


:: Ano III – Número 46 :: 2ª QUINZENA DE JUNHO DE 2007 ::

 O acórdão, as sentenças, o artigo e as informações contidos na presente edição foram obtidos em páginas da “internet” ou enviados pelos seus prolores para a Comissão da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Por razões de ordem prática, alguns deles foram editados e não constam na íntegra, preservando-se, porém, na parte remanescente, o texto original.

Denis Marcelo de Lima Molarinho
Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

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

Mario Chaves
Maria Helena Mallmann
Ricardo Carvalho Fraga
Comissão da Revista

Adriana Pooli
Diana Schemeling Messias
Luís Fernando Matte Pasin
Sidnei Gomes da Silva
Tamira Kiszewski Pacheco
Wilson da Silveira Jacques Junior
Equipe Responsável

Sugestões e informações: (51) 3255.2140
Contatos: revistaeletronica@trt4.gov.br

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

Sumário

1. Acórdão Selecionado
2. Sentenças
3. Artigo
4. Notícias
5. Indicações de Leitura
6. Dica de Linguagem Jurídico-Forense



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

Índice

1. Acórdão Selecionado

Mandado de segurança. Antecipação de tutela. Reintegração. Reinclusão no plano de saúde empresarial. Estabilidade acidentária. Doença profissional. Arts. 273 e 461 do CPC; art. 897, "b", da CLT; art. 118 da Lei nº 8.213/91.

(1ª Seção de Dissídios Individuais. Relator o Exmo. Juiz Milton Varela Dutra. Processo nº 03828-2006-000-04-00-1 MS. Publicação em 28.05.2007)..... 06

▲ volta ao sumário

2. Sentenças

- 2.1. Danos material e moral. Acidente do trabalho. Desenvolvimento de atividades incompatíveis com a idade e a capacidade do trabalhador. Aposentadoria por invalidez. Inviabilidade de protetização. Pensionamento mensal arbitrado em um salário mínimo nacional, a contar da data do acidente. Despesas médicas. Pagamento indevido. Ônus suportado oportunamente pela empresa. Indenização por danos morais fixada em R\$ 50.000,00. Art. 5º, X, da Constituição Federal, art. 2º da CLT e arts. 186, 927 e 950, todos do Código Civil.
(Exmo. Juiz Leandro Krebs Gonçalves. Processo nº 00421-2006-802-04-00-0. 2ª Vara do Trabalho de Uruguaiana. Publicação em 31.05.2007)..... 11
- 2.2. Danos moral e material. Odontóloga. Despedida após a autorização do empregador para realização de mestrado. Ausência de prova da obrigação de custeio do curso pela empresa. Acréscimo de conhecimento em proveito, principalmente, da trabalhadora. Prejuízo patrimonial. Inocorrência. Assédio moral. Ausência de prova de represálias ou perseguições à empregada. Compatibilidade das atividades exercidas com a função contratada. Indenizações indevidas.
(Exma. Juíza Inajá Oliveira de Borba. Processo nº 00552-2006-025-04-00-6. 25ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Publicação em 31.05.2007)..... 18
- 2.3. Danos material e moral do *de cujus* e de seus sucessores. Acidente do trabalho. Manutenção de rede elétrica. Óbito do trabalhador por eletroplessão. 1. Pressupostos processuais. 1.1. Regularidade da inclusão do espólio no pólo ativo da demanda. Representação pela inventariante. 1.2. Denúnciação da lide. Deferimento pela Justiça Estadual Comum. Ausência de compatibilidade processual para solução da controvérsia entre o empregador e a seguradora dentro da reclamatória trabalhista. Necessidade de processo autônomo. Extinção sem resolução do mérito em relação à companhia de seguros e ao Instituto de Resseguros do Brasil. 2. Preliminarmente. Competência. Exame da existência de créditos de titularidade do empregado e dos seus familiares. Incompetência

material rejeitada. 3. Mérito. Inexistência de cautela efetiva da empresa com a prevenção de acidentes. Culpa exclusiva do empregador. Indenizações devidas. Danos morais: R\$ 76.000,00 ao espólio, R\$ 76.000,00 à viúva e R\$ 76.000,00 ao filho do <i>de cuius</i> . Dano patrimonial: pensionamento vitalício equivalente à remuneração do empregado vitimado subtraída de 25%. Constituição de capital determinada. (Exmo. Juiz Maurício Machado Marca. Processo nº 00699-2006-511-04-00-4. 1ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves. Ação de Indenização. Publicação em 23.05.2007).....	20
---	----

▲ volta ao sumário

3. Artigo

"A Terceirização e a Proteção Jurídica do Trabalhador - A necessidade de um critério para definição da licitude das relações triangulares. A responsabilidade solidária da tomadora e da prestadora de serviços". SCHNELL, Fernando.....	35
--	----

▲ volta ao sumário

4. Notícias

4.1. Supremo Tribunal Federal - STF (www.stf.gov.br).

4.1. Informativo nº 470. Brasília, 4 a 8 de junho de 2007. Segunda Turma. Prisão Civil de Depositário Judicial Infiel.	44
4.1.2. (...) HC sobre prisão de depositário infiel <i>Veiculada em 05.06.2007.</i>	44
4.1.3. Primeiras súmulas vinculantes passam a vigorar a partir desta quarta-feira (6). <i>Veiculada em 06.06.2007.</i>	44

4.2. Superior Tribunal de Justiça – STJ (www.stj.gov.br).

4.2.1. Compete à justiça especializada julgar ação para satisfazer créditos de natureza trabalhista <i>Veiculada em 05.06.2007.</i>	45
4.2.2. Compete à justiça especializada julgar ação de indenização decorrente da relação de trabalho. <i>Veiculada em 06.06.2007.</i>	46

4.3. Tribunal Superior do Trabalho – TST (www.tst.gov.br).

4.3.1. CEF terá de instalar portas blindadas em todas as agências no ES (E-ED-RR-405.137/1997.3). <i>Veiculada em 31.05.2007.</i>	46
4.3.2. Pão de Açúcar é condenado por pagar menos a trabalhador menor (RR 782/2000-103-15-00.0). <i>Veiculada em 31.05.2007.</i>	47
4.3.3. Declaração de pobreza: empresário ganha justiça gratuita (RR-518/2005-008-17-00.4). <i>Veiculada em 31.05.2007.</i>	48

4.3.4.	Descumprimento de norma revoga justa causa por emissão de cheque sem fundos (E-ED-RR 318/2001-124-15-00.6). <i>Veiculada em 01.06.2007.</i>	49
4.3.5.	Paquera não enseja reparação por assédio sexual (RR69178/2002-900-04-00.7). <i>Veiculada em 31.05.2007.</i>	50
4.3.6.	Veículo cedido pela empresa não integra salário, decide TST (RR-794.100/2001.7). <i>Veiculada em 04.06.2007.</i>	51
4.3.7.	TST concede indenização por gastos com transporte a portuário avulso (RR 1628/2005-442-02-40.3). <i>Veiculada em 31.05.2007.</i>	51
4.3.8.	TST afasta litispendência entre dissídio coletivo e ação individual (RR 52.691/2002-900-02-00.0). <i>Veiculada em 31.05.2007.</i>	52
4.3.9.	Servente ganha indenização por anotação indevida na CTPS (AIRR e RR 4497/2001-037-12-00.5). <i>Veiculada em 05.06.2007.</i>	53
4.3.10.	Patrão é condenado por dar referências desabonadoras sobre ex-empregado (RR-650/2002-012-18-00.7). <i>Veiculada em 05.06.2007.</i>	54
4.3.11.	Competência da JT alcança ação entre sindicato patronal e empresa (RR 80.394/2003-900-04-00.4). <i>Veiculada em 05.06.2007.</i>	54
4.3.12.	TST mantém aplicação de multa ao MP por embargos protelatórios (E-ED-AIRR-29934/2002-900-04-00.5). <i>Veiculada em 06.06.2007.</i>	55
4.3.13.	TST mantém natureza salarial de luvas de jogador do Internacional (E-RR-418.392/1998.7). <i>Veiculada em 06.06.2007.</i>	56
4.3.14.	JT reconhece trabalho em feriados em supermercados de Rondônia (AIRR 774/2005-001-14-40.8). <i>Veiculada em 08.06.2007.</i>	57
4.3.15.	Sem conciliação prévia, processo é extinto (RR 2456/2003-065-02-00.0). <i>Veiculada em 11.06.2007.</i>	58
4.3.16.	Comissão de Conciliação Prévia gera decisões opostas no TST (RR-924/2005-491-01-00.8). <i>Veiculada em 12.06.2007.</i>	58
4.3.17.	TST supera irregularidade formal e mantém estabilidade sindical (RR-715.081/2000.2). <i>Veiculada em 08.06.2007.</i>	59
4.3.18.	Viúva de garimpeiro ganha indenização de R\$ 90 mil (AIRR-3908/2005-091-03-40.8). <i>Veiculada em 13.06.2007.</i>	60
4.3.19.	TST: não há juros de mora sobre débito de empresa em liquidação (RR-2319/1998-670-09-40.9). <i>Veiculada em 13.06.2007.</i>	61
4.3.20.	Empresa é multada por demitir indevidamente por justa causa (RR 1001/2006-104-03-00.2). <i>Veiculada em 14.06.2007.</i>	61

4.3.21. Ausência de exame médico demissional não autoriza reintegração (AIRR-56957/2002-900-04-00.2). Veiculada em 15.06.2007.....	62
---	----

▲ volta ao sumário

5. Indicações de Leitura

5.1. Revista Justiça do Trabalho. HS Editora. Nº 281. Maio de 2007.

5.1.1. "Acordo Trabalhista com Quitação Total do Contrato de Trabalho: Efeitos na Pretensão Indenizatória por Dano Decorrente de Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional". ORTIZ, Patrícia Manica.....	64
5.1.2. Livro "Sentenças Trabalhistas Gaúchas". 7ª Série. "Indenização por Acidente do Trabalho". Organização: MARQUES, Rafael da Silva. GONZALEZ, Carmen Izabel Centena.....	64
5.1.3. "Ponderações sobre a Arguição de Denúncia da <i>Lide</i> por Parte do Réu em Ação Trabalhista". CARDONA, Angela Maria Alves.....	64
5.1.4. "Prescrição da Pretensão de Indenização por Danos Materiais e Morais Decorrentes de Acidente do Trabalho - Quebrando os Dogmas Prescricionais na Justiça do Trabalho". VIEIRA, Nei Messias.....	64

5.2. Revista LTr. Ano 71. Nº 05. Maio de 2007.

5.2.1. "Aspectos Polêmicos sobre a Intervenção de Terceiros no Processo Trabalhista após a Emenda Constitucional N. 45/04 e o Cancelamento da OJ N. 227, da SDI-I, do C. TST". SCHIAVI, Mauro.....	64
5.2.2. "Direito do Trabalho e Processo do Trabalho - Critérios para a Importação de Regras Legais Cíveis e Processuais Cíveis". DELGADO, Mauricio Godinho.....	64
5.2.3. "Novas Modificações no Código de Processo Civil e o Processo do Trabalho - Lei N. 11.382/2006". MALLET, Estêvão.....	64
5.2.4. "O Novo Processo Civil e o Velho Processo Trabalhista". AROUCA, José Carlos.....	64

5.3. Disponíveis na Internet

5.3.1. "Breves considerações sobre a Lei nº 11.382/2006". DIAS, Lenise Antunes. ALMEIDA JÚNIOR, Jesualdo Eduardo de.....	65
5.3.2. "O pedido, o valor da causa e a sucumbência nas ações de indenização: questões polêmicas e controvertidas". DANTAS, Adriano Mesquita.....	65

▲ volta ao sumário

6. Dica de Linguagem Jurídico-Forense

Prof. Adalberto J. Kaspary

Ao Alvedrio de – Ao Arrepio de.....	66
-------------------------------------	----

▲ volta ao sumário

1. Acórdão Selecionado

Mandado de segurança. Antecipação de tutela. Reintegração. Reinclusão no plano de saúde empresarial. Estabilidade acidentária. Doença profissional. Arts. 273 e 461 do CPC; art. 897, "b", da CLT; art. 118 da Lei nº 8.213/91.

(1ª Seção de Dissídios Individuais. Relator o Exmo. Juiz Milton Varela Dutra. Processo nº 03828-2006-000-04-00-1 MS. Publicação em 28.05.2007).

EMENTA: MANDADO DE SEGURANÇA. ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO E MANUTENÇÃO NO PLANO DE SAÚDE EMPRESARIAL. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. DOENÇA PROFISSIONAL. Verificadas a existência de prova inequívoca do direito e a verossimilhança da alegação, consistentes na demonstração de existência de doença profissional equiparável a acidente do trabalho, somadas, ou a fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação, ou a abuso de direito de defesa ou manifesto propósito protelatório do réu (CPC, art. 273), é cabível a antecipação dos efeitos da tutela, sempre que não haja perigo de irreversibilidade do provimento.

(...)

ISTO POSTO:

A impetrante é demandada em ação reclamatória trabalhista ajuizada pelo litisconsorte, Armelindo Antônio da Silva, que tramita perante o MM. Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Sapucaia do Sul. A autoridade dita coatora, em decisão constante às fls. 259/260, deferiu ao litisconsorte o pedido de antecipação dos efeitos da tutela para determinar a **"reintegração do autor ao emprego em função que não o exponha ao agente danoso - amianto - e a imediata reinclusão do autor no plano médico empresarial de forma a garantir acesso ao tratamento e aquisição de medicamentos."** (fl. 260), entendendo existir verossimilhança nas alegações da petição inicial - existência de doença profissional, asbestose, equiparada a acidente do trabalho - e perigo na demora da decisão de mérito já que se trata da saúde do trabalhador.

Tenho para mim, e assim tenho decidido, que na ausência, que efetivamente ocorre, de recurso dotado de eficácia necessária a atacar o ato judicial aqui impugnado (na medida em que constitui decisão interlocutória a apreciação do pedido de antecipação dos efeitos da tutela no processo do trabalho, no qual o agravo de instrumento - recurso previsto para a hipótese na sistemática processual comum - é restrito ao destrancamento de outros recursos - CLT, art. 897, "b"), é de indubitado cabimento o mandado de segurança à hipótese.

O instituto da antecipação da tutela foi positivado no mundo jurídico com a reforma do Código de Processo Civil, operada em 1994 por meio da Lei 8.952/94, que imprimiu nova redação ao art. 273 (**O juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação e: I - haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação; ou II - fique caracterizado o abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu**"), bem assim ao art. 461, especialmente o seu parágrafo terceiro (**"Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento. ... § 3º Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lícito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou mediante justificação prévia, citado o réu. A medida liminar poderá ser revogada ou modificada, a qualquer tempo, em decisão fundamentada.**). Foi, assim, possibilitada, dentro do processo principal, a antecipação dos efeitos da tutela pretendida, ainda que parcialmente, mediante simples requerimento da parte ao juiz da causa. Como se percebe, não se cogita de provimento cautelar (que readquiriu com a reforma sua finalidade meramente instrumental, até então admitida a Ação Cautelar Inominada que servia ao suprimento desse vazio legal), mas de medida satisfativa do

direito perseguido, ainda que dotada de provisoriedade. Oportuno o ensinamento de Teori Albino Zavascki¹: **“A orientação do legislador foi clara: admitiu explicitamente a possibilidade de concessão de medidas de antecipação do próprio direito material afirmado pelo autor, mas deu a tal espécie de tutela uma disciplina processual e procedimental própria, diversa da prevista para as medidas cautelares. Assim, após a reforma, já não se pode mais questionar da legitimidade das *medidas provisórias satisfativas*, providência cabível, agora, em qualquer ação de conhecimento”**. No mesmo sentido, Nelson Nery Júnior, em seu Código de Processo Civil Comentado, analisando a nova redação do art. 273: **“A tutela antecipada dos efeitos da sentença de mérito não é tutela cautelar, porque não se limita a assegurar o resultado prático do processo, nem a assegurar a viabilidade da realização do direito afirmado pelo autor, mas tem por objetivo conceder, de forma antecipada, o próprio provimento jurisdicional pleiteado ou seus efeitos. Ainda que fundada na urgência (CPC 273 I), não tem natureza cautelar, pois sua finalidade precípua é adiantar os efeitos da tutela de mérito, de sorte a propiciar a sua imediata execução, objetivo que não se confunde com o da medida cautelar (assegurar o resultado útil do processo de conhecimento ou de execução ou, ainda, a viabilidade do direito afirmado pelo autor)”** (5ª ed., 2001, pág. 730, nota 3).

Assim, a antecipação de tutela regradada nos arts. 273 e 461 do CPC tem especificamente caráter e efeito satisfativos, o que não ocorre com a ação cautelar. Tampouco há limitação quanto às obrigações de fazer, que se inserem no instituto, especificamente, do § 3º do art. 461 do CPC, como assimilado na jurisprudência dominante, de que é exemplo a orientação jurisprudencial 64 da SDI2 do C. TST: **“Mandado de Segurança. Reintegração liminarmente concedida. Não fere direito líquido e certo a concessão de tutela antecipada para reintegração de empregado protegido por estabilidade provisória decorrente de lei ou norma coletiva”**.

[◀ volta ao índice](#)

De outra via, a concessão de medida provisória satisfativa (tutela urgente satisfativa provisional, no dizer de Ovídio A. Baptista da Silva²) não fere, por si só, o direito de defesa da parte adversa. Muito embora, por um lado, o “devido processo legal” enfeixe o princípio da segurança jurídica, sendo o direito à cognição exauriente definido como direito fundamental do litigante – de forma que **“não apenas a liberdade, mas também os bens em sentido amplo (inclusive, pois, os direitos subjetivos de qualquer espécie) hão de permanecer sob a disposição de quem os detém e deles se considera titular, até que se esgote o devido processo legal”**³ –, por outro lado, soma-se a ele, naquela mesma matriz e em idêntica hierarquia, o direito à efetividade da jurisdição, que constrange a atuação jurisdicional do Estado na solução dos conflitos que a si avoca, para que seja eficaz e expedita. O decurso do tempo, por sua vez, apesar de ser inerente à concretização, para o litigante, do contraditório e da ampla defesa, nem sempre atende à (também necessária) efetividade da jurisdição, obstando a realização fática do direito assegurado judicialmente. A harmonização, que então se impõe, entre a efetividade da jurisdição e a segurança jurídica, porque tal tensão não autoriza anular um dos princípios, justifica o caráter provisório da medida: provisório não nos seus efeitos (que são, muitas vezes, definitivos, como a exemplo dos alimentos provisionais), mas na possibilidade de, a qualquer tempo, serem revogados ou modificados, inclusive, *ex officio* (§ 4º do art. 273 do CPC).

Preenchidos, como tenho que foram, *in casu*, os requisitos previstos na lei para a concessão da antecipação dos efeitos da tutela, não há falar em violação ao direito de defesa da impetrante, estando a decisão impetrada devidamente fundamentada (fls. 259/260).

O pedido de antecipação dos efeitos da tutela foi deferido pela autoridade dita coatora, após oferecida a contestação, tendo por fundamentos o que segue, *in verbis*:

“Observe-se que o amianto é matéria-prima dos produtos fabricados pelo réu e, ainda que tenham sido adotadas medidas de prevenção aos danos, presume-se a exposição ao agente danoso.

O fato dos diagnósticos médicos juntados aos autos pelo autor não indicarem com precisão a doença ASBESTOSE não significa a inexistência de doença

¹ Teori Albino Zavascki, *Antecipação da Tutela*, Editora Saraiva, 1997, p. 44/45.

² Ovídio A. Baptista da Silva, *Curso de Processo Civil: processo cautelar (tutela de urgência)*, São Paulo, Revista dos Tribunais, 2000, v. III, p. 97/105.

³ Teori Albino Zavascki, *Antecipação da Tutela*, cit. p. 65.

profissional. Os exames indicam **espessamento pleural, estrias fibrosas e bolhas enfizematosas nos ápices e presença de espessamento que pode corresponder a nódulo de natureza incerta, além de linfonodos. Tal situação era pré-existente no momento da demissão, já que os exames foram realizados apenas dois dias após a despedida.**

Veja-se que os exames periódicos realizados pela própria empresa não indicavam alterações pleuro-pulmonares até 19.07.2006 quando o documento da fl. 303 indica *espessamento das pleuras apicais*. Menos de um mês após o registro de alterações nos exames, o autor é demitido e o exame demissional – fl. 304 – indica estar apto para a demissão. Ocorre que os exames realizados na mesma época indicam alterações e não foram considerados pelo réu no momento da despedida.” (fls. 259/260).

Como bem entendido na origem, estão, efetivamente, presentes as condicionantes próprias a autorizar a antecipação dos efeitos da tutela pedida.

A prova inequívoca dos fatos arrolados, que produza ao juiz um convencimento em torno da verossimilhança das alegações da parte, está presente no feito. Isso porque o termo de acordo nacional para uso controlado e responsável do amianto crisotila, que é adotado pela impetrante, ao tratar do controle médico daqueles trabalhadores expostos ao amianto, prevê, em sua cláusula 25ª (é nesta cláusula que o litisconsorte fundamenta um de seus argumentos para o pedido - fl. 25 -, e não na cláusula 28ª como refere a impetrante na petição inicial do presente mandado de segurança - fl. 11), que **“As empresas ficam obrigadas a informar os trabalhadores examinados, em formulário próprio, os resultados dos exames médicos realizados, até 10 dias após a realização dos mesmos.”** (fl. 165), constando no item 25.2 a seguinte determinação: **“Encaminhar CAT ao INSS/INAMPS, como doença profissional, todo trabalhador com suspeita médica, ou diagnóstico, de doença adquirida pela exposição ao amianto.”** (*idem*). Portanto, a simples suspeita médica de doença adquirida pela exposição ao amianto já obriga a empresa a emitir a CAT correspondente como doença profissional, não sendo necessário o diagnóstico – como se infere dos autos, o litisconsorte fez exame médico periódico em 19.07.2006 e neste foram detectados sinais de anomalia nos pulmões, tendo o contrato de trabalho sido extinto

[◀ volta ao índice](#)

menos de um mês após, em 14.08.2006, constando estar apto para o trabalho no atestado demissional (fl. 326). Diante desse quadro, tenho que os exames médicos que embasaram a decisão impetrada (trazidos aos autos pelo litisconsorte juntamente com a petição inicial no processo principal) autorizam se conclua pela suspeita de asbestose. Isso porque, em que pese, de fato, nos referidos exames não haja referência expressa à asbestose – doença causada pelo contato com asbesto, sendo o amianto uma das suas formas mais comuns -, verifico que o resultado que deles consta pode ser enquadrável como indício do referido mal. Segundo os ensinamentos dos médicos pneumologistas Drs. José da Silva Moreira e Carlos N. Tietboehl Filho, no capítulo intitulado Doenças Pulmonares Ocupacionais, constante do Compêndio de Pneumologia elaborado pelo Dr. Luiz Carlos Corrêa da Silva, **“Radiologicamente, espessamento e placas pleurais são as anormalidades mais freqüentemente detectadas na asbestose. Usualmente são bilaterais e podem conter significativas quantidades de cálcio. As lesões de fibrose pulmonar intersticial, visualizáveis em 50% dos casos, seguem o padrão reticular, e costumam iniciar pelas metades inferiores dos pulmões.”** (CORRÊA DA SILVA, Luiz Carlos, *et alii*. In Compêndio de Pneumologia. 2ª ed., pág. 769. São Paulo: Fundação Editorial BYK, 1991). No exame radiológico de tórax juntado à fl. 68 (fl. 49 dos autos principais), realizado pelo litisconsorte em 19.07.2006, quando ainda em vigor o contrato de trabalho - a despedida ocorreu em 14.08.2006, com aviso-prévio indenizado -, consta que o litisconsorte possui **“Espessamento das pleuras apicais”**; e na tomografia computadorizada do tórax realizada em 16.08.2006 (dois dias após a extinção do contrato de trabalho) consta o seguinte resultado: **“Observa-se espessamento pleural, estrias fibrosas e bolhas enfizematosas nos ápices (residual?). Presença de espessamento subpleural focal na base do lobo superior direito, o qual mede cerca de 0,8 cm podendo corresponder a nódulo de natureza incerta ao presente estudo.”** (fl. 69). Tais conceitos, ainda que parcialmente, encontram-se relacionados na doutrina médica já citada, não se podendo deixar de referir que no laudo juntado à fl. 15, elaborado pelo médico Dr. Darcy de Oliveira Ilha (com doutorado em radiologia), consta afirmativa de que **“Não se identificam os achados**

habitualmente encontrados na asbestose pulmonar”, havendo expressa referência, todavia, a que **“As placas pleurais encontram-se em situação em que ocorrem alterações de outra natureza, mas que também poderiam ser atribuídas a asbestose pleural, porém usualmente sem qualquer manifestação de caráter funcional.”** Portanto, e considerando que o litisconsorte trabalhou para a impetrante de 14.08.1990 a 12.11.1991, de 09.03.1992 a 08.06.1993 e de 18.10.1993 a 14.08.2006, e que **“Usualmente, evidências radiológicas ou clínicas de asbestose não aparecem antes de 20 anos de exposição. Contudo, exposições tão curtas como 2 a 6 meses podem desencadear a doença, a qual se manifesta 20 a 30 anos mais tarde.”** (*op. cit.*, pág. 768), entendo que os resultados dos exames trazidos pelo litisconsorte são suficientes a autorizar se conclua pela verossimilhança de suas alegações quanto à suspeita de asbestose, nunca esquecida a natureza provisória da antecipação dos efeitos da tutela que pode ser revista a qualquer momento pela autoridade dita coatora, sendo, também, por este fundamento possível concluir no sentido da liminar deferida na origem mesmo antes da realização de perícia e exames complementares naquele feito.

É de se notar que a impetrante é uma empresa que utiliza o amianto como matéria-prima essencial na fabricação de seus produtos. O fato de as normas de higiene e segurança serem observadas e os resultados de concentração de fibras suspensas no ar apresentarem níveis de tolerância inferiores aos exigidos pela norma legal não dá guarida, por si só, à pretensão da impetrante, na medida em que a ele se sobrepõe a efetiva presença (ainda que em tese) da doença, o que afasta, também, o argumento de que o litisconsorte não trabalhou no setor de produção. Registro, ainda, que a impetrante, em que pese tenha alegado, não prova a condição de fumante do litisconsorte e/ou que isso teria efetiva influência na conformação da enfermidade.

[◀ volta ao índice](#)

Também não prevalece a tese da impetrante quanto à necessidade de gozo de auxílio-doença acidentário como requisito à estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei 8.213/91, tendo em vista que a discussão diz respeito à doença profissional, a qual pode ser constatada após o término da relação de emprego, desde que com esta guarde relação de causalidade, sendo nestes termos o entendimento jurisprudencial consubstanciado na súmula 378, II, do TST: **“ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI N. 8.213/1991. CONSTITUCIONALIDADE. PRESSUPOSTOS. I - (...). II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (Primeira parte - ex-OJ n. 230 - Inserida em 20.6.01)”**. E é esse nexos de causalidade que deve ser provado na ação principal, o que não impede seja concedida liminar para antecipação dos efeitos da tutela quanto à reintegração ao emprego, nos termos da decisão impetrada, porque presente a verossimilhança da alegação.

Por fim, o fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação revela-se na certeza de que o salário do trabalhador, componente do seu orçamento mensal e familiar, é indispensável à subsistência sua e de sua família, notadamente no mundo atual, onde sobejam a carestia e o achatamento salarial. Sendo assim, a antecipação da tutela encerra necessidade imperiosa de assecuração dos meios de subsistência do litisconsorte e de sua família e, por isso, se impõe. Por corolário lógico, o dano sofrido pelo litisconsorte (o bem da vida para ele é a sua própria subsistência) é muito superior ao da impetrante (reintegração ao emprego com pagamento de salários e reinclusão em plano de saúde). O cumprimento do contido na decisão impetrada quanto à reintegração ao emprego em função que não o exponha ao agente danoso - amianto - não é de impossível cumprimento como alega a impetrante (**“não se pode admitir, caso realmente se tivesse como verdadeira e incontroversa a ilação obtida pela autoridade coatora no r. despacho agravado, de que o agente causador da doença é o amianto, que o reclamante continuasse exposto a tal agente!!!!”** (fl. 12)), seja ante o conteúdo da ordem, seja pela razão de que ela própria sustenta que em suas instalações não há risco de exposição a esse produto.

De resto, a antecipação dos efeitos da tutela para reintegração de empregado detentor de estabilidade provisória decorrente de lei ou norma coletiva não fere, *a priori*, direito líquido e certo do empregador, já assentado o entendimento na orientação jurisprudencial 142 da SDI2 do TST: **“MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO LIMINARMENTE CONCEDIDA. Inexiste direito líquido e certo a ser oposto contra ato de Juiz que, antecipando a tutela jurisdicional, determina a reintegração do empregado até a decisão final do processo,**

quando demonstrada a razoabilidade do direito subjetivo material, como nos casos de anistiado pela Lei nº 8.878/94, aposentado, integrante de comissão de fábrica, dirigente sindical, portador de doença profissional, portador de vírus HIV ou detentor de estabilidade provisória prevista em norma coletiva.”

Denego a segurança.

(...)

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

3. Sentenças

2.1. Danos material e moral. Acidente do trabalho. Desenvolvimento de atividades incompatíveis com a idade e a capacidade do trabalhador. Aposentadoria por invalidez. Inviabilidade de protetização. Pensionamento mensal arbitrado em um salário mínimo nacional, a contar da data do acidente. Despesas médicas. Pagamento indevido. Ônus suportado oportunamente pela empresa. Indenização por danos morais fixada em R\$ 50.000,00. Art. 5º, X, da Constituição Federal, art. 2º da CLT e arts. 186, 927 e 950, todos do Código Civil.

(Exmo. Juiz Leandro Krebs Gonçalves. Processo nº 00421-2006-802-04-00-0. 2ª Vara do Trabalho de Uruguaiana. Publicação em 31.05.2007)

(...)

