdo de *e-mails* enviados por superiores hierárquicos. Abusividade no exercício do poder empregador. Falta de estabilidade emocional

dos sócios da empresa para o exercício da direção. Ausência do mínimo grau de civilidade. Ofensa à dignidade. Graves ocorrências que determinam a intimação do Ministério Público do Trabalho e a expedição de ofício ao Ministério do Trabalho. Indenização devida. (Proc. n. RTOrd 0020180-76.2017.5.04.0334)

363

- v. despedida discriminatória

DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA

- Configuração. Empregador que deliberadamente despede empregados que ajuízam ação trabalhista está cometendo ato ilícito contra todos os trabalhadores. Estímulo à criação de uma noção geral de que não se deve entrar na justiça caso se queira manter o emprego. Indenização por dano moral, todavia, indevida na espécie. Reclamante que não tem direito a reparação moral por ter sido despedido depois de ajuizar a ação, não obstante a prática discriminatória da ré, pois já sabia antecipadamente que entraria para lista de despedidas. Ao ajuizar a ação trabalhista, estava ciente do resultado, que buscou (provavelmente pelas vantagens econômicas em ser despedido frente ao pedido de demissão). E se ele buscou o resultado, não pode vir alegar a ilicitude na conduta da ré, pois estaria se beneficiando duplamente das próprias escolhas. (Proc. n. RTOrd 0020322-60.2017.5.04.0664)

367

- Reintegração. Situação que se enquadra no conceito de discriminação por motivo de reabilitação profissional (art. 1º da Lei 9.029/95, com redação dada pela Lei nº 13.146/2015). Reclamante que, quando da despedida, embora apta para o trabalho, possuía restrições de movimento e força, decorrentes de enfermidade na coluna. Reclamada que tinha conhecimento dessa condição, atestada pelo médico do trabalho da própria empresa. Autora (com mais de cinco

anos de contrato) que foi despedida um mês e meio após atestada a restrição de movimento. Presunção relativa de que a despedida tenha sido motivada nesse fato. Ausência de prova em sentido contrário, que caberia à ré produzir.

(Proc. n. 0020160-06.2016.5.04.0404) 371

DESVIO DE FUNÇÃO

- v. acúmulo de funções

DISCRIMINAÇÃO

- v. despedida discriminatória

H

HORAS EXTRAS

- v. banco de horas

I

IDOSO

- v. relação de emprego

IMPERÍCIA

- v. acidente do trabalho

INCONSTITUCIONALIDADE

- v. dano moral, despedida discriminatória

J

JOGO DO BICHO

- v. auto de infração

JORNADA DE TRABALHO

- v. banco de horas

N

NEGLIGÊNCIA

- v. acidente de trabalho

NOVAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- v. acúmulo de funções

NULIDADE

- v. auto de infração

O

OFENSA A DIGNIDADE

- v. dano moral

P

POLICIAL MILITAR

- v. relação de emprego

PLUS SALARIAL

- v. acúmulo de funções

PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

- v. banco de horas

R

REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

- v. despedida discriminatória

REINTEGRAÇÃO

- v. despedida discriminatória

RELAÇÃO DE EMPREGO

- Cuidadora de idosa. Vínculo de natureza doméstica com o sobrinho e curador, que contratou e remunerou os serviços prestados, inclusive organizando escala entre os profissionais que se revezavam nos cuidados com a tia, que não respondia mais por seus atos. Reclamado que, ao assumir a curatela, adquiriu compromissos em relação à curatela, dentre os quais o de manutenção de sua sobrevivência (saúde, alimentação, moradia, cuidados com a higiene etc.). (Proc. n. RTSum 0020522-84.2017.5.04.0141) 373

- Vigilante de igreja. Prestação de serviços admitida. Reclamada a quem incumbia demonstrar a ausência dos elementos caracterizadores, ônus de que não se desincumbiu. Conjunto probatório que permite concluir que havia pessoalidade e subordinação, bem como pagamento mediante envelopes nominais aos trabalhadores. Existência de quadro fixo de policiais à disposição da igreja, que detinha a escala e os nomes dos que prestavam o serviço. Inexistência de óbice ao reconhecimento do vínculo por se tratar de policial militar. Súmula 386 do TST. Configuração do vínculo de emprego. (Proc. n. RTOrd 0020607-18.2016.5.04.0008) 377

- v. auto de infração

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- v. despedida discriminatória

RESPONSABILIDADE OBJETIVA

- v. dano moral

T**TÉCNICO DE ENFERMAGEM**

- v. dano moral

TRABALHO DOMÉSTICO

- v. relação de emprego

V**VIGILANTE**

- v. acidente do trabalho

VÍNCULO DE EMPREGO

- v. relação de emprego