

:: Ano II – Número 27 :: 2ª QUINZENA DE JUNHO DE 2006 ::

 Os acórdãos, a sentença, as ementas, as informações e o artigo doutrinário 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

Mario Chaves
Maria Helena Mallmann
Ricardo Carvalho Fraga
Comissão da Revista

Adriana Pooli
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. Acórdãos Selecionados
2. Ementas Selecionadas
3. Sentença
4. Acórdãos enviados pelo TRT da 13ª Região - Paraíba
Enfoque: Dano Moral
5. Artigo
6. Notícias
7. Indicações de Leitura
8. Dica de Português 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. Acórdãos Selecionados

- 1.1. **Acordo. Quitação total do contrato. Efeitos. Interpretação restrita aos créditos de natureza contratual. Pretensão à indenização por dano moral. Competência da Justiça do Trabalho.**
(4ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Ricardo Luiz Tavares Gehling.
Processo 00494-2005-014-04-00-6 RO. Publicação em 05.06.2006)..... 08
- 1.2. **Prescrição. Auxílio-alimentação. Incorporação na complementação de aposentadoria.**
(7ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Denise Maria de Barros.
Processo 01207-2004-026-04-00-4 RO. Publicação em 31.05.2006)..... 10

▲ [volta ao sumário](#)

2. Ementas Selecionadas

- 2.1. **Agravo de petição. Contribuições previdenciárias. Valores pagos no curso do contrato. Incompetência da Justiça do Trabalho para a execução.**
- 6ª Turma (processo nº 00288-1999-241-04-00-6 AP), Relator o Exmo. Juiz Mario Chaves.
Publ. DOE-RS: 02.06.2006. 12
- 2.2. **Assédio moral. Ônus da prova. Art. 818 da CLT e art. 333, I, do CPC.**
- 3ª Turma (processo nº 00165-2005-020-04-00-7 RO), Relator o Exmo. Juiz Luiz Alberto de Vargas. Publ. DOE-RS: 12.06.2006. 12
- 2.3. **Categoria profissional. Aplicação do piso normativo. Efeito ultraligantes das normas coletivas.**
- 8ª Turma (processo nº 00132-2005-302-04-00-0 RO), Relatora a Exma. Juíza Flávia Lorena Pacheco. Publ. DOE-RS: 02.06.2006. 12
- 2.4. **Cláusulas normativas. Nulidade. Art. 513 da CLT, art. 5º, inciso XX, art. 7ª, inciso XXVI, e art. 8ª, inciso V, todos da Constituição Federal.- 1ª Turma (processo nº 00127-2004-001-04-00-5 RO), Relator o Exmo. Juiz José Felipe Ledur. Publ. DOE-RS: 02.06.2006. 12**
- 2.5. **Conflito negativo de competência. Sentenças proferidas até 30.12.2004. Competência da Justiça Estadual Comum.**
- 6ª Turma (processo nº 00114-2006-000-04-00-1 DIV), Relator o Exmo. Juiz João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Publ. DOE-RS: 02.06.2006..... 12
- 2.6. **Contribuição previdenciária. Incidência sobre os valores do acordo, ainda que não reconhecido o vínculo de emprego.**
- 6ª Turma (processo nº 00083-2004-721-04-00-5 RO), Relatora a Exma. Juíza Rosane Serafini Casa Nova. Publ. DOE-RS: 02.06.2006..... 12

2.7.	Contribuições previdenciárias. Aviso prévio indenizado. Não-incidência. Alínea "f" do inciso V do § 9º do art. 214 do Decreto nº 3.048/99. – 8ª Turma (processo nº 00152-2005-019-04-00-8 RO), Relator o Exmo. Juiz Carlos Alberto Robinson. Publ. DOE-RS: 02.06.2006.	13
2.8.	Danos morais e materiais. Prescrição. Aplicação da regra vigente à época do ajuizamento da ação. – 7ª Turma (processo nº 01145-2005-403-04-00-0 RO), Relatora a Exma. Juíza Vanda Krindges Marques. Publ. DOE-RS: 01.06.2006.	13
2.9.	Embargos de declaração protelatórios. Possibilidade de multa em caso de reiteração. Inciso LXXVIII do art. 5º da Constituição Federal. – 8ª Turma (processo nº 00287-2002-020-04-00-0 AP), Relatora a Exma. Juíza Ana Luiza Heineck Kruse. Publ. DOE-RS: 12.06.2006	13
2.10.	Embargos de terceiro. Meação. Não-reconhecimento. Penhora de bem de propriedade do casal. Presunção de benefício de ambos os cônjuges com o trabalho prestado no empreendimento. – 6ª Turma (processo nº 00501-2005-303-04-00-0 AP), Relator o Exmo. Juiz Mario Chaves. Publ. DOE-RS: 02.06.2006.	13
2.11.	Horas extras. Reflexo no repouso semanal remunerado. Aumento da média remuneratória. Alínea "a" do artigo 7º da Lei nº 605/49 e Súmula nº 172 do TST. – 6ª Turma (processo nº 00210-2005-014-04-00-1 RO), Relatora a Exma. Juíza Rosane Serafini Casa Nova. Publ. DOE-RS: 02.06.2006.....	13
2.12.	Indenização relativa ao período de gozo do auxílio doença acidentário. Não-cabimento. Ausência de prova de culpa ou dolo do empregador. – 7ª Turma (processo nº 01553-2005-333-04-00-6 RO), Relatora a Exma. Juíza Vanda Krindges Marques. Publ. DOE-RS: 01.06.2006	13
2.13.	Intervalo intrajornada. Médico plantonista. Exigência do § 1º do artigo 8º da Lei nº 3.999/61 atendida. – 7ª Turma (processo nº 00145-2004-024-04-00-0 RO), Relator o Exmo. Juiz Flavio Portinho Sirangelo. Publ. DOE-RS: 01.06.2006.	13
2.14.	Mandado de segurança. Bloqueio de numerário. Violação de direitos não verificada. – 1ª Seção de Dissídios Individuais. Processo nº 00017-2006-000-04-00-9 MS. Relatora a Exma. Juíza Inajá Oliveira de Borba – Convocada. Publ. DOE-RS: 01.06.2006.	13
2.15.	Precatório. Expedição relativa a valores incontroversos. Impossibilidade. – 8ª Turma (processo nº 00214-1998-011-04-00-0 AP), Relatora a Exma. Juíza Ana Luiza Heineck Kruse. Publ. DOE-RS: 12.06.2006.	14
2.16.	Programa de incentivo à demissão. Encerramento do plano. Benefício concedido a apenas parte dos trabalhadores. Infração ao Princípio Constitucional da Isonomia. – 8ª Turma (processo nº 00187-2004-024-04-00-1 RO), Relatora a Exma. Juíza Cleusa Regina Halfen. Publ. DOE-RS: 12.06.2006.....	14
2.17.	Recurso adesivo. Descabimento. Aplicação do Princípio da Unirrecorribilidade das Decisões. – 6ª Turma (processo nº 00100-2005-403-04-00-9 RO), Relatora a Exma. Juíza Rosane Serafini Casa Nova. Publ. DOE-RS: 02.06.2006.....	14
2.18.	Reintegração. Indenização substitutiva. Não-cabimento. Termo de compromisso firmado entre a AMBEV e o CADE. Ausência de garantia no emprego. – 7ª Turma (processo nº 01019-2002-521-04-00-3 RO). Relator o Exmo. Juiz Flavio Portinho Sirangelo. Publ. DOE-RS: 01.06.2006.	14
2.19.	Relação de emprego. Auxiliar de cabeleireira. Não-reconhecimento. – 7ª Turma (processo nº 01320-2003-011-04-00-0 RO), Relator o Exmo. Juiz Flavio Portinho Sirangelo. Publ. DOE-RS: 01.06.2006.	14
2.20.	Relação de Emprego. Cooperativa. Fraude à legislação trabalhista. Vínculo reconhecido. – 6ª Turma (processo nº 00329-2005-761-04-00-9 RO), Relatora a Exma. Juíza Rosane Serafini Casa Nova. Publ. DOE-RS: 02.06.2006.....	14

2.21. Rescisão indireta. Abandono de emprego não-configurado.	
– 8ª Turma (processo nº 00256-2005-871-04-00-0 RO), Relatora a Exma. Juíza Flávia Lorena Pacheco. Publ. DOE-RS: 02.06.2006.	15

▲ volta ao sumário

3. Sentença

1. Dano Moral. Indenização por assédio moral devido. Deferimento. 2. Regime compensatório. Invalidez do sistema de banco de horas. 3. Intervalo entrejornadas. Desrespeito ao período mínimo legal. 4. Trabalho aos domingos. Pagamento em dobro. 5. Acúmulo de funções. <i>Plus</i> salarial. (Exmo. Juiz Leandro Krebs Gonçalves. Processo nº 00724-2005-028-04-00-0 – 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Publicação em 31.05.2006).....	16
--	----

▲ volta ao sumário

4. Acórdãos enviados pelo TRT da 13ª Região - Paraíba Enfoque: Dano Moral

4.1. Dano moral. Assédio moral não-configurado. (Relatora a Exma. Juíza Ana Maria Ferreira Madruga. Acórdão nº 85.171 RO – Proc. nº 00526.2005.005.13.00-3. Publicado no DJPB de 11.11.2005).....	22
4.2. Dano moral. 1. Sindicância. Exercício abusivo de direito. Indenização devida. 2. Pretium doloris. Fixação. Parâmetros. (Relator o Exmo. Juiz Carlos Coelho de Miranda Freire. Acórdão nº 85.093 RO – Proc. nº 01451.2004.006.13.00-3. Publicado no DJPB de 11.11.2005).....	23
4.3. Dano moral. Suspeita de conduta ilícita do reclamante, que motivou inquérito policial e ação penal movida pelo Ministério Público. Prudência da empresa em recorrer às vias policiais e judiciais no intuito de apurar irregularidades em seu estabelecimento comercial. Indenização incabível. (Relatora a Exma. Juíza Ana Clara de Jesus Maroja Nóbrega. Acórdão nº 79.884 RO – Proc. nº 01687.2003.005.13.00-2. Publicado no DJPB de 22.08.2004).....	26

▲ volta ao sumário

5. Artigo

"Trabalho globalizado – Efeitos da reestruturação da empresa para o trabalhador". LIMA FILHO, Francisco das C.....	29
---	----

▲ volta ao sumário

6. Notícias

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

6.1.1. Informativo nº 429. Brasília, 29 de maio a 2 de junho de 2006.

PLENÁRIO	
Conflito de Competência e Convenção Coletiva	34

6.1.2. Informativo nº 430. Brasília, 5 a 9 de junho de 2006.

PLENÁRIO	
Lei 8.906/94, Art. 79, Caput e § 1º - 2	34
Lei 8.906/94, Art. 47	35

Art. 10 da Lei 10.259/2001 e Constitucionalidade	35
PRIMEIRA TURMA	
Precatório e § 4º do Art. 100 da CF	35
<i>Clipping</i> do DJ - 02 de junho de 2006	
AG. REG. NA AR N. 1.584-SC	36
6.1.3. Declarada constitucional lei que dispensa a atuação de advogados nos Juizados Especiais. <i>Veiculada em 08.06.2006.</i>	36
6.1.4. OAB pode contratar sem concurso público. <i>Veiculada em 08.06.2006.</i>	37
6.1.5. Sindicatos podem defender qualquer direito do trabalhador. <i>Veiculada em 12.06.2006.</i>	38
6.2. Tribunal Superior do Trabalho (www.tst.gov.br).	
6.2.1. TST nega validade a cláusula que restringe acesso ao Judiciário (RR 717541/2000.4). <i>Veiculada em 06.06.2006.</i>	38
6.2.2. Empresa não-jornalística deve reconhecer jornada especial (AIRR 18269/2001-002-09-40). <i>Veiculada em 06.06.2006.</i>	39
6.2.3. Assédio sexual dá origem a vários tipos de processos trabalhistas. <i>Veiculada em 07.06.2006.</i>	40
6.2.4. Sindicato pode buscar interesses individuais homogêneos em juízo (RR 772/2003-015-04-00.0). <i>Veiculada em 07.06.2006.</i>	42
6.2.5. TST afasta revisão de cálculos em precatório complementar (RXOFROAG 33210/2002-900-09-00.9). <i>Veiculada em 07.06.2006.</i>	43
6.2.6. TST garante execução trabalhista contra Estado estrangeiro (RR 1301/1991-003-10-40.6). <i>Veiculada em 08.06.2006.</i>	43
6.2.7. Multa por litigância de má-fé pode ser paga no fim da ação (RR-230/2003-034-12-00.1). <i>Veiculada em 08.06.2006.</i>	44
6.2.8. TST defere efeito suspensivo em DC de vigilantes de SP (ES 172021/2006-000-00-00.4). <i>Veiculada em 08.06.2006.</i>	45
6.2.9. Negociação de jornada residual não pode ultrapassar 10 minutos (RR 2086/2004-771-04-00.0). <i>Veiculada em 09.06.2006.</i>	46
6.2.10. TST exclui indenização por gasto de bancário com terno e gravata (RR 779806/2001.4). <i>Veiculada em 12.06.2006.</i>	47
6.2.11. Fazendeiro é multado com base em salário pago "por fora" (RR-1083/2001-008-15-00.2). <i>Veiculada em 12.06.2006.</i>	48
6.2.12. TST reconhece vínculo de emprego entre músico e hotel (RR-1.203/2003-001-06-00.8). <i>Veiculada em 12.06.2006.</i>	48

6.2.13. Membro de sindicato constituído irregularmente não é estável (AIRR 1108/2003-101-08-40.6). <i>Veiculada em 13.06.2006.</i>	49
6.2.14. Empregado doméstico não tem direito a horas extras (AI RR 810/2001-002-17-00.5). <i>Veiculada em 13.06.2006.</i>	50
6.2.15. TST nega incorporação de vantagens a empregada pública (RR 125333/2004-900-04-00.8). <i>Veiculada em 14.06.2006.</i>	50
6.2.16. JT decide sobre pedido de complementação de aposentadoria (RR-91.671/2003-900-04-00.4). <i>Veiculada em 14.06.2006.</i>	51
6.2.17. Regra da CLT garante equiparação salarial (AIRR 97667/2003-900-01-00.6). <i>Veiculada em 14.06.2006.</i>	52
6.2.18. Parcela nunca paga na complementação tem prescrição total (RR 46694/2002-900-02-00.4). <i>Veiculada em 16.06.2006.</i>	52
6.2.19. Diárias que excedem metade do salário têm natureza salarial (AIRR e RR 769171/2001.2). <i>Veiculada em 16.06.2006.</i>	53

[▲ volta ao sumário](#)

7. Indicações de Leitura

7.1. Revista LTr . Maio de 2006.

7.1.1. "A Nova Competência da Justiça do Trabalho: Ampliação do Alcance dos Juízos de Eqüidade ou Nova Concepção Bicéfala da Justiça Civil de Raízes Burguesas?". ADAMOVIICH, Eduardo Henrique R.V.	55
7.1.2. "A Prescrição com Nova Cara". OLIVEIRA, Francisco Antonio de	55
7.1.3. "A Prescrição do Direito de Ação para Pleitear Indenização por Dano Moral e Material Decorrente de Acidente do Trabalho". SOUTO MAIOR, Jorge Luiz.	55
7.1.4. "Aspectos Polêmicos do Acidente de Trabalho – Responsabilidade Objetiva do Empregador pela Reparação dos Danos Causados ao Empregado – Prescrição". SCHIAVI, Mauro.	55
7.1.5. "Inconstitucionalidades da Lei de Recuperação de Empresas e da Lei Complementar n. 118, de 2005". GIULIANI, Ivani Martins Ferreira.	55
7.1.6. "O Conceito de <i>Usuário Final</i> para a Determinação da Competência da Justiça do Trabalho". LISBOA, Daniel.	55
7.1.7. "O Princípio da Proporcionalidade e a Penhora de Salário". GIORDANI, Francisco Alberto da Mota P.	55
7.1.8. "Prescrição nas Ações Indenizatórias Decorrentes de Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional". OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de	55
7.1.9. "Relação de Trabalho – Contramão dos Serviços de Consumo". MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante.	55

7.2. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária (ex-Síntese Trabalhista). Nº 203. Maio de 2006.