1) DO ACIDENTE DE TRABALHO:

O reclamante assevera que foi admitido em 01/09/1985, para exercer a função de "serviços gerais", no estabelecimento rural da reclamada, denominado "Granja Tuiuti". Refere que, apesar de possuir menos de 18 anos, laborava em local insalubre e perigoso, em regime de revezamento, cumprindo jornada de 12h, ou seja, trabalhava das 12h às 24h, em uma semana, e das 24h às 12h, na outra semana. Alega que, no dia 14/03/1986, por volta das 20h30min, quando trabalhava para a reclamada, sofreu acidente do trabalho. Afirma que, nesta ocasião, tendo ocorrido falta de energia elétrica, estendeu suas mãos para dentro do caracol de hélices (condutor de arroz para o interior dos galpões), o qual se encontrava sem tampa de proteção, visando retirar a sujeira que o trancava, sendo que, quando do restabelecimento da energia elétrica, o espiral de lâminas voltou a funcionar, decepando-lhe, violentamente, o braço esquerdo e causando graves danos no braço direito (mobilidade atrofiada, inclusive a da mão, ficando restrita a apenas dois dedos). Aduz que, em razão destes fatos, foi aposentado por invalidez. Postula a condenação da reclamada ao pagamento de: quantia anual de R\$ 5.000,00, para sustento, habitação, medicação, durante a instrução do feito (liminarmente); despesas necessárias à colocação de uma prótese mecânica no braço decepado (liminarmente); indenização por danos morais e materiais (com a hipoteca para a garantia do débito referente às parcelas vincendas, em atenção à expectativa de vida de oitenta anos de idade).

A reclamada insurge-se contra a pretensão, sustentando que o acidente de trabalho ocorreu por culpa exclusiva do reclamante, que, por curiosidade, realizou atividade que não era de sua competência. Refere que o reclamante foi contratado para trabalhar na "peneira", cujas atividades consistem em colocar sacos nos ganchos laterais e aguardar até que os mesmos fiquem cheios, substituindo-os. Ressalta que o local do acidente ficava a 15 metros do local em que o reclamante trabalhava. Requer a improcedência da ação.

Em depoimento pessoal (fls. 172/173), o reclamante refere que: "*Quando o fato ocorreu já trabalhava há uns seis ou sete meses com a requerida. Iniciou suas atividades realizando o cultivo do arroz. (...). O depoente tinha incumbência de cuidar a peneira e a balança. Retirava os sacos onde eram depositadas as impurezas do arroz. Menciona que a sua função de cuidar a balança correspondia a necessidade de evitar a ocorrência do 'embuxamento'. Explicou que o arroz vinha de um reservatório e era depositado sobre a balança em uma caixa grande. Nesta caixa grande existia o caracol que levava o arroz para outro depósito. O arroz que estava sendo pesado era seco e limpo de impureza. Menciona que sua função era de limpar o caracol quando ocorria alguma queda de luz, porque quando esta ocorria, o caracol parava de funcionar devido ao acúmulo de arroz. O depoente tinha que esvaziar o caracol para novamente fazê-lo funcionar. O caracol tinha um painel de controle que poderia ser acionado manualmente. Menciona que se houvesse queda de energia, o caracol só voltaria a funcionar com a retomada da tensão se não houvesse acúmulo de arroz. Explicou que toda vez que havia acúmulo de cereal mesmo mantido ligado o caracol este não ligava. (...). Na ocasião do fato estava como auxiliar de S. I. (...). Menciona que sua função era cuidar da balança. Menciona que a determinação da função do depoente adveio das pessoas responsáveis pelo secador no turno que executava. (...). O caracol tinha aproximadamente dois*

metros. O depoente retirava o excesso de arroz em toda a extensão do caracol com uma 'pazinha'. Menciona que estava mais ou menos na metade do caracol procedendo sua limpeza quando este voltou a funcionar, talvez por já ter sido aliviado o peso do excesso do arroz. Foi neste momento que sua mão foi puxada bem como o seu braço. Não sabe explicar bem como ocorreu a lesão no seu braço direito, mas acredita que tenha tentado se safar levando a mão direita e com isso também foi atingido pelo movimento do caracol. (...). Salienta que começou a trabalhar com Sadi que era o responsável pelo outro turno. **Foi este que mencionou ao depoente como deveria realizar a limpeza do caracol.** (...)." (sic) (GRIFA-SE).

A testemunha do reclamante, Sr. S. I. L. A., ouvido como informante, aduz que: "O depoente estava trabalhando juntamente com o requerente, embora não tenha visto o fato ocorrer, porque estava afastado. (...). Menciona que o serviço de turno era realizado sempre em dupla, ainda neste período antes de trabalhar com ele - autor. Refere que o caracol parava de funcionar quando havia corte de luz. Se houvesse queda da tensão o caracol parava de funcionar. Era necessário fazer a limpeza do caracol para este funcionar. (...). A função desempenhada era do depoente e do próprio autor. **O autor desempenhava toda a função que desempenhava o depoente e cumpria todo o turno juntamente com o depoente.** (...)." (sic) (GRIFA-SE).

A testemunha da reclamada, Sr. H. J. S., refere que: "Era contratado como serviços gerais. Na ausência dos sócios administrava os trabalhos. (...). Sabia que o requerente desempenhava suas funções de secagem de arroz como ajudante do secadorista. (...). Quem desempenhava a função de secadorista era S. I. (...). O comentário que surgiu foi de que o requerente teria pretendido tirar o resquício de palha do arroz ou 'talo' do arroz. (...). "

[← volta ao índice](#)

A testemunha da reclamada, Sr. N. I. O. B., afirma que: "O autor era auxiliar do responsável pela secagem. (...). Surgiu o comentário de que o fato teria ocorrido pelo fato de que o autor teria tido a iniciativa de pegar com a mão o arroz que era conduzido pela pua (caracol). Menciona que isto é prática do secadorista, para avaliar a umidade do arroz. Todo secadorista tem esse hábito. (...)."

O perito médico psiquiátrico (laudo às fls. 184/186) esclareceu que o reclamante começou a trabalhar aos doze anos, como ajudante na lavoura, até acidentar-se após alguns meses (aos treze anos), sendo que, desde então, mantém-se com a ajuda da família (mais seguramente, com a pensão do INSS). Constatou que, em março/1986, o reclamante sofreu acidente com máquina de transporte de cereal, o que resultou na amputação do membro superior esquerdo e na perda parcial de função da mão direita. Apontou que o reclamante permaneceu hospitalizado mais de 20 dias e submeteu-se à fisioterapia apenas um mês (por não ter condições de realizar o deslocamento para outra cidade, a fim de obter o tratamento adequado), sendo que, durante alguns meses, necessitou ajuda de familiares para realizar os cuidados com higiene e vestuário e até mesmo para alimentar-se. Indicou que o reclamante também o ressentimento do reclamante em relação à perda do membro superior esquerdo, sendo que, durante dois anos, o obreiro só ia à cidade com uma jaqueta, não conseguindo sair na rua, por estar envergonhado de sua condição, o que, com o tempo foi se conformando. Indicou que, durante muitos anos, a única atividade do reclamante foi ajudar a mãe a cuidar dos irmãos menores e que, quando se mudou para a cidade, voltou a estudar, sendo que teve algumas dificuldades, a exemplo de não conseguir anotar a aula com a rapidez necessária. Constatou, ainda, que há discreta emoção do reclamante ao comentar o acidente e suas conseqüências e que, pelas características do obreiro, seu sofrimento psíquico teria sido intenso, estando presente, ainda hoje, em intensidade leve. Conclui que, em decorrência do evento danoso, o reclamante não apresenta dano psíquico (sinais ou sintomas), mas sofrimento psíquico.

O perito médico ortopédico (laudo às fls. 187/188) esclareceu que, conforme informações prestadas pelo reclamante, este, ao "desembuchar" um caracol que transportava arroz em grão, teve o membro superior esquerdo gravemente lesionado, sofrendo também cortes no outro braço. Refere que o reclamante informou que foi socorrido em Uruguaiana e depois encaminhado a Porto Alegre, tendo sido atendido no Hospital Moinhos de Vento, onde foi realizada a sua amputação. Constatou que o reclamante sofreu a amputação completa do membro superior esquerdo, sendo que, em membro superior direito, há grande cicatriz traumática, transversa, além de outras cicatrizes traumáticas menos visíveis, em face anterior do antebraço, superfície radial e no punho junto à base do polegar. Apontou que a mão direita apresenta-se com garra do nervo mediano, por lesão alta, havendo hipotrofia das eminências tenar e hipotenar, bem como a ausência de movimentos voluntários efetivos no polegar e indicador, sendo que a preensão nessa mão só é efetiva com os

dedos médio, anular e mínimo, havendo a perda parcial das funções na referida mão. Conclui que, com base na tabela DPVAT, houve perda do membro superior esquerdo, a qual é indenizada em 70%, bem como a perda, em grau moderado grave, da função da mão direita, o que corresponde à indenização de 36%, perfazendo um total de 106%. Por fim, afirma que, devido às características do seu coto de amputação, não é possível a protetização.

1.1) DA RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA:

A respeito da culpa do empregador, que justifique o direito à indenização ao empregado decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional, ressalta-se que, até a edição da Lei nº 3.724/19, adotava-se a Teoria da Culpa Aquiliana, segundo a qual, na ausência de disciplina legal própria, a indenização pelos acidentes de trabalho dava-se de acordo com o Direito Comum, buscando-se o responsável que tinha agido com culpa. Assim, ao empregado cabia o ônus de provar a culpa do empregador, para fazer jus à indenização. Posteriormente, desenvolveu-se a Teoria do Contrato, pela qual o empregador tinha a obrigação de proteger o operário, em caso de acidente de trabalho, por se tratar de cláusula implícita do contrato. De acordo com esta teoria, invertia-se o ônus da prova, sendo que a existência de acidente importava na presunção relativa de culpa do empregador, ou seja, admitia prova em sentido contrário, a exemplo do fiel cumprimento das normas legais e técnicas referentes às medidas de prevenção a acidentes. Ressalta-se, ainda, a Teoria da Responsabilidade pelo Fato da Coisa, segundo a qual o dano causado ao empregado deveria ser reparado pelo proprietário do objeto que o causou (Código de Napoleão). Por fim, cumpre ponderar acerca da Teoria do Risco Profissional, que determina a responsabilidade objetiva do empregador. Segundo esta, existe a responsabilidade objetiva do empregador, visto que "os riscos da atividade, em sentido amplo, devem ser suportados por quem dela se beneficia" (Oliveira, Sebastião Geraldo, *op. cit.*, página 81), afastando, portanto, a discussão acerca da culpa do empregador, inclusive em face ao disposto nos artigos 2º, da CLT, e 927, parágrafo único, do Código Civil. Ademais, persiste a possibilidade de a responsabilidade do empregador ser afastada no caso de restar demonstrado que o fato danoso ocorreu por culpa exclusiva da vítima. Sobre o tema, destacam-se os ensinamentos de Cláudio Brandão:

[◀ volta ao índice](#)

"Relativamente ao contrato de trabalho, é a atitude do empregado que faz desaparecer o elemento de ligação entre o dano que lhe foi propiciado e o fato que o originou, supostamente atribuído à pessoa do empregador, como ocorre, por exemplo, com o ato proposital de desativar, sem o conhecimento do empregador, mecanismo de proteção existente em máquina desfibradora de sisal, destinado a impedir a lesão nas mãos, mas que torna a produção mais lenta, impedindo ganhos maiores, para os que percebem salário por obra." (in "Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional", Editora LTr, São Paulo, Junho de 2005, páginas 131/132)

A respeito do assunto, Sebastião Geraldo de Oliveira comenta que "pode-se dizer que neste momento que a responsabilidade civil decorrente de acidente do trabalho oscila entre a responsabilidade subjetiva e a teoria do risco, com divergências doutrinárias amplamente fundamentadas, observando-se, todavia, uma crescente força gravitacional atraindo o entendimento para a responsabilidade de natureza objetiva. (...) No entanto, entre o rigor do ônus da prova que sobrecarga a vítima, na teoria subjetivista, e o deferimento da reparação tão-somente pelo risco da atividade, há um passo intermediário ou ponto de transição interessante, que é a culpa presumida do empregador. Sem se depreender da responsabilidade de índole subjetiva, inverte-se o ônus da prova em favor da vítima, cabendo ao empregador, se for o caso, demonstrar que houve algum fato que possa obstar a pretensão do autor." (in "Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional", São Paulo: Editora LTr, Junho de 2005, página 182)

Neste sentido, entende-se que, uma vez que tenha restado comprovada a existência de acidente de trabalho ou de doença ocupacional do empregado, inverte-se o ônus da prova em favor do trabalhador, face à culpa presumida do empregador, em razão dos riscos inerentes à atividade desenvolvida pelo trabalhador em benefício do empreendimento econômico. Sendo assim, destaca-se que a responsabilidade civil do empregador não ficará caracterizada somente quando houver a culpa exclusiva da vítima, ou seja, nas hipóteses de o empregado desobedecer às ordens do patrão quanto às normas de segurança e saúde no trabalho ou de o obreiro provocar o acidente.

Inicialmente, cumpre referir que é fato incontroverso nos autos o acidente sofrido pelo reclamante, enquanto desempenhava suas atividades laborais na reclamada. Desta forma, tendo sido a

reclamada a real beneficiária dos serviços prestados pelo reclamante, esta se torna civilmente responsável por eventuais danos ocorridos ao obreiro, durante a prestação de serviços e, conseqüentemente, pelo adimplemento das parcelas postuladas na inicial, porventura deferidas ao reclamante, até porque o empregador tem o dever de proporcionar a segurança do trabalhador, que é um direito deste. Sobre o tema, destacam-se os ensinamentos de Cláudio Brandão:

"Paradoxalmente, ainda que com enfoques distintos, vive-se, hoje, o mesmo sentimento que predominou no século passado, quando surgiram as primeiras leis sobre a saúde no trabalho: a inserção do meio ambiente como objeto da proteção. Isso porque naquela época, objetivava-se 'prevenir ou limitar os aborrecimentos ou os perigos para a segurança e a saúde públicas', ao passo que hoje as 'legislações recentes sobre saúde no trabalho tendem novamente, embora em termos diferentes, ligar profilaxia ao proveito do pessoal e à salvaguarda do meio ambiente', além de ser relevante a circunstância de que muitas vezes as conseqüências do acidente ultrapassam as fronteiras do próprio ambiente de trabalho, despertando a atenção mundial para o problema, como os ocorridos em 'Three-Mile Island', 'Bhopal', 'Chernobil' e 'Sandoz'. O fato é que não mais se concebe a idéia de prevenção do infortúnio como simples necessidade de proteção do trabalhador." (in "Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do Empregador", São Paulo: Editora LTr, 1ª Edição, 2006, páginas 38/39).

O Código Civil brasileiro de 1916, vigente à época dos fatos, em seu artigo 159 é expresso ao estabelecer que *"Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano"*. O art. 186 do Novo Código Civil (2002), por sua vez, estabelece que *"Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e ou causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito"*, sendo que o artigo 927 deste diploma legal dispõe que *"Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo"*.

[◀ volta ao índice](#)

A respeito do nexos de causalidade, leciona Sebastião Geraldo de Oliveira, que *"(...) o nexos causal é o vínculo que se estabelece entre a execução do serviço (causa) e o acidente do trabalho ou doença ocupacional (efeito). (...). Na causalidade direta o nexos fica caracterizado quando o acidente ocorre 'pelo exercício do trabalho a serviço da empresa'" (op. cit., páginas 131/132).*

No presente caso, em que pesem as alegações da reclamada, no sentido de que o reclamante estivesse realizando atividades para as quais não fora contratado, conforme se depreende da prova oral produzida nos autos, a rotina de trabalho do reclamante, como "serviços gerais", consistia em cuidar a peneira e a balança, além de retirar os sacos onde eram depositadas as impurezas do arroz; sendo que, ao "cuidar a balança", tinha que evitar a ocorrência de "embuxamento" e, para tanto, devia limpar o caracol que levava o arroz de um reservatório para outro, quando havia alguma queda de luz, conforme depoimento pessoal do reclamante. A testemunha do reclamante, Sr. S. I. L. A., ouvido como informante, que trabalhava junto com o reclamante, confirma que o obreiro desempenhava tais funções, sendo que as testemunhas da reclamada, Sr. H. J. S. e Sr. N. I. O. B., referem que o reclamante era auxiliar do responsável pela secagem (secadorista) e tinham conhecimento de que o obreiro laborava junto ao caracol, local onde sofreu o acidente. Desta forma, não há dúvidas que o acidente sofrido pelo reclamante decorreu das atividades laborais normalmente realizadas pelo reclamante em favor da reclamada, tornando clara a existência de nexos causal entre a lesão sofrida e o trabalho desenvolvido.

Observa-se, ainda, que o reclamante, no dia do acidente, como auxiliar do "secadorista", estava desempenhando suas atividades junto aos equipamentos de peneira e balança quando, por queda de luz ou por acúmulo de arroz no caracol, este parou de funcionar. Assim, visto que o caracol somente voltaria a funcionar se fosse desobstruído, o reclamante, sem desligar manualmente o referido aparelho, iniciou o processo de limpeza, retirando o acúmulo de arroz no equipamento, sendo que, ao ser desobstruído, o caracol voltou imediatamente a funcionar, surpreendendo o reclamante, que ainda trabalhava no processo de desobstrução.

Conforme se depreende da prova oral, tal prática era comum na reclamada, sendo que, ainda que o reclamante não tivesse desligado manualmente o aparelho para realizar a desobstrução, cumpria ordens repassadas por seu superior, quanto à realização da limpeza do caracol em tais situações. Resta evidente, portanto, que, na ocasião do acidente, o reclamante realizava tarefa inerente ao

contrato de trabalho havido entre as partes, não merecendo prosperar a tese da defesa, no sentido de que tal atividade não era desempenhada pelo reclamante e que o local de trabalho do obreiro não era aquele em que ocorreu o acidente. Ressalta-se, mesmo assim, que *"a culpa concorrente não exclui a responsabilidade civil do empregador; contudo, autoriza ao juiz reduzir proporcionalmente o valor da indenização"* (Oliveira, Sebastião Geraldo, *op. cit.*, página 176).

Por outro lado, alerta-se que, na época da ocorrência dos fatos, o reclamante era absolutamente incapaz, possuindo apenas treze anos de idade, sendo impossível exigir de um pré-adolescente os mesmos cuidados que um adulto teria, no desempenho de suas funções, quanto ao manuseio de quaisquer equipamentos de trabalho. Aliás, essa situação, por si só, já exigiria um cuidado especial da reclamada em relação ao empregador menor. Sendo assim, considerando que o equipamento que o reclamante manuseava, no momento do acidente sofrido, era extremamente perigoso, mesmo com todas as instruções repassadas por seus superiores, não há falar em culpa exclusiva da vítima como excludente da responsabilidade do empregador.

Desta forma, mesmo sendo prescindível a existência do elemento culpa para a responsabilização do empregador na hipótese de ocorrência de acidente do trabalho, visto que se adota a teoria objetiva de responsabilização, ainda assim, verifica-se que a reclamada agiu com culpa, na medida em que não tomou todas as providências necessárias para elidir os riscos de acidente de trabalho, permitindo que o obreiro desempenhasse atividades laborais incompatíveis com a sua idade e capacidade, as quais ensejaram a lesão que acometeu o obreiro e ocasionaram a sua incapacidade laborativa. Esses fatos, por si só, indicam a negligência ou omissão da reclamada quanto à observância das normas de proteção e segurança da saúde do trabalhador, tendo em vista que era sua obrigação assegurar a integridade física do obreiro, especialmente menor, uma vez que o reclamante estava prestando serviços em seu estabelecimento, em benefício do empreendimento econômico. Neste sentido, a reclamada, independentemente da teoria adotada, deve ser responsabilizada civilmente pela segurança do trabalhador e pelos danos por ele sofridos daí decorrentes.

Diante do acima analisado, entende-se que restou evidenciado o dano sofrido pelo reclamante, o nexo de causalidade entre o acidente e a atividade desempenhada, bem como a culpa exclusiva da reclamada, razão pela qual faz jus o obreiro à reparação pretendida.

[◀ volta ao índice](#)

1.2) DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS:

A respeito do enquadramento do dano estético, comenta José Affonso Dallegrave Neto:

"Consigne-se a existência de corrente doutrinária que posiciona os danos corporais, estéticos ou da imagem não como espécies de dano moral, mas como um 'tertium genus'. Consoante adverte Sérgio Severo, referido enquadramento parece nos injustificável, pois em tais direitos de personalidade (corporais, estéticos ou da imagem) não se verifica 'nenhuma particularidade que exija um tratamento diverso daquele dispensado aos demais interesses extrapatrimoniais'. Ademais, o dano moral e o dano estético não são cumuláveis, vez que ou o dano estético importa em dano material ou está compreendido no conceito de dano moral. Assim, por exemplo, no caso de mutilação de um dedo em acidente do trabalho. O dano estético neste caso não é um terceiro gênero, mas representa o próprio dano material em relação à perda da capacidade laborativa decorrente da amputação e, cumulativamente, encontra-se compreendido no conceito de dano moral no que tange à ofensa de sua honra subjetiva e objetiva em face da dor e da vergonha que lhe foram infligidas pela mutilação parcial de membro superior. Destarte, há que prevalecer a taxionomia dualista: danos patrimoniais e danos extrapatrimoniais. Aqueles são os prejuízos materiais e, portanto, suscetíveis de precisa avaliação econômica, enquanto os demais são todos os que violam o direito geral de personalidade e com valores eqüitativamente arbitrados pelo juízo." (in "Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho", São Paulo: Editora LTr, 2ª Edição, Março de 2007, páginas 158/159)

Sinale-se que o reclamante, ainda que tenha usufruído benefício previdenciário (aposentadoria por invalidez), conforme se verifica no documento juntado à fl. 13, ficou incapacitado de exercer suas atividades laborais, o que gera o direito ao recebimento da respectiva indenização. Aliás, entende-se que o dano sofrido pelo reclamante, além de moral, possui reflexos materiais, não apenas pela natureza estética, mas justamente em função da perda da capacidade laboral e de futura inserção

no mercado de trabalho, que ocasiona inequívoca restrição nos ganhos que o trabalhador teria condições de auferir, ao longo de sua vida. Ademais, ressalta-se que, nos termos do art. 950 do Novo Código Civil, *"se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até o fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu."* Sobre o tema, ressalta-se o entendimento de Raimundo Simão de Melo:

"(...) Igualmente arcará o ofensor com a indenização de cunho material consistente em perdas e danos emergentes e lucros cessantes, representados os primeiros pela diminuição do patrimônio e, os segundos, pelo que o lesado deixará de ganhar em razão do dano (CC, art. 402). No caso exemplificado (corte no rosto de um modelo fotográfico), a indenização material consistirá no pagamento de uma pensão mensal equivalente aos ganhos do ofendido na profissão de modelo fotográfico." (in "Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador", São Paulo: Editora LTr, 2ª Edição, Novembro de 2006, páginas 378/379)

Considerando a irreversibilidade da lesão (definitiva), a incapacidade laborativa permanente, assim como a restrição em suas atividades rotineiras e domésticas, conforme comprovam os documentos das fls. 15/16 e o laudo médico (fls. 187/188), o reclamante faz jus à indenização daí decorrente. Ressalta-se que o valor a ser fixado deve estar em consonância com o dano sofrido, a fim de não constituir enriquecimento sem causa do trabalhador, nem impossibilitar a continuidade do empreendimento econômico do empregador. Além disso, a indenização possui caráter punitivo e educativo, em relação ao empregador, no sentido de que este tome medidas efetivas de combate aos acidentes de trabalho sofrido por seus empregados.

Portanto, condeno a reclamada a pagar ao reclamante indenização por danos materiais, no montante mensal equivalente a um salário mínimo nacional vigente, em prestações vencidas e vincendas, incluindo os décimos-terceiros salários, a partir da data da ocorrência do acidente (14/03/1986), de forma vitalícia.

[◀ volta ao índice](#)

1.3) DAS DESPESAS DECORRENTES DE TRATAMENTO MÉDICO:

Raimundo Simão de Melo comenta que, *"pelo dano estético responderá o ofensor com o pagamento de despesas decorrentes de tratamento hospitalar, de tratamento ambulatorial, de tratamento domiciliar, se for necessário, de medicação, de fisioterapia, de próteses e órteses, além do que mais se fizer necessário para o tratamento da vítima até sua recuperação integral."* (op. cit., página 378) Sobre o tema, estabelece o art. 949 do CC, segundo o qual, *"no caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido"*.

No tocante às despesas com o tratamento, na época do acidente ocorrido, verifica-se que a reclamada arcou com todas as despesas atinentes ao socorro prestado ao reclamante, bem como à sua internação em hospital, na cidade de Uruguaiana e, posteriormente, no Hospital Moinhos de Vento, na capital do Estado (Porto Alegre/RS), razão pela qual não há falar em prejuízo do autor. Indefiro o pedido no tópico.

Em relação ao pagamento das despesas necessárias à colocação de uma prótese mecânica, destaca-se que a possibilidade de tal procedimento restou afastada pelo laudo realizado pelo médico ortopedista (fls. 187/188), razão pela qual não há falar no pagamento de despesas daí decorrentes. Indefiro o pedido no tópico.

1.4) DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS:

O artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal determina a inviolabilidade da honra e da imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Além disso, o arts. 186 e 927, do Código Civil vigente, dispõem que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito, ficando obrigado a repará-lo. Quanto ao dano moral, eram considerados, basicamente, dois elementos: nexos de causalidade entre o fato que lhe deu origem e o dano causado, bem como a projeção do dano moral, causando uma mácula ao lesado, já que o dano deve implicar ofensa direta à moral da pessoa.

Entretanto, de acordo com os ensinamentos de Raimundo Simão de Melo, *"qualquer agressão à dignidade pessoal atinge a honra e constitui dano moral a ser indenizado, porquanto os valores à liberdade, à honra, à integridade física e psíquica, à inteligência, ao trabalho e à honestidade formam a realidade axiológica a que todos têm direito. Assim, não mais se assenta genericamente o conceito de dano moral na dor considerada subjetivamente, na tristeza e no sofrimento, como aprendemos na doutrina tradicional. Atinge a sua tutela todos os bens da personalidade, compreendendo os complexos de ordem ética, pelo que não é o mesmo susceptível de avaliação pecuniária, podendo, contudo, ser compensado em dinheiro mediante sanção para o ofensor e satisfação para o ofendido"*. (op. cit., página 358)

Inicialmente, não merece prosperar a tese da reclamada quanto à impossibilidade de acumulação de indenizações por danos morais e materiais, até porque já pacificado na jurisprudência, conforme se observa na orientação contida na Súmula nº 37 do STJ: *"São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato"*.

A par disso, não obstante os fundamentos já lançados na presente decisão, observa-se que, conforme o laudo médico psiquiátrico (fls. 184/186), o reclamante, durante alguns meses, necessitou da ajuda de familiares para realizar coisas simples do cotidiano, tais como cuidados com higiene e vestuário e até mesmo para alimentar-se. Verifica-se o abalo moral sofrido pelo obreiro, pelo fato de que, em razão da perda do membro superior esquerdo, durante dois anos, somente ia à cidade com uma jaqueta, sendo que não conseguia sair na rua, por estar envergonhado de sua condição. Percebe-se a gravidade de tal sofrimento ao atentar pelo fato de que o reclamante, na época do acidente sofrido, tinha apenas treze anos, estando na fase de pré-adolescência, em que estão sendo construídos seus valores, convicções, havendo, ainda, uma queda natural na auto-estima do indivíduo, inclusive em função do dano estético. Por fim, conforme o referido laudo médico, ainda hoje, há mais de vinte anos da ocorrência do evento danoso, permanece discreta emoção do reclamante ao comentar o acidente e suas conseqüências sendo que, pelas características do obreiro, seu sofrimento psíquico, que teria sido intenso na época, está presente, embora em intensidade mais leve.

◀ volta ao índice

Registra-se que o reclamante, além de ter sido acometido de intensa dor física decorrente da lesão sofrida e posteriores procedimentos cirúrgicos realizados, foi submetido à amputação total de seu braço esquerdo (impossibilitando, inclusive, a colocação de prótese mecânica), perdendo parcialmente os movimentos da mão direita, o que lhe causa, por óbvio, grandes transtornos, até mesmo para desenvolver atividades simples do cotidiano. Em razão do evento danoso, é inequívoco que o reclamante ficou impossibilitado de exercer quaisquer atividades laborativas, em especial aquelas que demandem trabalho manual, o que lhe causou, conseqüentemente, redução nos seus ganhos mensais. Os fatos relatados demonstram, claramente, a dor moral sofrida pelo reclamante. Neste sentido, destaca-se a jurisprudência do E. TRT da 4ª Região:

"Ação indenizatória. Acidente do trabalho. Condenação do empregador ao pagamento de ressarcimento por dano material e dano moral. (...). Configurado o prejuízo e o nexo causal, o dano moral prescinde de demonstração, sendo classificado como in re ipsa, ou seja, é presumível o sofrimento físico e psíquico acarretado ao autor, que decorre também do sentimento de desvalia por estar incapacitado para o trabalho já tão jovem, percebendo benefício previdenciário desde 2001 quando contava com 26 anos de idade. Sentença mantida. Recurso desprovido." (Número do processo: 00449-2004-561-04-00-9 (RO) - Juiz: FLAVIO PORTINHO SIRANGELO - Data de Publicação: 12/05/2006)

"Acidente do Trabalho. Amputação do pé esquerdo. Indenização por dano moral. Sentença que condenou a ré ao pagamento de indenização decorrente de dano sofrido em acidente do trabalho que deve ser mantida. Comprovada a culpa da empresa que se omitiu, negligenciando as suas obrigações contratuais quanto à observância das regras de segurança e medicina do trabalho, a teor do disposto no art. 157 da CLT, permitindo que o trabalhador estivesse exposto a situação de risco que não tentou evitar. Autor que sofreu grave e evidente abalo moral em face da amputação do pé esquerdo que resultou na incapacidade para o trabalho em face do que teve concedida a aposentadoria por invalidez. Valor da indenização fixado em R\$ 27.941,76 que se mostra adequado para atingir a finalidade reparatória do dano sofrido, bem como a finalidade repressiva e punitiva da conduta culposa do empregador. Recurso não provido." (Número do

processo: 80185-2005-871-04-00-1 (RO) - Juiz: LENIR HEINEN - Data de Publicação: 28/09/2006)

"ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAL E ESTÉTICO. PENSÃO MENSAL VITALÍCIA. QUANTUM. Confirma-se a atribuição de responsabilidade à empregadora pelo acidente do trabalho de que foi vítima o trabalhador, bem como a pensão vitalícia e a indenização por danos moral e estético, nos montantes estabelecidos na sentença, por razoáveis e condizentes com os danos advenientes. Nega-se provimento." (Número do processo: 00148-2006-731-04-00-1 (RO) - Juiz: VANDA KRINDGES MARQUES - Data de Publicação: 03/05/2007)

Em atenção às circunstâncias específicas narradas nos autos, no intuito de buscar compensar, na medida do possível, os danos irremediáveis causados ao reclamante, que se viu afastado do mercado de trabalho desde sua adolescência, bem como o caráter punitivo e educativo da presente decisão, condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de acidente de trabalho, no valor de R\$ 50.000,00.

(...)

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

2.2. Danos moral e material. Odontóloga. Despedida após a autorização do empregador para realização de mestrado. Ausência de prova da obrigação de custeio do curso pela empresa. Acréscimo de conhecimento em proveito, principalmente, da trabalhadora. Prejuízo patrimonial. Inocorrência. Assédio moral. Ausência de prova de represálias ou perseguições à empregada. Compatibilidade das atividades exercidas com a função contratada. Indenizações indevidas.

(Exma. Juíza Inajá Oliveira de Borba. Processo nº 00552-2006-025-04-00-6. 25ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Publicação em 31.05.2007)

(...)

5. Da indenização por dano material.

Não se está a cogitar, à evidência, de dano material havido, em virtude de gastos com curso de pós-graduação, no caso mestrado, realizado, ou em realização, pela autora, inclusive despesas com deslocamento, alimentação e hospedagem, por ter a reclamante sido despedida após autorização do curso pelo réu.

Isto porque não se tem notícia, que, além da incontroversa autorização à realização do curso, houvesse se obrigado o réu ao pagamento das despesas, como postuladas nesta ação. Observe-se que o mestrado em questão, para uma profissional do quilate da autora – vide correspondência eletrônica da fl. 67 trazida com a inicial - representa, não só, acréscimo de qualidade ao serviço ao qual vinculada, mas, principalmente, agrega conhecimento e currículo ao profissional que, por esta forma, terá muito mais condições de enfrentar o adverso mercado de trabalho, não se olvidando que, certamente, a reclamante, profissional odontóloga, pode ter seu próprio consultório profissional, o que seria de esperar em se tratando de empregada jungida à carga horária normal de quatro horas e vinte e oito minutos diários, de segunda à sexta-feira, não obstante eventual elástico de jornada que será objeto de nossa análise.

Desacolhe-se o pedido "e".

6. Da indenização por dano moral (assédio moral).

A reclamante fundamenta a alegação de dano ou assédio moral, entre outros fatos, na afirmação de que passou, em meados de 2003, a se submetida a assédio, configurado por boicotes e perseguições, que se teriam agravado até a ruptura contratual. Isso porque, no hospital-réu, atendeu apenas o público infantil, sendo a responsável pela criação de campanhas de atendimento preventivo, desenvolvendo trabalho de esclarecimento às gestantes sobre a necessidade de atendimento odontológico a bebês. A partir de 1998, teria passado a atender crianças diabéticas, pacientes da oncologia e portadoras de HIV e teria tido um grande envolvimento com os trabalhos de conscientização e prevenção, tendo tomado a iniciativa pela realização de grande parte dos

projetos desenvolvidos, buscando o bem estar das crianças atendidas, realizando, ainda, pesquisas e campanhas, com o fito de convencer a população do atendimento preventivo. Entretanto, muito embora seu esforço, quando da troca da chefia do Serviço de odontologia do Hospital réu, em 2003, começou a sofrer perseguições, tendo sido proibida de continuar a atender pacientes com necessidades especiais, transferindo-se suas atribuições a dentistas menos qualificadas. Ainda assim, buscou atender, por contato com o médico responsável, pacientes portadores de cardiopatias. Afirma, mais, que trabalhava em um projeto de prevenção às DSTs, buscando material de apoio junto ao Ministério da Saúde, montando campanhas educativas dirigidas a pessoas que circulavam nas dependências do Grupo Hospitalar até ser transferida ao segundo reclamado. Alinha que participou da Comissão de Humanização do projeto do Ministério da Saúde, representando o grupo hospitalar, tendo sido imotivadamente afastada dos projetos nos quais estava envolvida. Após ser transferida ao ICD, segundo reclamado, a si teriam sido cometidas tarefas não atinentes à profissão de odontóloga, como tais as de controle do estoque de material, planejamento de custos, pesquisa de preços de material e instrumental odontológico, treinamento de empregados da enfermagem na limpeza e organização do consultório e verificação do cumprimento das mesmas tarefas, além da digitação das fichas clínicas dos pacientes, enfim, inúmeras tarefas administrativas e burocráticas. Além disso, seria obrigada a passar o dia em revendas de equipamentos odontológicos, pesquisando marcas e preços, sendo, posteriormente, sua pesquisa desconsiderada sem motivação. Ainda que odontopediatra, era pressionada a atender pacientes de idade superior, inclusive adultos, atividade que outros médicos e dentistas não seriam obrigados a fazer. Afirma, ao cabo, que seu pedido para afastamento uma semana por mês, no período de 5.3.2004 até 5.3.2007, para curso de mestrado, foi deferido pela chefia, havendo recebido aviso prévio já em julho de 2004, tendo a autorização anterior gerado expectativa que foi rompida. Por fim, disse que desenvolveu atividades de parceria com Universidades da Grande Porto Alegre em benefício dos próprios reclamados, as quais alega foram ultimadas. Por todos os fatos, entende haver-se caracterizado o dano ou assédio moral.

[◀ volta ao índice](#)

Os réus, a seu turno, dizem que não produziram o dano moral propugnado, havendo agido nos limites da lei. Alinham, mais, que não cometeram atos ilícitos, sequer tendo havido violação da honra da reclamante, lesão à intimidade, à vida privada ou à imagem. Dizem que a despedida foi posta a efeito dentro dos ditames legais. Acrescem que, a despeito de haver sido autorizada a dispensa da reclamante para participar de curso de pós-graduação, tal não importou em garantia de continuidade do contrato de trabalho, não sendo procedente o pedido de indenização, tendo ocorrido a participação no curso por conta e risco da própria reclamante. Afirmando que não denegriam a imagem da autora, não havendo dado publicidade de qualquer ato daquela, não se falando em assédio moral, até porque a liberação para participação em curso seria incompatível com assédio moral. Nesta linha, em síntese, se faz a defesa dos reclamados.

Até pelos fatos postos na exordial, tem-se que se revela, no mínimo, desarrazoada a pretensão da autora. Com efeito, o contrato de trabalho tem como supostos a entrega do trabalho pelo empregado e o pagamento de salário pelo empregador. Essas as obrigações principais. Nada mais natural, sendo até exigível que a reclamante, profissional de nível superior, detentora de algumas especializações, empreendesse seu labor da melhor forma possível, envidando os maiores esforços para integrá-lo, com perfeição, ao Hospital-réu. Tal o que se revela, inclusive, ético e moral, não impressionando, assim, o fato de que a reclamante estivesse envolvida em diversos projetos e atividades, todos dizes com sua condição pessoal e nenhum estranho ao cargo de odontóloga, e como tal profissional da saúde, para o qual foi contratada, e pelo qual, de resto, era bastante bem remunerada. Até aí nada impressiona, já que o contrato de trabalho haverá de ser permeado pela boa fé. Ademais disso, não é crível que a reclamante, contratada como odontóloga, em Hospital geral, destinado também ao atendimento de adultos, entendesse que a eles não se devesse dedicar. Tal causa quase perplexidade.

Mais, nenhuma prova se faz nestes autos das alegadas represálias ou perseguições de que objeto a autora, desde o ano de 2003, com tal não se confundindo sua transferência ao Instituto-réu, no qual, certamente, estaria dedicada, precipuamente, ao atendimento de crianças diabéticas, para as quais, como admite a inicial, também estava centrado seu interesse. De resto, o empreendimento ao qual está dedicado o segundo réu, Associação Civil sem fins lucrativos, tem mobilizado toda a comunidade desta cidade de Porto Alegre, quiçá do Rio Grande do Sul, não sendo crível que não interessasse ou motivasse a reclamante, como parece ser o caso. De resto, sendo o Instituto

Associação que estava em processo de organização em 2004, datando seus estatutos de outubro de 2005, e contando com apenas uma odontóloga a seu serviço, como indica o documento das fls. 19 e 20, juntado com a exordial, tem-se que nada mais natural que estivessem afetadas à autora as compras de material e equipamentos de odontologia, treinamento de pessoal e verificação do serviço do mesmo pessoal da área e, ainda, o registro das fichas de atendimento dos pacientes, ainda que por meio de digitação. O que parece, da leitura do que é dito na inicial, é que a reclamante se sentiu menosprezada ao lhe serem cometidos serviços menores da área, em detrimento de projetos maiores. Tal não pode ser nossa avaliação, até porque não desmerece o julgador o fato de ele próprio digitar suas decisões.... Ademais de tudo, tem-se que a transferência da autora a outra atividade, no segundo reclamado, em tudo compatível com a função de odontóloga, como se verifica à análise dos documentos das folhas 51 ss., não pode, definitivamente, ser fundamento à indenização por dano ou assédio moral.

De resto, não há qualquer prova nos autos - a autora não tratou de produzi-la - de que haja sido boicotada ou discriminada, não sendo aceitável que a mesma fosse produzida, por exemplo, por notícia jornalística publicada mais de dois anos após o despedimento.

Por último, não há justificativa para indenização por dano moral em vista do despedimento poucos meses após haver sido autorizada a dispensa parcial para a realização de curso de pós-graduação, em virtude da alegação de que a reclamante teria tido expectativa frustrada, isto porque o que se vê dos autos é que o afastamento dos quadros do primeiro réu, provavelmente, não causou o afastamento da autora do curso, já que continuou pagando as mensalidades do curso após o despedimento - documento da folha 74. De resto, a afirmação da preposta do segundo réu de que autora não atendia às necessidades e expectativas do tomador dos serviços à época corresponde a verdadeira justificativa ao despedimento, ainda que operado sem justa causa. Isto porque, detendo o primeiro réu o direito potestativo de por termo ao pacto laboral, não seria justo exigir-lhe o contrário quando o empregado, por certa forma, dá causa ao ato patronal. Ao cabo, a testemunha J. G. V. C., convidada pela reclamante, apenas refere à frustração da autora limitada à não continuidade da parceria que buscou estabelecer entre o Hospital e a Ulbra, o que decorreria de seu despedimento.

Não há, portanto, qualquer indenização a deferir.

(...)

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

2.3. Danos material e moral do *de cuius* e de seus sucessores. Acidente do trabalho. Manutenção de rede elétrica. Óbito do trabalhador por eletroplessão. 1. Pressupostos processuais. 1.1. Regularidade da inclusão do espólio no pólo ativo da demanda. Representação pela inventariante. 1.2. Denúnciação da lide. Deferimento pela Justiça Estadual Comum. Ausência de compatibilidade processual para solução da controvérsia entre o empregador e a seguradora dentro da reclamatória trabalhista. Necessidade de processo autônomo. Extinção sem resolução do mérito em relação à companhia de seguros e ao Instituto de Resseguros do Brasil. 2. Preliminarmente. Competência. Exame da existência de créditos de titularidade do empregado e dos seus familiares. Incompetência material rejeitada. 3. Mérito. Inexistência de cautela efetiva da empresa com a prevenção de acidentes. Culpa exclusiva do empregador. Indenizações devidas. Danos morais: R\$ 76.000,00 ao espólio, R\$ 76.000,00 à viúva e R\$ 76.000,00 ao filho do *de cuius*. Dano patrimonial: pensionamento vitalício equivalente à remuneração do empregado vitimado subtraída de 25%. Constituição de capital determinada.

(Exmo. Juiz Maurício Machado Marca. Processo nº 00699-2006-511-04-00-4. 1ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves. Ação de Indenização. Publicação em 23.05.2007)

(...)

R. T. R. e C. T. ajuízam ação de indenização na Justiça Comum Estadual em face de **R. G. E. S/A**, qualificados na inicial, afirmando, em síntese, que:

(...)

A reclamada apresenta denúncia da lide em face da Bradesco Seguros S/A, sob o fundamento de que é responsável nos termos do contrato de seguro mantido com a reclamada. No mérito, sustenta que:

(...)

Defere-se a denúncia da lide. O denunciado Bradesco Seguros S/A apresenta na defesa na qual pede o chamamento ao processo do Instituto de Resseguros do Brasil com fundamento no art. 68, parágrafo 1º do Decreto-Lei 73/66.

(...)

Admite-se a participação do Instituto de Resseguros do Brasil S/A na qualidade de litisconsorte. O IRB apresenta defesa na qual sustenta que não possui responsabilidade solidária com a denunciada, mas de mero reembolso nos valores contratados em obrigação sucessiva.

(...)

A Justiça Comum Estadual após manifestação do Ministério Público declina da competência em benefício da Justiça do Trabalho. O litisconsorte Bradesco Seguros S/A interpõe agravo de instrumento. O Egrégio Tribunal de Justiça do Estado mantém a decisão agravada em decisão monocrática.

Recebidos os autos na Justiça do Trabalho as partes são intimadas. A reclamada apresenta alegação de incompetência material e requer a citação dos litisconsortes. Os litisconsortes são citados. O Bradesco Seguros S/A pede sua exclusão do processo sob o fundamento de que o deferimento da denúncia é efetuado por juízo incompetente o que nulifica a decisão.

(...)

[◀ volta ao índice](#)

É o relatório. Decide-se:

I – Fundamentação

a) pressupostos processuais

1 – regularidade do pólo ativo

A petição inicial não se restringe a postular direito próprio dos autores. É clara ao cumular pedido de indenização por dano moral próprio dos sucessores e com dano sofrido pelo *de cujus*. No que diz respeito aos direitos de titularidade do *de cujus* integram o espólio. Embora o espólio não detenha personalidade jurídica, nos mesmos moldes da massa falida ou do condomínio, a lei atribui a capacidade para ser parte (art. 12 do CPC). A capacidade para ser parte, contudo, não se confunde com a representação judicial que se faz pelo inventariante, nos precisos termos do art. 12, V c/c 991, I do CPC. Por isso, é indispensável a retificação do pólo ativo para acrescentar o Espólio de N. R., representado pela inventariante (certidão de nomeação – fl. 431), que no presente caso coincide com a pessoa natural da esposa do *de cujus*.

Retifique-se o pólo ativo mediante acréscimo da parte Espólio de N. R.

2 – denúncia da lide – compatibilidade com o Processo do Trabalho

O Tribunal Superior do Trabalho cancelou a OJ 227 da SDI-1 que de plano afastava a possibilidade de cabimento da denúncia da lide no Processo do Trabalho por esbarrar sempre na necessidade de julgamento de controvérsia que escaparia à competência da Justiça do Trabalho. A comissão de jurisprudência do TST justificou o cancelamento na OJ 277 nos seguintes termos:

“o art. 114, inciso I, da Constituição Federal de 1988, com redação que lhe foi outorgada pela Ementa Constitucional n. 45/2004, passou a atribuir à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar: ‘as ações oriundas da relação de trabalho’. Desapareceu, pois, a vinculação estrita e clássica da competência material da Justiça do Trabalho à lide exclusivamente entre ‘trabalhadores e empregadores’.

Logo, a rigor, não há mais sustentação legal para se descartar de plano a compatibilidade da denúncia da lide com o processo do trabalho. De resto, é um instituto que prestigia os princípios da economia e celeridade processuais, de que é tão cioso o processo do trabalho, ao ensejar que, num único processo, obtenha-se a solução integral da lide” (in Revista do TST, Brasília, vol. 71, n. 3, set/dez 2005 – grifos nossos).

Portanto, o Tribunal Superior do Trabalho ao cancelar a orientação jurisprudencial nº 277 da SBDI-1 limitou-se a apresentar dois fundamentos: a) acréscimo de competência; b) princípios da economia e celeridade processuais. O TST não enfrentou no cancelamento da OJ 277, o cabimento ou não da denunciação da lide em situações de fato específicas, como a que ora se apresenta.

Após o cancelamento da OJ 277 o Tribunal Superior do Trabalho sinaliza claramente no acórdão proferido no Recurso de Revista nº 1944/2001-018-09-40 o critério a ser utilizado pelo Juízo caso a caso para aceitar ou não a denunciação da lide. Vejamos:

“RECURSO DE REVISTA. PROCESSO DO TRABALHO. DENUNCIÇÃO DA LIDE. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. POSSIBILIDADE. REQUISITOS. Com o advento da Emenda Constitucional n. 45, de 2004, que elasteceu a competência da Justiça do Trabalho é possível, a princípio, o instituto da denunciação da lide no processo do trabalho, cabendo a análise de sua pertinência caso a caso. Todavia, doutrina e jurisprudência mostram cautela ao admiti-la, já que, para tanto, *devem ser considerados os interesses do trabalhador, notadamente no rápido desfecho da causa, haja vista a natureza alimentar do crédito trabalhista, bem como a própria competência da Justiça do Trabalho para apreciar a controvérsia que surgirá entre denunciante e denunciado.*” (grifo nosso - Rel. Exmo. Min. Horácio Senna Pires, publicado no DJ de 28/04/2006).

A denunciação da lide está prevista no art. 70 do CPC como uma das modalidades de intervenção de terceiros cabíveis no processo civil. A invocação subsidiária das normas processuais civis está subordinada no processo do trabalho às condições do art. 769 da CLT: a) existência de omissão; b) compatibilidade com as normas e princípios próprios do processo do trabalho. Omissão efetivamente existe no processo trabalho relativamente à intervenção de terceiros.

[◀ volta ao índice](#)

Contudo, somente a omissão não basta. Deve-se indagar: há compatibilidade entre a norma processual civil e o processo do trabalho? A resposta pauta-se necessariamente pelo correto e justo critério proposto pelo Tribunal Superior do Trabalho: o interesse do trabalhador no rápido desfecho da causa. O silêncio da CLT relativamente à intervenção de terceiros é deliberado. Destina-se a evitar a subordinação da lide principal de interesse do trabalhador à lide secundária normalmente de interesse do empregador. O exercício e a concretização do direito controvertido na lide principal não pode ficar ao sabor da solução de controvérsia acessória, quando esta for irrelevante para o autor.

Para esta conclusão sequer é necessário invocar-se os princípios da celeridade e efetividade que marcam o processo do trabalho, tampouco a impregnação ao processo do princípio protetor inerente ao Direito Material do trabalho em função da característica instrumental do processo. No processo civil, que parte da premissa de igualdade das partes, o Superior Tribunal de Justiça conta com farta jurisprudência restringindo o cabimento da denunciação da lide com o fundamento declarado de que a intervenção de terceiros não pode gerar obstáculo à concretização do direito alegado na petição inicial, contrariando os princípios da economia e celeridade processuais que a justificam. No processo civil comum ordinário não se admite a denunciação da lide quando possa prejudicar demasiadamente uma das partes. Vejamos:

“A denunciação da lide só é obrigatória em relação ao denunciante que, não denunciando, perderá o direito de regresso, mas não está obrigado o julgador a processá-la, *se concluir que a tramitação de duas ações em uma só onerará em demasia uma das partes, ferindo os princípios de economia e da celeridade na prestação jurisdicional*” (Grifo nosso - Rel. Min. Eliana Calmon, Resp 313886, publicado no DJ de 22/03/2004).

“A denunciação da lide, como modalidade de intervenção de terceiros, *busca atender aos princípios da economia e da presteza na entrega da prestação jurisdicional, não devendo ser prestigiada quando susceptível de por em risco tais princípios*” (grifo nosso - Min. Sálvio de Figueiredo Teixeira, Resp 43367-SP, publicado no DJ de 24/06/1996).

Nem se argumente com a expressão “obrigatória” constante no *caput* do art. 70 do CPC na medida em que a melhor doutrina e a jurisprudência dominante concluem que somente há efetiva obrigatoriedade de denunciação no caso do inciso I, por força do art. 456 do CC. Em se tratando de possibilidade de ação regressiva prevista no inciso III a denunciação somente é obrigatória caso o

réu pretenda estender os efeitos da sentença ao denunciado. Caso não seja alegada a denúncia não obstaculiza posterior ação regressiva.

É esta a lição de Nelson Nery Júnior:

“Nada obstante a letra da lei, a denúncia somente é obrigatória no caso do CPC 70 I, sendo facultativa nos demais. (...) Como o direito material é omissivo quanto à forma e modo de obter indenização, relativamente às demais hipóteses de denúncia não se pode admitir que a não denúncia, nos casos do CPC II e III, acarretaria a perda da pretensão material de regresso. Norma restritiva de direito interpreta-se de forma estrita, não comportando ampliação. O desatendimento de ônus processual somente pode ensejar preclusão ou nulidade do ato, razão pela qual a falta de denúncia nas hipóteses do CPC II e III não traz como consequência a perda do direito material de indenização, mas apenas impede que esse direito seja exercido no mesmo processo onde deveria ter ocorrido a denúncia” (in, Código de Processo Civil Comentado, 7ª Ed., RT, 2003, pág. 435 e 436).

No mesmo sentido é a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça:

“PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ESPECIAL. AÇÃO DE REPARAÇÃO DE DANOS CONTRA A UNIÃO. DENÚNCIAÇÃO DA LIDE. NÃO-OBRIGATORIEDADE. INSTAURAÇÃO DE NOVA RELAÇÃO PROCESSUAL. AÇÃO REGRESSIVA ASSEGURADA. ART. 70, III, CPC. (...) 3. Merece ser confirmado o acórdão recorrido que indeferiu a denúncia à lide da empresa referida. Não sendo hipótese de obrigatória denúncia da lide para assegurar o direito de regresso, atenta contra o princípio da celeridade processual admitir no feito a instauração de outra relação processual que verse fundamento diverso da relação originária, a demandar ampliação da dilação probatória, onerando a parte autora. Recurso especial não provido.” (Min. José Delgado, Primeira Turma, publicada no DJ de 31/08/2006, p. 262 – grifo nosso).”

[◀ volta ao índice](#)

No processo civil as técnicas que objetivam conferir maior celeridade processual obstam expressamente a possibilidade de intervenção de terceiros. É o caso do procedimento sumário (art. 280 do CPC) e as ações envolvendo direito do consumidor (art. 88 do CDC). As regras e princípios próprios do Processo do Trabalho estão muito mais afinados com o processo sumário e com o que envolve o consumidor do que com o processo ordinário de cognição plena e exauriente. Vale dizer, a compatibilidade do processo do trabalho a que alude o art. 769 da CLT dá-se precisamente com o art. 280 do CPC e com o art. 88 do CDC que vedam a intervenção de terceiros.

O Processo do Trabalho, ao funcionar como instrumento de garantia do recebimento de créditos de natureza alimentar superprivilegiados, não pode ceder ao princípio da celeridade em relação ao crédito alimentar, em benefício de crédito quirografário de interesse do empregador em face da seguradora, salvo nos casos em que a participação desta seja indispensável para assegurar a utilidade do provimento final.

A compatibilidade da denúncia da lide ao processo do trabalho consiste em pressuposto de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo logicamente antecedente à questão que envolve a competência da Justiça do Trabalho para a lide secundária. Ainda que a Justiça do Trabalho seja competente para dirimir a lide entre empregadora e seguradora, porque resultante em última análise do próprio acidente de trabalho, não há compatibilidade processual para atrair esta controvérsia para o interior da reclamação trabalhista, devendo ser julgada em processo autônomo.

Pelo exposto, extingue-se o processo sem julgamento do mérito em relação a Bradesco Seguros S/A e ao Instituto de Resseguros do Brasil – IRB.

b) preliminar

1 – competência material

1.1. – óbito da vítima de acidente – sucessão – direito do de cujus

Em sede de preliminar não cabe discutir a transmissibilidade da indenização patrimonial do dano moral aos sucessores. A petição inicial ao alegar que o *de cujus* sofreu dano moral próprio decorrente do acidente de trabalho apresenta postulação que se encaixa com perfeição na competência da Justiça do Trabalho, em absoluta identidade com qualquer outra parcela patrimonial não satisfeita durante a relação de emprego. A questão se a indenização pelo dano moral alegado

na petição inicial poderia ou não ser transmitida à sucessão é nitidamente de mérito: diz não sobre a competência, mas sobre a existência ou inexistência do direito alegado na petição inicial.

Para os que afirmam que o direito à indenização por dano moral não se transmite aos herdeiros, desaparecendo junto com o perecimento da personalidade ocorrido com a morte da vítima, não mais existe o direito próprio do *de cuius* alegado na petição inicial, mas somente o direito à indenização por dano moral reflexo ou por repique sofrido pessoalmente pelos sucessores. Não se discute que existiu uma relação de emprego entre a reclamada e o *de cuius* que gerou controvérsias e que para dirimi-las a única justiça competente é a do Trabalho.

Trata-se de raciocínio semelhante aos pedidos de reconhecimento de relação de emprego anteriores à Emenda Constitucional 45/2004. A inexistência da relação de emprego não resultava na incompetência da Justiça do Trabalho, mas na improcedência do pedido. Precisamente porque dizia respeito ao mérito da pretensão formulada pela parte na petição inicial. Da mesma forma que somente a Justiça do Trabalho tem competência para dizer a respeito da existência ou não da relação de emprego, tem competência para dizer sobre a existência ou não do direito a dano moral do empregado falecido em acidente de trabalho. O fato de o pedido ser formulado pelo empregado ou por sua sucessão é absolutamente irrelevante.

Neste sentido, embora invocando matéria de mérito, convergem os seguintes julgamentos, do Tribunal Superior do Trabalho, do TRT-RS e do Superior Tribunal de Justiça:

"INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAL E MORAL. ACIDENTE DE TRABALHO COM ÓBITO AÇÃO MOVIDA PELOS SUCESSORES. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. I - É incontroversa a competência da Justiça do Trabalho para julgar ação de indenização por danos moral e material provenientes de infortúnio do trabalho quando movida pelo empregado. II - A competência material assim consolidada não sofre alteração na hipótese de, falecendo o empregado, o direito de ação for exercido pelos seus sucessores. III - Com efeito, a transferência dos direitos sucessórios deve-se à norma do artigo 1784 do Código Civil de 2002, a partir da qual os sucessores passam a deter legitimidade para a propositura da ação, em razão da transmissibilidade do direito à indenização, por não se tratar de direito personalíssimo do *de cuius*, dada a sua natureza patrimonial, mantida inalterada a competência material do Judiciário do Trabalho, em virtude de ela remontar ao acidente de que fora vítima o ex-empregado. Recurso desprovido" (TST - RR n. 165/2006-076-03-00, Rel. Min. Barros Levenhagen, publicado no DJ de 27/04/2007).

[◀ volta ao índice](#)

"ACIDENTE DO TRABALHO. MORTE DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO DE DANO MORAL E PATRIMONIAL VINDICADO PELA VIÚVA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Os danos decorrentes de acidente de trabalho, inclusive a pretensão de dano moral e material vindicado pela viúva, se inserem na órbita de competência desta Justiça Especializada. Recurso provido." (RO 00534-2006-811-04-00-7, Rel. Juiz Pedro Luiz Serafini).

"No caso, o empregado sofreu acidente no local de trabalho **em razão do vínculo de emprego** mantido com o empregador, vindo a falecer. Em razão disso, a ação objetivando a reparação material e moral foi ajuizada pela viúva e filhos. Ora, se o trabalhador não tivesse falecido e viesse ajuizar a ação reparatória, é inconteste que ele teria legitimidade para tanto e que seria competente esta Justiça Especializada. Ainda, se ele tivesse ajuizado a ação reparatória em função do acidente sofrido e viesse a falecer no curso da demanda, a titularidade passaria para a viúva e filhos (sucessão) e, do mesmo modo, não restaria dúvida de que competente esta Justiça do Trabalho. **O fato em si, acidente do trabalho, que ocasionou o óbito do trabalhador permanece.** Da mesma forma, a **competência** para julgamento da ação reparatória dos danos materiais e morais oriundos de acidente do trabalho, conforme se infere do disposto nos arts. 7º, XXVIII e 114, da Constituição Federal, permanece com esta Justiça Especializada. Ademais, este último dispositivo constitucional não fixa a competência desta Justiça Especializada para julgar ações de indenização por danos materiais e morais decorrentes de acidente do trabalho em função da titularidade do direito de ação, mas sim **em decorrência da relação de trabalho**. Tanto é assim, que neste caso a **Justiça Comum determinou a remessa dos autos** a esta Justiça do

Trabalho (fl. 360, vol. II), visto que ajuizada a ação lá, originalmente.” (fundamentação do RO 00804-2005-662-04-00-5, relatado pelo Juiz Ricardo Carvalho Fraga – grifos no original).