- 7.2.1. "A Nova Execução e a Influência do Processo do Trabalho no Processo Civil".
MONTENEGRO NETO, Francisco..... 56
- 7.2.2. "A Nova Execução Cível e seus Impactos no Processo do Trabalho".
MEIRELLES, Edilton. e BORGES, Leonardo Dias. 56
- 7.2.3. "Lei nº 11.232/2005: Reforma da Execução Civil e Direito Processual do Trabalho".
GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa..... 56

7.3. Revista Justiça do Trabalho. HS. Nº 269. Maio de 2006

- 7.3.1. "A Acumulação dos Adicionais de Insalubridade e Periculosidade".
FORMOLO, Fernando..... 56
- 7.3.2. "Considerações sobre o Salário-Utilidade: Gratuidade e Descontos".
GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa..... 56
- 7.3.3. "O Processo do Trabalho e as Alterações do Processo Civil quanto à Execução de Obrigação de Pagar Quantia Certa".
FIOREZÉ, Ricardo. 56
- 7.3.4. "Os Artigos 462 e 131 do Código de Processo Civil e o Contraditório Substancial".
PESSOA, Flávia Moreira Guimarães..... 56

7.4. Disponíveis na "Internet"

- 7.4.1. "A Negociação Coletiva e o Respeito aos Direitos Sociais Mínimos".
CARMO, Júlio Bernardo do..... 56
- 7.4.2. "Aspectos do Art. 129 da Lei nº 11.196, da Terceirização e do Direito do Trabalho".
CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, e JORGE NETO, Francisco Ferreira..... 57
- 7.4.3. "Breves considerações sobre as mudanças do sistema recursal, implementadas pelas leis Nº 11.187/2005 e 11.276/2006".
BAPTISTA, Bárbara Gomes Lupetti..... 57
- 7.4.4. "Ministério Público do Trabalho - Uma nova proposta de atuação como órgão interveniente".
COCA, Eleonora Bordino..... 57
- 7.4.5. "Primeiras dúvidas de ordem prática na aplicação da Lei nº 11.232/05".
HOFFMAN, Paulo. 57
- 7.4.6. "Responsabilidade civil objetiva: alcance do disposto no parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil".
ARALDI, Udelson Josue. 57

[▲ volta ao sumário](#)

8. Dica de Português Jurídico-Forense

Prof. Adalberto J. Kaspary

- Exegese: origem, significado, pronúncia..... 58

[▲ volta ao sumário](#)

1. Acórdãos Selecionados

1.1. Acordo. Quitação total do contrato. Efeitos. Interpretação restrita aos créditos de natureza contratual. Pretensão à indenização por dano moral. Competência da Justiça do Trabalho.

(4ª Turma. Relator o Exmo. Juiz Ricardo Luiz Tavares Gehling. Processo 00494-2005-014-04-00-6 RO. Publicação em 05.06.2006)

EMENTA: ACORDO TRABALHISTA COM QUITAÇÃO TOTAL DO CONTRATO – EFEITOS – PRETENSÃO INDENIZATÓRIA POR DANO MORAL – ATO ILÍCITO DO EMPREGADOR. 1. O direito a reparação civil que o empregado tenha em face de ato do empregador, não obstante o efeito atrativo de competência decorrente do art. 114 da CF, não pode ser confundido com “crédito decorrente da relação de trabalho”. O crédito, nessa hipótese, decorre de ato ilícito do empregador, causador do suposto dano moral, tendo por substrato, apenas, a relação de emprego, o que é bastante para firmar a competência da Justiça do Trabalho. 2. A transação interpreta-se restritivamente (art. 843 do Código Civil). Assim, quitação total dos direitos referentes ao contrato de trabalho não se estende, sem referência expressa, a crédito que, por natureza, não é contratual.

(...)

VOTO DO RELATOR:

1. RECURSO ADESIVO DA RECLAMADA – QUESTÃO PREJUDICIAL.

Entende a recorrente que o acordo homologado em face de reclamatória trabalhista, com quitação total do contrato de trabalho, tem força de coisa julgada inclusive para atingir a pleiteada indenização por suposto dano moral do empregador.

O art. 114 da Constituição Federal, na sua antiga redação, assim previa: Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os **dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores**, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho ...”

Portanto, a competência específica da Justiça do Trabalho sempre foi determinada pela **qualidade dos sujeitos da relação-jurídica-base**, e não pela natureza do direito material debatido. Nesse sentido o precedente do Supremo Tribunal Federal¹, em processo de ex-empregado do Banco do Brasil, ao qual fora reconhecido direito de preempção em cláusula do contrato de trabalho: “À determinação da competência da Justiça do Trabalho não importa que dependa da solução da lide de questões de Direito Civil, mas sim, no caso, que a promessa de contratar, cujo alegado conteúdo é o fundamento do pedido, tenha sido feita em razão da relação de emprego, inserindo-se no contrato de trabalho.”

O advento da Emenda Constitucional nº 45/2004 ampliou essa competência específica ao definir como relação-jurídica-base a *relação de trabalho*, gênero do qual é espécie a relação de emprego.

Vê-se, pois, que a competência da Justiça do Trabalho nunca se definiu *em razão da matéria*, sem embargo de na doutrina e na jurisprudência - principalmente do STJ - ser afirmado o contrário. Aliás, fosse em razão da matéria a competência especializada, não haveria como aplicar o direito comum nos termos do parágrafo único do art. 8º da CLT.

O efeito atrativo da competência trabalhista sobre todas as “ações oriundas da relação de trabalho” (redação do art. 114 segundo a EC 45/2004) não transmuda a natureza do direito material pertinente a cada espécie de litígio. O direito comum continua sendo direito comum quando aplicado para dirimir conflito sob a competência da Justiça do Trabalho. O preceito contido no parágrafo único do art. 8º da CLT², ao contrário do que decidiu o TST (RR 28683 – 2ª T. – Rel. Juiz

¹ CJ 6.959-6 DF, rel. Ministro Sepúlveda Pertence, Pleno)

² “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”

Conv. Horácio Senna Pires – DJU 10.12.2004)³ serve apenas de parâmetro para aplicabilidade ou não da regra em caráter supletivo, por lacuna do direito do trabalho, e não para amoldá-la a este, criando-se verdadeiro amálgama normativo que não corresponderia ao ordenamento legal vigente, ao sabor de cada intérprete. O direito do trabalho, nem mesmo em sua fase expansionista, teve este poder absorvente e transfigurador.

Por outro lado, o direito a **reparação civil** que o empregado tenha em face de ato do empregador, não obstante o efeito atrativo de competência decorrente do art. 114 da CF, não pode ser confundido com “crédito decorrente da relação de trabalho”. O crédito, nessa hipótese, decorre de ato ilícito do empregador, causador do suposto dano moral, tendo por substrato, apenas, a relação de emprego, o que é bastante para firmar a competência da Justiça do Trabalho, como enfatizado.

O mesmo se entende quanto às indenizações por acidente do trabalho, cuja responsabilidade *extranegocial* é defendida, dentre outros, por PONTES DE MIRANDA⁴, JOSÉ DE AGUIAR DIAS⁵, PABLO STOLZE GAGLIANO E RODOLFO PAMPLONA FILHO⁶ e SERGIO CAVALIERI FILHO⁷.

Na ação anterior, que tramitou perante a 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre (processo nº 00347-2004-005-04-00-4), o reclamante, mediante acordo judicialmente homologado, deu plena e geral quitação **do contrato de trabalho** (fls. 58-60).

Nesta, ele pretende o pagamento de uma indenização decorrente de dano moral, alegando que foi injustamente acusado pelo chefe da segurança da ré, sem qualquer prova e diante de colegas da área de segurança, de ter sido o responsável pelo furto de dinheiro (R\$ 120.000,00) ocorrido nas dependências da empresa.

Assim, tenho que na transação celebrada o reclamante deu quitação apenas dos direitos referentes **ao contrato de trabalho** (fl. 58), sendo inviável estender os seus efeitos a crédito que, por natureza, não é contratual.

De notar, ainda, que a transação e respectiva quitação só extrapolaram os limites da lide porque houve **intenção expressa** nesse sentido, pois o que se quita com o ajuste, em princípio, são apenas as **parcelas pleiteadas na inicial**. Não se poderia, assim, sem ofensa ao preceito contido no art. 843 do Código Civil (1.027 do CC/1916)⁸, interpretá-las de forma extensiva, atingindo-se obrigações extracontratuais não ressalvadas expressamente.

Portanto, mantenho a bem lançada sentença.

[◀ volta ao índice](#)

2. RECURSO DO RECLAMANTE.

O reclamante insurge-se contra o indeferimento do pedido de indenização por dano moral. Alega ter demonstrado nos autos as palavras ditas pelo chefe de segurança ofensivas a sua moral. Aduz que a empresa deve ser responsabilizada, a teor do art. 932 do CCB.

Reitera as assertivas de que manteve contrato de trabalho com a ré no período de 03 de fevereiro de 2003 até março de 2004, desempenhando a função de vigilante, tendo sido dispensado imotivadamente; que no período de carnaval trabalhou na empresa realizando a função de segurança externa do prédio, tendo iniciado sua jornada às 24 horas do dia 20.2.2004 até 24 horas do dia 21.2.2004; que nos dias 22 e 23 do referido mês esteve de folga, retornando no dia 24.2.2004 às 24 horas e que nos dias 20 e 24.2.2004 trabalhou juntamente o seu colega de nome Julio Cezar, não tendo sido constatado nada de anormal; que, no dia 25.2.2004, encerrado o período de feriado de carnaval, quando do retorno dos demais empregados, foi constatado pelo tesoureiro, Sr. Ari Rogério Lima Lampert, o furto de R\$ 120.000,00 em espécie, o que foi objeto de ocorrência policial; que, após o ocorrido, o chefe da segurança, Sr. Luiz Artur Vieira de Oliveira, promoveu uma reunião com todos os seguranças (salvo ele e o colega Pereira), quando teria afirmado que o furto tinha ocorrido no sábado, dia de trabalho do autor, e que este era o mentor do ato ilícito, pois pertencia à “banda podre da polícia”; que foi injustamente acusado pelo chefe sem

³ “EMENTA: (...) PRESCRIÇÃO APLICAÇÃO DO ARTIGO 177 DO CC DE 1916 - IMPOSSIBILIDADE. Os créditos indenizatórios trabalhistas advindos de danos morais e materiais decorrentes da relação de trabalho, sujeitam-se às regras e princípios próprios do Direito do Trabalho, inclusive quanto ao prazo prescricional de ação, previsto nos artigos 11 da CLT e 7º, XXIX, da Constituição Federal, não sendo aplicável o artigo 177 do CCB de 1916, sob pena de tornar letra morta o artigo 8º, caput e parágrafo único, da CLT.”

⁴ Tratado de Direito Privado, T. LIV, p. 85-6

⁵ Ob. cit.; V. I, p. 128-9 e V. II, p. 374-5

⁶ Novo Curso de Direito Civil; Saraiva, 2003; V. III, p. 16-7

⁷ Programa de Responsabilidade Civil; Malheiros, 6ª. ed; p. 38

⁸ A transação interpreta-se restritivamente (...)

qualquer indício de prova material e diante de vários colegas, tendo o assunto se espalhado por toda a empresa, causando-lhe constrangimento.

Resultou incontroverso que o autor laborou na sede da empresa na época dos fatos e que, durante alguns dias do Carnaval, esteve em serviço juntamente com outro colega. De outra parte, tem-se notícia do furto de R\$ 120.000,00, conforme ocorrência policial da fl. 12.

Todavia, não há prova de que, após a reunião entre o chefe de segurança e os demais empregados, de onde teriam partido as ditas acusações sobre o furto, tenha o assunto repercutido negativamente e de forma ampla dentro e fora da empresa, gerando constrangimento para o autor. Também não há prova de que tenha sido o autor despedido por esse motivo.

Como bem concluiu a eminente prolatora da sentença, a reunião promovida pela chefia de segurança justificava-se plenamente, ante a constatação de furto nas dependências da empresa, até para evitar futuras repetições do ocorrido e apurar responsabilidades internas. E dela não se pode inferir tenha sido o autor acusado, muito menos com as repercussões alegadas.

Nego provimento.

(...)

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

1.2. Prescrição. Auxílio-alimentação. Incorporação na complementação de aposentadoria.

(7ª Turma. Relatora a Exma. Juíza Denise Maria de Barros. Processo 01207-2004-026-04-00-4 RO. Publicação em 31.05.2006)

EMENTA: AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. PRESCRIÇÃO. PRETENSÃO À INCORPORAÇÃO DO AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO NA COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. PARCELA NUNCA ALCANÇADA NA INATIVIDADE. INCIDÊNCIA DO ENUNCIADO DE SÚMULA Nº 326/TST. RECURSO DESPROVIDO. CESTA-ALIMENTAÇÃO. Vantagem instituída por acordo coletivo após a extinção do contrato da reclamante, em benefício dos empregados e de forma indenizatória. Nenhuma referência há no acordo para o alcance aos inativos. Recurso desprovido.

(...)

ISTO POSTO:

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. PRESCRIÇÃO. Volta-se a recorrente contra a sentença que declarou prescrita a pretensão referente à incorporação do auxílio-alimentação na complementação de aposentadoria (pedidos de letras "a" e "b"). Alega que o auxílio-alimentação, que tem origem nas Resoluções de Diretoria nº DIRRC 076/75, DIRHU 013/78 e DIRHU 81/78, foi suprimido no ano de 1995 para os aposentados, indevidamente. Sustenta que a supressão só poderia atingir empregados contratados após 1995, entendendo inaplicáveis ao caso dos autos as Súmulas 294 e 308 do C. TST. Invoca o art. 468 da CLT, sustentando a natureza salarial do auxílio-alimentação, reconhecida pelas Atas da Diretoria 358 e 402. Afirma que o fato de nunca ter recebido o auxílio-alimentação na condição de aposentada não afasta a incidência da prescrição parcial, na forma da Súmula nº 327/TST. Pondera que no mês de novembro a recorrida pagava dois cheques a título de alimentação, juntamente com o 13º salário, o que confirma de forma derradeira a natureza salarial da vantagem.

Sem razão.

Incontroversamente, a reclamante recebeu o auxílio-alimentação até a despedida imotivada, ocorrida em 15.5.97, e se aposentou posteriormente. Também é incontroverso que o auxílio-alimentação deixou de ser alcançado aos inativos em fevereiro de 1995, por força do OFÍCIO/CAORI/CISSET/MF/nº 0103/1870, de dezembro de 1994. Nessa senda, correta a sentença recorrida, ao declarar a prescrição total da pretensão à incorporação do auxílio-alimentação na complementação de aposentadoria, com base no Enunciado de Súmula nº 326 do C. TST, assim redigido: "*COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DE APOSENTADORIA. PARCELA NUNCA RECEBIDA. PRESCRIÇÃO TOTAL. Tratando-se de pedido de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar e jamais paga ao ex-empregado, a prescrição aplicável é a total, começando a fluir o biênio a partir da aposentadoria. (Res. 18/1993, DJ 21.12.1993)*".

Com efeito, se o auxílio-alimentação só foi alcançado à reclamante até a rescisão e nunca incorporou sua complementação de aposentadoria, a prescrição incidente é a total, posto que ultrapassados mais de dois anos da lesão do direito. Embora não informada nos autos a data efetiva da aposentadoria da reclamante, esta, sequer no recurso contraria o entendimento da sentença quanto ao transcurso de mais de dois anos entre esta e o ajuizamento da ação, ocorrido em 10.12.04. A observância desse prazo é imperativa, interpretação que se faz à luz do art. 7º, inciso XXIX, da CF.

Quanto à tese de alteração do pactuado, ante à alegação de que vigoravam as regras que impunham o alcance do auxílio-alimentação aos inativos, à época do ingresso da autora na reclamada, tem-se a incidência da Súmula nº 294 do C. TST: "**PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. TRABALHADOR URBANO** - Cancela as Súmulas nºs 168 (RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982) e 198 (Res. 4/1985, DJ 01.04.1985). Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei. (Res. 4/1989, DJ 14.04.1989)".

Por qualquer ângulo que se examine a questão, impõe-se a manutenção do julgado. A decisão não viola as normas legais e constitucionais citadas no recurso. O exame dos Enunciados de Súmula nº 51 e 288 do TST, requerido expressamente no recurso, resta prejudicado ante o entendimento referente à incidência da prescrição total. Nega-se provimento.

Cesta-alimentação. A reclamante alegou na inicial que a partir de março de 2003 a reclamada instituiu uma verba que complementa o auxílio-alimentação, denominada cesta-alimentação. Sustenta que a instituição de tal benefício teve por escopo beneficiar os ativos e não reajustar o auxílio-alimentação dos aposentados que recebem esta vantagem por força de decisão judicial. Pede o pagamento de cesta-alimentação, em parcelas vencidas e vincendas.