“PROCESSUAL CIVIL. CONFLITO DE COMPETÊNCIA. INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DO TRABALHO. SERVIDOR PÚBLICO. ARTS. 109 E 114 DA CF. 1. O Supremo Tribunal Federal no julgamento do Conflito de Competência 7.204/MG entendeu que, mesmo antes de ser editada a Emenda Constitucional 45/2004, a competência para julgar as ações que versem sobre indenização por dano moral ou material decorrente de acidente de trabalho já seria da Justiça Laboral. (...). 4. *Tem natureza trabalhista a reclamatória intentada pelos herdeiros do trabalhador falecido e em nome dele com o fito de ver reconhecida a indenização por danos morais e materiais ocasionadas por acidente de trabalho.* (...) 6. Conflito de competência conhecido para declarar a competência do Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Americana - SP, o suscitado.” (Conflito de Competência nº 61.587 – SP, Superior Tribunal de Justiça, Rel. Min. Carlos Meira – grifo itálico nosso)

A se entender que a morte do empregado afasta a competência da Justiça do Trabalho forçosamente teriam que ser remetidas para a Justiça Comum Estadual todas as reclamações trabalhistas versando sobre os mais variados direitos previstos no art. 7º da CF/88 e na CLT cujo empregado não esteja mais com vida. Todos os processos e não somente os que versem sobre acidente de trabalho na medida em que não há diferença quanto à origem entre os créditos decorrentes do acidente com ou sem morte e os demais créditos oriundos da relação de emprego. Caso o empregado faleça no curso do processo, cessaria imediatamente a competência da Justiça do Trabalho. Seguramente não é esta a finalidade das alterações do art. 114 da CF/88 introduzidas pela Emenda Constitucional 45/2004.

Ainda que adotado entendimento restritivo às alterações do art. 114, I e IV da CF/88, a competência para decidir sobre a existência de créditos de titularidade material do empregado, exercido o direito de ação pelo empregado em vida ou pelos sucessores, é e sempre foi da Justiça do Trabalho.

[◀ volta ao índice](#)

1.2 – indenização dos familiares do empregado por dano moral próprio

O art. 114 da CF/88, com a redação anterior à Emenda Constitucional 45/2004, delimitava a competência da Justiça do Trabalho nos seguintes termos: “Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos *entre trabalhadores e empregadores* (...)”. A dicção da norma constitucional reserva à Justiça do Trabalho desde a promulgação em 5 de outubro de 1988 a competência para julgar as ações decorrentes de acidente de trabalho movidas pelo empregado contra o empregador. Entre outros fundamentos, pela simples razão de que somente é acidente de trabalho o que ocorre entre empregado e empregador. Nada mais evidente para estabelecer a competência da Justiça do Trabalho nos casos de acidente de trabalho que a supressão da exceção contida no parágrafo 2º do art. 142 da CF/67 com a seguinte redação:

“Artigo 142. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e, mediante lei, outras controvérsias oriundas de relação de trabalho. (...)”

§ 2º Os litígios relativos a acidentes do trabalho são da competência da Justiça ordinária dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, salvo exceções estabelecidas na Lei Orgânica da Magistratura Nacional”.

A este respeito leia-se o excelente artigo do Juiz do Trabalho Vander Zambeli Vale publicado na Revista LTr - Legislação do Trabalho nº 8, volume 60, agosto/96, página 1.069. A competência da Justiça do Trabalho para as ações decorrentes de acidente de trabalho entre empregado e empregador é sustentada por este Juízo desde o ingresso na magistratura, sendo exemplo as sentenças publicadas nos processos nº 00253-402-01-8 em 28/06/2001, nº 00015-402-02-9 em 31/07/2002, entre outras.

O Supremo Tribunal Federal no julgamento do Conflito de Competência 7204-01/MG afirma categoricamente o óbvio: a competência para julgar pedido de indenização por acidente de trabalho do empregado contra o empregador era desde 5/10/1988 da Justiça do Trabalho. Na fundamentação do voto o Exmo. Min. Relator Carlos Ayres Brito destaca com todas as letras que:

"Com efeito, *estabelecia* o caput do art. 114, *em sua redação anterior*, que era da Justiça do Trabalho a competência para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, além de outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Ora, um acidente de trabalho é fato ínsito à interação trabalhador/empregador. A causa e seu efeito. Porque sem o vínculo trabalhista o infortúnio não se configuraria; ou seja, o acidente só é acidente de trabalho se ocorre no próprio âmago da relação laboral.(...)

Nesse rumo de idéias, renove-se a proposição de que a nova redação do art. 114 da Lex Maxima só veio aclarar, expletivamente, a interpretação aqui perfilhada. Pois a Justiça do Trabalho, que *já era competente para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores*, além de outras controvérsias decorrentes da relação trabalhista, agora é confirmativamente competente para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho (inciso VI do art. 114)" (grifos nossos).

Diante de tais constatações indaga-se: *será que nada mudou com a edição da Emenda Constitucional 45/2004?* A lei e, com muito maior razão, a Constituição Federal, não contém expressões inúteis. Não é possível deixar de atribuir significado à atual redação dos incisos I e IV da Constituição Federal, inseridos pela Emenda Constitucional 45/2004, *verbis*:

"Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (...) VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;"

[◀ volta ao índice](#)

A competência da Justiça do Trabalho foi alterada e significativamente ampliada. Não por fruto do acaso, mas de tendência que remonta à origem da Constituição Federal em 5/10/1988, que estabeleceu sensível incremento estrutural à Justiça do Trabalho com a previsão de pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho em cada estado e no Distrito Federal (art. 112), passando pela Lei 10.770 de 21/11/2003 que criou 269 Varas do Trabalho em todo o território nacional.

A alteração imposta pela Emenda Constitucional 45/2004 é efetivamente de paradigma. Com base na redação anterior da norma constitucional era corrente a afirmação de que a competência da Justiça do Trabalho era delimitada em razão da qualidade das pessoas litigantes (*in*, Direito Processual do Trabalho, Wagner Giglio, 10ª. Edição, Saraiva, 1997, pág. 45).

A partir da Emenda Constitucional 45/2004 tornou-se irrelevante a qualidade dos litigantes. A competência não é mais definida em razão da pessoa, mas da matéria. A força inercial causada pelo hábito arraigado dos operadores jurídicos da Justiça do Trabalho de enxergar sempre e invariavelmente o empregado e o empregador nos pólos ativo e passivo das ações, eximindo-se de julgar sempre que isso não ocorre, precisa necessariamente ser rompida. Não há tarefa mais árdua que modificar o modo de pensar dos operadores jurídicos, resistente até mesmo a alterações na Constituição Federal.

A competência da Justiça do Trabalho passou a delimitar-se pela matéria, repita-se que independentemente da qualidade dos litigantes. São as matérias pertinentes à relação de trabalho e os danos morais e patrimoniais oriundos desta relação os critérios eleitos na Constituição para delimitar a competência da Justiça do Trabalho. Entre os diversos danos que em tese podem estar vinculados à relação de trabalho por liame de causa e efeito seguramente o mais relevante é o que atinge a integridade física do trabalhador.

O acidente de trabalho necessariamente nascido na relação de trabalho pode causar danos que se estendem para além do prestador do trabalho e atingem diretamente as pessoas que convivem com o empregado, como seus familiares. Nem por isso o dano deixou de ser "decorrente da relação de trabalho". Em outras palavras: o relevante não é perquirir se a vítima detém ou não a qualidade de empregado, se está ou não vinculada por relação contratual ao empregador, mas investigar se o dano alegado na petição inicial guarda relação de causa e efeito com o acidente de trabalho e, por corolário lógico imediato, com a relação de trabalho.

É esta a única interpretação que confere efeito e significação jurídica à reforma introduzida pela Emenda Constitucional 45/2004 ao acrescentar os incisos I e VI no art. 114 da Constituição Federal.

A distribuição de competência não é aleatória ou fortuita, desvinculada de razão e sentido. As competências são delimitadas levando em conta especialmente a afinidade da matéria com o respectivo ramo do judiciário escolhido e a necessidade de manutenção de coerência lógica visando evitar tanto quanto possível a contradição de decisões calcadas no mesmo fato. O Supremo Tribunal Federal ao reconhecer que é a Justiça do Trabalho a habilitada para decidir sobre a observância das normas de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores (Súmula 736), assim como para dirimir os litígios decorrentes de acidente de trabalho (CC 7204-01/MG), atrai para esta Justiça todas as repercussões patrimoniais decorrentes do acidente.

É a reunião em um único ramo do Poder Judiciário das controvérsias fundadas no mesmo fato que permite a aplicação das regras previstas na norma processual destinadas a evitar a contradição de julgamentos (arts. 102 e 103 do CPC). A unidade de convicção que serviu de fundamento para o voto do Min. Cezar Peluso no AI 527.105/SP é de extrema relevância para concluir-se pela competência da Justiça do Trabalho, *in verbis*:

“É que, na segunda hipótese, em que se excepciona a competência da Justiça do Trabalho, as causas se fundam num mesmo fato ou fatos considerados do ponto de vista histórico, como suporte das qualificações normativas diversas e pretensões distintas. Mas o reconhecimento dessas qualificações jurídicas, ainda que classificadas em ramos normativos diferentes, deve ser dado por um mesmo órgão jurisdicional. Isto é, aquele que julga o fato ou fatos qualificados como acidente ou doença do trabalho deve ter competência para, apreciando-os, qualifica-los, ou não, ainda como ilícito aquiliano típico, para que não haja risco de estimas contraditórias” (grifo nosso).

À Justiça do Trabalho compete pacificamente decidir se no acidente de trabalho estão presentes os requisitos que geram a obrigação de indenizar o dano principal – sofrido pelo empregado – estabelecendo a existência denexo de causa, culpa ou dolo e o prejuízo e sua extensão. É um total despropósito remeter para outro ramo do Poder Judiciário a averiguação exatamente da presença dos mesmos requisitos em relação a idêntico fato para verificação dos danos reflexos ou por ricochete.

[← volta ao índice](#)

O dano moral reflexo ou por ricochete está umbilicalmente vinculado por relação direta de causa e efeito com o ato ilícito do ofensor. A competência da Justiça do Trabalho em circunstâncias que tais não resultará no conhecimento de controvérsias não íntima e diretamente adstritas ao acidente de trabalho. É o que ensina Sérgio Cavalieri Filho:

“somente o dano reflexo certo e que tenha sido conseqüência direta e imediata da conduta ilícita pode ser objeto de reparação, ficando afastado aquele que se coloca como conseqüência remota, como mera perda de uma chance” (*in*, Programa de Responsabilidade Civil, 6ª Ed., São Paulo, Malheiros, pág. 125).

É perfeita a comparação do Juiz Reginaldo Melhado com a única complementação que no caso ora tratado o especialista seria em dano por ricochete e surpreendentemente poderia chegar à conclusão de que a cirurgia não era necessária, *verbis*:

“É como se um cardiologista fosse chamado a diagnosticar o doente e identificasse uma doença grave, concluindo pela necessidade do transplante cardíaco. Esse médico inicia então a cirurgia. Abre o tórax do paciente e faz o afastamento do esterno. Separa a rede de veias e artérias e liga a circulação sanguínea extracorpórea. Arrancando o órgão enfermo, instala o novo coração. Mas, no momento de religar as artérias e veias, o procedimento é interrompido. O cirurgião é incompetente e o paciente deve procurar um outro médico: o especialista emnexo de causalidade” (*in*, Justiça do Trabalho: Competência Ampliada, São Paulo, LTr, 2005, pág. 413).

Bastam regras ordinárias de bom senso para concluir que a mesma petição inicial que descreve os fatos que geraram o acidente, a existência do nexo de causa e o prejuízo postule o dano sofrido pelo próprio empregado e os respectivos danos por ricochete, ao invés de exigir-se a impressão de nova via de idêntico teor distribuindo-a a Juízos diferentes, com flagrante possibilidade de decisões contraditórias.

A Constituição Federal ao estabelecer o direito dos trabalhadores a seguro contra acidentes de trabalho sem excluir a indenização quando o empregador incorrer em dolo ou culpa torna clara a preocupação em disciplinar questão social de alta relevância. São conhecidas as estatísticas da Organização Internacional do Trabalho de que a cada minuto três trabalhadores morrem no mundo como resultado de condições inseguras de trabalho. A atração da competência para dirimir os litígios decorrentes dos acidentes de trabalho para a Justiça do Trabalho é a garantia de eficácia da norma material constante no art. 7º, XXVIII da CF/88.

A interpretação das normas constitucionais deve buscar conferir o máximo de eficácia aos seus preceitos, notadamente em se tratando de direitos sociais. Por isso, repugna ao sistema constitucional qualquer interpretação que restrinja os efeitos do acréscimo de competência da Justiça do Trabalho promovido pela Emenda Constitucional 45/2004. Vejamos a este respeito a lição de J. J. Gomes Canotilho ao discorrer sobre o princípio da máxima efectividade:

“Este princípio também designado por **princípio da eficiência** ou princípio da interpretação efectiva, pode ser formulado da seguinte maneira: a uma norma constitucional deve ser atribuído o sentido que maior eficácia lhe dê. É um princípio operativo em relação a todas e quaisquer normas constitucionais, e embora a sua origem esteja ligada à tese da actualidade das normas programáticas (Thoma), é hoje sobretudo invocado no âmbito dos direitos fundamentais (no caso de dúvidas deve preferir-se a interpretação que reconheça maior eficácia aos direitos fundamentais)” (*in*, Direito Constitucional e Teoria da Constituição, 2ª Ed, Livraria Almedina, Coimbra, 1998, pág. 1097 – grifo no original).

Neste sentido a regra processual de distribuição da competência deve ser interpretada em estrita consonância com a estatura e relevância constitucional e social o direito material controvertido, sempre voltado a conferir a mais célere e, por isso, eficaz proteção ao bem da vida pretendido pela parte. Dada às características próprias da Justiça do Trabalho, a distribuição da competência é de significativa relevância para a concretização do direito constitucional previsto no art. 7º, XXVIII. Vale transcrever a lição de Luiz Guilherme Marinoni:

◀ volta ao índice

“há que entender que o cidadão não tem simples direito à técnica processual evidenciada na lei, mas sim direito a um comportamento judicial que seja capaz de conformar a regra processual com as necessidades do direito material e dos casos concretos. É óbvio, não se pretende dizer que o juiz deve pensar o processo civil segundo seus próprios critérios. *O que se deseja evidenciar é que o juiz tem o dever de interpretar a legislação processual à luz dos valores da Constituição Federal. Como esse dever gera o de pensar o procedimento em conformidade com as necessidades do direito material e da realidade social, é imprescindível ao juiz compreender as tutelas devidas ao direito material e perceber as diversas necessidades da vida das pessoas*” (grifo nosso - *in*, Técnica Processual e Tutela dos Direitos. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004, pág. 244).

O presente processo é exemplo flagrante da maior eficácia da norma constitucional quando a solução da controvérsia é submetida à Justiça do Trabalho. Os autores ajuizaram na data de 18/05/2004 a reclamação trabalhista nº 00433-2004-512-04-00-6 postulando os direitos do *de cujus* violados no curso do contrato de trabalho. A presente demanda é ajuizada em 17/05/2004 na Justiça Comum Estadual: um dia antes da reclamação trabalhista.

Na reclamação trabalhista a sentença foi proferida em 30/11/2005, da qual a reclamada interpôs recurso ordinário julgado em 5/09/2006, sendo que no momento da elaboração da presente sentença a reclamada tem ciência dos cálculos elaborados pelo Perito nomeado pelo Juízo. Vale dizer: no tempo que a reclamação trabalhista levou para ser instruída e julgada no primeiro e segundo grau de jurisdição, o presente processo tramitou apenas para dirimir-se questão preliminar na Justiça Comum Estadual acerca do Juízo competente.

Suscitar conflito de competência como quer a reclamada equivale a postergar indefinidamente a satisfação do direito pretendido pelos autores. Significa deixar ao desabrigo por tempo definitivamente fora da razoabilidade uma viúva e um menor que perderam o pai em acidente de trabalho.

Por todo o exposto, rejeita-se a preliminar de incompetência material suscitada pela reclamada.

c) mérito

1 - acidente de trabalho

1.1 - análise da culpa do ofensor

O dever do empregador indenizar os danos sofridos pelo empregado em razão da ocorrência de acidente de trabalho está positivado em sede constitucional no art. 7º, XXVIII, segundo o qual: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVIII - seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, *sem excluir a indenização a que este está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa*" (grifo nosso). A norma infraconstitucional aplicável ao caso por força do art. 8º da CLT é a genérica do art. 186 do Código Civil.

A doutrina e a jurisprudência clássicas estruturam o dever de indenizar no tripé: a) culpa ou dolo do agente; b) nexos causal; c) dano. O dolo consiste no desejo de obter o resultado alcançado. Na culpa o agente não deseja o resultado, mas este decorre de negligência, imperícia ou imprudência. O nexos causal é a relação de causa e efeito entre o ato praticado pelo agente e o dano sofrido pela vítima. O dano é o prejuízo, patrimonial ou não, a um bem jurídico da vítima.

No presente caso, o nexos causal e o dano são incontroversos. A culpa da reclamada é presumida na medida em que exerce atividade que por sua própria natureza expõe os empregados a risco de acidente de trabalho. Trata-se de aplicação da *teoria do risco criado* atualmente positivada no art. 927, parágrafo único do CCB. Desnecessário discorrer sobre a matéria na medida em que a defesa expressamente reconhece que a norma do art. 927, parágrafo único do CC aplica-se ao presente caso concreto, gerando presunção de culpa favorável aos reclamantes. Afirma a defesa: "não se pretende discutir aqui que, efetivamente, a responsabilidade da empresa encontre-se estribada na objetividade do risco" (fl. 94).

A reclamada não logra comprovar culpa exclusiva da vítima. Diferentemente do que uma análise superficial possa sugerir, a análise conjunta de todos os elementos de prova conduz à inarredável conclusão de que os métodos e processos de trabalho adotados pela reclamada é que expuseram o *de cujus* a sério risco de acidente de trabalho que acabou lamentavelmente se concretizando.

[◀ volta ao índice](#)

Vejamos o porquê:

A morte do *de cujus* foi resultado de eletroplessão (atestado de óbito - fl. 51) ao realizar conserto na rede elétrica da reclamada em Nova Prata. O detalhamento do acidente consta em auditoria interna da reclamada (fls. 122/146), em laudo de causas do acidente elaborado pela reclamada (fls. 334/348 e fls. 482/98) e em laudo emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (fls. 318/32). Além disso, o acidente e as condições de trabalho foram minuciosamente investigados mediante oitiva das partes e testemunhas na reclamação trabalhista (fls. 639/644), assim como em inquérito policial e administrativo interno na reclamada.

A comunicação entre a equipe do *de cujus* e do Sr. M. G. é feita mediante equipamento chamado *auto track* que está permanentemente conectado *on line* via satélite ao Centro de Operação de Distribuição de Caxias de Sul - COD - responsável por repassar as determinações de serviço à equipe operacional. As mensagens do *auto track* são gravadas e foram relatadas pelo técnico de segurança na auditoria interna da reclamada (fl. 147).

Houve problema na rede elétrica que resultou na ausência de energia na cidade de Protásio Alves. A equipe PLA 167 composta pelos empregados R. B. e M. K. recebeu às 8h10min ordem para verificar o religador 542.8 que provavelmente estava desarmado. Às 8h37min a equipe PLA 167 constatou que o religador efetivamente estava desligado e passou a percorrer a rede até a cidade de Protásio Alves para verificar se havia algum defeito. A equipe PLA 167 percorreu a rede e às 9h25min constatou que não havia defeito.

A equipe PLA 0166 composta pelo *de cujus* e pelo Sr. M. G. recebeu às 9h03min determinação para deslocar-se para o religador 542.8. Chegou ao local às 9h08min e recebeu determinação para aguardar. Às 9h29min a reclamada determina à equipe do *de cujus* que proceda à ligação do religador e recebe às 9h31min informação de que a chave faca do religador estava quebrada (fl. 147).

O *de cujus* entra em contato telefônico com o Sr. P. A. D. A. que era o operador do COD que repassava as ordens para a equipe e explica o defeito existente. O Sr. P. A. D. A. esclarece que solicitou à equipe que aguardasse no local para "proceder junto a CEEE a solicitação do

desligamento do alimentador NPR2 - 203", assim como que "solicitou o desligamento do Alimentador Nova Prata 2-203 para o operador da CEEE e ficou aguardando no telefone até que este confirmasse o desligamento, o que efetivamente ocorreu, informando que 'o AL está desligado' (declaração colhida pela reclamada - fl. 153, confirmada em Juízo - fl. 642). Diante disso, o COD passou informação via *auto track* às 9h42min para a equipe PLA 0166 que *o alimentador estava desligado* e poderia ser testada a ausência de tensão, feito o aterramento e efetuado o conserto da chave faca (fl. 130).

Contudo, houve evidente falha de comunicação entre o Comando de Operação de Distribuição da reclamada e a CEEE que administra a subestação de Nova Prata na medida em que não foi desligado o alimentador NPR2-203, mas outro alimentador, resultando em informação equivocada do COD à equipe do *de cuius* de que a rede estava desenergizada quando na realidade não estava. Reitere-se: *a reclamada informa com todas as letras que o trabalho pode ser executado sem nenhum risco porque a rede estava sem energia quando na realidade estava energizada e com risco evidente de acidente grave.*

A testemunha P. D. A., convidada pela reclamada, reconhece expressamente que "a CEEE não desligou o alimentador correto" (ata - fl. 643). O Sr. M. K. ao prestar depoimento no inquérito policial relata que a CEEE desligou o alimentador nº 202 e não o nº 203, "o que pode ser comprovado pela falta de energia no bairro basalto, naquela data e horário, pois o 202 é o que alimenta o Bairro Basalto e parte de Nova Bassano" (fl. 59).

Em seqüência o *de cuius* e o Sr. M. G. não realizaram o procedimento padrão de segurança previsto no Manual do Eletricista consistente em testar a ausência de tensão e fazer o aterramento da rede. Além disso, comunicaram ao COD que a rede estava testada e aterrada, quando não estava.

Os motivos da não-observância das normas de segurança padrão pelo *de cuius* e pelo Sr. M. G. são de clareza meridiana. A reclamada exigia o cumprimento de carga de trabalho acima da capacidade humana. O *de cuius* e o Sr. M. G. eram submetidos à jornada de trabalho que não afronta única e tão-somente a norma legal, mas fere a mais mínima razoabilidade em qualquer atividade e beira o dolo criminal em se tratando de atividade de risco com energia elétrica. Afora a quantidade de trabalho muito acima da capacidade concreta de execução havia rígido controle sobre o tempo de execução de cada atividade.

[◀ volta ao índice](#)

Como assentado na sentença proferida no processo nº 00433-2004-512-04-00-6 movido pelo espólio de N. R. o *de cuius* trabalhou: "no dia 16/02/2004 das 3h10min às 4h10min (fl. 289), dia 03/09/2003 das 22h40min às 23h50min (fl. 300), dia 4/08/2004 das 3h45min às 4h45min (fl. 302) e no dia anterior ao acidente de trabalho trabalhou até às 0h44min (fl. 676) reiniciando a jornada às 7h31min". O intervalo entre jornadas do *de cuius* no dia do acidente foi de 6h53min mais de quatro horas inferior ao que determina o artigo 66 da CLT. Perfeitamente razoável presumir que descontado o tempo de deslocamento, refeição e higiene pessoal o repouso do autor no dia anterior ao acidente foi em torno de quatro horas.

Surpreendentemente o registro de horário apresentado pela reclamada no presente processo (fl. 218 e fl. 705) de março/2004 não confere com o apresentado na reclamação trabalhista movida pelo espólio do *de cuius*, o que será melhor apreciado em item separado.

Os registros de ponto (fls. 660/05) revelam que o trabalho muito superior a dez horas, a continuidade em regime de sobreaviso seguido de convocações para atendimentos de emergência durante a noite e madrugada e reinício da jornada com intervalo entre jornadas inferior ao art. 66 da CLT era prática habitual do *de cuius*. No dia anterior e no dia do acidente a pressão da reclamada em manter ritmo desumano de trabalho não foi diferente do habitualmente praticado.

A testemunha R. L. B. relata que "na noite anterior ao acidente o depoente e o *de cuius* terminaram um conserto a meia-noite e receberam outro chamado para atender na cidade; que apesar de informarem que estavam muito cansados tiveram que fazer mais um atendimento e terminaram a jornada a 1h da manhã; que mesmo assim receberam orientação para reiniciar o trabalho no dia subsequente às 7h e não às 8h, que seria o horário normal, porque ainda havia muitos defeitos para serem consertados; que no dia do acidente o *de cuius* informou a reclamada que não teria condições de atender porque o carro estava com defeito; que mesmo assim foi determinado que executasse o serviço e o *de cuius* se deslocou ao local com a 'caminhonete falhando'" (fl. 642).

A reclamada ministra cursos, aplica testes aos empregados e elabora manuais de normas de segurança, mas não confere aos trabalhadores as mais elementares condições de trabalho que permitam a efetiva e real observância de referidas normas. Muito pelo contrário, exige e cobra

volume de trabalho que na realidade inviabiliza por completo o cumprimento das normas de segurança e expõe os empregados ao *stress* e ao risco acentuado de acidentes. Aliás, *stress* diagnosticado e comprovado no processo nº 00540-2004-511-04-00-8 movido pelo empregado Sandro Evair Conti.

Não existe cautela efetiva da reclamada com a prevenção dos acidentes de trabalho, mas única e tão-somente a confecção de uma cortina de fumaça formal na tentativa de mascarar a responsabilidade pelos acidentes de trabalho que sabe perfeitamente previsíveis nas condições de trabalho que impõe aos seus empregados.

O caso dos autos é sintomático. O procedimento de aterramento da rede leva em torno de dezenove minutos. O reclamante comunicou o aterramento da rede 2 minutos após receber a ordem de execução do serviço. Flagrante a impossibilidade prática de observância das normas de segurança em tempo tão ínfimo. Mesmo assim e contando a reclamada com comunicação *on line* com a equipe não determinou a suspensão imediata do serviço. Manteve a ordem de execução e levanta o não-cumprimento das normas de segurança única e tão-somente para tentar livrar-se da responsabilidade.

O preposto "perguntado se na prática efetivamente é exigido que seja observado o procedimento de segurança responde que *'não tem como saber porque é um procedimento de campo; que nós como empresa exigimos, mas se eles cumprem no campo é diferente'*" (transcrição literal – ata – fl. 640). A testemunha R. L. B., convidada pelo reclamante, expõe com absoluta clareza as efetivas e reais condições de trabalho do autor. Relata que "havia cobrança do COD para que o serviço fosse executado no menor tempo possível; que ao chegar ao local era passada informação para o COD do tempo estimado para o serviço; *'se fosse fazer todos os procedimentos de segurança com a equipe que havia em Nova Prata, não seriam atendidos metade dos consumidores (...)* a empresa exigia a execução dos procedimentos de segurança só que não nos dava condições que fossem executados em razão da quantidade de pessoas e tempo exigido para a execução dos serviços" (ata – fls. 641/2).

[◀ volta ao índice](#)

A obrigação legal do empregador em relação à segurança do trabalho não se exaure na entrega dos equipamentos de proteção e informação sobre as medidas de segurança exigidas nas normas regulamentares. Ao empregador compete "cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho" (art. 157 da CLT). É dever legal imposto ao empregador exigir de fato – e não só na forma – a utilização dos equipamentos de proteção e das medidas de segurança exigidas nas normas regulamentares.

O laudo técnico elaborado pelo auditor fiscal do trabalho Luiz Alfredo Scienza, diferente do efetuado pela reclamada, é digno dos mais respeitáveis elogios e analisa minuciosamente todas as verdadeiras causas do acidente com o Sr. N. R. que não podem ser em hipótese alguma atribuídas ao *de cujus*.

O laudo merece a transcrição dos seguintes trechos:

"A empresa RGE, na época do acidente sob análise, mantém apenas 02 (duas) equipes para atendimento da base que engloba a região de Nova Prata, que inclui os municípios de Protásio Alves, André da Rocha, Guabiju, Nova Bassano, Vista Alegre do Prata e outros. O total de contingente da base é formado por 03 (três) eletricitas e um auxiliar, mais o supervisor. No passado, quando havia o gerenciamento das mesmas atividades por empresa pública (no local havia uma subgerência), esta unidade contava com mais de 20 (vinte) trabalhadores em nível operacional. Na época do acidente, outras 10 (dez) equipes atendiam 05 (cinco) bases, abarcando mais de 30 (trinta) municípios. Estas equipes tem que estar a postos para a prestação de serviços noite e dia, inclusive nos finais de semana. Deste contingente, 03 (três) trabalhadores estão afastados, sendo 02 (dois) por estresse, com avaliações psiquiátricas. O contingente restante de trabalhadores especializados para a realização de atividades de instalação e manutenção de redes elétricas na região é insuficiente em face da demanda existente. A ocorrência de jornadas com horas extraordinárias para os trabalhadores que compõe as equipes é comum. As extrapolações se acentuam ainda mais em situações de instabilidade climática (temporais), quando executam jornadas com até dezoito horas de trabalho. (...)

O sistema de avaliação da performance destes serviços envolve a verificação de indicadores e a construção de *rankings* entre as diversas bases da empresa. Entre os diversos indicadores avaliados, como o TMA (tempo médio de atendimento das demandas dos clientes), alguns podem levar à pressão por tempo e produtividade sobre os trabalhadores encarregados. (...)

A totalidade dos trabalhadores entrevistados relata que as pressões de tempo e produtividade podem induzir o não integral cumprimento de alguns procedimentos prescritos no MEP (manual do electricista padrão). Os trabalhadores afirmam que alguns destes procedimentos são inexecutáveis na vida real, por sua extensão e complexidade, quando confrontados com as necessidades de atendimento das demandas de serviço."

O laudo arrola com absoluta correção nesta ordem as verdadeiras causas do acidente com o Sr. N. R.: 1) pressão por produtividade acima dos limites da capacidade humana de trabalho em atividade de alto risco; 2) meios de comunicação ineficientes entre a reclamada e a CEEE e a inexistência de "qualquer meio de checagem e verificação do atendimento ou não do solicitado, por meio de instrumental ou mostradores adequados"; 3) falha de coordenação entre as equipes de trabalho, o COD e a CEEE; 4) equipe numericamente insuficiente para a execução da atividade e "a constatação de realização de jornadas de trabalho incompatíveis com as limitações psicofisiológicas dos seus empregados"; 5) realização de horas extras além do limite legalmente permitido; 6) intervalo entre jornadas inferior ao previsto na norma; 7) não concessão de repousos semanais; 8) fadiga com conseqüente redução do estado de vigília dos empregados; 9) condições psíquicas e/ou cognitivas inadequadas; 10) ausência e/ou insuficiência de supervisão; 11) manutenção em equipamento energizado; 12) modo de execução do serviço inadequada por aproximação do trabalhador de fontes de energia não controladas; 13) ausência de aterramento.

Da inspeção do Ministério do Trabalho resultaram três autuações à reclamada e determinação para apresentação no prazo de trinta dias de estudo que modifique e aperfeiçoe: 1) os métodos de avaliação de qualidade e produtividade dos empregados e seus impactos nos acidentes de trabalho; 2) o sistema de comunicação entre as equipes e destas com o COD e a CEEE; 3) adotar equipes numericamente suficientes para a execução das demandas referentes à manutenção e instalação de redes.

[◀ volta ao índice](#)

No que diz respeito à crítica a avaliação interna da reclamada o laudo do Ministério do Trabalho é igualmente perfeito: "o mais lamentável nesta análise, no entanto, não é seu anacronismo. É a sua tentativa de culpabilização das vítimas pelo evento que as vitimou. Chega ao radicalismo de empregar expressões que traduzem juízo prévio de valor, em geral ausentes de trabalhos técnicos, como mecanismos de atribuição de culpa". Por outro lado, a análise interna da reclamada acerca do acidente não evidencia nenhuma preocupação em investigar as verdadeiras causas do sinistro de modo a propor soluções que evitem novas fatalidades, única e verdadeira razão da existência de referida análise.

O laudo do Ministério do Trabalho constata a violação pela reclamada dos itens 17.6.3, alínea *a*, da NR 17, além de praticamente a integralidade da NR 10 e ainda dos artigos 66, 71, 58, 59 da CLT que disciplinam a jornada de trabalho. A culpa contra a legalidade da reclamada é cristalina.

A impugnação da reclamada ao laudo do Ministério do Trabalho é diametralmente contrária à prova dos autos calcada em afirmações tais como: conta com número suficiente de empregados comparativamente a empresa 'modelo' virtual criada pela própria reclamada; ou "se houve desrespeito aos intervalos mínimos entre jornadas e trabalho em dias destinados ao repouso semanal, isto de forma alguma foi de molde a afetar as condições do trabalhador para o desempenho de suas atividades, pois em escala mínima" (fl. 445).

Os controles de ponto falam por si. Além dos exemplos já relatados extraídos da reclamação trabalhista do espólio do *de cujus* acresçam-se: 24/02/2004 término da jornada às 5h reinício às 8h (fl. 704); 3/02/2004 término às 00h30min reinício às 7h40min (fl. 703); no domingo de repouso remunerado 4/01/2004 término da jornada a 1h10min e reinício às 8h. Somente na empresa "modelo" virtual criada pela reclamada o número de empregados poderia ser considerado suficiente e a violação aos intervalos "mínima". Esquece a reclamada que o *de cujus* não era um programa de computador, uma máquina ou uma bomba de sangue, mas um ser humano.

Como a prática da reclamada é culpar as vítimas pelo sinistro que as prejudicou dispensou o colega de equipe do *de cujus* por justa causa sob o fundamento de que teria sido culpado pelo acidente

com o colega N. A justa causa aplicada pela reclamada ao colega do *de cujus* foi discutida no processo nº 00441-2004-511-04-00-6 e o E. Tribunal Regional do Trabalho afirmou naquele caso:

"A prova produzida nos autos efetivamente demonstra que a reclamada exigia de seus empregados carga de trabalho excessiva, sendo digno de registro o fato de que na semana anterior ao acidente ocorrido em 03.03.2004 o reclamante trabalhou, em média, 15 horas diárias (fl. 304). Também restou demonstrado que no dia do acidente foram registrados mais de 20 casos de falta de energia elétrica (relatórios juntados a partir da fl. 441, referentes à comunicação da equipe do reclamante com o COD), *o que evidencia que a reclamada não oferece condições dignas de trabalho, estressando seus empregados e inviabilizando o cumprimento de normas de segurança.* (...)

Diante de tais circunstâncias, comungo do entendimento exarado pelo julgador de origem, no sentido de que "*era absolutamente inexigível do reclamante e do Sr. N. R. comportamento diverso do que foi praticado após o recebimento de informação do empregador - supostamente confiável - de que a rede estava desenergizada*" (Rel. Exmo. Juiz Carlos Alberto Robinson).

Ademais, ainda que exigível do *de cujus* a realização do procedimento de aterramento da rede, mesmo diante da afirmação categórica da reclamada de que estava desenergizada e das condições de trabalho, a prova testemunhal demonstra que a reclamada alterou os equipamentos destinados ao aterramento da rede e não forneceu treinamento prático para permitir que fosse utilizado. É o que relata a testemunha R. L. B.: "que os equipamentos novos do aterramento chegaram dias antes do acidente; que na prática os eletricitistas, quando do acidente, não sabiam utilizar o novo equipamento de aterramento" (fl. 641). O depoimento da testemunha R. L. B. não é contraditado pela testemunha convidada pela reclamada L. S. na medida em que reconhece que "não sabe se o *de cujus* chegou a receber treinamento prático para utilizar o novo equipamento de aterramento de rede" (fl. 643).

Por tudo que foi exposto, conclui-se estar comprovado à sociedade a culpa exclusiva da reclamada para o acidente.

[◀ volta ao índice](#)

1.1.1 dano moral do *de cujus*

Impõe-se necessariamente superar as restrições doutrinárias e jurisprudenciais ao dano moral. Resquício de entendimento que deveria estar definitivamente superado sobre a impossibilidade de atribuição de valor à dor, à angústia e ao menoscabo sofridos pela vítima. É a Constituição Federal que arrola no art. 5º, V, entre os direitos fundamentais a garantia à indenização "pelo dano material ou *moral*". A única e exclusiva distinção entre dano moral e patrimonial consiste no bem da vida violado pelo ofensor. E nada mais. Concretizado o dano moral, no ato da violação da norma jurídica, impõe-se a sua reparação. Dada a impossibilidade concreta de retorno ao *status quo ante* relativamente ao dano moral a reparação faz-se mediante retribuição em dinheiro.

É um flagrante equívoco discutir-se a transmissibilidade do dano moral aos sucessores. O dano moral identificado com a dor e o sofrimento da vítima é ínsito à personalidade humana e fatalmente perece junto com a vítima. Contudo, não é o dano moral que se transmite aos sucessores, mas a respectiva retribuição pecuniária pelo prejuízo sofrido pela vítima, nos mesmos moldes em que se transmitem os prejuízos patrimoniais. O direito à indenização pecuniária nasce objetivamente com a violação do ordenamento jurídico: a prática do ato ilícito.

É este o posicionamento mais abalizado da doutrina, assim sintetizado por Sérgio Cavalieri Filho:

"A corrente que sustenta a intransmissibilidade do dano moral parte, *data vênia*, de uma premissa equivocada. Na realidade, não é o dano moral que se transmite, mas sim a correspondente indenização. O ponto de partida para uma correta visão do problema é o que segue. Uma coisa é o dano moral sofrido pela vítima, e outra coisa é o direito à indenização, daí resultante. O dano moral, que sempre decorre de uma agressão a bens integrantes da personalidade (honra, imagem, bom nome, dignidade, etc), só a vítima pode sofrer, e enquanto viva, porque a personalidade, não há dúvida, extingue-se com a morte. Mas o que se extingue – repita-se – é a personalidade e não o dano consumado, nem o direito à indenização. Perpetrado o dano (moral ou material, não importa) contra a vítima quando ainda viva, o direito à indenização correspondente não se extingue com sua morte. E assim é porque a obrigação de indenizar o dano moral nasce no mesmo momento em que nasce a obrigação de indenizar o dano patrimonial – no momento em

que o agente inicia a prática do ato ilícito e o bem juridicamente tutelado sofre a lesão. Neste aspecto não há distinção alguma entre o dano moral e patrimonial. Nesse mesmo momento, também, o correlativo direito à indenização, que tem natureza patrimonial, passa a integrar o patrimônio da vítima e, assim, se transmite aos herdeiros titulares da indenização" (*in*, Programa de Responsabilidade Civil, 6ª. Ed, Malheiros, São Paulo, 2005, pág. 112).

Nada mais razoável. Suponhamos dois exemplos: 1) acidente de trabalho com queda de nível por descumprimento da NR 8 dada a inexistência de guarda-corpo no qual o resultado é a morte do empregado; 2) idêntico acidente no qual o empregado fica absolutamente incapacitado não só para o trabalho, mas para todos os atos cotidianos, como higiene pessoal. Adotado o entendimento de que não há direito à indenização por dano moral no caso de morte da vítima o ofensor no primeiro exemplo, no qual o acidente é mais grave, estaria desobrigado a indenizar a vítima, arcando exclusivamente com o dano próprio de seus parentes. No segundo caso, no qual o acidente é menos grave, arcaria com a indenização da vítima e os danos morais próprios dos parentes ou pessoas que suportam o encargo de zelar e cuidar da vítima. Em conclusão: para o ofensor é melhor que a vítima morra (!).

Suponhamos outro exemplo: acidente de trânsito com culpa flagrante do ofensor que dirigia embriagado e dano material consistente na perda do veículo e dano moral decorrente da morte da vítima. Adotado o mesmo entendimento o ordenamento jurídico tutelaria o bem jurídico patrimônio - de hierarquia nitidamente inferior - e deixaria ao desabrigo o bem jurídico vida.

Não se pode conceber interpretação do ordenamento jurídico que implica em resultados tão absurdos. Têm perfeita aplicação ao caso os adágios "*nemo auditur propriam turpitudinem allegans*" e "*in pari causa turpitudinis cessat repetitio*". É inadmissível para o direito que o ofensor se beneficie da maior gravidade de sua própria torpeza.

[◀ volta ao índice](#)

1.3 – arbitramento da indenização por dano moral

A indenização por dano moral deve levar em conta a extensão do dano, o grau de culpa e a capacidade econômica do ofensor. A conjugação destes fatores no presente caso conduziria fatalmente à superação do valor postulado pelos autores. O pedido é contraditório e mal formulado. Postula "200 salários mínimos pelo dano direto sofrido pelo falecido; e mais 200 salários mínimos pelo dano moral indireto sofrido pelos próprios autores, o que perfaz o total de 800 salários mínimos" (fl. 37). É matemática básica elementar: $3 \times 200 = 600$ e não 800. O art. 293 do CPC é de clareza meridiana ao estabelecer que "os pedidos são interpretados restritivamente (...)".

Por mais que o Juízo esteja convencido que o valor da indenização pela morte de um trabalhador, previsível pelo empregador e causada pelo mais absoluto desrespeito à vida humana, posta deliberadamente em segundo plano na ânsia de obtenção de mais valia desproporcional e fora da mais mínima razoabilidade, merecesse indenização que efetivamente cumprisse a finalidade de reversão da lógica estritamente economicista, não há sustentação legal para deferimento de indenização superior à postulada pelos autores.

Arbitra-se a indenização por dano moral em R\$ 76.000,00 pelo dano sofrido pelo *de cujus*; R\$ 76.000,00 pelo dano sofrido pela esposa do *de cujus*; R\$ 76.000,00 pelo filho do *de cujus*.

1.4 – indenização por dano material

O critério proposto na petição inicial para aferir o dano material é adequado. A remuneração do autor subtraída de 25% presumidamente despendidos com as despesas próprias do *de cujus*. Não há fundamento legal para dispensar a reclamada da constituição de capital para pagamento da pensão mensal até a expectativa de vida presumida do *de cujus*, em especial diante das disposições do art. 950, parágrafo único, do CC.

(...)

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

3. Artigo

"A Terceirização e a Proteção Jurídica do Trabalhador - A necessidade de um critério para definição da licitude das relações triangulares. A responsabilidade solidária da tomadora e da prestadora de serviços".

SCHNELL, Fernando. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Curso Oficial de Preparação à Magistratura do Trabalho na Fundação Escola da Magistratura do Trabalho do Rio Grande do Sul (FEMARGS). Atuação profissional no TRT-4ª Região.

1 INTRODUÇÃO

1.1 Origem e conceito

A terceirização não é um instituto jurídico. Trata-se de uma estratégia na forma de administração das empresas, observada a partir da Segunda Guerra Mundial com a sobrecarga na demanda por armas. A indústria bélica passou a delegar serviços a terceiros para conseguir dar conta da enorme procura por armamentos. Tal experiência acarretou uma mudança no modelo de produção tradicional. Do fordismo, com a noção de centralização de todas as etapas da produção sob um comando único, passou-se ao toyotismo, com a desconcentração industrial, o enxugamento das empresas, mantendo apenas o negócio principal, e o aparecimento de novas empresas especializadas (sistemistas), gravitando como satélites ao redor da empresa principal. A estrutura vertical horizontalizou-se com o objetivo de concentrar as forças da empresa em sua atividade principal, propiciando maior especialização, competitividade e lucratividade.

Sob a ótica do direito do trabalho, Mauricio Godinho Delgado define a terceirização como "*fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente*"¹. Carmen Camino enfatiza que na terceirização os elementos típicos da relação de emprego são analisados de modo mais flexível, a fim de permitir a delegação de certas atividades da empresa a terceiros². Daí dizermos que a terceirização integra o processo de "flexibilização do direito do trabalho". Para arrematar, José Martins Catharino, essencialmente pragmático, acrescenta que "*'terceirização' é meio da empresa obter trabalho de quem não é seu empregado, mas do fornecedor com quem contrata. Ter quem trabalhe para si, sem ser empregado, é a razão básica da 'terceirização'*"³.

1.2 Espécies de terceirização

A terceirização pode ser adotada por uma empresa não apenas quanto aos serviços, mas também quanto a bens ou produtos. Assim, podem ser estabelecidos contratos de natureza civil – empreitada, subempreitada, prestação autônoma de serviços e parceria – ou contratos de natureza mercantil – *engineering*, *franchising*, contrato de fornecimento, concessão mercantil, consórcio, assistência técnica e representação comercial autônoma.

Interessa-nos, no presente estudo, a terceirização dos serviços de uma empresa (tomadora) mediante a contratação de outra empresa (prestadora) para o fornecimento de serviços. O contrato entre as empresas é de natureza civil e a prestadora contrata trabalhadores nos moldes da relação de emprego.

1.3 Importância para o direito do trabalho

Além de aumentar a especialização e a competitividade e, por conseqüência, os lucros, as empresas enxergaram na terceirização uma forma imediata de baixar os custos com mão-de-obra. Assim, essa estratégia de administração de empresas repercute de forma contundente no direito do trabalho, visto que além de promover substancial alteração na definição típica da relação de emprego, bilateral por natureza, pode redundar em grave precarização das condições de trabalho em nosso país.

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2002, pág. 417.

² CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 4ª ed. Porto Alegre: Síntese, 2003, págs. 235-6.

³ CATHARINO, José Martins. *Neoliberalismo e Sequêla: privatização, desregulação, flexibilização, terceirização*. São Paulo: LTr, 1997, pág. 72.

1.4 Direito comparado⁴

A Suécia, a Espanha e a Itália proíbem a terceirização sob a forma de trabalho temporário. A Bélgica, a Dinamarca, a Noruega, os Países Baixos e a França têm regulamentação para a matéria. A Alemanha, a Inglaterra, a Suíça, a Irlanda e Luxemburgo permitem a terceirização, embora sendo desregulamentada, com espaço para a negociação coletiva.

A Argentina, a Colômbia e a Venezuela admitem a terceirização. O México a proíbe, salvo restritas exceções legais, e o Peru limita a possibilidade dessa contratação.

No Japão e nos "tigres asiáticos" (Coreia do Sul, Taiwan, Hong Kong, Cingapura, dentre outros) a terceirização é prática comum e amplamente utilizada. Há no Japão lei específica, existindo sindicato dos trabalhadores subcontratados e necessidade de autorização do Ministério do Trabalho para o funcionamento das fornecedoras de mão-de-obra.

Merece destaque o art. L 125-1 do Código do Trabalho francês:

***"Toda operação com fim lucrativo de fornecimento de mão-de-obra que tiver por efeito causar um prejuízo ao trabalhador afetado ou frustrar a aplicação das disposições da lei, do regulamento ou da convenção ou acordo coletivo de trabalho é proibida"*⁵.**

1.5 Direito brasileiro

Nosso ordenamento jurídico não disciplina a totalidade das situações existentes na sociedade brasileira envolvendo a terceirização de serviços.

Os primeiros diplomas legais dizem respeito à reforma da administração pública ocorrida em 1967, tendente à descentralização. Devem ser destacados o *caput* e o § 7º do art. 10 do Decreto-lei 200/67 e o parágrafo único do art. 3º da Lei 5.645/70⁶, por trazerem importante referência ao tema.

Na esfera privada, o trabalho temporário foi tratado na Lei 6.019/74 e o trabalho de vigilância bancária na Lei 7.102/83. Com a Lei 8.863/94 a hipótese de terceirização na área de vigilância foi ampliada para toda a área de vigilância patrimonial, pública ou privada, inclusive para pessoa física. Portanto, trabalho temporário e vigilância patrimonial são as duas hipóteses expressamente previstas em lei para a terceirização.

[◀ volta ao índice](#)

A Lei 8.949/94 introduziu na CLT um parágrafo único em seu art. 442, estimulando as terceirizações por meio de cooperativas. Deve-se ter presente que a utilização de cooperativas de trabalho em atividade-meio é plenamente viável, com o trabalho por conta própria dos cooperativados. No entanto, a terceirização por meio de cooperativas de mão-de-obra é temerária, pois a fraude é praticamente certa, visto que haverá intermediação de mão-de-obra sem que a cooperativa esteja enquadrada na Lei 6.019/74, que admite essa intermediação apenas por meio das empresas de trabalho temporário, como alerta Carmen Camino⁷.

Para tentar preencher o enorme vácuo legislativo, o TST publicou, em 1986, o Enunciado 256 de sua Súmula de Jurisprudência:

*Nº 256 Contrato de prestação de serviços. Legalidade.
Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.*

⁴ Obra de referência do tópico: MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2003, págs. 29-37.

⁵ "Toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluider l'application des dispositions de la loi, de règlement ou de convention ou accord collectif de travail, ou "marchandage", est interdite" (Code du Travail - Article L 125-1).

⁶ Decreto-lei 200/67: Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada. § 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

Lei 5.645/70: Art. 3º - Parágrafo único. As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras semelhantes serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967.

⁷ Ob. cit., págs. 243-4.

Extremamente restritivo, o entendimento sumulado sofreu fortes críticas do setor empresarial e, cedendo às pressões, o TST revisou o Enunciado 256, publicando o desastroso Enunciado 331 em fins de 1993:

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).

Até os dias de hoje a jurisprudência está se debatendo na tentativa de definir o que seja "atividade-meio do tomador" para fixar os limites da licitude da terceirização. Além disso, com a previsão de responsabilidade subsidiária do tomador de serviços o processo de execução tem se delongado desnecessariamente.

[◀ volta ao índice](#)

2 TERCEIRIZAÇÃO E TRABALHO TEMPORÁRIO

A terceirização pode ser classificada como de duração determinada, em que se insere o trabalho temporário, ou de duração indeterminada, nos demais casos, conforme sugere Catharino⁸.

O trabalho temporário é prestado por pessoa física a uma empresa para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou para atender acréscimo extraordinário de serviços (art. 2º, Lei 6.019/74). O contrato interempresarial – entre a empresa tomadora de serviços (ETS) e a empresa de trabalho temporário (ETT) – e o contrato de trabalho celebrado entre o trabalhador temporário e a ETT devem ser formulados por escrito, sendo este requisito formal de validade (art. 104, CC/02). O prazo máximo de prestação de serviços do trabalhador temporário a cada tomador é de três meses, o que mantém a coerência com a finalidade do instituto.

O trabalhador temporário tem direito a salário equitativo, previsto na alínea "a" do art. 12 da Lei 6.019/74, embora sofra restrição de direitos trabalhistas por esta lei. Diz a referida alínea:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

O trabalho temporário (terceirização de duração determinada) distingue-se da terceirização de duração indeterminada pela existência de pessoalidade e subordinação jurídica direta com o tomador de serviços (ETS) e pela possibilidade de o trabalhador temporário atuar tanto na atividade-fim como na atividade-meio da empresa tomadora. Na terceirização de duração indeterminada há contratação de serviços, sendo vedada a intermediação de mão-de-obra; na terceirização de duração determinada o que se contrata é a mão-de-obra e o que existe é a sua intermediação. Por tais diferenças, dentre outras que enumera, Carmen Camino entende que trabalho temporário e terceirização não se confundem, possuindo em comum apenas o fato de serem formas de flexibilização do direito do trabalho ortodoxo⁹. Ponderando que a terceirização implique em delegação de certas atividades empresariais a terceiros, o que não ocorre no trabalho temporário, é procedente a divergência da referida autora. Contudo, a delegação não é colocada

⁸ Ob. cit., págs. 76-82.

⁹ Ob. cit., págs. 300-2.

como *conditio sine qua non* para a caracterização da terceirização pelo restante dos doutrinadores. Basta, para os demais, que se coloque um trabalhador prestando serviços a alguém que não é seu empregador para que se configure a relação triangular. Triângulos contratualmente distintos, é verdade, mas que podem receber o *nomen juris* de terceirização.

3 TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA – ENUNCIADO 331 DO TST

3.1 Ausência de personalidade e subordinação jurídica direta com o tomador (exceto no trabalho temporário)

O primeiro pressuposto de licitude para a terceirização, fixado pela jurisprudência (item III do Enunciado 331 do TST), é a ausência de subordinação jurídica e personalidade entre os trabalhadores terceirizados e a empresa tomadora de serviços. A prestadora de serviços deve colocar um preposto no âmbito da tomadora de serviços encarregado de dirigir e fiscalizar a prestação de serviços de seus empregados à tomadora. A prestadora detém o poder de comando e os seus empregados são a ela subordinados. Não se admite que a tomadora “tome” essa posição. O mesmo ocorre quanto à personalidade, que ocorre somente em relação à prestadora. Pouco importa à tomadora qual o trabalhador que a prestadora colocará no posto de serviço para se desincumbir de sua obrigação contratual oriunda da relação interempresarial.

Na hipótese de se caracterizar a subordinação jurídica **ou** a personalidade diretamente com o tomador de serviços, é estabelecido o vínculo empregatício diretamente com este, salvo no caso da Administração Pública, como se verá adiante. Salienta-se que não precisam estar presentes os dois elementos para macular a licitude da terceirização; basta existir um deles para deflagrar-se a pecha.

Exceção ocorre quanto à terceirização de duração determinada – trabalho temporário – em que pela própria natureza da relação triangular a lei prevê, expressamente, que o “assalariado” será colocado “à disposição” da empresa tomadora (art. 11, Lei 6.019/74):

Art. 11 - O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

[← volta ao índice](#)

3.2 Hipóteses lícitas de terceirização

3.2.1 Trabalho temporário. Serviços de vigilância patrimonial. Serviços de conservação e limpeza

A terceirização só tem amparo legal nas restritas hipóteses previstas para o trabalho temporário – Lei 6.019/74 – e para os serviços de vigilância patrimonial – Lei 7.102/83. Por construção jurisprudencial do TST, os serviços de conservação e limpeza também passaram a ser admitidos nessa forma de contratação, não apresentando qualquer dificuldade de conceituação.

3.2.2 Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador

O item III do Enunciado 331 do TST abriu a possibilidade, ainda, para a terceirização dos “*serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador*”. No entanto, a definição de “atividade-meio” é tarefa árdua, suscitando polêmica na doutrina e na jurisprudência por ter ampla e variada compreensão. Trata-se de flexibilização de um dos elementos tipificadores da relação de emprego, a **não-eventualidade**.

A expressão “atividade-meio”, conforme leciona Carmen Camino, refere-se aos serviços de apoio, acessórios, embora permanentes e necessários à atividade da empresa. É possível sistematizar os serviços não-eventuais de uma empresa (permanentes e necessários) como um gênero que compreende como espécies os serviços essenciais ligados à atividade-fim empresarial e os serviços de apoio ligados à atividade-meio. Em oposição a esse gênero encontra-se outro gênero, os serviços eventuais, ligados a necessidades circunstanciais, emergenciais, prestados de forma pontual. Camino elucida a questão: “*Em síntese, a essencialidade não é sinônimo de não-eventualidade, mas uma espécie de não-eventualidade*”¹⁰.

¹⁰ Ob. cit., pág. 236.

3.2.2.1 A contribuição de Vilhena

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena aprofunda a investigação. Inicialmente destaca que a classificação das atividades de uma empresa em atividade-fim e atividade-meio trata-se de questão de fato (*quaestio facti*). Assim, o exame é casuístico, conforme a estrutura operacional de cada empresa. Entende o jurista mineiro que para a caracterização da atividade-meio esta deve ser desenvolvida como um serviço de apoio, adicional, que não comprometa a qualidade e a autenticidade do exercício das funções componentes da atividade-fim. As atividades "*não se interimiscuem*", não se amalgamam, não se fundem. A prestadora de serviços deve desenvolver uma atividade técnica autônoma, com "*mecanismos próprios de operacionalização que prestam um concurso adicional a qualquer outra atividade empresarial*".

Vilhena sustenta que os serviços terceirizados devem ser organizados de forma autônoma porque são serviços de apoio, podendo ser destacados da atividade-fim e não interferem diretamente no processo de produção da tomadora. Conclui dizendo que "*a empresa prestadora de serviços deve estabelecer os modos de sua operação com total desvinculação da empresa por quem é contratada, destacando-se dela não apenas quanto ao aspecto instrumental (...), mas também quanto àquele ligado ao pessoal*"¹¹.

3.2.2.2 Sugestão de um critério para apuração da licitude da terceirização

Inspirados por Vilhena, estabelecemos uma analogia entre a relação contratual interempresarial (prestadora e tomadora) e a relação de emprego clássica, para buscar um critério de definição de atividade-meio para apuração da licitude dessa hipótese de terceirização.

É possível traçar um paralelo com a autonomia da empresa prestadora de serviços e o trabalho autônomo prestado por pessoa física. O "modo de ser" da prestação autônoma de serviços não pode ser dirigido e fiscalizado pelo tomador de serviços, sob pena de caracterizar-se vínculo empregatício. Se há ingerência da tomadora de serviços sobre o "modo de ser" das operações realizadas pela prestadora, como o poder de comando na relação de emprego, trata-se de atividade-fim. Se precisa intervir de modo efetivo na suposta atividade-meio é porque não houve a delegação de serviços inerente à essa espécie de terceirização (de duração indeterminada).

Cabe ressaltar, ainda, que o item III do Enunciado 331 prevê a terceirização de "*serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador*", o que restringe ainda mais as hipóteses lícitas dessa contratação. A exemplo do que ocorre com o trabalho temporário – art. 4º da Lei 6.019/74 – a qualificação dos trabalhadores naquele ramo de serviços terceirizado também integra os pressupostos de licitude da terceirização.

[◀ volta ao índice](#)

4 RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS

4.1 Subsidiária – item IV do Enunciado 331 do TST

Ainda que regular a terceirização, com a manutenção do vínculo empregatício entre o trabalhador terceirizado e a prestadora de serviços, o item IV do Enunciado 331 do TST prevê a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços diante do inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, desde que tenha participado da relação processual e conste do título executivo judicial (exigência inspirada no Enunciado 205 do TST, cancelado em 21-11-03, o que pode refletir no Enunciado 331). A condenação subsidiária decorre da culpa *in eligendo* e da culpa *in vigilando*, com base no *caput* do art. 927 do Código Civil de 2002.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Deve ser observado que o verbete jurisprudencial prevê tão-somente o "*inadimplemento das obrigações trabalhistas*" para a condenação subsidiária do tomador. Logo, verificado o inadimplemento, o tomador de serviços é, de plano, responsável subsidiariamente. Não há necessidade de "*prova efetiva da inidoneidade financeira da real empregadora*", como sustenta corrente minoritária da doutrina e jurisprudência. As sentenças trabalhistas costumam demonstrar a

¹¹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Recursos trabalhistas e outros estudos de direito e de processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2001, pág. 200.

inidoneidade das prestadoras de serviços pela revelia ou ausência a audiências de prosseguimento – o que é usual na prática forense – bem como pela ausência de documentação exigida por lei, quando tais fatos são meros reforços de argumentação diante do inadimplemento constatado nos autos do processo, que é suficiente para a condenação subsidiária do tomador.

4.2 Solidária – fraude

Na hipótese de fraude aos preceitos trabalhistas pela prática de terceirização ilícita incidirá o art. 9º da CLT, sendo considerados nulos de pleno direito os atos relativos à “terceirização”, formando-se o liame empregatício diretamente com o tomador. O terceiro que participou da fraude como “empresa prestadora de serviços” responderá solidariamente, com base no art. 942 do Código Civil de 2002.

Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

4.3 Solidária em todos os casos – contribuição de Souto Maior

Jorge Luiz Souto Maior¹², partindo da idéia de que tanto na terceirização como no grupo econômico é verificada a formação de uma cadeia produtiva que se aproveita conjuntamente da força de trabalho fornecida pelo trabalhador, ainda que de forma horizontal na terceirização, defende a responsabilidade solidária do tomador e do prestador de serviços em todos os casos de descumprimento à legislação trabalhista.

Ataca o benefício de ordem da responsabilidade subsidiária sustentando que, a par do que ocorre no art. 827 do CC/02, este deve ser invocado pela parte, que deverá nomear bens do devedor principal suficientes para solver o débito.