Sem razão.

Tal como decidido, "*a reclamante não demonstra vinculação do benefício cesta-alimentação com o auxílio-alimentação, sendo que o primeiro foi instituído pela reclamada em data posterior ao término do contrato da reclamante, que não chegou a percebê-lo*" (sentença, fl. 184). O pedido está vinculado ao deferimento da incorporação do auxílio-alimentação na complementação de aposentadoria ("a recorrente deve receber o auxílio-alimentação complementado com a cesta alimentação, da mesma forma que os empregados ativos" - recurso, fl. 199). Não reconhecido o direito ao primeiro, mesma sorte relega-se ao segundo. Ademais, a postulante nunca recebeu a cesta-alimentação instituída em 2003 por acordo coletivo, em benefício exclusivo dos empregados da reclamada e a título indenizatório (fls. 98/113), sem qualquer referência aos aposentados. Nega-se provimento.

(...)

2. Ementas Selecionadas

2.1. EMENTA: **AGRAVO DE PETIÇÃO DO INSS. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS SOBRE VALORES PAGOS NO CURSO DO CONTRATO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA A EXECUÇÃO.** A Justiça do Trabalho é incompetente para a execução da contribuição previdenciária sobre parcelas pagas durante o contrato de trabalho. – 6ª Turma (processo nº 00288-1999-241-04-00-6 AP), Relator o Exmo. Juiz Mario Chaves. Publ. DOE-RS: 02.06.2006.

2.2. EMENTA: **ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA. ÔNUS DA PROVA.** O ônus da prova, quanto ao fato constitutivo do direito (assédio moral/sexual), incumbe à reclamante, nos termos do art. 818 da CLT e 333, I, do CPC. O número de ligações feitas pelo acusado para o telefone da reclamante não serve para comprovar o assédio sexual, pois evidenciado, pelo depoimento das testemunhas, que envolvem apenas assuntos de interesse da empresa. A quantidade de ligações é apenas um indício, pois relevante é o conteúdo, aspecto no qual nada restou comprovado. Provedimento negado, no particular.
– 3ª Turma (processo nº 00165-2005-020-04-00-7 RO), Relator o Exmo. Juiz Luiz Alberto de Vargas. Publ. DOE-RS: 12.06.2006.

2.3. EMENTA: (...) **DIFERENÇAS DE VERBAS SALARIAIS - ENQUADRAMENTO - CATEGORIA DIFERENCIADA.** Sendo incontroverso que o autor trabalhou como motorista, integrante da categoria profissional diferenciada, tem direito a receber o piso normativo previsto nos dissídios coletivos da referida categoria. O fato de a reclamada não ter tomado parte nos referidos dissídios não é óbice à pretensão, face o efeito ultraligante das normas coletivas. Recurso ordinário improvido. (...) – 8ª Turma (processo nº 00132-2005-302-04-00-0 RO), Relatora a Exma. Juíza Flávia Lorena Pacheco. Publ. DOE-RS: 02.06.2006.

2.4. EMENTA: **NULIDADE DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS.** A norma do art. 513, e, da CLT, estabelece como prerrogativa do sindicato profissional a imposição das contribuições assistenciais a todos os trabalhadores, associados ou não. Existência de direito fundamental social consistente no reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI, da CF), fonte formal de direito que obriga a todos os integrantes da categoria profissional, aos quais proporciona não só direitos, mas também deveres. Não-violação ao direito à livre associação e sindicalização (CF, arts. 5º, XX, e 8º, V). – 1ª Turma (processo nº 00127-2004-001-04-00-5 RO), Relator o Exmo. Juiz José Felipe Ledur. Publ. DOE-RS: 02.06.2006.

2.5. EMENTA: **CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA.** Em que pese tratar-se de matéria distinta, adotam-se, por analogia, os posicionamentos jurisprudenciais exarados pelo STJ e STF, no sentido de que todos os processos originários da Justiça Comum Estadual, que tenham sentenças proferidas pelos Exmos. Juízes de Direito até a data de 30-12-2004, permanecem como de competência da Justiça Comum Estadual. Conflito negativo de competência suscitado ao Superior Tribunal de Justiça. – 6ª Turma (processo nº 00114-2006-000-04-00-1 DIV), Relator o Exmo. Juiz João Alfredo Borges Antunes de Miranda. Publ. DOE-RS: 02.06.2006.

2.6. EMENTA: **CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. ACORDO SEM RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO.** Incontroversa a prestação de serviços à reclamada, deve haver a incidência da contribuição previdenciária sobre os valores acordados, ainda que não tenha havido o reconhecimento do vínculo de emprego. Cabível a incidência da alíquota de 20% relativa à cota-parte da empresa e de 11% relativa à cota-parte do autor, ao encargo da reclamada. Apelo provido. – 6ª Turma (processo nº 00083-2004-721-04-00-5 RO), Relatora a Exma. Juíza Rosane Serafini Casa Nova. Publ. DOE-RS: 02.06.2006.

2.7. EMENTA: **RECURSO ORDINÁRIO DO INSS. ACORDO. AVISO PRÉVIO INDENIZADO. INCIDÊNCIA DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS.** Conforme consta do artigo 214, § 9º, inciso V, alínea "f" do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, que aprovou o Regulamento da Previdência Social, as importâncias recebidas a título de aviso prévio indenizado não integram o salário-de-contribuição. Recurso não provido. – 8ª Turma (processo nº 00152-2005-019-04-00-8 RO), Relator o Exmo. Juiz Carlos Alberto Robinson. Publ. DOE-RS: 02.06.2006.

2.8. EMENTA: **RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. PRESCRIÇÃO DO DIREITO DE AÇÃO.** É aplicável aos pedidos de indenização por danos morais e materiais a prescrição vigente à época do ajuizamento da ação. Recurso parcialmente provido, para afastar o comando de extinção, sendo determinado o retorno dos autos à origem. – 7ª Turma (processo nº 01145-2005-403-04-00-0 RO), Relatora a Exma. Juíza Vanda Krindges Marques. Publ. DOE-RS: 01.06.2006.

2.9. EMENTA: **APURAÇÃO DA MÉDIA DAS HORAS EXTRAS. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETÓRIOS. MULTA DE 5% POSSÍVEL NA REITERAÇÃO.** Hipótese em que, confundindo e invertendo a lógica dos cálculos de liquidação, a executada pretendeu apenas procrastinar o feito, o que já havia ocorrido também em sede de conhecimento. A celeridade processual é, hoje, direito fundamental das partes no processo, cláusula pétrea constitucional, forte no art. 5º, LXXVIII. Provimento negado, inclusive quanto à minoração da penalidade, a teor do parágrafo único do art. 538 do CPC. – 8ª Turma (processo nº 00287-2002-020-04-00-0 AP), Relatora a Exma. Juíza Ana Luiza Heineck Kruse. Publ. DOE-RS: 12.06.2006

2.10. EMENTA: **EMBARGOS DE TERCEIRO. MEAÇÃO. NÃO-RECONHECIMENTO. PENHORA DE BEM DE PROPRIEDADE DO CASAL. PRESUNÇÃO DE BENEFÍCIO DE AMBOS OS CÔNJUGES COM O TRABALHO PRESTADO EM EMPREENHIMENTO.** A dívida trabalhista, decorrente de prestação de trabalho em empresa de propriedade do marido, presume-se contraída também em benefício da terceira-embargante, casada em comunhão de bens com o executado. – 6ª Turma (processo nº 00501-2005-303-04-00-0 AP), Relator o Exmo. Juiz Mario Chaves. Publ. DOE-RS: 02.06.2006.

[◀ volta ao índice](#)

2.11. EMENTA: (...) **REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS EM REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. AUMENTO DA MÉDIA REMUNERATÓRIA.** Consoante a alínea "a" do artigo 7º da Lei nº 605/49 e a Súmula nº 172 do Egrégio TST, "computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas". Por fim, a integração das diferenças de horas extras no cálculo do repouso semanal remunerado resulta em majoração na média remuneratória do obreiro, acréscimo este que, por seu turno, repercute no cálculo das férias acrescidas de 1/3, dos 13º salários e do FGTS acrescido de 40%. (...) – 6ª Turma (processo nº 00210-2005-014-04-00-1 RO), Relatora a Exma. Juíza Rosane Serafini Casa Nova. Publ. DOE-RS: 02.06.2006.

2.12. EMENTA: **RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. INDENIZAÇÃO RELATIVA AO PERÍODO DE GOZO DE AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO.** O fato de empregar pessoa em atividade junto a máquina perigosa, essencial à consecução dos objetivos da empresa, não gera responsabilidade pela ocorrência de acidente do trabalho se não houver prova de culpa ou dolo do empregador. Recurso provido. (...) – 7ª Turma (processo nº 01553-2005-333-04-00-6 RO), Relatora a Exma. Juíza Vanda Krindges Marques. Publ. DOE-RS: 01.06.2006.

2.13. EMENTA: (...) **MÉDICO PLANTONISTA. INTERVALOS INTRAJORNADAS.** Admitido, em depoimento, que o profissional dispunha de local de descanso, onde poderia permanecer nos intervalos entre os atendimentos de urgência, tem-se por atendida a exigência do § 1º do artigo 8º da Lei nº 3.999/61, observadas as peculiaridades do contrato individual de trabalho. Recurso não provido. Recurso ordinário do réu. (...) – 7ª Turma (processo nº 00145-2004-024-04-00-0 RO), Relator o Exmo. Juiz Flavio Portinho Sirangelo. Publ. DOE-RS: 01.06.2006.

2.14. EMENTA: **MANDADO DE SEGURANÇA. BLOQUEIO DE NUMERÁRIO.** Hipótese em que a determinação de bloqueio de numerário em detrimento de outros bens observa estrita legalidade, não se verificando violação a quaisquer dos direitos invocados pela impetrante, menos ainda, de

direito que possa ser tido como líquido e certo, na medida em que o ato ora atacado atende ao objetivo buscado pela execução trabalhista. Segurança impetrada com vista à desconstituição de penhora de moeda que não se concede. – 1ª Seção de Dissídios Individuais. Processo nº 00017-2006-000-04-00-9 MS. Relatora a Exma. Juíza Inajá Oliveira de Borba – Convocada. Publ. DOE-RS: 01.06.2006.

2.15. EMENTA: (...) **DA EXPEDIÇÃO DE PRECATÓRIO SOBRE OS VALORES INCONTROVERSOS.** A expedição de precatório deve corresponder ao valor total da execução, não podendo ser cindido entre valores incontroversos e ainda não definidos. Provimento negado. (...) – 8ª Turma (processo nº 00214-1998-011-04-00-0 AP), Relatora a Exma. Juíza Ana Luiza Heineck Kruse. Publ. DOE-RS: 12.06.2006.

2.16. EMENTA: (...) **RECURSO ORDINÁRIO DA BRASIL TELECOM S/A. PAGAMENTO DO INCENTIVO À DEMISSÃO DENOMINADO "APOIO DAQUI".** Programa de Reestruturação que não fixa qualquer critério objetivo quanto à aceitação, ou não, da participação dos empregados, o que fere o princípio constitucional da isonomia. Na espécie, resta demonstrado que vários colegas de trabalho do autor, despedidos em data posterior ao encerramento do plano, foram beneficiados, percebendo os valores referidos no programa e que o reclamante foi despedido sem qualquer incentivo. Recurso desprovido. (...) – 8ª Turma (processo nº 00187-2004-024-04-00-1 RO), Relatora a Exma. Juíza Cleusa Regina Halfen. Publ. DOE-RS: 12.06.2006.

2.17. EMENTA: **PRELIMINARMENTE. RECURSO ADESIVO. CABIMENTO.** No sistema processual brasileiro, vige o princípio da unirrecorribilidade, sendo admitido somente um recurso para cada ato jurisdicional que se deseja impugnar. A unirrecorribilidade significa a impossibilidade de uma decisão ser impugnada por mais de um recurso, interpostos em épocas não coincidentes pela mesma parte. Diante disso, apresenta-se incabível o segundo apelo, adesivo, porquanto já exaurida a possibilidade de recorrer, pela interposição de recurso ordinário. (...) – 6ª Turma (processo nº 00100-2005-403-04-00-9 RO), Relatora a Exma. Juíza Rosane Serafini Casa Nova. Publ. DOE-RS: 02.06.2006.

[◀ volta ao índice](#)

2.18. EMENTA: **INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA À REINTEGRAÇÃO.** Termos de compromisso de desempenho firmado entre a AMBEV e o CADE que não gera garantia de emprego. Termo de Compromisso de Desempenho que visou preservar as condições de concorrência no mercado de cerveja, não criando qualquer obrigação concernente à garantia de emprego dos empregados das fábricas cuja alienação foi prevista no próprio termo de compromisso que com relação a estas apenas estabeleceu que fossem mantidas em funcionamento até 60 dias antes da venda, não havendo notícia de essa condição não tenha sido observada. Os compromissos firmados pela alienante não são extensivos à adquirente da fábrica, que não estava adstrita às cláusulas do termo de compromisso e desempenho. Não reconhecida qualquer garantia de emprego, inexistente o direito à reintegração ou à indenização substitutiva. Recurso da reclamada provido. (...) – 7ª Turma (processo nº 01019-2002-521-04-00-3 RO). Relator o Exmo. Juiz Flavio Portinho Sirangelo. Publ. DOE-RS: 01.06.2006.

2.19. EMENTA: **RELAÇÃO DE EMPREGO. AUXILIAR DE CABELEIREIRA.** Não é empregada a auxiliar de cabeleireira que ocupa espaço no salão de beleza e compartilha da sua organização como meio de viabilizar o exercício da profissão. Atividade desenvolvida com características de autonomia, segundo praxe dos salões de beleza. Recurso das reclamadas provido. – 7ª Turma (processo nº 01320-2003-011-04-00-0 RO), Relator o Exmo. Juiz Flavio Portinho Sirangelo. Publ. DOE-RS: 01.06.2006.

2.20. EMENTA: (...) **RELAÇÃO DE EMPREGO. COOPERATIVA.** As cooperativas de trabalho que arrematam trabalhadores das mais diversas áreas para fins de redução de custos das tomadoras, fraudam a legislação trabalhista. Correta, pois, a sentença ao reconhecer o vínculo de emprego com a cooperativa, como pleiteado. Provimento negado. (...) – 6ª Turma (processo nº 00329-2005-761-04-00-9 RO), Relatora a Exma. Juíza Rosane Serafini Casa Nova. Publ. DOE-RS: 02.06.2006.

2.21. EMENTA: **RESCISÃO INDIRETA.** Caracteriza-se a rescisão indireta pelo descumprimento por parte do empregador de diversas obrigações relativas ao contrato de trabalho, tais como, entre outras, a anotação da CTPS e pagamento de salários inferiores ao piso normativo, sendo facultado ao empregado, como ocorreu no caso, deixar de prestar serviços para postular a declaração de rescisão do contrato de trabalho, sem que isso configure o abandono do emprego. Recurso provido. – 8ª Turma (processo nº 00256-2005-871-04-00-0 RO), Relatora a Exma. Juíza Flávia Lorena Pacheco. Publ. DOE-RS: 02.06.2006.

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

3. Sentença

1. Dano Moral. Indenização por assédio moral devido. Deferimento. 2. Regime compensatório. Invalidez do sistema de banco de horas. 3. Intervalo entrejornadas. Desrespeito ao período mínimo legal. 4. Trabalho aos domingos. Pagamento em dobro. 5. Acúmulo de funções. Plus salarial.

(Exmo. Juiz Leandro Krebs Gonçalves. Processo nº 00724-2005-028-04-00-0 – 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Publicação em 31.05.2006)

(...)