Art. 827. O fiador demandado pelo pagamento da dívida tem direito a exigir, até a contestação da lide, que sejam primeiro executados os bens do devedor.

Parágrafo único. O fiador que alegar o benefício de ordem, a que se refere este artigo, deve nomear bens do devedor, sitos no mesmo município, livres e desembargados, quantos bastem para solver o débito.

[◀ volta ao índice](#)

Diante da exigência do art. 265 do CC/02,

Art. 265. A solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes,

propõe a aplicação analógica do art. 455 da CLT, que se ajusta perfeitamente à situação de terceirização:

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

Propõe o abandono do elemento culpa, quer *in eligendo* ou *in vigilando*, atraindo a noção de culpa objetiva decorrente da responsabilidade civil prevista no parágrafo único do art. 927 do CC/02:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Destaca, ainda, o disposto no art. 187 do CC/02:

¹² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Trabalho descentralizado. A terceirização sob uma perspectiva humanista.* www.jusvi.com.br

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Souto Maior, repudiando a responsabilidade subsidiária e o benefício de ordem em favor do tomador dos serviços, conclui: *"Não há incidência possível nesta situação da regra de que 'a solidariedade não se presume, resultando da lei ou da vontade das partes' (art. 896, antigo CC; art. 265, atual Código), porque a solidariedade em questão é fixada por declaração judicial de uma responsabilidade civil, decorrente da prática de ato ilícito, no seu conceito social atual. Aliás, neste sentido, a regra do artigo 265 não parece nem mesmo ser afastada, vez que a solidariedade declarada, com tais parâmetros, decorre, agora, da própria lei (art. 942, atual Código)".*

Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

4.4 Direito comparado

Na Argentina, Colômbia, México, Venezuela, Espanha, França e Itália há previsão legal para a responsabilidade solidária da tomadora de serviços quanto aos encargos trabalhistas e previdenciários inadimplidos pela prestadora de serviços. Não há notícia de responsabilidade subsidiária nos países estrangeiros pesquisados.

[◀ volta ao índice](#)

5 ENTES ESTATAIS E TERCEIRIZAÇÃO

Por força do art. 37, II e § 2º, da Constituição Federal, é vedado o estabelecimento de vínculo empregatício com o ente público tomador de serviços, ainda que na realidade dos fatos muitas vezes seja possível constatar a existência de típica relação de emprego entre o trabalhador "terceirizado" e o tomador de serviços.

A Administração Pública é o exemplo mais recorrente de abusos quando se fala em terceirização. Terceirizam serviços públicos intrinsecamente ligados à sua atividade-fim, de forma escancarada e indiscriminada, como a coleta do lixo urbano. Desenvolvem a relação com o "terceirizado" com acentuado poder de comando *versus* subordinação jurídica, renovando infinitamente aquele mesmo funcionário naquele mesmo posto de serviço "porque trabalha tão bem há tantos anos". Basta alterar a prestadora de serviços de tempos em tempos, mediante licitação, mas com a indicação do profissional para determinadas atividades.

Portanto, não-eventualidade, subordinação jurídica, pessoalidade e onerosidade não resultam em reconhecimento de vínculo empregatício com a Administração Pública porque não houve prévia aprovação em concurso público. É que a Constituição Federal de 1988 moralizou e democratizou o acesso ao serviço público, dando uma lição de ética que deve prevalecer sobre o direito fundamental ao reconhecimento da relação de emprego estampado no inciso I de seu art. 7º. É uma questão de sopesar valores, quando entram em aparente conflito duas regras constitucionais.

A responsabilidade da Administração Pública na terceirização é subsidiária, como os demais tomadores de serviços, ainda que tenha tentado esquivar-se por meio do § 1º do art. 71 da Lei 8.666/93. A Resolução 96/2000 do TST alterou o item IV do Enunciado 331 para fazer constar expressamente que a responsabilidade subsidiária estende-se *"inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista"*. Deve ser ressaltado que o § 2º do referido art. 71 prevê a **responsabilidade solidária** da Administração Pública pelos encargos previdenciários resultantes da execução dos contratos por ela firmados¹³.

Em casos de fraude à terceirização, como o desvirtuamento do instituto no intuito de esquivar-se de deveres próprios da Administração Pública, deve ser cogitada a responsabilidade solidária,

¹³ Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato. § 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. **(Redação dada pela Lei nº 9.032, de 28.4.95)** § 2º A Administração Pública responde solidariamente com o contratado pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, nos termos do art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **(Redação dada pela Lei nº 9.032, de 28.4.95)**

principalmente diante do previsto no § 6º do art. 37, que adota a teoria do risco administrativo com a responsabilidade civil objetiva. Diz o preceito constitucional:

Art. 37, § 6º - As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

6 CONCLUSÕES

6.1 Necessidade imperiosa de regulamentar o fenômeno - critério de licitude e responsabilidade das empresas

Por todo o exposto, conclui-se que há necessidade emergencial de um tratamento legal à terceirização em nosso ordenamento. As relações jurídicas estabelecidas por meio da terceirização já estão disseminadas em nossa sociedade e presentes em nosso cotidiano. Nesse setor, o direito não tem acompanhado a dinâmica dos fatos. E a situação fica ainda pior quando o Tribunal Superior do Trabalho tenta legislar sobre a matéria, baixando Enunciados descompassados. Primeiro (Enunciado 256) restringe ao máximo as hipóteses cabíveis, para depois escancarar as porteiças da terceirização, com o parâmetro indefinido da "atividade-meio" (Enunciado 331).

É preciso uma legislação que defina, de uma vez por todas, os limites para a prática da terceirização regular, esclarecendo quais as atividades empresariais passíveis de serem terceirizadas ou a forma pela qual deverão desenvolver-se tais relações. Além disso, urge a previsão expressa de responsabilidade solidária das empresas participantes da terceirização, para afastar o obstáculo da responsabilidade subsidiária que vem protelando a efetividade do processo de execução trabalhista. E há muito mais amparo legal para a condenação solidária das empresas do que para a subsidiária.

[◀ volta ao índice](#)

6.2 Uma reflexão final: quem é o terceiro?

Para encerrar esta análise da terceirização, cabe uma provocação: quem é o terceiro? Onde está o *tertius*?¹⁴

Em um primeiro momento, entendendo a terceirização como uma estratégia de administração de empresas, parece que a resposta estaria na empresa prestadora de serviços, um terceiro a quem a tomadora contrata e delega parte de suas atividades.

Do ponto de vista do contrato de trabalho, o tomador de serviços é o terceiro, estranho à relação de emprego estabelecida entre o empregado terceirizado e a empresa prestadora de serviços, sua empregadora.

Mas, considerando a realidade da terceirização em nosso país, entendemos que o terceiro é o trabalhador. O que tem merecido maior atenção nessas relações triangulares é o contrato interempresarial, de natureza civil, sendo a força de trabalho tratada como simples mercadoria. Na prática, a terceirização tem promovido a precarização do trabalho humano. Todos nós conhecemos as condições degradantes a que são submetidos os empregados terceirizados, que acabam, na prática, obedecendo a duplo poder de comando e ficam sujeitos a uma instabilidade de emprego ainda maior - como se fosse possível - do que aquela enfrentada pelos empregados com relação de emprego bilateral clássica.

Na terceirização o trabalhador é colocado em segundo plano, um terceiro sem importância, mero instrumento ou modo pelo qual a empresa prestadora de serviços se desincumbe de sua prestação obrigacional para com a empresa tomadora de serviços. Contudo, se a terceirização é uma forma inexorável de organização dos meios de produção, deve-se ter presente que, na omissão do legislador, o julgador deve interpretar as relações triangulares de trabalho conforme aos direitos fundamentais sociais e ao valor social do trabalho humano, considerado pela Constituição Federal como um dos pilares de sustentação do Estado Democrático de Direito. Nesse caminho, parece ser possível assegurar uma proteção jurídica mínima à "pessoa humana"¹⁵ do trabalhador, cuja dignidade constitui o fundamento do direito do trabalho.

¹⁴ como indaga Arion Sayão Romita in *A Terceirização e o Direito do Trabalho*, Revista LTr, São Paulo, LTr, mar./92, pág. 273.

¹⁵ Art. 1º, III, da Constituição Federal.

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

4. Notícias

4.1. Supremo Tribunal Federal - STF (www.stf.gov.br).

4.1.1. Informativo nº 470. Brasília, 4 a 8 de junho de 2007.

Segunda Turma.

Prisão Civil de Depositário Judicial Infiel.

A Turma deferiu habeas corpus preventivo para assegurar ao paciente o direito de permanecer em liberdade até o julgamento do mérito, pelo STJ, de idêntica medida. No caso, ajuizada ação de execução, o paciente aceitara o encargo de depositário judicial de bens que, posteriormente, foram arrematados pela credora. Ocorre que, expedido mandado de remoção, os bens não foram localizados e o paciente propusera, ante a sua fungibilidade, o pagamento parcelado do débito ou a substituição por imóvel de sua propriedade, ambos recusados pela exequente. Diante do descumprimento do múnus, decretara-se a prisão do paciente. Inicialmente, superou-se a aplicação do Enunciado da Súmula 691 do STF. Em seguida, asseverou-se que o tema da legitimidade da prisão civil do depositário infiel, ressalvada a hipótese excepcional do devedor de alimentos, encontra-se em discussão no Plenário (RE 466343/SP, v. Informativos 449 e 450) e conta com 7 votos favoráveis ao reconhecimento da inconstitucionalidade da prisão civil do alienante fiduciário e do depositário infiel. Tendo isso em conta, entendeu-se presente a plausibilidade da tese da impetração. Reiterou-se, ainda, o que afirmado no mencionado RE 466343/SP no sentido de que os tratados internacionais de direitos humanos subscritos pelo Brasil possuem status normativo supralegal, o que torna inaplicável a legislação infraconstitucional com eles conflitantes, seja ela anterior ou posterior ao ato de ratificação e que, desde a ratificação, pelo Brasil, sem qualquer reserva, do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (art. 11) e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de San José da Costa Rica (art. 7º, 7), não há mais base legal para a prisão civil do depositário infiel.

HC 90172/SP, rel. Min. Gilmar Mendes, 5.6.2007. (HC-90172)

[◀ volta ao índice](#)

4.1.2. (...) HC sobre prisão de depositário infiel

Veiculada em 05.06.2007.

Em votação unânime, a Segunda Turma do Supremo Tribunal Federal (STF) deferiu pedido de Habeas Corpus (HC 90172) em favor M.A.A., responsável pela guarda de 87,5 mil quilos de aço galvanizado. Com a decisão, fica revogada prisão decretada pela acusação de depositário infiel desse material.

A votação seguiu voto do relator, ministro Gilmar Mendes. Segundo ele, desde a ratificação, pelo Brasil, do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de San José da Costa Rica, não há mais base legal para prisão civil do depositário infiel.

4.1.3. Primeiras súmulas vinculantes passam a vigorar a partir desta quarta-feira (6).

Veiculada em 06.06.2007.

As três primeiras súmulas vinculantes editadas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) entram em vigor hoje (6), com a publicação na versão impressa do Diário da Justiça. Os enunciados dispõem sobre FGTS, bingos e processos administrativos no âmbito do Tribunal de Contas da União.

As súmulas foram aprovadas na sessão plenária do STF realizada no dia 30 de maio. O texto, que expressa a jurisprudência firmada sobre esses assuntos, passa a orientar as decisões das demais instâncias do Judiciário e dos órgãos da administração pública.

A Súmula nº 1 trata da validade de acordo para recebimento de recursos do FGTS. Ela impede que a Caixa Econômica Federal (CEF) seja obrigada, judicialmente, a pagar correções relativas a planos econômicos sobre o FGTS nos casos em que o banco já tenha feito acordo prévio com o correntista.

A Súmula nº 2 declara a inconstitucionalidade de lei estadual ou distrital que disponha sobre loterias e jogos de azar. Decisões reiteradas do Supremo determinam que é de competência privativa da União legislar sobre o tema.

A Súmula nº 3 trata do direito de defesa em processo administrativo que tramite no Tribunal de Contas da União (TCU).

A edição de súmulas vinculantes foi regulamentada pela Lei 11.417/06, de acordo com o artigo 103-A da Constituição Federal, acrescentado pela Reforma do Judiciário (Emenda Constitucional 45/04).

Veja abaixo a íntegra dos textos das três primeiras súmulas vinculantes aprovadas pelo Tribunal. As normas também estão disponíveis na edição de 5 de junho do Diário da Justiça Eletrônico do STF:

Súmula nº 1 - FGTS

Enunciado: "Ofende a garantia constitucional do ato jurídico perfeito a decisão que, sem ponderar as circunstâncias do caso concreto, desconsidera a validade e a eficácia de acordo constante de termo de adesão instituído pela Lei Complementar nº 110/2001."

Súmula nº 2 - Bingos e loterias

Enunciado: "É inconstitucional a lei ou ato normativo estadual ou distrital que disponha sobre sistemas de consórcios e sorteios, inclusive bingos e loterias."

Súmula nº 3 - Processo administrativo no TCU

Enunciado: "Nos processos perante o Tribunal de Contas da União asseguram-se o contraditório e a ampla defesa quando da decisão puder resultar anulação ou revogação de ato administrativo que beneficie o interessado, excetuada a apreciação da legalidade do ato de concessão inicial de aposentadoria, reforma e pensão."

[◀ volta ao índice](#)

4.2. Superior Tribunal de Justiça – STJ (www.stj.gov.br).

4.2.1. Compete à justiça especializada julgar ação para satisfazer créditos de natureza trabalhista

Veiculada em 05.06.2007.

Compete à Justiça trabalhista julgar ação de arresto de bens e personalidade jurídica proposta pelo contratante contra empresa com quem firmou contrato de prestação de serviços. Com esse entendimento, a Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ) declarou competente o juízo da 1ª Vara do Trabalho de São Carlos (SP) para julgar a medida cautelar proposta pela Tecumseh do Brasil Ltda. contra a JS Serviços de Segurança e Vigilância Ltda.

No caso, a Tecumseh propôs a ação objetivando o arresto de bens e a desconsideração da personalidade jurídica da JS, com quem firmou contrato de prestação de serviços, visto que, a partir de janeiro de 2006, começou a receber mandados de "citação e pagamento" da Justiça do Trabalho com vistas à retenção de valores que seriam pagos à empresa de segurança, de forma a garantir dívidas trabalhistas desta última, oriundas de ações em diversas comarcas.

Conflito de competência

Proposta a ação perante a justiça especializada, ela deu-se por incompetente, à consideração de que a demanda "envolve relação de natureza civil havida entre requerente e requerida e não de natureza trabalhista".

Por sua vez, o juízo de Direito da 5ª Vara Cível de São Carlos (SP) suscitou o conflito de competência, por considerar inviável "admitir-se possa a Justiça Estadual comum ser competente para execução de título oriundo da Justiça do Trabalho", restringindo-se a relação de direito civil existente entre as partes ao contrato inicial para prestação de serviços na área de segurança.

Decisão

O relator, ministro Castro Filho, entendeu que a relação de direito civil existente entre as partes, de fato, restringe-se ao contrato de prestação de serviços firmado, originalmente, entre ambas, o que

implica a competência absoluta da Justiça do Trabalho para apreciar o pedido cautelar de arresto de bens e desconsideração da personalidade jurídica da empresa contratada.

“Isto por estarem tais questões intimamente relacionadas ao cumprimento das sentenças condenatórias emanadas da justiça especializada, ou seja, o juízo onde se formaram os diversos títulos executivos, cobrados junto à tomadora dos serviços”, afirmou o ministro.

4.2.2. Compete à justiça especializada julgar ação de indenização decorrente da relação de trabalho.

Veiculada em 06.06.2007.

O julgamento de ação de indenização por dano material decorrente do não-recolhimento de contribuições ao INSS, o que impediu o recebimento de auxílio-doença, deve ser feito pela Justiça do Trabalho. Com esse entendimento, a Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ) declarou competente o juízo da 2ª Vara do Trabalho de Osasco (SP) para julgar a ação movida por Fernando Manuel Antunes Ferreira contra Hábil Serviços Terceirizados Ltda.

Ferreira moveu reclamação trabalhista contra a empresa objetivando a indenização por ela não ter recolhido contribuições devidas ao INSS, o que o impediu de receber o auxílio-doença a que tinha direito. A ação foi proposta na Justiça do Trabalho, que declinou da competência para o juízo de Direito da 7ª Vara Cível de Osasco (SP). A Justiça comum, por sua vez, resolveu suscitar o conflito. Ao decidir, o relator, ministro Carlos Alberto Menezes Direito, destacou que, antes mesmo da vigência da Emenda Constitucional nº 45/2004, o entendimento jurisprudencial da Corte estava consolidado quanto à competência da justiça especializada para processar e julgar ações como a presente quando movidas pelo próprio trabalhador. Segundo o ministro, o Tribunal ressaltava a competência da justiça comum apenas quando a ação era movida pela viúva ou companheira objetivando pensão por morte, o que não é o caso destes autos.

“Sendo assim, inegável a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento do presente feito, tendo em vista tratar-se de pedido de indenização por dano material decorrente diretamente da relação de trabalho. A vigência da emenda constitucional em nada alterou o entendimento jurisprudencial anteriormente firmado, pois, na verdade, houve a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, tendo o artigo 114, inciso VI, da Constituição Federal perfeita aplicação ao caso em tela”, afirmou o relator.

[◀ volta ao índice](#)

4.3. Tribunal Superior do Trabalho – TST (www.tst.gov.br).

4.3.1. CEF terá de instalar portas blindadas em todas as agências no ES (E-ED-RR-405.137/1997.3).

Veiculada em 31.05.2007.

A Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou (não conheceu) recurso da Caixa Econômica Federal contra o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Espírito Santo, que obteve êxito no Regional quanto à instalação de portas de segurança, vidros blindados e equipamentos fotográficos em todas as agências da Caixa no Estado.

Segundo o relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, a exigência de segurança nas agências bancárias está no artigo 2º da Lei 7102/83, que trata “da instalação de artefatos que retardem a ação dos criminosos, permitindo sua perseguição, identificação ou captura”. Ele ressaltou que, “uma vez constatado em juízo que o estabelecimento bancário não está proporcionando as condições mínimas de segurança previstas legalmente, cabe a esta Justiça Especializada fazer cumprir a lei”. Segundo o ministro, os clientes se expõem aos riscos eventualmente, enquanto os funcionários estão “cotidianamente submetidos aos riscos decorrentes do aumento da violência nos centros urbanos”.

O Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do ES ingressou com Ação Civil Pública (ACP) na Vara do Trabalho, com pedido de liminar para a produção antecipada de provas periciais que comprovassem a necessidade de se equipar as agências com dispositivos de segurança. Justificou sua legitimidade na defesa de direitos coletivos, conforme alterações nas Leis nº 7.347/85

e 8.078/90 (esta regulando ACP), "servindo para apurar a responsabilidade por danos causados a qualquer interesse difuso ou coletivo".

O sindicato ressaltou que "os bancários perceberam que todos os equipamentos montados visavam proteger os valores materiais, o patrimônio do banco, demonstrando-se obsoletos e mesmo negligentes quanto à segurança de clientes e empregados". Destacou que a CLT trata das normas de segurança e da saúde do trabalhador, e o banco deve fazer cumprir tais normas de segurança e de medicina do trabalho, além de existir lei municipal nesse sentido.

O sindicato pediu a instalação imediata das portas de segurança nas agências, com detector de metais, portas individualizadas para objetos e vidros com blindagem para conter impactos de armas de grosso calibre, além da instalação de guichês com vidros blindados e equipamentos fotográficos que permitissem a identificação de criminosos.

A sentença julgou procedente o pedido, deferindo liminar e determinando a instalação dos equipamentos em todas as agências da CEF, em 90 dias. A Caixa recorreu, alegando incompetência da Justiça do Trabalho para julgar o caso. Afirmou também que é do Ministério da Justiça a responsabilidade pela segurança, e que a instalação das portas blindadas "poderia induzir assaltantes a usar armas de maior violência".

A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) manteve a sentença neste tópico, ressaltando que a segurança é um direito social constitucionalmente assegurado, além da defesa do meio ambiente, que alcança também o ambiente de trabalho. Citou na decisão, as Leis nº 8.213/91 e 7.102/83, que tratam da segurança dos empregados e clientes.

A CEF insistiu na incompetência da Justiça do Trabalho e na ilegitimidade do sindicato para proposição da ACP, e apresentou recurso no TST, sucessivamente, à Terceira Turma e à SDI-1. Esta, ao rejeitar os embargos, esclareceu que a ausência de especificação dos dispositivos de segurança contidos na lei "decorre da própria impossibilidade de se enumerar todos os artefatos existentes", e a ação fiscalizadora do Ministério da Justiça, prevista na Lei 7102/83, não desautoriza o controle jurisdicional para resguardar a segurança dos trabalhadores expostos aos riscos da atividade bancária. O ministro Aloysio Corrêa concluiu que a instância ordinária, ao determinar a instalação dos dispositivos de segurança nas agências, "não impôs a obrigação sem amparo legal".

[◀ volta ao índice](#)

4.3.2. Pão de Açúcar é condenado por pagar menos a trabalhador menor (RR 782/2000-103-15-00.0).

Veiculada em 31.05.2007.

A Justiça do Trabalho condenou a Companhia Brasileira de Distribuição – Grupo Pão de Açúcar ao pagamento de diferenças salariais a um ex-empacotador que recebia salário inferior ao piso da categoria por ter menos de 18 anos de idade. A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a recurso de revista da empresa contra a condenação. Segundo o relator, ministro Lelio Bentes Corrêa, "é inadmissível a distinção salarial em razão de idade, mesmo que mediante norma coletiva".

A ação trabalhista foi ajuizada na Vara do Trabalho de Araçatuba/SP. O rapaz foi admitido em agosto de 1996, aos 15 anos, como pacoteiro, e dispensado em maio de 1999, logo após apresentar-se pela primeira vez para o serviço militar. Alegou, na inicial, que seu salário era inferior ao piso normativo da categoria, pois a empresa praticava salário diferenciado em relação aos trabalhadores menores de idade, e pleiteou as diferenças salariais e seus reflexos. Afirmou que se apresentou diversas vezes para o serviço militar, mas sua dispensa só ocorreu em janeiro de 2000, por excesso de contingente. Com base na convenção coletiva de trabalho da categoria, que previa a estabilidade provisória desde o alistamento, pediu indenização do período entre a demissão e sua dispensa do serviço militar.

O Grupo Pão de Açúcar, na contestação, sustentou que o salário era inferior ao piso porque a jornada do empacotador era de seis horas, recebendo, portanto, proporcionalmente. Alegou, ainda, que a convenção coletiva continha cláusula fixando, para os trabalhadores menores de idade, salário inferior ao recebido pelo empacotador.

O juiz, porém, verificou que, mesmo se aplicando a proporcionalidade, o salário pago não alcançava o piso fixado na norma coletiva para "office boy" e empacotador, e desconsiderou a cláusula relativa ao salário do menor de 18 anos porque infringia caput do artigo 5º da Constituição Federal,

segundo o qual "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza". Determinou o pagamento das diferenças salariais e seus reflexos e concedeu, ainda, a indenização do período em que teria direito à estabilidade em razão do serviço militar.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) manteve integralmente a decisão no julgamento do recurso ordinário, levando o Pão de Açúcar a interpor recurso de revista ao TST. Nas razões de recurso, a empresa sustentou que a condenação desconsiderou a existência de piso salarial para os menores de idade e insistiu na proporcionalidade do salário em relação à jornada de oito horas, já que o empacotador trabalhava apenas seis horas diárias.

O ministro Lelio Bentes ressaltou que o TRT não reconheceu como válida a distinção salarial entre empregados maiores e menores de dezoito anos e que, mesmo tendo sido observada a redução do piso proporcionalmente à jornada, constatou-se que, ainda assim, havia diferenças salariais em favor do trabalhador. Nesse aspecto, a controvérsia tinha contornos fáticos, e a solução exigiria o reexame das normas coletivas e dos recibos de pagamento contidos nos autos - procedimento vedado em instância extraordinária pela Súmula nº 126 do TST.

"No tocante à distinção salarial em razão de idade, realmente não há como reconhecer validade a tal cláusula normativa", afirmou o relator, "visto que a adoção da idade como critério de discriminação salarial é vedada pela Constituição da República (artigo 7º, XXX)." Além disso, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do TST tem jurisprudência pacífica no mesmo sentido: de acordo com a Orientação Jurisprudencial nº 26 da SDC, "os empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria".

Embora o Pão de Açúcar alegasse que a condenação violava vários artigos da Constituição, inclusive o que garante validade aos acordos e convenções coletivas, o ministro Lelio rejeitou as alegações lembrando que, "por meio de negociação coletiva, admite-se a redução salarial, mas nunca discriminação em razão da idade".

[◀ volta ao índice](#)

4.3.3. Declaração de pobreza: empresário ganha justiça gratuita (RR-518/2005-008-17-00.4).

A Veiculada em 31.05.2007.

Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho concedeu o benefício da assistência judiciária gratuita a um empresário. A decisão, adotada por unanimidade, seguiu o voto do relator, ministro Carlos Alberto Reis de Paula, que propôs dar provimento ao recurso e determinar o retorno do processo ao Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Espírito Santo).

Ao dar entrada em um recurso que tramita contra ele na Justiça do Trabalho, o empresário, que tem firma de representação em seu nome - por meio da qual agencia outras empresas -, solicitou que lhe fosse concedido o benefício da justiça gratuita e a conseqüente isenção do pagamento das custas processuais. Para justificar seu pedido, assinou declaração de miserabilidade, como exige a lei, e juntou aos autos cópia da ação de despejo do imóvel que sediou, em certo momento, seu estabelecimento comercial, além do contrato de aluguel de sua residência e boleto de pagamento de instituição escolar.

O TRT, entretanto, considerou que isso não seria suficiente para a concessão do benefício e indeferiu o pedido de isenção do pagamento das custas - o que gerou o não-conhecimento do recurso ordinário interposto pelo reclamante, por deserção, tendo em vista que ele não efetuou o depósito.

Ao apelar para o TST, o empresário insistiu na tese de que, para a obtenção da justiça gratuita, basta a declaração de miserabilidade, como efetivamente feito por ele, e argumentou que o fato de ser titular de uma representação comercial não o qualifica como empresário sob o aspecto econômico, financeiro e social, "haja vista os elevados custos, as dificuldades naturais de mercado e a competitividade entre representantes e representados." Ponderou também - segundo consta do voto do ministro Carlos Alberto - que a representação de três empresas não significa rendimentos triplos e sim "trabalho triplicado" para que possa sobreviver no mercado.

O relator fundamentou o voto ressaltando que os dispositivos legais que regulamentam o assunto têm por finalidade reforçar a garantia às partes do amplo acesso à Justiça, "assentando como pressupostos para a concessão do benefício da justiça gratuita a percepção de salário igual ou

inferior ao dobro do mínimo legal ou que declarem a insuficiência econômica para arcar com as despesas do processo.”

Carlos Alberto assinalou que, apesar das ponderáveis alegações do Tribunal Regional quanto à banalização desse benefício, “é irrelevante o fato de o reclamante possuir empresa de representação se, nos termos da declaração aposta – que tem presunção de idoneidade –, não pode demandar em juízo sem prejuízo do seu orçamento familiar”. Ele também registrou o entendimento corrente no TST, conforme vários precedentes, “no sentido de desobrigar a parte de produzir prova acerca de sua condição econômica, exigindo para tal fim mera declaração nos autos, feita em qualquer momento processual”.

4.3.4. Descumprimento de norma revoga justa causa por emissão de cheque sem fundos (E-ED-RR 318/2001-124-15-00.6).

Veiculada em 01.06.2007.

A falta do cumprimento de norma interna do banco que diz que o bancário deverá ser advertido antes de ser demitido por justa causa caracteriza o perdão tácito do patrão. Nesse sentido, a Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) rejeitou (não conheceu) embargos em recurso de revista do HSBC Bank Brasil S.A. Banco Múltiplo, que pretendia a manutenção da dispensa por justa causa de bancário que emitiu cheques sem fundos. Segundo a relatora, ministra Rosa Maria Weber, “perdoado o ato faltoso não pode ser computado para efeito de aplicação progressiva de penalidade mais grave, em caso de reincidência na conduta”.

O bancário ingressou no HSBC como escriturário em 1994, passando depois a caixa, na cidade de Penápolis (SP). Alegou que após ter acionado o banco, em 2001, foi dispensado por justa causa no dia seguinte à intimação do HSBC. Na ação, pediu diferenças salariais pelo exercício de dupla função e horas extras, entre outras verbas. Após a demissão, apresentou aditamento ao pedido afirmando que não foi advertido, conforme previsto em norma interna, antes de ser demitido por justa causa por ter emitido três cheques sem fundos (de R\$ 60,00; R\$ 17,00 e de R\$ 50,00).

[← volta ao índice](#)

O bancário pediu a conversão da demissão por justa causa em rescisão indireta, alegando que passou a “sofrer pressões no banco” após o conhecimento da reclamação trabalhista, e que, conforme o artigo 483 da CLT, quando o empregado é tratado com rigor excessivo pelo empregador, pode pedir a rescisão indireta.

Em sua defesa, o banco afirmou que o empregado inverteu os fatos, tentando fazer crer que houve rescisão indireta, sendo que, no decorrer da ação até a audiência na Vara do Trabalho, “ele deu motivo para a rescisão por justa causa”, conforme o artigo 508 da CLT, negando ter havido pressão sobre o bancário. Ressaltou que todo caixa “está submetido a trabalho dinâmico”, o que pode ser interpretado como pressão.

A sentença não foi favorável ao empregado, mantendo a justa causa por considerar que houve “falta grave justificadora da dispensa”. O juiz afirmou que ele tinha conhecimento das normas de conduta do banco, e concedeu-lhe apenas as horas extras.

Inconformado, o bancário recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), com pedido de reforma da sentença, alegando que a Vara do Trabalho não tratou do descumprimento das normas bancárias, e renovou o pedido de pagamento das verbas já requeridas.

O Regional deferiu parte do pedido do bancário e desconsiderou a justa causa, pois, com a norma, “o banco se auto limitou, ao estabelecer que o bancário deveria ser advertido por escrito nos primeiros dois cheques sem fundos”. Segundo a norma, após o terceiro cheque sem fundos deverá ser emitido parecer jurídico, “o que em momento algum foi providenciado pelo banco”. O TRT reverteu a dispensa por justa causa em imotivada, mas não em rescisão indireta, como queria o empregado. A decisão esclareceu que o bancário não provou as alegadas pressões, “o que evidenciou sua tentativa de forçar a rescisão indireta”.

No TST, o banco queria a reforma da decisão, que foi mantida pela Primeira Turma e pela SDI-1. Segundo a relatora dos embargos, ministra Rosa Maria Weber, as normas regulamentares integram o contrato de trabalho “em tudo aquilo que não contraria a legislação trabalhista, gerando direitos e obrigações para ambas as partes”, e foi presumido o perdão tácito do empregador, que deixou de advertir o empregado. “A ruptura do contrato de trabalho por justa causa, com base no artigo 508

da CLT depende de prévio reconhecimento da desobediência do empregado, o que não ocorreu”, concluiu.

4.3.5. Paquera não enseja reparação por assédio sexual (RR69178/2002-900-04-00.7).

Veiculada em 31.05.2007.

Uma paquera insistente, mas discreta, com declarações de amor eterno em cartões enviados a uma datilógrafa pelo seu superior hierárquico, secretário do Sindicato dos Estivadores do Porto de Rio Grande (RS), não foi suficiente para caracterizar assédio sexual que merecesse reparação pecuniária por dano moral na Justiça do Trabalho. Segundo a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul), confirmada pela Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, o assédio se caracteriza quando há constrangimento provocado na vítima, na busca de favor sexual, mediante o uso de poderes concedidos por situação hierárquica superior.

A ação trabalhista foi proposta por uma ex-empregada do Sindicato dos Estivadores, contratada para trabalhar como datilógrafa, com salário de R\$ 689,00. Segundo contou na petição inicial, ela sofreu, durante vários anos, “molestamento verbal e por escrito reiterado de caráter sexual” por parte do secretário, o que “acarretou conseqüências prejudiciais ao ambiente de trabalho e atentou contra a sua integridade física, psicológica e a sua dignidade, causando-lhe constrangimentos”.

Na fase probatória, a datilógrafa juntou aos autos alguns cartões de amor que lhe foram enviados pelo secretário, contendo versos em que externava todo o seu desejo de namorar e beijar a empregada. As testemunhas, em juízo, confirmaram que o sindicalista costumava telefonar para a datilógrafa para obter resposta do pedido de namoro.

Toda essa externalização de sentimentos, no entanto, não configurou assédio sexual, como pretendia a autora da ação. Segundo a sentença, nas mensagens românticas e nos testemunhos não ficou caracterizada proposta que afetasse a integridade física, psicológica e a dignidade da empregada. “Pelo que se vê do quadro, o preposto do sindicato estava fascinado por dotes da empregada, que o atraíam”, destacou o juiz. Para ele, a corte ocorreu dentro de limites razoáveis, e o secretário não teve a sensibilidade de perceber que não era correspondido.

◀ volta ao índice

A empregada, inconformada com a sentença, recorreu ao TRT/RS, invocando em seu favor o conceito doutrinário de assédio sexual com base no “assédio por intimidação”, também conhecido como “assédio ambiental”. O assédio sexual propriamente dito tem previsão expressa no Código Penal, artigo 216-A (introduzido pela Lei nº 10.224 de 15/5/2001): “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Já o assédio ambiental, embora não configure crime, autoriza a reparação por dano moral. Esta nova visão sobre o assédio tem origem no Código Penal espanhol, que o caracteriza como “um comportamento de natureza sexual de qualquer tipo que tem como conseqüência produzir um contexto laboral negativo – intimidatório, hostil, ofensivo ou humilhante – para o trabalhador, impedindo-o de desenvolver seu trabalho em um ambiente minimamente adequado”.

Apesar da argumentação, a empregada não obteve sucesso em seu pedido. O acórdão do TRT, ao analisar o fato, lançou mão da tese defendida pelo ministro do Superior Tribunal de Justiça Luiz Vicente Cernicchiaro, segundo o qual o assédio somente se caracteriza quando encerra condição imposta a quem procura o trabalho, deseja conservá-lo ou postula melhorar as suas condições, o que não é o caso da paquera. “No galanteio, o homem se insinua, busca o consentimento da mulher; pode haver insistência, mas não há condição. A mulher é livre para aceitar, ou recusar”, diz a tese de Cernicchiaro utilizada pelo TRT/RS.

Insatisfeita, a empregada recorreu ao TST, mas o recurso de revista não foi conhecido. O relator do processo, ministro João Batista Brito Pereira, destacou em seu voto que se o Regional consignou não haver prova de constrangimento provocado na busca por favor sexual, não cabe na atual esfera recursal revolver os fatos e as provas, a teor da Súmula nº 126 do TST.

4.3.6. Veículo cedido pela empresa não integra salário, decide TST (RR-794.100/2001.7).

Veiculada em 04.06.2007.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reformou parcialmente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais), excluindo o pagamento de "salário in natura" decorrente da concessão de um veículo para uso do empregado da Itaotec Componentes e Serviços S/A, de Belo Horizonte.

Ele trabalhou durante quatro anos para a Itaotec como inspetor técnico, exercendo atividades – como visitas a fornecedores e clientes – que o levavam a se deslocar regularmente. Para isso, contava com um veículo cedido pela empresa, que ficava à sua disposição durante 24 horas por dia, sendo guardado em sua garagem, quando permanecia em Belo Horizonte.

Demitido, ele ajuizou ação contra a empresa. Entre as diferenças salariais, o empregado reclamou o pagamento de salário "in natura", alegando que o uso do veículo, sem custo sequer de combustível, inclusive nas férias e nos finais de semana, consistiam benefício fornecido pela empresa e, como tal, deveria ser integrado ao seu salário, com reflexos nas demais verbas rescisórias, como férias, 13º e depósitos do FGTS.

O TRT reconheceu a caracterização do veículo como salário "in natura", tendo em vista que seu uso não se restringia ao trabalho, mas se estendia aos fins de semana, férias e até mesmo após o expediente diário, com as despesas integralmente custeadas pela empresa. E, diante disso, determinou a inclusão desse item à indenização ao empregado, com reflexos sobre os valores do aviso prévio, 13º, férias e outras verbas rescisórias, o que levou a Itaotec a apelar ao TST.

O relator da matéria, juiz convocado Luiz Ronan Neves Koury, propôs excluir o salário "in natura" da condenação, tendo em vista o que determina a Súmula 367 do TST: "A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregador também em atividades particulares".

[◀ volta ao índice](#)

4.3.7. TST concede indenização por gastos com transporte a portuário avulso (RR 1628/2005-442-02-40.3).

Veiculada em 31.05.2007.

Decisão da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho concedeu a trabalhador avulso do Porto de Santos (SP) indenização relativa aos gastos com vale-transporte durante cinco anos. O relator, ministro José Simpliciano Fernandes, esclareceu que "ao trabalhador avulso foram estendidos constitucionalmente todos os direitos dos demais trabalhadores (art.7º,XXXIV,da CF/88), incluindo-se, por consequência, o vale-transporte".

O trabalhador avulso era "consertador", e alegou, na ação trabalhista, que comparecia até quatro vezes por dia ao porto, em busca da escala de trabalho elaborada pelo Órgão de Gestão de Mão-de-Obra do Trabalho Portuário do Porto Organizado de Santos (OGMO), responsável pelo registro dos avulsos. Contou que, diariamente, o OGMO elaborava uma lista, de acordo com o número de trabalhadores solicitados pelos operadores portuários para trabalhar em um dos quatro turnos. Para conseguir trabalho, deveria estar presente. Pediu, na ação, o correspondente aos dois vales-transportes gastos para comparecer em cada turno, referentes aos cinco últimos anos de trabalho, pagos do seu bolso, totalizando, segundo seus cálculos, R\$ 29,2 mil.

A sentença negou-lhe o pedido, pois considerou que "o consertador não é empregado, nem tampouco tem empregador, já que sua atividade avulsa é prestada em favor de diferentes tomadores de serviços", sentenciando que o avulso está fora do alcance legal dos trabalhadores com vínculo.

No Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), o trabalhador insistiu no direito ao vale-transporte, o que lhe foi novamente negado. Segundo a decisão, a Constituição Federal, ao mencionar a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício e o avulso, "encerra norma programática, que cria uma direção ao legislador infraconstitucional, tanto que vários direitos do empregado com vínculo mostram-se incompatíveis com o trabalhador avulso,

como, por exemplo, o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço". Afirmou, ainda, que o direito ao vale pelos consertadores passou a existir somente depois do termo de convênio firmado entre os sindicatos dos operadores portuários e o dos consertadores de carga e descarga nos portos de São Paulo.

O portuário, insatisfeito, recorreu ao TST, que reformou a decisão. Segundo o ministro José Simpliciano Fernandes, com a equiparação garantida pela Constituição Federal, "não se configura nenhuma razão para que o avulso não faça jus ao vale-transporte". Destacou que não se trata de norma programática, dependente de posterior regulamentação, mas de norma constitucional de eficácia imediata. "Ademais, o art. 1º do Decreto 95.247/87, regulamentador das Leis 7.418/85 e 7.619/87, faz referência ao vocábulo trabalhadores em geral, em sentido amplo, o que se conclui que, quando a lei não restringe, não cabe ao julgador restringir", disse o relator. A Turma determinou o pagamento de indenização dos valores referentes ao vale-transporte, no período anterior ao termo de convênio mencionado no acórdão do Regional, em quantificação a ser apurada na liquidação da sentença.

4.3.8. TST afasta litispendência entre dissídio coletivo e ação individual (RR 52.691/2002-900-02-00.0).

Veiculada em 31.05.2007.

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em processo relatado pelo ministro Lelio Bentes Corrêa, afastou preliminar de litispendência entre uma ação individual proposta por ex-funcionária da Eletropaulo Metropolitana Eletricidade de São Paulo S/A contra sua demissão imotivada e a existência de dissídio coletivo suscitado pelo sindicato da categoria contra demissão em massa de trabalhadores supostamente protegidos por norma coletiva que lhes garantia estabilidade. De acordo com o relator, "não se verifica a possibilidade, nem sequer em tese, de reconhecimento de litispendência entre dissídio coletivo e ação individual trabalhista, em face da radical diferença do provimento jurisdicional pretendido em cada um dos casos."

A autora da ação foi uma arquiteta que trabalhou na Eletropaulo entre 1985 e 1998. Na inicial, alegou ser detentora de garantia de emprego prevista no acordo coletivo de trabalho que vigorou até maio de 1999. Na cláusula 10ª do acordo, a empresa se comprometia "a não promover dispensa sem justa causa que não decorrer de descumprimento de obrigações contratuais, ou que não se fundar em motivo disciplinar, técnico-administrativo ou econômico".

[◀ volta ao índice](#)

Na mesma época, a Eletropaulo demitiu mais de mil trabalhadores, levando o sindicato da categoria a suscitar dissídio coletivo de natureza jurídica pedindo que o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) reconhecesse a validade da cláusula de garantia de emprego. À época em que a arquiteta ajuizou sua ação, a empresa havia interposto recurso contra a decisão do dissídio. Posteriormente, o dissídio foi extinto sem julgamento do mérito.

Na contestação, a empresa argüiu preliminar de litispendência, sustentando a improcedência do pedido de estabilidade, já que este também era objeto do dissídio coletivo. O juiz da 1ª Vara do Trabalho de São Paulo, porém, rejeitou a preliminar, afirmando que a medida cautelar seguida de ação principal – dissídio coletivo de natureza jurídica – não enseja a litispendência com dissídio individual de natureza econômica, como no caso. Deferiu, assim, o pedido de indenização no valor dos salários relativos ao período em que a arquiteta teria direito à estabilidade, e as demais verbas pleiteadas. A decisão foi mantida pelo TRT/SP no julgamento de recurso ordinário.

No recurso de revista ao TST, a Eletropaulo insistiu na reforma da decisão. Sustentou que o TRT, ao deixar de reconhecer a litispendência com o dissídio coletivo, ainda que extinto sem resolução do mérito, "desrespeitou o instituto da coisa julgada", e que, nos termos do artigo 301, parágrafo 1º do Código de Processo Civil, a ocorrência de litispendência era clara.

O ministro Lelio Bentes observou que não há dúvida de que o ajuizamento de ação individual versando sobre o mesmo pedido e causa de pedir constantes de ação promovida pelo sindicato da categoria profissional, como substituto processual, configura litispendência. Mas esse raciocínio, entretanto, não se aplica aos dissídios coletivos, "cujo provimento jurisdicional reveste-se de natureza radicalmente diversa daquele resultante das ações individuais".

O relator destaca que, em sede coletiva, o Tribunal, exercendo seu poder normativo, cria direito novo, não se baseando na interpretação de normas preexistentes. Nas ações individuais, o que se

pretende é a aplicação das normas vigentes. “Não bastasse isso, tem-se que, no caso, a ação em relação à qual estaria caracterizada a litispendência foi extinta sem julgamento do mérito, por ausência de pressuposto para o desenvolvimento válido do processo”, assinalou em seu voto. “Nesse contexto, não se verifica sequer a formação de coisa julgada material”.

Superada a preliminar, a Turma rejeitou (não conheceu) o recurso, diante da ausência de provas de motivo técnico, administrativo ou econômico para justificar a demissão da arquiteta. “A decisão do TRT prestigiou a disposição contida no instrumento coletivo relativamente à garantia de estabilidade provisória no emprego”, concluiu o relator.

4.3.9. Servente ganha indenização por anotação indevida na CTPS (AIRR e RR 4497/2001-037-12-00.5).

Veiculada em 05.06.2007.

Troca de empurrões, tapas e puxões de cabelo foram o motivo da despedida, por justa causa, de uma servente de limpeza contratada pela empresa Plansul – Planejamento e Consultoria Ltda. para trabalhar na Fundação Nacional de Saúde. Apesar da gravidade do seu procedimento e do justo motivo para a demissão, ela ganhou indenização por danos morais porque a empresa anotou em sua carteira de trabalho os motivos que ensejaram a despedida.

“Os parágrafos 4º e 5º do artigo 29 da CLT, que vedam anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua carteira de trabalho e imputam multa pelo descumprimento dessa determinação, sedimentam o entendimento de que deve ser desmotivada a conduta do empregador que gera ao empregado dificuldades na tentativa de ser reaproveitado no mercado de trabalho, diante do registro na CTPS do motivo da rescisão”, destacou o ministro João Batista Brito Pereira, ao negar provimento ao recurso de revista interposto pela Plansul. A decisão, em conformidade com o voto do relator, foi unânime na Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

[◀ volta ao índice](#)

A servente foi admitida pela empresa em maio de 2001 para prestar serviços, na condição de terceirizada, na Fundação Nacional de Saúde – Funasa. Dois meses após a contratação, ela se desentendeu com a chefe da equipe de limpeza. Convidou um colega de serviço e foi à casa da chefe, chamou-a para fora e agrediu-a verbal e fisicamente. O fato foi registrado na delegacia de polícia e a empresa, diante da notícia, demitiu por justa causa todos os envolvidos na briga. Até este ponto, a empresa agiu com acerto, pois os motivos da demissão eram realmente graves para configurar a justa causa. A empresa, porém, cometeu uma falha: anotou na carteira de trabalho da empregada o motivo da despedida. “Foi demitida por justa causa com base no artigo 482-B da CLT” – que trata da “incontinência de conduta ou mau procedimento”.

A empregada ajuizou reclamação trabalhista contra a Plansul e a Funasa pleiteando indenização por danos morais no valor de 40 vezes o salário mínimo e a nulidade da dispensa por justa causa, com o conseqüente pagamento das verbas rescisórias. Disse que a anotação causou prejuízos à sua imagem pessoal e profissional, impedindo-a de conquistar nova colocação de emprego.

A Plansul, em contestação, alegou que não teve a intenção de prejudicar a empregada. Argumentou que a ação foi proposta três dias após a despedida, não havendo tempo para que a empregada pudesse ter sido prejudicada na procura por novo emprego. A Funasa, por sua vez, alegou ilegitimidade passiva e argüiu a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar pedido de danos morais contra órgão da administração pública federal.

A 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis declarou a responsabilidade subsidiária da Funasa, manteve a justa causa e condenou a Plansul pelos danos morais no valor de 12 vezes a última remuneração da servente. “Observações do tipo daquela aposta na CTPS da autora são vedadas por lei, uma vez que podem ocasionar sérios prejuízos à vida funcional e pessoal do empregado, além de impossibilitar a distinção entre as anotações justas, objetivas e verídicas daquelas meramente subjetivas e até falsas”, destacou o juiz.

Todos os envolvidos recorreram ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (Santa Catarina). A empregada pleiteou o aumento do valor da indenização; a Funasa se insurgiu contra a responsabilidade subsidiária, e a Plansul contra a condenação por danos morais. O TRT negou provimento a todos os recursos, mantendo intacta a sentença. A Funasa e a Plansul recorreram ao TST; o recurso de revista da Funasa não foi admitido, motivo pelo qual interpôs agravo de instrumento, e o recurso de revista da Plansul não foi provido.

Quanto ao dano moral pela anotação na CTPS, o ministro Brito Pereira destacou que "a atitude, além de constrangedora, expõe flagrantemente a empregada em situação delicada quando da procura de um novo posto de trabalho, e, diga-se de passagem, cada vez mais escasso. Pelos mesmos motivos da Vara do Trabalho, entendo que a autora sofreu dano moral pelo fato de constar na sua CTPS o real motivo da rescisão contratual, porque o art. 29 da CLT determina especificamente o que deve ser anotado na CTPS do trabalhador e porque os parágrafos 4º e 5º do mesmo diploma legal, inseridos pela Lei nº 10.270/2001, vedam expressamente que nela conste conduta desabonadora. Portanto, houve afronta à lei".

4.3.10. Patrão é condenado por dar referências desabonadoras sobre ex-empregado (RR-650/2002-012-18-00.7).

Veiculada em 05.06.2007.

A Metalúrgica Santana Ltda., de Goiás, foi condenada pela Justiça do Trabalho a indenizar em R\$ 2,5 mil um ex-empregado por tê-lo chamado de "cobra cascavel" e fornecido informações desabonadoras sobre ele a futuros empregadores. A decisão, da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, restabeleceu sentença de primeiro grau no mesmo sentido. Segundo o relator, juiz convocado Luiz Carlos Gomes Godoi, "o trabalhador faz jus à reparação por danos morais quando seu ex-empregador, excedendo os limites de simples referências relacionadas à prestação de serviços, divulga aspectos de sua personalidade, propagando informação genérica lesiva a sua honra e imagem".

O empregado, que trabalhava nas prensas da metalúrgica, obteve numa primeira reclamação trabalhista o pagamento de verbas rescisórias e adicional de insalubridade. Numa segunda ação, pediu indenização por danos morais, alegando que, desde a demissão, não conseguiu outro emprego. Contou que, em função da primeira ação ajuizada, a empresa fornecia aos interessados as piores referências sobre ele e que, ao dar o telefone do ex-patrão para o fornecimento de referências, os futuros empregadores desistiam da contratação. Desconfiado, resolveu pedir a um vizinho para gravar a conversa com o funcionário da metalúrgica, como se fosse um futuro patrão. Na gravação, o ex-chefe declarava que "o cara é calculista, o que ele puder judiar com a gente ele faz", que "ele enrola para trabalhar" e que o empregado era "uma cobra cascavel".

[◀ volta ao índice](#)

A Vara do Trabalho considerou a fita cassete como prova do dano sofrido pelo empregado, e sua validade foi comprovada até pelo preposto da empresa, e fixou a indenização em 12 salários mínimos. A empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás) sob o argumento de que a prova usada foi ilícita, uma "armação" em cima do empregador. Afirmou ainda que houve quebra de sigilo telefônico, o que equivaleria a um grampo.

O Regional acatou em parte o pedido. Embora não reconhecesse "qualquer ilicitude na obtenção da fita, já que gravada por um de seus interlocutores", o TRT/GO considerou que o empregado não ficou desempregado em função, exclusivamente, das más referências, e reformou a sentença.

No TST, o trabalhador pediu nova análise do caso, insistindo que estava caracterizado o dano moral. Segundo o juiz Luiz Carlos Godoi, as circunstâncias revelaram "o atentado moral ensejador da devida reparação". Em seu voto, o relator ressaltou que, "reconhecida a propagação pelo ex-empregador de informação prejudicial à imagem, à honra e à reputação do reclamante, fica estabelecido o nexo de causalidade entre o ato ilícito e o dano moral, ensejando a reparação".

4.3.11. Competência da JT alcança ação entre sindicato patronal e empresa (RR 80.394/2003-900-04-00.4).

Veiculada em 05.06.2007.

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu ser "inequívoca" a competência da Justiça do Trabalho para julgar processo entre sindicato patronal e integrante da respectiva categoria econômica visando à cobrança da contribuição assistencial prevista em convenção coletiva. Seguindo o voto do relator, ministro Lelio Bentes Corrêa, a Turma deu provimento a recurso de revista do Sindicato do Comércio Varejista de Combustíveis e Lubrificantes do Estado do Rio Grande do Sul e determinou o retorno do processo ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul) para prosseguir no seu julgamento.

O sindicato ajuizou a ação de cumprimento contra uma das empresas a ele associadas, a Abastecedora de Combustíveis Nossa Sra. Aparecida Ltda. Na inicial, afirmou que as convenções coletivas da categoria patronal do período de 1994 a 1999 continham cláusulas prevendo o pagamento, pelas empresas representadas (associadas ou não), de contribuição assistencial. A empresa, porém, segundo o sindicato, não recolheu as contribuições.

A abastecedora, na contestação, questionou a competência da Justiça do Trabalho, uma vez que o acordo não foi homologado judicialmente. No mérito, afirmou que a cláusula era abusiva, alegando que, "se ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se ligado a entidade sindical, não deve ser obrigado a recolher a contribuição cobrada na ação, já que a única contribuição obrigatória é a sindical."

A 2ª Vara do Trabalho de Canoas (RS) rejeitou a incompetência da Justiça do Trabalho e julgou a ação procedente, condenando a empresa ao pagamento da contribuição assistencial patronal dos anos de 1994 a 1999, com multa pelo atraso. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), porém, ao julgar o recurso da empresa contra a condenação, acolheu a preliminar de incompetência e determinou a remessa do processo à Justiça Comum.

Ao recorrer ao TST, o sindicato sustentou a competência da Justiça do Trabalho "para processar e julgar os dissídios individuais que tenham origem no cumprimento de convenções coletivas de trabalho, mesmo quando propostos por sindicato patronal contra empregados, visando à cobrança da contribuição assistencial.

O relator do recurso de revista, ministro Lelio Bentes Corrêa, destacou que a Emenda Constitucional nº 45/2004 deu nova redação ao artigo 114 da Constituição da República, ampliando significativamente a competência da Justiça do Trabalho. "O inciso III do artigo 114 abarca a hipótese do presente caso, ao dispor que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar 'as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores e entre sindicatos e empregadores'", ressaltou. "Daí resulta que os conflitos surgidos no âmbito da atuação dos entes sindicais se inserem na competência desta Justiça especial, pouco importando se a lide foi estabelecida entre o sindicato patronal e a respectiva categoria econômica", concluiu.

[◀ volta ao índice](#)

4.3.12. TST mantém aplicação de multa ao MP por embargos protelatórios (E-ED-AIRR-29934/2002-900-04-00.5).

Veiculadas em 06.06.2007.

O Ministério Público do Trabalho, quando é parte no processo, está sujeito à multa por opor embargos de declaração protelatórios? Segundo a maioria dos integrantes da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, sim. O tema foi amplamente debatido pelos ministros na última sessão da SDI-1, quando do julgamento de embargos propostos pelo Ministério Público do Trabalho da 4ª Região na ação civil pública ajuizada em 1998 contra a Cooperativa dos Trabalhadores de Passo Fundo Ltda - Cootrapaf.

O MPT, com base em relatório de fiscalização elaborado pela Delegacia Regional do Trabalho, pediu à Justiça do Trabalho que fosse reconhecida fraude na contratação de trabalhadores por meio da Cootrapaf. Disse que a cooperativa mantinha contratos de prestação de serviços com terceiros, sob o rótulo de "autônomos", quando presentes os requisitos para a configuração do vínculo de emprego. Alegou também que esta mantinha "cooperados" trabalhando em atividades burocráticas, em serviços de natureza não eventual, sob subordinação e mediante salário, sendo clara a relação de emprego.

A cooperativa apresentou contestação sustentando, inicialmente, a validade de sua constituição e a importância do trabalho das cooperativas no sentido de diminuir os efeitos do desemprego. No mérito, negou a contratação irregular de mão-de-obra e lançou mão dos dispositivos legais que asseguram a inexistência de vínculo empregatício entre a cooperativa e seus cooperados.

A ação foi julgada improcedente. O juiz da 1ª Vara do Trabalho de Passo Fundo (RS) entendeu, com base nas provas produzidas, que a Cootrapaf, regularmente constituída, cumpria normalmente as normas específicas das cooperativas, realizando assembléias de forma ordinária e rateando sobras, não existindo provas de atuação irregular na contratação de trabalhadores. Desta decisão, o MPT interpôs embargos de declaração por obscuridade e omissão, que foram julgados improcedentes.

Diante da sucumbência, o MPT interpôs recurso ordinário insistindo na irregularidade da contratação de trabalhadores, mas não obteve sucesso. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve a sentença, oportunidade em que houve recurso ao TST. Negado seguimento ao recurso de revista, o Ministério Público interpôs agravo de instrumento, que não foi provido pela Segunda Turma. Desta decisão foram opostos dois embargos de declaração, e no último foi aplicada multa de 1% sobre o valor da causa, por protelação do feito (parágrafo único do artigo 538 do CPC).

O MPT, por meio de embargos à SDI, pediu a exclusão da multa, alegando que esta lhe foi imposta de forma "equivocada e injusta". O tema dividiu opiniões, provocando calorosas discussões. Foi vencedora a tese defendida pelo relator, Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, favorável à manutenção da multa. Segundo ele, muitas vezes a parte não tem a intenção de protelar, mas a questão deve ser apreciada de forma objetiva. Nesse aspecto, segundo o relator, houve retardo no processo quando da interposição dos segundos embargos.

O ministro Lelio Bentes Corrêa abriu divergência, ressaltando a dificuldade em admitir a imposição da penalidade ao MPT quando este, ao atuar como parte, o faz em defesa do interesse da sociedade. "Não me parece razoável aquele que é chamado a juízo para defender-se quanto a suposta situação incompatível com a lei saia do processo ainda recebendo indenização", destacou o ministro. "A meu juízo, não se vislumbra qualquer intuito doloso de retardar a solução do feito", complementou. Ele propôs, como solução, para evitar embargos dessa natureza, a expedição de ofício à Corregedoria-Geral do Ministério Público, para que esta avalie os excessos cometidos na condução dos processos.

O ministro João Batista Brito Pereira, ao acompanhar o voto do relator, ressaltou que o Ministério Público, quando atua como parte, possui todas as prerrogativas e todos os ônus de parte, inclusive quanto à imposição de multa por embargos protelatórios.

Para o ministro Horácio de Senna Pires, "multa é sanção, cuja tipicidade exige dolo, vontade concreta dirigida à consecução do resultado danoso. Ele acompanhou a divergência proposta pelo ministro Lelio, por não vislumbrar o dolo processual. O ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho votou favoravelmente à manutenção da multa. "O Ministério Público, seja por interesse primário ou secundário, é parte no processo, e a multa é um mecanismo endoprocessual para evitar a dilação indevida do processo", observou. Para ele, não é possível excluir o MPT da incidência da sanção, "porque o direito à prestação jurisdicional em um tempo razoável, conforme o artigo 78 da Constituição, é para qualquer parte".

[◀ volta ao índice](#)

O presidente do TST, ministro Rider Nogueira de Brito, que preside a SDI-1, também foi a favor da manutenção da multa. Segundo ele, embora o MPT não tivesse a intenção de procrastinar o feito, objetivamente o estaria protelando, quando insistiu em uma questão já respondida. "Isto vale para o Ministério Público ou para qualquer das partes", destacou. O presidente reafirmou sua posição favorável à aplicação de multa por protelação também ao empregado, quando este aciona e ocupa desnecessariamente o Judiciário com questões já resolvidas, em detrimento de outras que precisam de solução.

4.3.13. TST mantém natureza salarial de luvas de jogador do Internacional (E-RR-418.392/1998.7).

Veiculada em 06.06.2007.

A Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho negou ao Sport Clube Internacional, de Porto Alegre (RS), a reforma de decisão que considerou como verba salarial os valores pagos a título de luvas ao jogador Eduardo Lima de Carvalho, o Edu. A SDI-1 manteve decisão da Primeira Turma do TST que determinou a integração da parcela às verbas trabalhistas devidas ao jogador. O relator foi o ministro Aloysio Corrêa da Veiga.

O jogador foi contratado em 1988 pelo Internacional, no qual permaneceu até 1991, quando foi emprestado ao Clube Atlético Mineiro. Na reclamação trabalhista, afirmou que, durante todo o período de contrato com o clube, nunca recebeu férias e 13º salário com a inclusão das luvas e do bicho, alegando que o fato de esta parte da remuneração ser paga por fora do contrato não a descaracteriza como verba salarial. A sentença deferiu em parte o pedido e condenou o Inter ao pagamento das diferenças pela integração das parcelas nas verbas pleiteadas. No Tribunal Regional

do Trabalho da 4ª Região (RS), o clube obteve a reforma da sentença, posteriormente restabelecida pela Primeira Turma.