II – NO MÉRITO:

1) DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL:

O reclamante assevera que sofreu abalo moral pelos superiores hierárquicos, Srs. Rubens D'Mitti (gerente), Ricardo Pereira (gerente) e Gustavo (coordenador), os quais humilhavam, discriminavam e ridicularizavam o reclamante, perante centenas de empregados da empresa. Aduz que, quando não se barbeava, era esbofeteadado no rosto em público pelo gerente Sr. Ricardo Teixeira, causando-lhe, inclusive, vermelhidões na face. Destaca que o gerente Sr. Rubens D'Mitti, em reuniões, no intuito de constranger e humilhar o reclamante, chamava-o, aos gritos, de "Carla Peres", o que provocava risos, vergonha e humilhação. Além disso, assevera que, em outra ocasião, o coordenador Sr. Gustavo, sem qualquer explicação, arrastou o reclamante perante vários vendedores e superiores hierárquicos para cima da mesa de reuniões, convocando os demais para darem início às agressões físicas contra o mesmo. Salienta que, nesta ocasião, levou um soco desferido em seu rosto, além de sangramento no nariz. Indica que tal brutalidade durou em torno de cinco minutos, quando o gerente da reclamada, rindo muito, mandava que parassem. Alega que, em outras ocasiões, foi obrigado a subir na mesa e fazer flexões (apoios) por não ter desempenhado corretamente alguma função que lhe fora imposta, sendo que, caso não o fizesse, acarretaria novo espancamento. Por fim, aponta que necessitou, inclusive, marchar no pátio da empresa, cantando uma determinada música sob o comando de um sargento do exército, amigo de um dos diretores da empresa. Postula o pagamento de indenização por dano moral, em montante não inferior a duzentos salários mínimos.

A reclamada nega a ocorrência dos fatos aduzidos na inicial, sendo que, caso tenham realmente acontecido, nunca tomou conhecimento. Impugna os fatos, o pedido e o valor da indenização.

A primeira testemunha do reclamante declara: *"o depoente trabalhou na reclamada de 01.06.2000 a outubro/2005; inicialmente o depoente era promotor de vendas, tendo, em setembro/2002, passado a exercer as tarefas da função de vendedor; a CTPS do depoente, no entanto, não foi anotada nesta função; pelo que lembra o depoente trabalhou com o reclamante durante 2 anos; durante esse período, nos 3 primeiros meses do reclamante na empresa, ele fez treinamento com o depoente, já para a função de vendedor, e ficou atuando nessa função; no total o reclamante ficou 8 meses trabalhando na mesma equipe do depoente; (...) o depoente lembra dos gerentes de vendas, chamados RUBENS e RICARDO PEREIRA; também recorda o coordenador de nome GUSTAVO, que coordenava o Petrópolis; **essas três pessoas faziam brincadeiras que causavam constrangimentos aos empregados, principalmente àqueles que não cumpriam metas ou chegavam atrasados nas reuniões; uma dessas brincadeiras era os tapas nas costas dados pelo PEREIRA, além de colocar apelidos, fazer piadas; por exemplo, colocavam a pessoa em cima da mesa e davam cascudos nela; quanto ao reclamante, pode afirmar que de subir em cima da mesa ele cumpriu, pois dessa ninguém escapava; o reclamante também recebeu o apelido de "CARLA PEREZ" do coordenador GUSTAVO; essas brincadeiras ocorriam na presença da maior parte dos vendedores e dos coordenadores e gerentes; estima que ficavam na volta em torno de 80 pessoas; também houve uma ocasião em que contrataram um sargento ou capitão que davam treinamento***

ao final da tarde, tipo jurar à bandeira, "pagar apoio", palestra, grito de guerra, coisa de quartel mesmo, o que o depoente também julga constrangedor; esse treinamento ocorreu duas vezes na reclamada, durante cerca de uma semana, uma vez por ano; todos participaram de tal treinamento, inclusive a gerência e supervisores; (...) o depoente presenciou o reclamante levando tapas na cabeça e cascudos do PEREIRA; os colegas mais próximos não chamavam o reclamante pelo apelido colocado pelo GUSTAVO, pois sabiam que ele não gostava; os outros empregados porém chamavam o reclamante pelo apelido; os outros empregados também tinham apelidos e eram chamados por estes; (...)". (GRIFA-SE)

A segunda testemunha do reclamante diz: "o depoente trabalhou para a reclamada de 2001 a 2003, na função de vendedor; o reclamante trabalhava no mesmo grupo do depoente, e ao que sabe o reclamante era vendedor; (...) o RUBENS e o RICARDO PEREIRA eram gerentes na reclamada; a relação deles com os vendedores não era muito boa; **o RICARDO porque agredia os vendedores, por não fazerem a barba ou não atingirem as metas; o RUBENS também ofendia**, pois chamava, por exemplo, o depoente de "GORDINHO"; as agressões do RICARDO eram tapas na nuca e nas costas; basicamente era isso que esses gerentes faziam; o depoente não lembra de ter visto o reclamante sendo alvo de agressões ou de apelidos; o depoente não trabalhou diretamente na equipe do reclamante, esclarecendo que no mesmo grupo havia várias equipes; (...) **o depoente acredita que nenhum empregado encarava os tapas do RICARDO como brincadeira; isso em razão da violência do tapa.**" (GRIFA-SE)

O art. 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, os arts. 186 e 927, do Código Civil dispõem que aquele que, por ação ou omissão, causar dano ou violar direito e causar dano a outrem comete ato ilícito, ficando obrigado a reparar o prejuízo causado. Quanto ao dano moral, devem ser 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. O dano deve implicar ofensa direta à moral da pessoa.

[◀ volta ao índice](#)

Convém referir que o art. 483 da CLT estabelece como hipóteses de despedida indireta, as situações em que o empregador ou os superiores hierárquicos tratarem o empregado com rigor excessivo, ofenderem a honra ou até fisicamente o trabalhador. Além disso, alerta-se quanto à configuração do assédio moral, quando o conflito existente entre os indivíduos assume o caráter de violência física ou psicológica, em que restar caracterizados a desumanização das relações de trabalho, a onipotência da empresa e a tolerância ou cumplicidade para com o indivíduo perverso. Sobre o tema, destacam-se os ensinamentos de André Luiz Souza Aguiar: "(...) Com a análise do processo do assédio moral nas organizações, podemos perceber os mecanismos utilizados pelos agressores para atingir tanto o bem-estar das vítimas como a diminuição dos valores morais, a desqualificação do indivíduo enquanto trabalhador, as formas degradantes de humilhação e vexação, a provocação da doença e por fim, a exclusão do local de trabalho. As atitudes da coação moral são derivadas do abuso de poder e da coisificação do indivíduo enquanto peça manipulável do comando hierárquico, refletindo a sua origem pela disputa entre os pares, pela inveja, pela perversidade e, principalmente, pela mediocridade de valores e pela permissividade desse tipo de postura comportamental nas organizações. (...) Nesse capítulo, discutimos o direito à intimidade do trabalhador, enquanto direito do homem à integridade humana; à integridade psíquica; à identidade; à honra; à reputação; à dignidade pessoal. Como na relação de emprego há a possibilidade desses direitos não serem respeitados pelo abuso de poder no ambiente de trabalho, e a Constituição Federal possibilita a indenização por danos morais como forma de coibir essa violência, estabelecemos o nexos causal entre o assédio moral e o dano moral como caminho compensador pelo processo de maus-tratos nas organizações, além de ter salientado o importante papel do juiz do trabalho diante de uma causa dessa natureza e impacto inibidor das suas decisões para a proliferação de tais atitudes. (...)" (in "Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho", Editora LTr, São Paulo, 2005, página ns. 54/55 e 82)

A partir da análise dos autos, não restam dúvidas de que o reclamante foi vítima de agressões físicas e psicológicas, especialmente, de seus superiores hierárquicos, que o colocaram em

situações humilhantes e constrangedoras perante seus colegas de serviço, em total desrespeito ao princípio constitucional da dignidade humana. Destaca-se que compete à empresa zelar pela manutenção de um ambiente de trabalho saudável, inibindo quaisquer atitudes desrespeitosas de seus propositos, sob pena de suportar os ônus daí decorrentes. Sobre o tema, destaca-se a jurisprudência do E. TRT da 4ª Região: "(...) ASSÉDIO MORAL. DANOS MORAIS. A prática empresarial de castigar o empregado infligindo-lhe vexações e constrangimentos representa ilícito causador de prejuízo à esfera individual do trabalhador, configurando repugnante conduta que viola o princípio da dignidade humana, norte da Constituição da República, o que enseja ao prejudicado o direito a danos de natureza extrapatrimonial.(...)" (Processo nº 00432-2005-015-04-00-0 (RO) - Data de Publicação: 18/04/2006 - Fonte: Diário Oficial do Estado do RGS - Justiça - Juiz Relator: MARIA HELENA MALLMANN) "RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. Hipótese em que a prova testemunhal revela a existência de diversos elementos que, minando a auto-estima da reclamante, contribuíram para que o ambiente de trabalho se tornasse insuportável. O dano moral decorre do fato em si (*damnum in re ipsa*), não se cogitando de prova da lesão extrapatrimonial, porquanto impossível ingressar na psique da vítima. Responsabilidade da reclamada que subsiste, mesmo na hipótese de ter o assédio moral natureza horizontal. Inteligência dos arts. 5º, V e X, da CF e 186 do CC/2002. Recurso ao qual se nega provimento no tópico. (...)" (Processo nº 00869-2003-511-04-00-8 (RO) - Data de Publicação: 21/11/2005 - Fonte: Diário Oficial do Estado do RGS - Justiça - Juiz Relator: MARIA BEATRIZ CONDESSA FERREIRA) "DANO MORAL. A humilhação imposta ao empregado, que não cumpre metas de vendas, mediante apelidos desabonadores diante de seus colegas e endereçamento de bilhetes que o rebaixavam moralmente, evidencia assédio moral, atitude incompatível com o objeto do contrato de trabalho - a prestação de serviços em si - e atinge a dignidade da pessoa do trabalhador. Ainda que no contrato de trabalho a subordinação do empregado seja elemento necessário ao próprio reconhecimento da relação jurídica de emprego, isso não confere ao empregador e seus prepostos a prerrogativa de submeter o empregado, dispensando-lhe tratamento que importe o vilipêndio do ser em si mesmo. São presumíveis as conseqüências negativas em sua estrutura psíquica, atingida sua honra subjetiva e objetiva. Violação aos preceitos do art. 5º, inciso X, da Constituição Federal. Reparação por danos morais que deve atender às finalidades punitivo-educativo e de compensação à vítima. (...)" (Processo nº 00520-2004-019-04-00-7 (RO) - Data de Publicação: 30/09/2005 - Fonte: Diário Oficial do Estado do RGS - Justiça - Juiz Relator: JOSÉ FELIPE LEDUR) "INDENIZAÇÃO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. Espécie em que devidamente demonstrados os constrangimentos e humilhações morais impostos ao reclamante no curso do contrato de trabalho. Dano moral configurado. Valor arbitrado compatível com o grau da culpa e o porte econômico das partes." Recurso não provido. (2ª Turma - processo 00228-2003-022-04-00-6 RO - Relator o Exmo. Juiz João Ghisleni Filho - Publicação em 27.10.2004.)

[◀ volta ao índice](#)

Por fim, no que tange ao cálculo do valor da indenização devida, além de considerar a gravidade da ofensa, da intensidade da culpa do agente e da dor da vítima, conforme ensinamentos de Alexandre Agra Belmonte, "a possibilidade econômica de um empregador abastado não é a mesma de um pequeno empregador, assim como não a do empregado não é a mesma do empregador, daí porque a indenização deve levar esse aspecto em consideração quando da fixação da compensação financeira, que deverá sê-lo de forma razoável, posto que não deverá ultrapassar o necessário a servir de lenitivo e de exemplo e nem revelar-se insignificante às condições econômicas do ofensor." (in "Danos Morais no Direito do Trabalho", Editora Renovar, Rio de Janeiro, 2001, página 196)

Desta forma, em atenção às humilhações sofridas pelo reclamante (tapas na cara e agressões físicas, subir em uma mesa para receber "cascudos", ser chamado por um apelido feminino, "pagar apoios", etc.), bem como o efeito pedagógico da presente, já que a reclamada se trata de representante de uma das maiores marcas mundiais de bebidas (Coca - Cola), condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais equivalente a duzentos salários mínimos.

Face à gravidade dos fatos relatados nos autos, remetam-se cópias da petição inicial, da defesa, de todas as atas de audiências e da presente decisão ao Ministério Público Estadual e do Trabalho, para que sejam tomadas as providências cabíveis.

(...)

2.1) DO REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS – DO BANCO DE HORAS – DAS HORAS EXTRAS ILEGALMENTE COMPENSADAS:

As normas coletivas juntadas autorizam a reclamada a compensar o excesso de horas de um dia pela correspondente diminuição em outro dia, desde que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho ajustadas com o empregado ou dez horas diárias. Igualmente estipulam que, ao término de cada período de um ano, deva ser verificado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas, quando apurada a existência de débito/crédito, com o correspondente desconto ou pagamento com o adicional de lei. Sinala-se que o acordo coletivo dispõe, expressamente, que a empresa deveria fornecer mensalmente extrato com o saldo de horas de cada funcionário. A respeito do tema, destacam-se os ensinamentos de Carmen Camino: *"À luz da nova redação do art. 59, § 2º, da CLT (Lei 9.601/98), a exemplo do disposto no art. 7º, inciso XIII, da CF/88, a compensação de jornada exige 'acordo ou convenção coletiva de trabalho'. Ademais, ainda que a alteração do dispositivo consolidado tenha emergido através de norma heterotópica, no texto da Lei 9.601/98, não é de se desprezar o fato de ter, a referida lei, prestigiado, ostensivamente, a negociação coletiva. Ademais, a instituição do 'banco de horas' consagra notória flexibilização do instituto da jornada de trabalho, sendo curial que tal espécie de avença somente se estabeleça mediante negociação coletiva, quando a desigualdade hierárquica, presente ostensivamente nas relações individuais de trabalho, é compensada com a capacidade de negociação dos sindicatos."* (in Direito Individual do Trabalho, Ed. Síntese, pág. 207)

◀ [volta ao índice](#)

Ressaltam-se, ainda, os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado: *"De fato, a nova redação do art. 59 da CLT fala em 'acordo ou convenção coletiva de trabalho...', pretendendo, aparentemente, manter a dubiedade semântica do vocábulo acordo. É curioso perceber que o projeto de lei original – talvez ciente de que criava figura polêmica, ampliativa do desgaste obreiro no trabalho – eliminou qualquer possibilidade de dúvida a respeito da natureza do instrumento de pactuação do regime compensatório anual, escrevendo as expressões invertidas: mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho (Projeto de Lei nº 1.724/96, oriundo da Mensagem 257/96). Mesmo assim, a alteração produzida na redação original do projeto não parece ter o condão de permitir o uso do simples acordo bilateral escrito para estipulação do regime compensatório anual previsto na Lei nº 9.601/98. É que, no presente caso, o regime compensatório, sendo anual, deixa de se constituir em mecanismo favorável ao trabalhador; ao contrário, conspira contra medidas básicas de saúde e segurança laborais, cujo implemento é garantido pela Constituição (art. 7º, XXII, CF/88). (...) no instante em que o legislador infraconstitucional criou, no país, novo tipo de regime compensatório, distinto daquele até então vigente e, adicionalmente, prejudicial à saúde e segurança da pessoa humana prestadora de serviços empregatícios, não pode determinar que tal regime prejudicial, redutor de direitos e vantagens trabalhistas, seja pactuado sem o manto protetivo da negociação coletiva. Se não se acatar a tese da inconstitucionalidade dessa nova figura (tese de substância, em face do texto do art. 7º, XXII, da Carta de 1988), não se poderá, pelo menos, permitir que ela se implemente sem os instrumentos formais da negociação coletiva, uma vez que se sabe não ser viável à transação meramente bilateral estipular redução de direitos no ramo justralhista pátrio. Embora venha se admitindo que a negociação coletiva possa flexibilizar, em certos limites (dados pelo princípio da adequação setorial negociada), alguns direitos trabalhistas, não se estende tal poder – e isto é pacífico – à transação meramente bilateral. Isso significa que o regime de compensação anual previsto pelo novo art. 59 da CLT (o chamado banco de horas) somente pode ser pactuado pelos instrumentos formais da negociação coletiva trabalhista, em virtude de a Constituição da República não permitir que a transação meramente bilateral pactue medida desfavorável à saúde e segurança obreiras."* (in "Curso de Direito do Trabalho", Ed. LTr, 2005, págs. 866/867).

Todavia, embora a reclamada tenha invocado em sua defesa que adotou a sistemática de compensar as horas extras com folgas, o certo é que não diligenciou em providenciar o confronto das horas extras trabalhadas, nem confeccionou o comprovante de débito/crédito de horas, no prazo previsto nas normas coletivas. Como foi descumprindo pela reclamada as disposições das cláusulas coletivas que invoca, não merece prosperar a indicação do sistema de banco de horas, como forma de afastar o pagamento das horas extras prestadas pelo trabalhador. Neste sentido, entendendo pela invalidade do banco de horas adotado pela reclamada, sendo que, como o reclamante

trabalhava normalmente em seis dias da semana, não há falar em horas extras ilegalmente compensadas, nem em prejuízo do obreiro no tópico. Indefiro o pedido.

(...)

2.5) DOS INTERVALOS ENTREJORNADAS:

Analisando-se a jornada de trabalho anteriormente reconhecida, verifica-se que, em algumas ocasiões, o reclamante não gozou intervalo entrejornadas de onze horas, na forma estabelecida no art. 66 da CLT. Faz jus, portanto, ao pagamento das horas extras daí decorrentes, por aplicação analógica do art. 71, § 4º, da CLT. Sobre o tema, destaca-se a jurisprudência: "*INOBSERVÂNCIA DO INTERVALO DE 11 HORAS ENTRE JORNADAS. HORAS EXTRAS. A inobservância do intervalo mínimo de 11 horas entre jornadas impõe o pagamento das horas trabalhadas como extraordinárias, nos termos do Enunciado nº 110/TST. (...)*" (Processo nº 00025-2003-005-04-00-4 (RO) - Data de Publicação: 16/05/2005 - Fonte: Diário Oficial do Estado do RGS - Justiça - Juiz Relator: MÁRIO CHAVES) "*(...) RECURSO DA RECLAMANTE: HORAS EXTRAS. INOBSERVÂNCIA DO ARTIGO 66 DA CLT. O desrespeito ao intervalo mínimo de onze horas entre uma jornada e outra gera direito ao pagamento das horas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional. Aplicação do entendimento jurisprudencial consubstanciado no Enunciado 110 do TST. Dado provimento. (...)*" (Processo nº 00770-2003-008-04-00-2 (RO) - Data de Publicação: 27/04/2005 - Fonte: Diário Oficial do Estado do RGS - Justiça - Juiz Relator: EURÍDICE JOSEFINA BAZO TÔRES) Súmula do E TST nº 110: "*Jornada de trabalho. Intervalo. No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.*"

Condeno a reclamada ao pagamento de horas extras referentes ao intervalo entrejornadas de onze horas, nas ocasiões em que não foi respeitado o período mínimo legal, acrescidas do adicional legal de 50% ou normativo de 100%, com reflexos em repousos, férias com 1/3, décimos-terceiros salários e aviso prévio.

[◀ volta ao índice](#)

2.6) DA DOBRA DOS DOMINGOS TRABALHADOS:

Sobre o tema, salienta-se o entendimento encontrado na doutrina: "*A remuneração do dia do repouso mantém-se obviamente devida ao obreiro. Contudo, estabelece a ordem jurídica ser devido, ainda, o pagamento dobrado pelo dia de efetivo labor (a remuneração será paga em dobro, diz o art. 9º da Lei 605). Ou seja: mantém-se devido o dia de repouso (que não foi efetivamente gozado), acrescentando-se, ainda, o pagamento dobrado da respectiva remuneração em face do trabalho irregularmente tomado.*" (Maurício Godinho Delgado, "Jornada de Trabalho e Descansos Trabalhistas", Editora LTr, 2ª Edição, 1998, São Paulo, páginas 129/130) "*(...) A remuneração em dobro do feriado frustrado também não se compensa com o salário devido pelas horas de trabalho no mesmo dia. Uma coisa é perder o feriado e receber a compensação por essa perda - remuneração em dobro. Outra é ter prestado trabalho e receber salário em contraprestação. Em síntese, a remuneração do feriado e a contraprestação do trabalho são incompensáveis.*" (Carmen Camino, "Direito Individual do Trabalho", Editora Síntese, 2ª Edição, 1999, Porto Alegre, página 227)

A respeito do assunto, destaca-se o PJSIDI/TST nº 93: "*Domingos e feriados trabalhados e não compensados. Aplicação do En. n. 146. O trabalho prestado em domingos e feriados não compensados deve ser pago em dobro **sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.***" (GRIFA-SE)

Neste sentido, considerando a impossibilidade de compensação da remuneração dos repousos e feriados com a contraprestação do trabalho (em dobro), em atenção à jornada de trabalho anteriormente reconhecida, condeno a reclamada ao pagamento de diferenças dos domingos trabalhados em dobro, com reflexos em férias com 1/3, décimos-terceiros salários e aviso prévio.

3) DO PLUS SALARIAL:

O reclamante afirma que, em que pese ter sido contratado para o desempenho da função de demonstrador, no decorrer da contratualidade, por imposição da reclamada, passou a desempenhar as funções de vendedor, entregador, arrumador e cobrador. Postula o pagamento de *plus* salarial,

em montante não inferior a 50% da remuneração mensal, com reflexos em horas extras, repousos, férias com 1/3, décimos-terceiros salários, aviso prévio, FGTS e multa de 40%.

A reclamada assevera que o reclamante somente exercia as funções previstas no "perfil de cargo". Admite a realização de complementações de entregas, de forma esporádica, já que deveria dar apoio à equipe de vendas. Nega os fatos aduzidos na inicial, especialmente quanto às atividades de vendedor (negociação de preços e condições), entregador (direção de caminhões) ou cobrador. Insurge-se contra a pretensão, inclusive em atenção à orientação jurisprudencial contida na Súmula nº 159 do E. TST.

São juntados, aos autos, os seguintes documentos: notas fiscais de vendas (fls. 32, 146/148); pedidos de vendas (fls. 37/58); contrato de trabalho firmado entre as partes, em que consta a admissão para o exercício das funções de demonstrador (fl. 256).

A primeira testemunha do reclamante declara: *"o depoente trabalhou na reclamada de 01.06.2000 a outubro/2005; inicialmente o depoente era promotor de vendas, tendo, em setembro/2002, passado a exercer as tarefas da função de vendedor; a CTPS do depoente, no entanto, não foi anotada nesta função; pelo que lembra o depoente trabalhou com o reclamante durante 2 anos; durante esse período, nos 3 primeiros meses do reclamante na empresa, ele fez treinamento com o depoente, já para a função de vendedor, e ficou atuando nessa função; no total o reclamante ficou 8 meses trabalhando na mesma equipe do depoente; (...) cita as seguintes situações em que a saída não era marcada corretamente: quando tinha alguma reunião com a coordenadora ou com a chefia; quando havia necessidade de fazer o acerto de cobranças realizadas; quando tinham que fazer relatórios de vendas; (...) quando o reclamante assumiu a função de vendedor foi em substituição a um colega que tinha se machucado e ficou afastado por um bom tempo; quando o colega voltou o reclamante retornou para a função de demonstrador, mas ficava pouco tempo nesta, já que em seguida era chamado a substituir como vendedor; (...) quando trabalharam juntos no centro, os vendedores eram EVERTON, NELSON, VANDERLEI, ELIANE, MAURICIO, que eram os mais efetivos; os outros eram seguidamente substituídos; (...).*

A segunda testemunha do reclamante diz: *"o depoente trabalhou para a reclamada de 2001 a 2003, na função de vendedor; o reclamante trabalhava no mesmo grupo do depoente, e ao que sabe o reclamante era vendedor; as tarefas do depoente e do reclamante eram as mesmas; a jornada de trabalho iniciava mais ou menos às 6h45min, pois tinha uma reunião matinal diária que ia até as 7h30min ou 7h45min; depois desse horário se deslocavam para a rota; tinha em torno de 20 a 30 minutos de intervalo para almoço, e depois trabalhavam até 16h30min ou 16h40min, quando chegavam na reclamada; ficavam na reclamada fazendo fechamento de relatórios, descarga de palm tops, até por volta das 18h30min ou 18h40min; (...) o depoente não trabalhou diretamente na equipe do reclamante, esclarecendo que no mesmo grupo havia várias equipes; o depoente não lembra os nomes dos vendedores da equipe do reclamante e reitera, ao que sabe, este era vendedor; sabe disso pois, por exemplo, o reclamante usava palm top assim como outros vendedores; (...)."*

O chamado *plus* salarial é devido quando, alterada a base contratual, passa o empregado a realizar outras atividades, estranhas ao pacto original. A partir dos documentos juntados aos autos, verifica-se que o reclamante foi contratado para exercer a função de "demonstrador". A prova testemunhal, todavia, corrobora o exercício das funções de "vendedor", até mesmo a realização de cobranças, o que justifica o pagamento da parcela ora pretendida, já que tais atividades, conforme se extrai da própria defesa apresentada, possui características que lhe são peculiares e distintas da função de simples demonstrador de produtos. Ademais, registra-se que a reclamada juntou aos autos o alegado "perfil de cargo".

Condeno a reclamada ao pagamento de *plus* salarial, no percentual de 50% incidente sobre o salário básico mensal, com reflexos em horas extras, férias com 1/3, décimos-terceiros salários, aviso prévio.

Indefiro o pedido de reflexos em repousos, visto que o reclamante era empregado mensalista, em atenção ao disposto no art. 7º, § 2º, da Lei nº 605/49.

(...)

4. Acórdãos enviados pelo TRT da 13ª Região - Paraíba

Enfoque: Dano Moral

4.1. Dano moral. Assédio moral não-configurado.

(Relatora a Exma Juíza Ana Maria Ferreira Madruga. Acórdão nº 85.171 RO – Proc. nº 00526.2005.005.13.00-3. Publicado no DJPB de 11.11.2005)

(...)

DO ASSÉDIO MORAL

A reclamante pugna pelo deferimento da indenização por dano moral, sob o argumento de que o recorrido cometeu desnecessários e injustificáveis abusos contra sua dignidade causando-lhe angústia e sofrimento. Alega que era empregada do Banco América do Sul, que foi incorporado pelo recorrido. Enfatiza que, após a incorporação, a recorrente e demais funcionários do Banco antecessor foram discriminados pelos superiores hierárquicos do recorrido. Aduz que os constrangimentos tiveram início numa reunião presidida pelo gerente regional, Sr. Geisel, onde foram convocados todos os antigos funcionários do Banco América do Sul e que, nessa reunião, o gerente chamou a recorrente e os demais funcionários de incompetentes e outras palavras de baixo calão, como se os empregados fossem responsáveis pela quebra do Banco incorporado (assédio moral).

O assédio moral representa um atentado à dignidade humana. Revela-se através de qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...), aí incluída o assédio sexual (espécie do gênero assédio moral) que atente, por sua repetição, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O "mobbing" ou assédio moral no trabalho se configura pelo "terror psicológico" impingido ao trabalhador, revelando-se por uma atitude estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho (cf. Márcia Novaes Guedes, *in* "Mobbing - Violência Psicológica no Trabalho", Revista LTr, 67-2/162/165).

Na hipótese dos autos, o próprio depoimento da reclamante demonstra que os fatos alegados tanto na inicial como nas razões recursais são inverídicos, senão vejamos (fl. 381): "...quando houve a migração aparentemente a reclamante foi bem recebida; que com o passar do tempo começou a sentir diferença entre os empregados que vieram do América do Sul e os empregados contratados diretamente pelo Sudameris; que a equipe formada só por empregados do Sudameris era mais integrada... que os empregados do Sudameris eram mais procurados para realizar tarefas que os funcionários que migraram do América do Sul; que a discriminação era generalizada com os empregados do América do Sul; que houve uma reunião dirigida pelo gerente regional e nessa reunião ele chegou a mencionar que os empregados específicos do América Do Sul estavam trabalhando menos que os empregados do Sudameris; que não houve nenhum fato específico dirigido à reclamante ... que a discriminação mencionada pela depoente realizada na reunião com o gerente regional foi mais marcante no que se referia ao aumento de esforço dos empregados do América do Sul; que a depoente só participou da reunião retromencionada; que aconteceram outras e sempre os funcionários do América do Sul era chamado (sic) atenção..." (grifo nosso).

Depreende-se do depoimento, o relato sobre certa diferenciação entre os empregados do banco sucedido e do banco sucessor, no tocante à integração e a procura para execução de serviços. Ora, esses fatos não caracterizam qualquer assédio moral. É natural que os empregados do Banco sucessor fossem mais procurados e integrados, talvez pela própria experiência e tempo de trabalho com a instituição bancária. Frise-se que a vindicante, em nenhum momento, asseverou que ela e seus colegas tenham sido chamados de incompetentes ou com palavras de baixo calão, queixa-se apenas de uma diferenciação de tratamento, de forma genérica e vaga. Ademais, afirmou que o objetivo da única reunião de que participou era de exigir maior esforço dos empregados, medida que encontra amparo no poder diretivo do empregador.

A recorrente também alega que era discriminada por ser integrante da Federação dos Bancários, o que provocou sua estagnação funcional como simples caixa. Sustenta que idêntica discriminação

ocorreu com o empregado GENÁRIO MOREIRA DE LIMA que ainda continua a trabalhar para o recorrido na função de caixa, fato que ensejou a reclamatória nº 01070.2004.003.13.00-5, onde lhe foi deferida em primeira instância uma indenização de R\$.100.000,00 (cem mil reais).

Também não vislumbro a ocorrência da discriminação, eis que não demonstrada a estagnação funcional da autora em razão do exercício de cargo sindical. O documento de fl. 264 (não impugnado pela autora – fls. 360/379) demonstra que a reclamante foi prestigiada com alterações sucessivas de funções, tais como de escrituraria (2001), auxiliar de atendimento (2002) e escriturário caixa J6 (a partir de 2004). Corrobora com esse documento a afirmação da demandante no sentido de que **“...de um a dois anos após a reclamante ter migrado para o banco reclamado passou a executar as atividades de caixa... que quando a função da reclamante foi alterada para caixa houve acréscimo na remuneração...”** (fl. 381).

Ressalte-se, ainda, o depoimento da 1ª testemunha do réu, às fls.385: **“... que foi migrado do Banco América do sul... que quando houve a fusão passou a exercer a função de assistente... que depois que está no Sudameris foi promovido duas vezes; que não sofre nenhuma pressão do banco por ter sido migrado do América do Sul...”**

Tais depoimentos, a meu ver, fazem desmoronar por inteiro a versão da postulante quanto à suposta discriminação quanto aos empregados oriundos do antigo Banco América do Sul.

Além disso, não me parece plausível tal atitude discriminatória. Afinal, o que lucraria a empresa com tal atitude? Ora, considerando que aqueles empregados não estavam albergados por nenhum tipo de estabilidade, o que permitia ao réu simplesmente dispensá-los, seria ilógico mantê-los a contragosto, utilizando-se de subterfúgios absolutamente desnecessários e prejudiciais ao bom funcionamento e produtividade da empresa.

Assevera também a recorrente, na exordial, que sofreu terror psicológico a partir de 2001, através de ameaças de perda de emprego, decorrentes de rumores de que o Banco Sudameris Brasil S/A seria incorporado pelo Banco Itaú S/A. Alega que tais ameaças ocorriam freqüentemente através de mensagens eletrônicas e revistas de circulação nacional, como a Folha Sudameris (Edição Nacional – Abril 2002). Relata que com a Administração do reclamado pelo ABN AMRO REAL, as pressões e ameaças de demissões chegaram ao ápice. Relata que os superiores hierárquicos praticavam comumente atos discriminatórios fazendo questão de identificá-la com o atributo de que adveio do BANCO AMÉRICA DO SUL. Cita como prova emprestada o depoimento do gerente geral da agência onde trabalhava, nos autos da reclamação trabalhista nº 01435.2004.005.13.00-4, onde demonstra que o empregado LÚCIO CAVALCANTE DE SOUZA sofria o mesmo assédio moral que a recorrente.

Considerando a crise nacional de desemprego, é natural que a incorporação de bancos cause em seus funcionários, por si só, o medo da perda do emprego, sem que o empregador tenha responsabilidade por isso. A necessidade de tornar a empresa economicamente viável aliada à possibilidade ou não de contratar ou manter empregados contratados encontram-se dentro do poder diretivo do empregador, autorizando-se a demissão através do poder potestativo. Ademais, ainda que se considerassem as circunstâncias descritas como discriminação, tais fatos não ficaram suficientemente comprovados.

O fato dos empregados do banco sucedido serem identificados como tais, por si só, não constitui discriminação. Ressalte-se, também, que não há prova nos autos sobre tal discriminação. Os depoimentos coligidos pela recorrente às fls. 18/24, bem como a sentença de fls. 25/33, também não socorrem ao direito perseguido, já que se trata de caso diverso, sem a participação da autora.

Ora, se a vítima do pretense assédio moral, em seu depoimento, relatou situação que não configura qualquer atentado à sua dignidade nem depreciação humilhante à execução de seus serviços, torna-se evidente a inexistência de dor psicológica a ser indenizada.