Na SDI-1, o clube tentou reverter a decisão da Turma, alegando violação dos artigos 3º e 12º da Lei 6.354/76, que dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol. Afirmou que não há norma que imponha que o valor das luvas integrem o salário, e que a verba é parte do contrato desportivo do jogador, e não do seu contrato de trabalho.

O ministro Aloysio Corrêa da Veiga, em seu voto, explicou que "o contrato de trabalho do jogador de futebol se diferencia dos demais contratos, em face de sua especificidade, sendo o pagamento a contraprestação pelo serviço do atleta profissional, conhecida como luvas". O relator ressaltou que o artigo 3º, inciso III da Lei nº 6.354/76 prevê que o contrato de trabalho do atleta deve conter o valor das luvas. O artigo 12 da mesma lei conceitua as luvas como "a importância paga pelo empregador ao atleta, na forma do que for convencionado, pela assinatura do contrato".

O ministro Aloysio Veiga entendeu que a decisão da Primeira Turma não violou literalmente nenhum dispositivo legal, uma vez que a lei não afirma expressamente a natureza – indenizatória ou salarial – das luvas, pagas num único momento, antes da contratação. Para a admissão dos embargos, "a ofensa à norma legal deve ser literal, ou seja, a parte precisa demonstrar que a decisão viola a 'letra da lei'", concluiu.

4.3.14. JT reconhece trabalho em feriados em supermercados de Rondônia (AIRR 774/2005-001-14-40.8).

Veiculada em 08.06.2007.

A Justiça do Trabalho manteve a validade de cláusula da convenção coletiva firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores no Comércio do Interior do Estado de Rondônia e o Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Estado de Rondônia que permitia o funcionamento de supermercados nos domingos e feriados. A cláusula foi questionada pelo Ministério Público do Trabalho da 14ª Região (Rondônia) em ação civil pública, mas foi mantida sucessivamente pela 1ª Vara do Trabalho de Porto Velho, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região e pela Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que negou provimento a agravo do Ministério Público.

[◀ volta ao índice](#)

No entendimento do MPT, os supermercados, para funcionar nos feriados, precisariam da permissão da autoridade competente, que não pode ser substituída por autorização contida em acordo ou convenção coletiva de trabalho. De acordo com a inicial da ACP, a legislação brasileira garante aos trabalhadores o direito ao repouso remunerado, e os supermercados não estariam relacionados nos casos específicos em que é permitido o trabalho nos feriados.

A sentença da 1ª Vara do Trabalho de Porto Velho (RO) observou que as Leis nº 605/49 e 662/49, que ressalvam os estabelecimentos que podem abrir em domingos e feriados, não devem ser interpretadas apenas em sentido literal, mas levar em conta também as transformações ocorridas na sociedade para que sejam feitas necessárias adequações. "Quando editada aquelas normas, o comércio varejista estava restrito a pequenos mercados, que atualmente encontram correspondência dos super e hipermercados", ressaltou o juiz. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (Rondônia), que negou seguimento ao recurso de revista do MPT.

Ao interpor agravo de instrumento para o TST, o MPT sustentou que a decisão teria violado a Lei nº 605/49, artigo 1º, e a Lei nº 10.101/2000, artigo 6º, parágrafo único. O juiz convocado Luiz Antônio Lazarim, ao relatar o agravo, considerou inviável o reconhecimento da violação dos referidos artigos. O primeiro afirma que "todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado, de 24 horas consecutivas, preferentemente aos domingos, e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local". A lei, observa o relator, admite exceções à regra do direito ao repouso nos feriados.

Já o artigo 6º, parágrafo único da Lei nº 10.101/2000 autoriza o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, desde que o repouso semanal coincida, pelo menos uma vez a cada quatro semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva. "O citado dispositivo legal não se refere diretamente à questão do trabalho em feriados, e sua aplicação pelo TRT foi por analogia", afirmou o juiz Lazarim.

O voto destacou ainda que a flexibilização no âmbito do Direito do Trabalho, embora mereça reservas quando visa retirar do trabalhador direitos assegurados por lei ou pela Constituição, deve ser prestigiada conforme prevê a própria Constituição, em seu artigo 7º, inciso XXVI. "Não se infere na cláusula da convenção coletiva questionada pelo MPT a vontade deliberada dos agentes sindicais em suprimir o direito ao repouso nos feriados, na medida em que cria o sistema de rodízio dos trabalhadores nesses dias", disse o relator.

4.3.15. Sem conciliação prévia, processo é extinto (RR 2456/2003-065-02-00.0).

Veiculada em 11.06.2007.

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu extinguir processo sem julgamento do mérito, pelo fato de não ter sido realizada audiência em comissão de conciliação prévia. A decisão, aprovada por unanimidade, refere-se a ação trabalhista ajuizada no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) por um ex-empregado da Laeta S/A – Distribuição de Títulos e Valores Mobiliários. Após o TRT ter negado provimento aos recursos ordinários de ambas as partes, a empresa recorreu ao TST, mediante recurso de revista, requerendo a nulidade do processo, tendo em vista que houve cerceamento de defesa pelo fato de não ter sido realizada audiência em Comissão de Conciliação Prévia.

O relator da matéria, ministro Ives Gandra Martins Filho, assegura que a norma da CLT que prevê a submissão de qualquer demanda às Comissões de Conciliação Prévia (CCP), quando existentes na localidade, é pressuposto processual negativo para o ajuizamento da reclamação na Justiça do Trabalho. Ele enfatiza que a lei determina essa condição em termos imperativos: "será submetida", e não "poderá ser submetida".

O ministro destaca que, no caso em questão, não há controvérsia nos autos quanto à existência da comissão. Diante da ausência de documento que comprove que foi frustrada a conciliação prévia, e não tendo sido apresentado motivo relevante da não-submissão à CCP, concluiu pela extinção do processo sem julgamento do mérito, citando vários precedentes do TST neste sentido. Com a decisão, ficou prejudicada a análise do restante do recurso e reverteu-se ao reclamante a responsabilidade pelo pagamento das custas processuais.

[◀ volta ao índice](#)

4.3.16. Comissão de Conciliação Prévia gera decisões opostas no TST (RR-924/2005-491-01-00.8).

Veiculada em 12.06.2007.

A obrigatoriedade de submeter demanda trabalhista às Comissões de Conciliação Prévia (CCP), como condição para o ajuizamento de ação na Justiça do Trabalho, ensejou decisões diferentes por duas Turmas do Tribunal Superior do Trabalho, em processos julgados no mesmo dia (30 de maio). Em uma das decisões, noticiada neste site ontem (11), a Quarta Turma aprovou, por unanimidade, voto do ministro Ives Gandra Martins Filho, que extinguiu processo sem julgamento do mérito, sob o fundamento de que a norma da CLT que prevê a submissão de qualquer demanda às Comissões de Conciliação Prévia, quando existentes na localidade, é pressuposto processual negativo para o ajuizamento da reclamação na Justiça do Trabalho. O ministro enfatiza que a lei determina essa condição em termos imperativos: "será submetida", e não "poderá ser submetida".

Já a Primeira Turma, também por unanimidade, aprovou voto sobre a mesma matéria, de autoria do ministro Vieira de Melo Filho, que resultou em decisão em sentido oposto. Trata-se de processo movido por uma ex-empregada contra a Gerenciamento e Construções Ltda. Tendo sido negado o provimento de recurso pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro), a empresa apelou ao TST com o mesmo objetivo, ou seja: a extinção do processo sem julgamento do mérito, sob o argumento de que não houve submissão à Comissão de Conciliação Prévia.

O ministro Vieira de Melo Filho inicia sua fundamentação registrando que tem externado entendimento sobre essa questão no sentido de que "o provimento jurisdicional, a fim de atender aos ditames da justiça social, deve ser adequado, ou seja, apto a corrigir o problema levado à consideração do Poder Judiciário". Ele avalia que, no caso, a eventual extinção do processo sem julgamento do mérito não atingiria o fim a que se destina, que é a promoção do consenso entre as

partes, na medida em que, conforme consta dos autos, a reclamada recusou-se perante a Vara do Trabalho a estabelecer entendimento com a reclamante para resolver o litígio.

Vieira de Melo destaca que submeter a empregada a uma nova tentativa de conciliação não seria adequado, tampouco razoável, pois isso "aumentaria ainda mais o tempo de espera para o recebimento da prestação jurisdicional que, notoriamente, se revela morosa". Para ele, a exigência de submeter a demanda à Comissão de Conciliação Prévia, como condição do exercício do direito de ação, constitui obstáculo à garantia constitucional. Assim, avalia, a norma da CLT que rege essa questão requer interpretação compatível com os princípios da inafastabilidade do controle jurisdicional e do devido processo legal da Constituição da República. "Daí porque a tentativa de composição das partes, perante Comissão de Conciliação Prévia, não comportar o caráter imperativo que se lhe quer emprestar, nem ser causa de extinção do feito sem resolução do mérito, apenas porque a certidão da negociação frustrada não acompanha a petição da ação trabalhista", defende o relator.

O ministro considera que a norma celetista, criada para facilitar a conciliação extrajudicial dos conflitos e para aliviar a sobrecarga do Judiciário Trabalhista, tem gerado impactos positivos, mas decretar a extinção de um processo nas circunstâncias propostas pelo recurso em análise contraria os princípios da economia e da celeridade processuais. Ele ressalta também os enormes prejuízos – tanto para a parte autora como para a Administração Pública – "ante o desperdício de recursos materiais e humanos já despendidos na tramitação da causa".

Vieira de Melo esclarece que seu voto se orienta-se no seguinte sentido: o que se almeja com a conciliação prévia é fomentar a solução extrajudicial dos conflitos, as soluções negociadas, e que não há nenhuma utilidade em remeter o processo à Comissão de Conciliação quando já se verificou a recusa ou a resistência de uma ou de ambas as partes em negociar. Para concluir, o ministro assegura que o interesse maior da norma legal é o de que o processo siga sua marcha, "a fim de evitar-se o desperdício da prova, de todo o material processual já produzido, sendo de considerarse, inclusive, a possibilidade de não haver mais condições de se produzirem provas, ante o decurso do tempo".

[◀ volta ao índice](#)

4.3.17. TST supera irregularidade formal e mantém estabilidade sindical (RR-715.081/2000.2).

Veiculada em 08.06.2007.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, acompanhando o voto do relator, juiz convocado Luiz Ronan Neves Koury, manteve decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) que reconheceu a estabilidade sindical de empregado que não comunicou por escrito à empresa sua condição de suplente da diretoria do sindicato de sua categoria profissional. De acordo com relator, "o fato de a comunicação não ter sido feita por escrito constitui mera irregularidade e não impede o reconhecimento da estabilidade sindical do empregado, tendo em vista que a empresa tomou conhecimento desta antes da dispensa".

O empregado foi contratado pela Incoarte - Indústria e Comércio de Artefatos de Madeira Ltda. em novembro de 1992. Em 31 de maio de 1997, foi despedido sem justa causa e ajuizou reclamação trabalhista pleiteando reintegração no emprego ou pagamento da indenização correspondente aos salários e demais vantagens do período da estabilidade sindical, por ter sido eleito para o cargo de suplente da diretoria do sindicato, em eleição realizada em 31 de maio de 1996.

A empresa, em contestação, alegou que encerrou suas atividades comerciais, motivo da dispensa de todos os empregados, inclusive o autor da ação. Disse que manteve apenas o gerente de produção e três outros funcionários por alguns meses, para acertar problemas pendentes. Por fim, argumentou que inexistia estabilidade porque a empresa não foi comunicada por escrito do registro da candidatura, eleição e posse do empregado em cargo sindical.

A sentença foi desfavorável ao sindicalista, porque o juiz entendeu que não foi obedecida a forma legal de comunicação da condição de membro do sindicato, mas ele recorreu ao TRT/RS. O acórdão, ao reformar a sentença, considerou válida a comunicação verbal do resultado da eleição feita pelos representantes do sindicato. A empresa foi condenada a pagar ao empregado os salários referentes ao período da estabilidade até a data da despedida do último empregado. De acordo com o TRT, "a garantia é assegurada enquanto mantido o empreendimento econômico".

A empresa recorreu ao TST, sem sucesso. De acordo com o voto do relator, o acórdão do TRT deixou claro que o empregador tinha ciência da condição do empregado antes da dispensa. Segundo ele, o artigo 543, parágrafo 5º, da CLT, que prevê que a entidade sindical deve comunicar por escrito a empresa, dentro de 24 horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado, tem por finalidade impedir que o empregador seja surpreendido ao tentar dispensar o empregado eleito dirigente sindical. "A teor do artigo 244 do Código Processual Civil, quando a lei prescrever determinada forma, sem cominação de nulidade, o juiz considerará válido o ato se, realizado de outro modo, lhe alcançar a finalidade. No caso, a finalidade da norma foi alcançada, na medida em que a empregadora estava ciente da qualidade de dirigente sindical do reclamante, que, por isso mesmo, gozava da estabilidade provisória no emprego", destacou o juiz Luiz Ronan.

4.3.18. Viúva de garimpeiro ganha indenização de R\$ 90 mil (AIRR-3908/2005-091-03-40.8).

Veiculada em 13.06.2007.

A viúva de um trabalhador braçal, contratado para extração de ouro na empresa de mineração Morro Velho, que morreu vítima de uma doença profissional conhecida como silicose, ganhou na justiça do trabalho R\$ 90 mil por danos morais. A condenação, imposta pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), foi mantida pela Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que rejeitou agravo de instrumento da mineradora. O trabalhador morreu há 18 anos.

A ação indenizatória foi proposta em março de 2000 na vara cível. A viúva do trabalhador de minas reclamou os danos morais e materiais sofridos pelo marido durante os mais de 20 anos em que trabalhou nas escavações subterrâneas em busca de ouro para a empresa Morro Velho. Segundo a peça inicial, o trabalhador faleceu por causa de uma silicose, doença profissional que se desenvolve em pessoas que inalaram durante muitos anos o pó de sílica, elemento principal que constitui a areia. A doença é comum entre mineiros, cortadores de arenito e de granito, operários de fundições e oleiros. Os sintomas aparecem, geralmente, após 20 ou 30 anos de exposição ao pó.

[◀ volta ao índice](#)

A empresa contestou a ação alegando que o desligamento do empregado se deu há mais de 20 anos, estando prescritos os direitos decorrentes da relação de trabalho. Disse ainda que, durante a contratualidade, o empregado recebeu adicional de insalubridade em grau máximo, cumpriu jornada reduzida e sabia do direito à aposentadoria especial. As conseqüências danosas do trabalho nas minas, segundo a peça de contestação, não eram novidade para os trabalhadores, que aceitaram o serviço de forma espontânea. Por fim, alegou que não houve por parte da empresa qualquer ação ou omissão que gerasse dolo ou culpa capazes de gerar a necessidade de indenização.

A sentença cível, no entanto, foi desfavorável à empresa, condenada a pagar à viúva 300 salários mínimos pelos danos morais. Em sede de apelação a Morro Velho suscitou a incompetência da Justiça Comum para julgar o feito e a ação foi remetida à Justiça do Trabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), ao julgar o recurso ordinário da empresa, considerou presentes os elementos componentes do ato ilícito: fato lesivo, dano produzido e nexa causal, acolhendo o pedido de danos morais, fixando-o em R\$90 mil. O TRT concluiu que, apesar dos cuidados com a segurança e a higiene de seus empregados, houve falha da empresa. "Não resta dúvida de que o infortúnio teve origem nas más condições a que o trabalhador foi submetido", destacou o acórdão. "A empresa concorreu com culpa para a ocorrência do dano que causou transtornos na vida do empregado, tendo este adquirido doença grave e, em conseqüência, dela morrido. Ainda que a culpa fosse leve, esta tem a obrigação de indenizar o empregado", concluiu.

A Morro Velho recorreu, sem sucesso, ao TST. Alegou que o Tribunal Regional, por força de norma de ordem pública inserida no artigo 113 do CPC, teria que anular a sentença proferida pela 1ª Vara Cível da Comarca de Nova Lima, porque contaminada de nulidade absoluta, uma vez que proferida em data posterior à promulgação da Emenda Constitucional nº 45, que atribuiu à Justiça do Trabalho competência para o julgamento de pedidos de indenização por danos materiais e morais decorrentes dos acidentes do trabalho. Discutiu, também, a validade do atestado de óbito para demonstrar a ocorrência de culpa e de incapacidade para o trabalho decorrente de doença profissional.

A relatora do processo no TST, juíza convocada Maria Doralice Novaes, ao negar provimento ao agravo de instrumento, destacou em seu voto que, à época da prolação da sentença, ou seja em 09/05/2005, não era pacífica nos Tribunais, tampouco no âmbito do Supremo Tribunal Federal, a competência para julgamento das referidas ações, não havendo motivo para a anulação da sentença. A condenação em danos morais foi mantida.

4.3.19. TST: não há juros de mora sobre débito de empresa em liquidação (RR-2319/1998-670-09-40.9).

Veiculada em 13.06.2007.

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou a supressão da incidência de juros de mora sobre débito trabalhista de uma empresa do grupo Bamerindus, que se encontrava em processo de liquidação extrajudicial. A decisão, adotada por unanimidade, reforma em parte decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná).

Trata-se de ação movida por um ex-empregado, contratado como comandante de aeronave, em 1978, pelo Banco Bamerindus do Brasil S/A. Juntamente com outra empresa do grupo – a Bamerindus S/A Participação – o banco mantinha sociedade na Araucária Aerotáxi Ltda., para onde o piloto foi imediatamente transferido após sua contratação. Dispensado sem justa causa em 1998, ele ajuizou reclamação trabalhista contra a Araucária, tendo como segundo reclamado o Banco Bamerindus do Brasil.

O juiz da Vara do Trabalho de São José dos Pinhais proferiu sentença dando ganho de causa ao trabalhador e concedendo, entre outras diferenças salariais, gratificação por idioma falado, adicional de periculosidade e horas extras, com reflexos sobre verbas rescisórias.

Ambas as partes recorreram e obtiveram provimento parcial dos respectivos recursos. Da parte da empresa, o TRT decidiu excluir da relação processual a Araucária Aerotáxi, tendo em vista sua extinção, assim como deferiu a exclusão de gratificação por idioma falado e outras diferenças salariais. Quanto ao recurso do piloto, acrescentou às verbas indenizatórias horas extras aos domingos e em dias de folga.

[◀ volta ao índice](#)

Inconformados, reclamante e reclamado apelaram ao TST. A relatora do processo, juíza convocada Maria Doralice Novaes, deu provimento parcial ao recurso do Bamerindus, excluindo a incidência de juros de mora sobre os débitos trabalhistas. Em seu voto, ela analisa a decisão do regional, que havia negado recurso neste sentido, sob o fundamento de que a fluência de juros, conforme a lei, é tratada diferentemente nas hipóteses de liquidação e de intervenção. Para a relatora, houve contrariedade à Súmula 304 do TST, que estabelece: “Os débitos trabalhistas das entidades submetidas aos regimes de intervenção ou liquidação extrajudicial estão sujeitos a correção monetária desde o respectivo vencimento até seu efetivo pagamento, sem interrupção ou suspensão, não incidindo, entretanto, sobre tais débitos, juros de mora”.

4.3.20. Empresa é multada por demitir indevidamente por justa causa (RR 1001/2006-104-03-00.2).

Veiculada em 14.06.2007.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve a aplicação da multa do artigo 477 da CLT em caso de atraso no pagamento de verbas rescisórias num caso de conversão de demissão por justa causa em dispensa imotivada. A multa foi aplicada à empresa mineira ACS – Algar Call Center Service S.A. pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, diante da descaracterização de justa causa aplicada a uma operadora de telemarketing. Segundo a relatora, ministra Maria Cristina Peduzzi, “diante da controvérsia acerca da configuração da justa causa e do reconhecimento judicial da despedida imotivada, a assunção dos riscos do empreendimento pelo empregador, a teor do artigo 2º da CLT, justifica a aplicação da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT”.

A operadora de telemarketing foi admitida pela Call Center em outubro de 2005. Contou que sempre apresentou alta produção, mas, em junho de 2006, foi surpreendida com a demissão por justa causa, sem antes ter recebido qualquer advertência ou pena disciplinar. Na 4ª Vara do

Trabalho de Uberlândia (MG), pediu o pagamento das verbas rescisórias e indenização por danos morais, não inferior a 100 salários, pela dispensa arbitrária e sem provas das faltas cometidas.

A defesa da Call Center ressaltou que a empregada provocou a dispensa, pois, segundo outros operadores, ela "derrubava" as ligações recebidas, sem justificativa, ou seja, desligava o telefone, ou ficava muda, até o cliente desistir do atendimento. Afirmou ainda que ela chegou a ser suspensa por seis dias pela negligência no seu trabalho.

A sentença julgou o pedido improcedente, considerando que houve desídia da empregada, justificando a demissão por justa causa. Negou-lhe, em consequência, a indenização por dano moral. Segundo a sentença, "corresponde a desídia o descumprimento pelo empregado de sua obrigação de bem realizar a prestação de serviços".

No TRT/MG, a empregada insistiu na dispensa imotivada e na indenização por dano moral, alegando que sofreu com as repercussões da justa causa em sua vida profissional e pessoal, "afetando-lhe a honra". A decisão regional deu provimento parcial ao recurso ordinário e converteu em imotivada a demissão, pois considerou que não foi provada pelo empregador "a prática de ato ilícito trabalhista por parte da empregada, grave o bastante a ponto de ensejar a dispensa por justa causa". O TRT negou a ocorrência de dano moral, entendendo que "o fato de a trabalhadora sentir-se magoada com a dispensa não configura dano passível de reparação". A Call Center foi condenada ao pagamento das verbas rescisórias e da multa pelo atraso em seu pagamento.

A empresa, inconformada, recorreu ao TST. Afirmou que já havia pago as verbas rescisórias, não cabendo a multa. A ministra Cristina Peduzzi rejeitou os argumentos da empresa, explicando que, a imputação da justa causa é um risco assumido pelo empregador, que causa dano material e moral à esfera jurídica alheia. "Ainda que descaracterizada em juízo a alegada justa causa, difícil é a reparação do conceito do empregado", concluiu.

[◀ volta ao índice](#)

4.3.21. Ausência de exame médico demissional não autoriza reintegração (AIRR-56957/2002-900-04-00.2).

Veiculada em 15.06.2007.

A falta de exame médico demissional não acarreta a nulidade da dispensa do empregado, embora sua realização seja uma obrigação prevista em lei. Assim decidiu a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar recurso interposto por um ex-empregado da Companhia Riograndense de Telecomunicações. De acordo com o voto da relatora, juíza convocada Maria Doralice Novaes, "o artigo 168, II, da Consolidação das Leis do Trabalho, ao estabelecer a obrigatoriedade do exame médico demissional, não impôs sanção no sentido de impedir o direito potestativo de dispensa por parte do empregador."

O trabalhador foi admitido pela empresa em setembro de 1976 e demitido sem justa causa em maio de 1995, juntamente com outros 150 empregados. No mesmo ano da demissão, ajuizou reclamação trabalhista pleiteando a nulidade da dispensa por falta de exame médico demissional. Pediu a imediata reintegração ao emprego e a determinação para que a empresa procedesse à realização do exame.

O empregado não obteve sucesso em seu pedido de reintegração. O juiz da 6ª Vara do Trabalho de Porto Alegre entendeu que o descumprimento da determinação legal acarreta apenas infração de cunho administrativo, não levando à nulidade da dispensa. A empresa, no entanto, foi condenada a custear as despesas com o exame no prazo de dez dias, sob pena de incorrer em multa diária pelo descumprimento.

As partes recorreram ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul). A empresa, insurgindo-se contra a determinação para realização do exame médico, e o empregado insistindo na reintegração. O acórdão manteve a decisão quanto à obrigatoriedade de realização do exame às custas da empresa, porém retirou a multa. "O descumprimento pelo empregador de obrigação consistente em submeter o empregado a exame demissional implica a obrigação de custeá-lo, mesmo que posteriormente à extinção do contrato de trabalho. Todavia, inviável a condenação em multa diária, pois a obrigação de fazer incumbe ao reclamante, não ao empregador", especificou o acórdão.

O empregado, insatisfeito, recorreu ao TST, sem sucesso, requerendo a nulidade do ato de dispensa. Segundo a juíza Maria Doralice, "não há dispositivo legal prevendo que a inobservância da

imposição de realização de exame médico, por conta do empregador, quando da demissão do empregado, acarrete a nulidade da dispensa com imediata reintegração do demitido". O agravo de instrumento do autor da ação não foi provido porque ele não conseguiu demonstrar ofensa à lei ou divergência jurisprudencial válida.

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

5. Indicações de Leitura

5.1. Revista Justiça do Trabalho. HS Editora. Nº 281. Maio de 2007.

5.1.1. "Acordo Trabalhista com Quitação Total do Contrato de Trabalho: Efeitos na Pretensão Indenizatória por Dano Decorrente de Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional".

ORTIZ, Patrícia Manica. Advogada. Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela ULBRA/RS. Páginas 76-101.

5.1.2. Livro "Sentenças Trabalhistas Gaúchas". 7ª Série. "Indenização por Acidente do Trabalho".

Organizado pelos Exmos. Juízes do Trabalho na 4ª Região **Rafael da Silva Marques e Carmen Izabel Centena Gonzalez.** HS Editora. FEMARGS. AMATRA4.

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

CARDONA, Angela Maria Alves. Advogada. Professora de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho nos Cursos de Preparação ao Exame de Ordem da Escola Fórum/RS. Especialista em Direito Processual do Trabalho pela ULBRA/RS. Doutoranda em Direito Privado pela Universidad de Leon, España. Páginas 35-47.

5.1.4. "Prescrição da Pretensão de Indenização por Danos Materiais e Morais Decorrentes de Acidente do Trabalho - Quebrando os Dogmas Prescricionais na Justiça do Trabalho".

VIEIRA, Nei Messias. Procurador do Trabalho na 15ª Região. Ex-Juiz do Trabalho na 3ª e na 15ª Regiões. Páginas 10-34.

5.2. Revista LTr. Ano 71. Nº 05. Maio de 2007.

5.2.1. "Aspectos Polêmicos sobre a Intervenção de Terceiros no Processo Trabalhista após a Emenda Constitucional N. 45/04 e o Cancelamento da OJ N. 227, da SDI-I, do C. TST".

SCHIAVI, Mauro. Juiz do Trabalho na 2ª Região. Professor universitário. Mestrando em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Páginas 555-568.

5.2.2. "Direito do Trabalho e Processo do Trabalho - Critérios para a Importação de Regras Legais Cíveis e Processuais Cíveis".

DELGADO, Mauricio Godinho. Desembargador Federal do Trabalho (TRT-3ª Região). Professor da Faculdade de Direito da PUC/MG. Doutor em Direito pela UFMG. Mestre em Ciência Política pela UFMG. Páginas 553-554.

5.2.3. "Novas Modificações no Código de Processo Civil e o Processo do Trabalho - Lei N. 11.382/2006".

MALLET, Estêvão. Advogado. Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP. Conselheiro da OAB/SP. Doutor e livre-docente em Direito. Páginas 519-532.

5.2.4. "O Novo Processo Civil e o Velho Processo Trabalhista".

AROUCA, José Carlos. Advogado. Juiz aposentado do TRT-2ª Região. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, dos Institutos dos Advogados do Brasil, de São Paulo e Direito Social *Cesarino Jr.* Páginas 544-548.

5.3. Disponíveis na Internet

5.3.1. "Breves considerações sobre a Lei nº 11.382/2006".

DIAS, Lenise Antunes. Coordenadora e professora do curso de Direito do Centro de Ensino Superior de Dracena/SP. Mestre em Teoria do Estado e do Direito pela Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha. **ALMEIDA JÚNIOR, Jesualdo Eduardo de.** Advogado. Professor da Associação Educacional Toledo - Presidente Prudente/SP, da Faculdade de Direito da Alta Paulista - Tupã/SP e da Faculdade de Direito de Assis/SP. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1434, 5 jun. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9976>>. Acesso em: 05 jun. 2007.

5.3.2. "O pedido, o valor da causa e a sucumbência nas ações de indenização: questões polêmicas e controvertidas".

DANTAS, Adriano Mesquita. Juiz do Trabalho na 13ª Região. Pós-graduado em Direito do Trabalho pela Universidade Potiguar. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1437, 8 jun. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9994>>. Acesso em: 08 jun. 2007.

◀ volta ao índice
▲ volta ao sumário

8. Dica de Linguagem Jurídico-Forense

Prof. Adalberto J. Kaspary

Ao Alvedrio de – Ao Arrepio de

O substantivo *alvedrio* deriva do substantivo latino *arbitrium*, tendo passado, como se observa, por algumas transformações. Tem, na linguagem usual, com base no substantivo latino, o significado de: vontade sem constrangimento externo; vontade própria; arbítrio. É empregado, com frequência, sob a expressão *ao alvedrio de*. Exs.: Cada um é dono de seu tempo, podendo usá-lo a seu inteiro alvedrio. Por se tratar de matéria relevante, qualquer decisão a respeito dela não pode ficar ao alvedrio de pessoas descomprometidas com os interesses da classe. No Direito Civil, tem a acepção de: vontade livre manifesta sem qualquer constrangimento externo.

O substantivo *arrepio*, além de seus significados usuais, aparece na expressão *ao arrepio*, com as acepções de: em direção contrária à natural; contra a corrente; contra a maré. Decorrente dessa, temos a expressão, mais usual, *ao arrepio de*, com o sentido de: ao contrário de, ao revés de; à revelia de. Exs.: Muitas decisões são tomadas ao arrepio da lei. Essas despesas foram realizadas ao arrepio dos critérios previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal.

Sugiro um exame atento das duas expressões – *ao alvedrio de* e *ao arrepio de* –, pois tenho flagrado, em textos forenses, a troca de uma pela outra, com resultados ruinosos. Há que distinguir. Confusões, já bastam as que andam por aí.