Não comprovada qualquer a ação ou omissão do reclamado no intuito de discriminar ou humilhar a reclamante, mantenho a r. sentença que indeferiu o pedido de dano moral.

(...)

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

4.2. Dano moral. 1. Sindicância. Exercício abusivo de direito. Indenização devida. 2. Pretium doloris. Fixação. Parâmetros.

(Relator o Exmo. Juiz Carlos Coelho de Miranda Freire. Acórdão nº 85.093 RO – Proc. nº 01451.2004.006.13.00-3. Publicado no DJPB de 11.11.2005)

EMENTA: SINDICÂNCIA. EXERCÍCIO ABUSIVO DE DIREITO. DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. I - A abertura e realização de sindicância são atos legais e, portanto, não podem lastrear eventual condenação relativa à obrigação de reparar dano moral eventualmente experimentado pelo investigado. O empregador, por meio de sindicância, exerce poder diretivo e faz uso de prerrogativa que lhe permite velar por seu patrimônio. II - Ocorre abuso de direito e, portanto, ação injurídica, quando o empregador, por meio de sindicância, tenciona obter, via atuação de seus auditores, não a extração da verdade, mas revolver denúncia que já sabia inconsistentes, vias reiteradas investidas e após sucessivas constatações sobre a improcedência das imputações. O proceder traduz-se, efetivamente, em elemento de desestabilização do ambiente de trabalho e gerador de prejuízos à honra do empregado investigado.

“PRETIUM DOLORIS”. FIXAÇÃO. PARÂMETROS. Não vigora, entre nós, o sistema tarifário, ficando ao alvedrio do julgador a estipulação do *quantum* necessário à satisfação da pretensão reparatória. Essa ausência de rijos parâmetros legais, todavia, não implica ausência de balizas. Por recomendação doutrinária e jurisprudencial deve o julgador, ao estipular o valor necessário à reparação do dano moral, ter em consideração os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, não devendo prescindir de sua experiência e bom senso, devendo, igualmente, considerar os fatos da vida e as nuances do caso concreto. Além dessas bases, às quais ordinariamente recorrem os julgadores, agrega-se também o caráter pedagógico da condenação do qual se deve lançar mão com o fito de se tentar evitar novas práticas de mesmo jaez, mas sempre com o cuidado de não se patrocinar enriquecimentos sem causa.

(...)

[◀ volta ao índice](#)

MÉRITO

As primeiras questões postas à consideração do Regional dizem respeito ao alegado dano moral experimentado pelo recorrente e, via de consequência, à necessidade de impor-se à recorrida obrigação de reparação.

O dano à honra, segundo assertiva alojada na inicial (fls. 12/13), teria derivado da iniciativa patronal de determinar, via sindicância, investigação de denúncia dita anônima dando conta da prática de atos delituosos por parte do recorrente, dentre estes o aliciamento de prostitutas para a diretoria do recorrido.

Para resolução adequada da matéria, útil a transcrição do trecho do petitório inicial que encerra a narrativa do substrato factual considerado pelo reclamante como constitutivo do direito em comento. *Verbis*: “Entretanto, para surpresa e desgosto do reclamante, o banco reclamado mesmo conhecedor da sua postura moral, determinou a abertura da sindicância visando apurar infundada denúncia anônima que o acusa da prática de vários delitos, dentre eles, o de assédio moral e sexual **e aliciamento de prostitutas para a diretoria do banco.** Ademais, o banco reclamado, sabia que a “estória” narrada nos escritos anônimos (talvez elaborados pelo próprio demandado com o intuito de dar azo a demissão do reclamante) jamais poderia ser verdade, **entretanto abriu sindicância, colocando em dúvida a conduta moral do reclamante,** constringendo-o perante seus colegas de trabalho, familiares, clientes e toda a sociedade.” (último grifo acrescido)

Em primeiro momento – e tomando-se como parâmetro apenas os lindes da inicial – mostra-se correta a ilação encerrada na decisão recorrida, no sentido de que, segundo assertiva formulada pelo reclamante, a atuação do recorrido “restringiu-se a apurar denúncias feitas contra o reclamante, por terceiros, inclusive ex-funcionário do réu, não concluindo, em momento algum pela veracidade dos fatos denunciados”.

Com efeito, o fato constitutivo narrado na inicial diz respeito à determinação patronal de “abertura da sindicância visando apurar infundada denúncia anônima”, por meio das quais era o recorrente acusado da “da prática de vários delitos, dentre eles, o de assédio moral e sexual e aliciamento de prostitutas para a diretoria do banco”.

Considerada essa circunstância, a abertura e realização de sindicância são atos legais e, portanto, não podem lastrear eventual condenação relativa à obrigação de reparar dano moral eventualmente experimentado pelo investigado. É preciso ressaltar que o empregador, por meio de sindicância, exerce poder diretivo e faz uso de prerrogativa que lhe permite velar por seu patrimônio, pois são cedidos os efeitos nefastos que escândalos podem ter sobre a imagem de uma qualquer empresa —

considerada apenas a perspectiva mercadológica —, especialmente aqueles que envolvem condutas sexuais de empregados de alto escalão.

O caso posto ao crivo judicial, todavia, não encontrava apenas nos fatos narrados na inicial e na defesa os únicos a serem considerados aptos a ter influência no direito postulado em Juízo, ou seja, a reparação do dano moral pretensamente sofrido.

No momento em que vai proferir sentença, deve o julgador tomar em consideração a regra constante do artigo 462 do Código de Processo Civil, a seguir transcrito: "Art. 462. Se, depois da propositura da ação, algum fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito influir no julgamento da lide, caberá ao juiz tomá-lo em consideração, de ofício ou a requerimento da parte, no momento de proferir a sentença."

No caso dos autos, sobreveio, por ocasião da colheita da prova testemunhal, notícia de fato que repercute no direito do reclamante, ora recorrente, eis que reverte aquilo que seria o exercício regular de um direito — sindicalização — em prática abusiva e, portanto, capaz de fazer surgir situação de constrangimento a ensejar condenação do reclamado no sentido de promover a reparação do dano moral derivado de sua conduta injurídica.

A testemunha de nome Emmanuel Viana Vilar afirma, às fls. 952: (...); Que conhece o Senhor Donizete; que foi auditor na auditoria do reclamante; que esse auditor esteve em João Pessoa por três vezes; que uma das vezes ele esteve no setor do depoente e em todas as vezes ele esteve nas agências; que o auditor falou com todos os funcionários do setor; que falou com o depoente, quando saíram para o almoço, o auditor questionou o depoente sobre denúncias que haviam na carta; que já tinha conhecimento da mencionada carta; que o auditor perguntou ao depoente se ele já tinha conhecimento da carta antes de questioná-lo sobre o conteúdo; que o auditor mencionou o aliciamento de mulheres na conversa; que o auditor quando esteve no setor do depoente, já foi na terceira vez que veio a João Pessoa; que o auditor chamou o depoente fora do ambiente de trabalho para conversar; que sentiu na conversa um tom de desabafo do auditor no sentido de que já estava cansado de apurar pela terceira vez os fatos; que perguntou ao depoente se ele tinha conhecimento de alguns dos fatos que tinha na carta; que o depoente disse ao auditor que desconhecia qualquer atitude do reclamante que tivesse indicado na carta; que o auditor mencionou que as outras auditorias que fez não encontrou nenhuma verdade nas denúncias; que houve uma indignação geral de todos os funcionários do banco na Paraíba pela atitude do banco em insistir na apuração dos fatos denunciados nas cartas, várias vezes; que a situação causou constrangimento, não só ao reclamante como aos colegas de trabalho; (...)" (sic)

[◀ volta ao índice](#)

Ora, está assaz claro que o recorrido não tencionava obter, por meio da atuação de seus auditores, a extração da verdade, mas, indubitavelmente, buscava, mediante reiteradas investidas e após sucessivas constatações sobre a improcedência das imputações, revolver denúncia que já sabia inconsistente.

Essa insistência do empregador, mesmo diante de constatação inicial de serem infundadas as assacardilhas, traduz-se, efetivamente, em elemento de desestabilização dentro do ambiente de trabalho capaz de trazer prejuízos à honra do empregado.

A presença de corpo estranho ao grupo de empregados, com o deliberado intuito de apurar fatos de extrema gravidade, reiterando perguntas aos que porventura já tivessem sido entrevistados e fazendo-as, pela primeira vez, a um grupo cada vez maior de funcionários, faz propalar as acusações, arrastando, desnecessariamente — pois sabidamente infundadas as acusações — o patrimônio moral do injustamente acusado e investigado.

Entendo, pois, que o recorrido, contrariando o que o aspecto meramente formal dos elementos documentais denuncia, agiu, de fato, em exorbitância aos preceitos de direito e, com isso, maculou a honra do recorrente, devendo, portanto, suportar a obrigação de reparar.

Dessa constatação desdobra-se questão de maior complexidade, que é a fixação do *pretium doloris*. Não vigora, entre nós, o sistema tarifário, tal como nos Estados Unidos da América, ficando ao alvedrio do julgador a estipulação do *quantum* necessário à satisfação da pretensão reparatória. Mas essa ausência de rijos parâmetros legais não implica ausência de balizas. Por recomendação doutrinária e jurisprudencial deve o julgador, ao estipular o valor em questão, ter em consideração os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, não devendo prescindir de sua experiência e bom senso, devendo, igualmente, considerar os fatos da vida e as nuances do caso concreto. Além dessas bases, às quais ordinariamente recorrem os julgadores, agrego outra, também contemplada

pela jurisprudência. Mesmo de rara menção, traduz-se de sublime importância. Reporto-me ao caráter pedagógico da condenação (vide STJ REsp 355392/RJ; RECURSO ESPECIAL 2001/0137595-0. Relatora Ministra NANCY ANDRIGHI. DJ 17.06.2002 p. 258), do qual se deve lançar mão com o fito de se tentar evitar novas práticas de mesmo jaez, mas sempre com o cuidado de não se patrocinar enriquecimentos sem causa. Inseto nessa ordem de idéias é que tenho três fatos bases a considerar. O primeiro deles diz respeito ao cenário que envolvia as investigações abusivamente conduzidas pelo recorrido. A sindicância levada a efeito destinava-se a apurar suposto envolvimento do recorrente com a contratação de meretrizes para diretores da empresa. O fato, *per se*, em razão dos valores morais da sociedade em que vivemos, já se põe na conta dos execráveis. Mas isso não é apenas o único componente a ser considerado nesta primeira análise. Além de severas repercussões no ambiente de trabalho – o que já é suficiente para caracterizar o opróbrio –, a aleivosia, sendo o recorrente casado e pai, nos termos inconteste da inicial, traz repercussões ainda mais graves e, indubitavelmente, capazes de majorar o seu sofrimento.

A segunda base a ser considerada para o arbitramento do *quantum debeatur* é o padrão econômico do recorrente, porque a valor a ser estipulado só encerrará o atributo de reparatório se for condizente com os parâmetros financeiros comuns ao ofendido.

Nesses termos, tomo em consideração o valor da última remuneração do empregado, que não pode ser reputada módica, chegando ao patamar do dezenove mil reais (TRCT de fls. 23).

A terceira base a ser considerada – e aqui avulta a têmpera pedagógica da condenação – é a capacidade econômica do agente ofensor.

O recorrido, instituição financeira multinacional, detém capacidade econômica que dispensa apresentações. Logo, irrisão no arbitramento do montante necessário à reparação do dano moral, implicaria rarefação do intuito inibitório que se atribui à condenação relativa à reparação dos danos morais experimentados.

Da conjugação desses três elementos e, procedendo inspirado nos Princípios da Razoabilidade e da Proporcionalidade, arbitro em trezentos mil reais o valor necessário e suficiente à reparação do dano moral experimentado pelo recorrente.

(...)

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

4.3. Dano moral. Suspeita de conduta ilícita do reclamante, que motivou inquérito policial e ação penal movida pelo Ministério Público. Prudência da empresa em recorrer às vias policiais e judiciais no intuito de apurar irregularidades em seu estabelecimento comercial. Indenização incabível.

(Relatora a Exma. Juíza Ana Clara de Jesus Maroja Nóbrega. Acórdão nº 79.884 RO - Proc. nº 01687.2003.005.13.00-2. Publicado no DJPB de 22.08.2004)

EMENTA: DENÚNCIA CONTRA EX-EMPREGADO. USO DAS VIAS LEGAIS PELO EMPREGADOR. DANO MORAL. INOCORRÊNCIA. Não pode ser taxada de leviana e imprudente a conduta da empresa que recorre às vias policiais e judiciais com o objetivo de apurar os responsáveis pela prática de irregularidades ocorridas no âmbito de seu estabelecimento comercial, razão por que não pode ser penalizado pelo pagamento de indenização por danos morais, vez que utilizou-se, tão-somente, de uma faculdade que lhe é outorgada por lei.

(...)

MÉRITO

Postula o promovente, em suma, o deferimento do pedido de indenização por danos morais, sob o argumento de que teria sido alvo de diversos constrangimentos decorrentes de acusação infundada de seu ex-empregador que redundou em sua prisão, seguida de instauração de inquérito policial, ação penal movida pelo Ministério Público e abertura de processo judicial.

Inicialmente, entendo que se faz necessário estabelecer o que, de fato, vem a ser dano moral. Acerca do tema, Wilson Melo da Silva, em sua obra clássica "O Dano Moral e sua Reparação, p.1 Forense, Rio de Janeiro, 1999, define: "Danos morais são lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoal natural de direito em seu patrimônio ideal, entendendo-se por patrimônio ideal, em

contraposição ao patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico. Jamais afetam o patrimônio material, como salienta Demogue. E para que facilmente os reconheçamos, basta que se atente, não para o bem sobre que incidiram, mas sobretudo, para a natureza do prejuízo final. Seu elemento característico é a dor, tomado o termo em seu sentido amplo, abrangendo tanto os sofrimentos meramente físicos, quanto os morais propriamente ditos." Antônio Jeová Santos (*in* Dano Moral Indenizável, São Paulo, Método, 2001, p. 116/117) ministra: "O que caracteriza o *dano moral* é a consequência de algum ato que cause dor, angústia, aflição física ou espiritual ou qualquer padecimento infligido à vítima em razão de algum evento danoso. É o menoscabo a qualquer direito inerente à pessoa, como a vida, a integridade física, a liberdade, a honra a vida privada e a vida de relação." (grifo nosso, itálico no original)

No mesmo diapasão, Enoque Ribeiro dos Santos preceitua (*in* O Dano Moral na Dispensa do Empregado, São Paulo, Ltr, 2000, p. 115): "O dano moral ocorrerá sempre que uma das partes vinculadas o contrato de trabalho, no caso do trabalhador formal, ou alternativamente na inexistência de vínculo formal, mas efetivo na prática, atingir o patrimônio moral da outra, constituído pela honra, reputação, boa fama, dignidade, amor próprio, através de ato ilícito ou abuso de poder, ou ainda, pelo fato decorrente do acidente de trabalho (...)." (grifo nosso)

Nossa doutrina e jurisprudência são pacíficas quanto à indenizabilidade dos danos morais em nosso ordenamento, sobretudo após a previsão nos incisos V e X do art. 5º da Constituição.

Passemos à análise dos fatos.

A questão que ora se apresenta envolve uma série de fatos e acontecimentos que tiveram início a partir de arrombamento realizado no estabelecimento do empregador e que redundou em oferecimento de queixa-crime em desfavor do reclamante, instauração de inquérito policial, denúncia do Ministério Público e sentença judicial, que resultou em sua absolvição por insuficiência de provas (fls. 52/55).

Assim, necessário se faz a análise do fato, a fim de verificar se a conduta praticada pelo empregador, visando apurar as irregularidades ocorridas no âmbito de seu estabelecimento comercial, de alguma forma, chegou a arranhar a honra objetiva e/ou subjetiva do vindicante, o que lhe daria direito ao recebimento de uma indenização por danos morais, consoante perseguido na inicial.

[◀ volta ao índice](#)

Um estudo circunstanciado dos autos, deixa entrever que, de fato, o reclamante teve sua rotina de vida abruptamente alterada a partir do momento em que passou a ser acusado de estar portando cartelas de "tele sena" que supostamente teriam sido furtadas, juntamente com outros pertences, durante arrombamento realizado no estabelecimento do empregador.

Com efeito, não se pode negar que tais acontecimentos não tenham, de certa forma, gerado algum tipo de abalo emocional ao postulante em face da gravidade da acusação que lhe foi imputada. Todavia, não se pode, por outro lado, partir para o extremo e taxar de leviana e imprudente a conduta do empregador, tão-somente, pelo fato de haver recorrido às vias policiais e judiciais no intuito de apurar e identificar o(s) verdadeiro(s) responsável(is) pela prática do delito praticado contra sua agência.

A postura adotada pelo empregador, não pode ser censurada a ponto de imprimir-lhe uma pena consubstanciada no pagamento de indenização por danos morais causados ao empregado, vez que, na verdade, utilizou-se, tão-somente, de um direito que lhe é assegurado pela Lei Maior.

Nesse matiz, não há como acolher os argumentos esposados pelo recorrente no sentido de que teria sofrido dano, quer seja de ordem moral quer seja material, pelo fato de haver sido algemado – medida preventiva, adotada regularmente pelas autoridades policiais – e conduzido à delegacia de polícia para prestar depoimento e esclarecimentos acerca da acusação que lhe estava sendo imputada.

Ora, não se pode esquecer que tais procedimentos, quer sejam de índole administrativa – inquérito policial – ou de natureza judicial não podem ser vistos apenas como instrumentos utilizados pelo queixoso ou pelo autor para punir o acusado, mas, também, como meios postos à disposição deste para que ele possa fazer prova de sua inocência.

Diante do infortúnio ocorrido no âmbito da empresa – arrombamento e furto de cartelas de tele sena, dinheiro e outros pertences – bem como do conhecimento de que o reclamante havia sido filmado, através de circuito interno de TV instalado na agência Lagoa Parque, tentando resgatar bilhetes da tele sena pertencentes à sua agência, não restaria outra alternativa para o empregador,

senão adotar, em caráter de emergência, os procedimentos cabíveis, *in casu*, oferecimento de queixa crime, de modo a poder elucidar tais fatos e alcançar os verdadeiros culpados.

O reclamante afirma que fora vítima de violência e maus tratos pela autoridade policial, durante o período em que permaneceu detido. Todavia, não trouxe a juízo qualquer tipo de prova, quer seja documental ou deponencial, capaz de fazer valer suas alegações.

Por outro lado, como bem ressaltou o Magistrado de 1º Grau, fl. 275: "(...) A razoável suspeita de conduta ilícita do autor, embora não amparada pelo Juízo Criminal, foi acatada por esta Justiça Especializada, que, conforme sentença de fls. 113/116, acolheu ação de consignação de pagamento anteriormente ajuizada pelo demandado, reconhecendo a dispensa por justa causa, decorrente de ato de improbidade do autor e a quebra do elemento fidúcia, essencial no liame empregatício. Tal fato, por si, demonstra a razoabilidade da queixa prestada pelo empregador. Registre-se que a cópia da sentença acostada não foi objeto de impugnação específica. (...)."

Assim, como já exposto, não haveria nenhum óbice legal que impedisse o empregador de acionar, como o fez, o seu ex-empregado a fim de obter um pronunciamento da Instância Comum Criminal.

Ora, perante a situação entelada, chega-se à inferência que, na verdade, a empresa nada mais fez que lançar mão de uma *facultas agendi* que lhe era, e é, amplamente assegurada no Texto Maior.

Destarte, levando em consideração que o empregador não agiu de forma temerária, posto que apenas procurou, através do exercício legal de um direito, investigar fatos ilícitos ocorridos no âmbito de seu estabelecimento, não há que se falar em responsabilidade da reclamada por qualquer constrangimento eventualmente suportado pelo ex-obreiro.

Nada a reformar.

(...)

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

5. Artigo

"Trabalho globalizado – Efeitos da reestruturação da empresa para o trabalhador".

LIMA FILHO, Francisco das C. Juiz do Trabalho em Dourados/MS. Professor na Unigran. Disponível em: <<http://conjur.estadao.com.br/static/text/44323,1>>. Acesso em: 07 jun. 2006.

O mundo empresarial contemporâneo é caracterizado pela proliferação de novos processos de reorganização empresarial e pela renovação do sistema de relações laborais, em uma atividade empreendedora situada num contexto globalizado em contínuas e rápidas transformações levadas e efeitos especialmente em virtude do princípio da eficiência econômica em condições de máxima competitividade.

Efetivamente, o capitalismo avançado atual é marcado por um crescente processo de mundialização da economia produzindo importantes mudanças no sistema econômico, mudanças essas que são caracterizadas pela centralização e descentralização de empresas levando ao desmembramento do modelo clássico de empresa¹.

Todavia, essas mudanças não supõem uma perda de centralidade da empresa, mas a sua adaptação a um contexto transformado em um sentido de maior descentralização da empresa de grandes dimensões como as empresas transacionais².

Especialmente no âmbito da União Européia, a integração transnacional, pela via da formação de grandes grupos por meio dos processos de fusão, tem sido propiciada, entre outras razões, porque o crescimento das dimensões das empresas a nível europeu e mundial permite uma maior rentabilidade, uma aceleração do processo técnico e uma redução dos custos sociais³.

Esses processos de transformações e flexibilidade postos em prática nesse novo modelo de reorganização do sistema produtivo têm provocado novos e intrincados problemas para os operadores do Direito laboral, especialmente quanto a determinação do objeto da transmissão e aos efeitos laborais da mudança de titularidade da empresa.

Uma das estratégias de flexibilidade nas relações laborais no marco da empresa econômica, especialmente nas empresas de dimensão transnacional, é o modelo da *empresa-red*, ou seja, um novo tipo de empresa econômica de caráter flexível que permite articular a grande empresa com uma *red* mais ou menos ampla e diversificada de pequenas empresas subsidiárias ou auxiliares mediante as quais se realiza o ciclo produtivo. Estas pequenas empresas encontram-se unidas por um sistema de regras de cooperação, servindo a uma estratégia unitária de organização da produção e de utilização da mão-de-obra.

Lembra Emília Simeão Albino Sako⁴, fundada em Manuel Castelis, que no modo de produção global a organização centralizada, hierarquizada e fundamentada na divisão funcional do trabalho se desvanece sendo substituída por uma estrutura descentralizada, centrando-se a filosofia do trabalho em projetos de resultados. A produção em *red* desloca duas variáveis tradicionais de organização do trabalho: lugar e tempo.

Para produzir a empresa em *red* precisa apenas de um computador, um modem e uma linha telefônica, podendo instalar-se em qualquer lugar, a qualquer tempo. Por isso, o elemento que identifica essa nova forma de empresa é a retroação – *feedback* –, ou seja, informação em tempo real entre os clientes e a produção.

¹ - Nesse contexto, enfatiza-se a competitividade das empresas no mercado globalizado, investindo-se contra toda forma de regulamentação estatal e contratual fora dos limites da empresa que possa restringir a autonomia empresarial e aumentar de qualquer forma os custos. Por isso, discute-se o caráter de que a norma trabalhista deve revestir-se nesse novo panorama mundial fortalecendo-se as teses que propugnam a flexibilização do Direito do Trabalho nomeadamente pelos fenômenos da terceirização e da desregulamentação, o que determina uma profunda ruptura com o paradigma anterior de empresa, empregado, relações e Direito do Trabalho.

² - MONEREO PÉRES, José Luís et al. *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*. Valencia: tirant lo blanch, 2005, p. 9.

³ - MONEREO PÉRES, José Luís. *A noción de empresa en el derecho del trabajo y su cambio de titularidad*. Madrid: IBIDEM Ediciones, 1999, p. 7.

⁴ - ALBINO SIMEÃO SAKO, Emília. *Organização empresarial em rede: um novo modo de produzir* In: Genesis. Revista de Direito do Trabalho. Curitiba: n. 138, jun/2004, p. 824-832.

Esse quadro marcado e governado por estruturas empresariais flexíveis, organizadas em redes de cooperação e de subcontratação tem proporcionado contínuas mudanças de titularidade de unidades produtivas no sentido tradicional e de atividades produtivas organizadas, cujo exercício muda de forma bastante freqüente de mão de um para outro empresário.

Assim, as mudanças de titularidade tipicamente funcionais, próprias do setor terciário na empresa ou no centro de atividade, têm lavado a um processo de despatrimonialização que afeta não apenas o capital, mas também e especialmente o trabalho, na medida em que este tende a perder a sua unidade e identidade coletiva produzindo-se uma diferenciação de condições de trabalho e de interesses específicos laborais gerando, pois, essas mudanças uma verdadeira desagregação do trabalho na empresa como fenômeno extensivo à escala global, especialmente nos sistemas econômicos mais desenvolvidos.

Nesse contexto, a normativa sucessória prevista para as hipóteses de mudança de titularidade da empresa ou de alteração de sua estrutura, embora não se mostre alheia a tais fenômenos, em contraposição da liberdade e continuidade da empresa e da proteção ao trabalhador, nomeadamente por meio da estabilidade e da continuidade da relação de emprego, deve ser vista em uma outra perspectiva de forma a adaptar-se e a atender a uma nova realidade sócio-econômica caracterizada pela mobilidade do capital, à uma situação de permanente incerteza, e as novas formas de organização das empresas e recolocação – nada conjuntural – da função do Estado na regulação dos processos sociais⁵.

Nesse quadro, as modificações e alterações na estrutura e na titularidade da empresa passou a ser um fenômeno permanente, especialmente no âmbito das empresas transnacionais que, em regra, funcionam pelo sistema de *red*.

Entretanto, as normas nacionais disciplinadoras do fenômeno da mudança de titularidade da empresa ou da alteração na sua estrutura (artigos 10 e 468 da CLT), no Brasil, porque pensadas para um tipo ou modelo de produção diverso daquele que passou a predominar com o advento de uma economia globalizada, nem sempre têm a capacidade para dar respostas adequadas ao fenômeno sucessório nesse novo modelo de empresa, especialmente pela marcada despatrimonialização desta.

[◀ volta ao índice](#)

De fato, na medida em que esses processos de mudanças e de reestruturação no âmbito das empresas, especialmente aquelas de dimensão transnacional, costumam trazer maiores problemas para os trabalhadores até mesmo pela dificuldade de identificação do centro de decisões, quanto mais em obter uma visão global de todas as atividades do grupo, inclusive de sua situação financeira e, como consequência, encontram-se, não raro, em uma situação de desamparo quanto as possíveis reivindicações de seus eventuais direitos, as normas internas dos países onde elas funcionam, quase sempre, não têm aptidão para resolver os muitos problemas jurídicos decorrentes dessas mudanças e os direitos dos trabalhadores por elas afetados⁶.

Assim, as normas nacionais disciplinadoras do fenômeno da mudança de titularidade da empresa devem ser lidas e interpretadas em uma nova e mutante perspectiva, máxime em se tratando de empresas de dimensão transnacional, a fim de impedir que as mudanças da titularidade ou decorrentes de reestruturação da empresa possam afetar de forma prejudicial os direitos dos trabalhadores.

⁵ - Analisando o papel do Estado na produção normativa na economia globalizada, José Eduardo Faria adverte que no âmbito específico do Estado-nação, suas instituições jurídicas acabaram sendo reduzidas, no que se refere ao número de normas legais, e tornadas mais ágeis e flexíveis, em termos processuais. Todavia, as organizações financeiras e empresariais internacionais, agindo com base na premissa de que as decisões relativas aos sucessivos estágios das atividades produtivas não podem ser tomadas separadamente, por etapas, mas de forma simultânea e global, ampliaram exponencialmente a produção de suas próprias regras, sob forma de sistemas de organização e métodos, manuais de produção, regulamentos disciplinares, códigos deontológicos de conduta e, nomeadamente, contratos padronizados com alcance mundial. Assim, e como no âmbito de uma cadeia produtiva cada conexão é um conjunto de relações dinâmicas e como as diferentes conexões interagem entre si, as organizações financeiras e empresariais transnacionais nelas inseridas precisam criar e adensar sua normatividade e sua "oficialidade" para poder maximizar a administração dos blocos de relações segmentadas e estratégicas de sinergia entre fornecedores de matérias primas, montadores, distribuidores e prestadores de serviços, o que as levou a gerar uma espécie de "jurisprudência" *ad hoc* paralelamente ao ordenamento jurídico de cada país ou território onde atuam. FÁRIA, José Eduardo. *O Direito na economia globalizada*. São Paulo: Malheiros Editores, 2000, p. 141-142.

⁶ - DÄUBLER, Wolfgang. *Direito do Trabalho e Sociedade na Alemanha*. Trad. Alfred Keller. São Paulo: LTr., 1997, p. 89.

O presente trabalho tem por objetivo analisar os efeitos que a mudança da titularidade e a alteração na estrutura da empresa no novo modelo produção provocam nos contratos de trabalho, e a insuficiência do tratamento dado pelos artigos 10 e 468 da velha CLT para o fenômeno.

O sentido do objeto da transmissão da empresa

Nos termos do artigo 10 da CLT, a alteração na estrutura da empresa não afetará os direitos adquiridos pelos por seus empregados, enquanto que de acordo com o artigo 448: "A mudança na propriedade ou estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados."

Essas alterações subjetivas na empresa são, no ordenamento laboral brasileiro, denominadas de sucessão de empregadores, o que a normativa nacional tem como sucessão de empresa (art. 468/CLT), e de alteração na estrutura jurídica do empregador (art. 10/CLT).

Sucessão de empresa em nosso ordenamento significa a mudança na propriedade da empresa e efeitos sobre o contrato de trabalho que é protegido.

O fenômeno da sucessão se funda no princípio da continuidade da relação de emprego ou do contrato de trabalho, cujo corolário é a proteção do emprego, bem como no princípio da despersonalização do empregador. Vale dizer: na diferenciação entre empresário e empresa, para vincular os contratos de trabalho com esta e não com aquele, embora a responsabilidade de sócio não libere, na medida em que, nos termos do artigo 2o da CLT, o contrato de trabalho é mantido com a empresa e não com os seus titulares, sendo certo que é o patrimônio daquela e não deste, salvo exceções especiais previstas em normas expressas, é que garante e responde pelo cumprimento dos direitos do empregado ou trabalhador.

Lembra Paulo Emílio Ribeiro Vilhena⁷ que a sucessão da empresa acarreta a transferência para o sucessor de todos os contratos em curso, ou mais amplamente ainda, de todas as obrigações e de todos os direitos de que se investiu o sucedido, ou na acepção de Luduvico Barassi, de todas as relações jurídicas, não importando que a transferência se dê da empresa ou estabelecimento do setor público para o setor privado ou vice-versa, nomeadamente pelo fenômeno recorrente da privatização de empresas públicas, cuja operação de trespasse não exime nem apaga responsabilidades.

[◀ volta ao índice](#)

De fato, o objetivo da ordem jurídica com o instituto da sucessão trabalhista é assegurar a intangibilidade dos contratos de trabalho existentes no conjunto da organização empresarial em alteração ou transferência, ou mesmo na parcela transferida dessa organização, ou seja, assegurar que a alteração no contexto intra ou interempresarial não venha afetar os contratos de trabalho da empresa, estabelecimento e titulares envolvidos. Por conseguinte, o novo titular passa a responder, imediatamente, pelas repercussões presentes, futuras e passadas dos contratos de trabalho que lhe sejam transferidos passando para a responsabilidade do novo empregador a totalidade do ativo e passivo trabalhista, na medida em que esses efeitos jurídicos são plenos, de ordem impositiva⁸.

Entretanto, pode acontecer e muitas vezes acontece na realidade dos fatos, do sucessor cair em situação de insolvência. Neste caso, como a responsabilidade do mesmo é total por todos os direitos pretéritos, presentes e futuros perante os empregados, a literalidade da norma inserta no artigo 468 da CLT viola de forma absoluta o princípio da intangibilidade dos direitos do trabalhador em face da mudança da titularidade ou da alteração na estrutura da empresa, na medida em que ficarão sem nenhuma garantia concreta, pois o sucessor responde sozinho por todos eles.

Diante de uma situação concreta como essa, e levando em conta que o fenômeno da sucessão previsto na norma consolidada visa proteger o trabalhador ante as alterações na empresa e que é o patrimônio desta que responde pelos direitos do trabalhador que não pode ser responsabilizado pelo insucesso e pelos riscos do empreendimento (art. 2o da CLT), parece razoável em uma interpretação integrativa à luz do que inserto nos artigos 1o, inciso IV, 170 e 193 da Constituição de 1988 que reconhecem no trabalho um valor social, se deva responsabilizar solidariamente o sucessor e o sucedido desde que tenham sido integrados na relação processual⁹, pelos direitos do trabalhador, pois não pode este ser afetado negativamente pelas alterações na estrutura e pelas

⁷ - RIBEIRO DE VILHENA, Paulo Emílio. *Relação de Emprego. Estrutura Legal e Supostos*. São Paulo: LTr, 2005, p. 355-356.

⁸ - GODINHO DELGADO, Maurício. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 418-419.

⁹ - Em obséquio ao princípio constitucional do devido processo legal (art. 5o, inciso LIV, da Carta de 88).

mudanças na titularidade da empresa¹⁰. Caso contrário, não se atingirá o objetivo visado pelas normas constantes dos artigos 2o, 10 e 468 da Lei Consolidada, qual seja, a proteção do trabalhador, em que pese o entendimento pretoriano ser exatamente no sentido contrário ao que aqui se defende¹¹.

É, pois, necessária uma nova visão do intérprete para o fenômeno da sucessão trabalhista (art. 468 da CLT) de modo a não deixar sem proteção aquele que a ordem jurídica visou proteger, qual seja, o trabalhador hipossuficiente.

A manutenção dos direitos dos trabalhadores e sua efetiva garantia

Se entendida como uma comunidade social provida de funções econômicas mas também sociais e até mesmo políticas que tem o dever promover a integração do homem trabalhador na vida coletiva, sendo assim um *locus* de exercício de alguns dos direitos de cidadania¹², a empresa deve respeitar, na medida do possível e independentemente das modificações que possa eventualmente sofrer no curso de sua existência, inclusive em decorrência de reestruturação, a presença do trabalhador, levando em conta o caráter alimentar do salário que dela recebe e a conseqüente necessidade de manutenção que para ele representa essa fonte de sobrevivência. Por conseguinte, as modificações que nela ocorram via de regra não são suscetíveis de afastar os contratos de trabalho.

Assim, a proteção prevista nos artigos 10 e 468 da CLT não se aplica apenas quando a transferência consiste em uma empresa ou parte autônoma da mesma, mas também quando a operação se limita a um centro de atividade até mesmo a uma parte do centro de atividade. Estes dois últimos devem ser entendidos como um conjunto de atividades e meios organizados em vista à uma produção determinada, ou seja, unidades técnico-organizativas inseridas na mais ampla unidade de organização econômica que é a empresa.

Por conseguinte, referida normativa comunitária é aplicável indiferentemente a todas as transferências de empresas, centros de atividade ou de partes de centro de atividade, donde se concluiu que ela se impõe cada vez que entidade econômica guarda sua identidade depois da cessão.

[◀ volta ao índice](#)

É claro que o critério de interpretação e aplicação das normas antes citadas deve ser verificado pelo juiz levando em conta o conjunto de fatores ou circunstâncias de fato que caracterizam a operação analisada no caso posto à sua apreciação¹³.

Conclusões

No contexto de um novo modelo de produção e de empresa, decorrente do fenômeno da globalização da economia, marcada por processos de mudanças de titularidade e reestruturação de empresas, especialmente das empresas de dimensão transnacional que em regra funcionam pelo sistema de *red*, as normas nacionais disciplinadoras do fenômeno sucessório grosso modo não têm capacidade para tutelar de forma efetiva os direitos dos trabalhadores afetados por essas mudanças, porque pensadas para um tipo ou modelo de produção diverso daquele hoje predominante.

Por conta dessa nova e, ao que tudo indica, irreversível realidade, parece evidente a necessidade de atualização das normas nacionais disciplinadoras do instituto da sucessão de modo a se adaptarem

¹⁰ - Registro que no âmbito do ordenamento laboral espanhol, o cedente e o cessionário sem prejuízo do que estabelecido na legislação previdenciária, ficarão solidariamente responsáveis pelo prazo de três anos pelas obrigações contraídas antes do ato de trespasse que eventualmente não tenham sido quitadas, inclusive quando a cessão é declarada fraudulenta (art. 44.3 do Estatuto dos Trabalhadores), o que reforça a tese que a solidariedade em caso de insolvência do adquirente ou quando a transferência for produto de ilicitude é perfeitamente possível de ser acolhida, como forma a proteger de maneira efetiva o trabalhador.

¹¹ - TST- RR -1610/89 e TST-RR 13.936/90.4.

¹² - Lembra Antonio Baylos: "De há muito a empresa deixou de ser apenas um lugar de prestação de serviços, tornando-se o núcleo organizativo da atividade. O ter adquirido posição central na sociedade, na política e na economia tornou-se também centro de preocupações do Direito do Trabalho. Tal fato pode ser constatado em termos gerais pela legitimação da cultura empresarial e da eficiência como valor cultural intrínseco à modernidade e como valor de relevância jurídica, que orienta os fenômenos de interpretação e de aplicação das normas, através do princípio de liberdade de empresa, bem como do compromisso por parte dos poderes públicos de defender a produtividade (conforme dispõe o art. 38 da Constituição espanhola). A empresa é a organização econômica e social sobre a qual o sistema democrático se apóia e que impõe limites às possíveis opções de desenvolvimento alternativas ao que existe. Na empresa, configura uma verdadeira "autoridade" privada simbolizada no "âmbito de organização e direção do empresário". BAYLOS, Antonio. *Direito do Trabalho: modelo para armar*. Trad Flávio Benites e Cristina Schutz. São Paulo: LTr, 1999, p. 117.

¹³ - Nesse sentido é a jurisprudência do TJCE (STJCE 17 de dezembro 1987, assunto 287/86).

ao novo modelo de empresa e de produção. Mas, mais que isso, na sua aplicação concreta essas normas devem ser interpretadas sob essa nova mutante perspectiva de modo a impedir que as freqüentes alterações da titularidade decorrentes de reestruturação da empresa possam afetar de forma prejudicial os direitos dos trabalhadores, objetivo precípua do instituto da sucessão trabalhista.

No âmbito da União Européia, a mudança da titularidade da empresa, do centro de atividade ou de partes do centro de atividade e seus efeitos em relação aos trabalhadores encontram-se disciplinados pela Diretiva 77/187/CEE modificada pela Diretiva 98/59/CEE que podem inclusive servir como fonte de interpretação das normas a respeito do fenômeno aqui no Brasil.

De acordo com a jurisprudência do TJ-CE, referida normativa comunitária tem por objetivo "impedir que as reestruturações no âmbito do mercado comum se efetuem em prejuízo dos trabalhadores da empresa implicada" (TJCE 135/1985).

Desta forma, os direitos conquistados pelos trabalhadores não podem ser afetados não apenas quando a transferência consiste em uma empresa ou parte autônoma da mesma, mas também quando a operação se limita a um centro de atividade até mesmo a uma parte do centro de atividade. Estes dois últimos devem ser entendidos como um conjunto de atividades e meios organizados em vista a uma produção determinada, ou seja, unidades técnico-organizativas inseridas na mais ampla unidade de organização econômica que é a empresa.

Por conseguinte, a proteção visada pelas normas consolidadas acima aludidas deve ser respeitada indiferentemente a todas as transferências de empresas, centros de atividade ou de partes de centro de atividade, donde se concluiu que ela se impõe cada vez que a entidade econômica guarda sua identidade depois da cessão de modo a afetar os direitos dos trabalhadores.

Assim, a mudança da titularidade, a alteração e a reestruturação da empresa jamais poderão afetar de forma negativa os contratos de trabalho e os direitos que, por meio deles, o trabalhador conquistou.

Por conseguinte, as normas previstas nos artigos 10 e 468 da CLT devem ser interpretadas levando-se em conta esse objetivo, o que significa afirmar que em caso de sucessão e insolvente a empresa sucessora, é perfeitamente possível a responsabilização solidária desta e da sucedida pelos direitos conquistados pelo trabalhador no curso do contrato de trabalho, desde tenham ambos integrado a relação processual, pena de violação da cláusula constitucional do devido processo legal (artigo 5o, inciso LIV do Texto de 1988), é claro.

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

6. Notícias

6.1. Supremo Tribunal Federal - STF (<http://www.stf.gov.br>).

6.1.1. Informativo nº 429. Brasília, 29 de maio a 2 de junho de 2006.

PLENÁRIO

Conflito de Competência e Convenção Coletiva

O Tribunal admitiu conflito negativo de competência, suscitado por juízo da vara cível de foro da comarca de Porto Alegre-RS, e declarou a competência da Justiça do Trabalho para julgar ação ordinária, em que sindicato de categoria econômica pretende que empresa seja condenada a satisfazer contribuição assistencial prevista em contrato coletivo de trabalho. Na espécie, o TST provera recurso de revista para determinar a remessa do processo à Justiça comum estadual. Entendeu-se aplicável o art. 1º da Lei 8.984/95, que dispõe ser da competência da Justiça do Trabalho o julgamento de dissídios que tenham origem no cumprimento de convenções coletivas de trabalho, ainda que ocorram entre sindicatos e empregadores, ressaltando-se não caber ao intérprete da lei afastar, da sua abrangência, ações sobre pleito de sindicato de categoria econômica contra empregador. Além disso, considerou-se que o inciso III do art. 114 da CF, incluído pela EC 45/2004, passou a dispor, explicitamente, ser da competência da Justiça do Trabalho o julgamento de ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores, e que a referência a ações sobre representação há de ser tomada em sentido amplo, de modo a abranger todo desdobramento que ocorra a partir da vinculação sindical.

CC 7221/RS, rel. Min. Marco Aurélio, 1º.6.2006. (CC-7221)

6.1.2. Informativo nº 430. Brasília, 5 a 9 de junho de 2006.

PLENÁRIO

Lei 8.906/94, Art. 79, Caput e § 1º - 2

Concluído julgamento de ação direta ajuizada pelo Procurador-Geral da República, na qual se objetivava a declaração de inconstitucionalidade da expressão "sendo assegurando aos optantes o pagamento de indenização, quando da aposentadoria, correspondente a cinco vezes o valor da última remuneração", contida no § 1º do art. 79 da Lei 8.906/94 (Estatuto da OAB), e, ainda, a interpretação conforme o inciso II do art. 37 ao caput do referido art. 79, no sentido de ser exigível o concurso público para provimento dos cargos da OAB - v. Informativo 377. No que se refere ao caput do art. 79 da Lei 8.906/94, o Tribunal, por maioria, julgou improcedente o pedido formulado, por entender que, em razão de a OAB não integrar a Administração Pública, não se haveria de exigir a regra do concurso público. Vencidos, no ponto, os Ministros Joaquim Barbosa e Gilmar Mendes que davam interpretação conforme, com eficácia ex nunc, ressaltando os cargos de chefia, direção ou assessoramento, por considerar que a OAB exerce serviço público de forte caráter estatal e submete-se, por isso, ao regime republicano do concurso público. Quanto ao § 1º do art. 79 da lei impugnada, o Tribunal, à unanimidade, julgou improcedente o pedido formulado, por não vislumbrar a alegada violação ao princípio da moralidade administrativa (Lei 8.906/94: "Art. 79. Aos servidores da OAB, aplica-se o regime trabalhista. § 1º Aos servidores da OAB, sujeitos ao regime da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, é concedido o direito de opção pelo regime trabalhista, no prazo de noventa dias a partir da vigência desta lei, sendo assegurado aos optantes o pagamento de indenização, quando da aposentadoria, correspondente a cinco vezes o valor da última remuneração."). Asseverou-se, no ponto, que a previsão de indenização seria razoável porque destinada a compensar, aos optantes pelo regime celetista, a perda de eventuais direitos e vantagens até então integrados ao patrimônio dos funcionários, e que o dispositivo estatuiu disciplina proporcional e consoante os princípios da igualdade e isonomia. Além disso, o preceito já teria produzido efeitos, devendo ser preservadas as situações constituídas por questões de segurança jurídica e boa-fé.

ADI 3026/DF, rel. Min. Eros Grau, 8.6.2006. (ADI-3026)

Lei 8.906/94, Art. 47

O Tribunal julgou improcedente pedido formulado em ação direta de inconstitucionalidade ajuizada pela Confederação Nacional das Profissões Liberais - CNPL contra o art. 47 da Lei 8.906/94, que isenta os advogados do pagamento obrigatório da contribuição sindical. Afastou-se a alegação de afronta aos artigos 149 e 150, § 6º, da CF, ao fundamento de que o dispositivo impugnado foi devidamente veiculado por lei federal, e por se reputar a isenção concedida adequada, e não oportunista, desvinculada da matéria regulada pela lei. De igual modo, rejeitou-se a apontada violação ao princípio da igualdade, por não haver como estabelecer relação de igualdade entre os sindicatos de advogados e os demais no que se refere à regular obtenção da receita oriunda da contribuição sindical, tendo em conta que o art. 44, II, da lei impugnada atribui à OAB a função tradicionalmente desempenhada pelos sindicatos, qual seja, a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, com a ressalva de que a defesa promovida pela Ordem alcança todos os inscritos e não apenas os empregados. Repeliu-se ainda a apontada ofensa ao art. 8º, IV, da CF, uma vez que a contribuição nela prevista não se reveste de compulsoriedade. Também não se acolheu a tese de violação à independência sindical e ao princípio da liberdade de associação, já que o preceito impugnado não é expressivo de interferência e/ou intervenção na organização dos sindicatos, nem obsta a liberdade dos advogados. Por fim, considerou-se improcedente a assertiva de que o dispositivo hostilizado retiraria do sindicato a fonte essencial de custeio, haja vista a existência de muitas outras receitas dos sindicatos.

ADI 2522/DF, rel. Min. Eros Grau, 8.6.2006. (ADI-2522)

[◀ volta ao índice](#)

Art. 10 da Lei 10.259/2001 e Constitucionalidade

O Tribunal, por maioria, julgou improcedente pedido formulado em ação direta de inconstitucionalidade ajuizada pelo Conselho Federal da OAB contra o art. 10 da Lei 10.259/2001 (Lei dos Juizados Especiais Federais Cíveis e Criminais), que permite que as partes designem representantes para a causa, advogado ou não. Entendeu-se que a faculdade de constituir ou não advogado para representá-los em juízo nas causas de competência dos Juizados Especiais Federais Cíveis não ofende a Constituição, seja porque se trata de exceção à indispensabilidade de advogado legitimamente estabelecida em lei, seja porque o dispositivo visa ampliar o acesso à justiça. No entanto, no que respeita aos processos criminais, considerou-se que, em homenagem ao princípio da ampla defesa, seria imperativo o comparecimento do réu ao processo devidamente acompanhado de profissional habilitado a oferecer-lhe defesa técnica de qualidade — advogado inscrito nos quadros da OAB ou defensor público. Aseverou-se, no ponto, que o dispositivo impugnado destina-se a regulamentar apenas os processos cíveis, já que se encontra no bojo de normas que tratam de processos cíveis. Além disso, afirmou-se não ser razoável supor que o legislador ordinário tivesse conferido tratamento diferenciado para as causas criminais em curso nos Juizados Especiais Criminais da Justiça Comum, nos quais se exige a presença de advogado, deixando de fazê-lo em relação àquelas em curso nos Juizados Especiais Criminais Federais. Salientou-se que, no próprio art. 1º da Lei 10.259/2001, há determinação expressa de aplicação subsidiária da Lei 9.099/95 aos Juizados Especiais Cíveis e Criminais da Justiça Federal, naquilo que não conflitar com seus dispositivos, sendo, portanto, aplicável, a eles, o art. 68 da Lei 9.099/95, que determina a imprescindibilidade da presença de advogado nas causas criminais. ADI julgada improcedente, desde que excluídos os feitos criminais, respeitado o teto estabelecido no art. 3º da Lei 10.259/2001, e sem prejuízo da aplicação subsidiária integral dos parágrafos do art. 9º da Lei 9.099/95. Vencidos, parcialmente, os Ministros Carlos Britto, Celso de Mello e Sepúlveda Pertence, que especificavam ainda que o representante não advogado não poderia exercer atos postulatórios. ADI 3168/DF, rel. Min. Joaquim Barbosa, 8.6.2006. (ADI-3168)

PRIMEIRA TURMA

Precatório e § 4º do Art. 100 da CF

Não viola o art. 100, § 4º, da CF ("São vedados a expedição de precatório complementar ou suplementar de valor pago, bem como fracionamento, repartição ou quebra do valor da execução, a

fim de que seu pagamento não se faça, em parte, na forma estabelecida no § 3º deste artigo e, em parte, mediante expedição de precatório.”) o fracionamento do valor da execução em parcelas controversa e incontroversa sem que isso implique alteração do regime de pagamento, que é definido pelo valor integral da obrigação. Com base nesse entendimento, a Turma manteve acórdão do TRF da 4ª Região que determinara, em face da ausência de impugnação nos embargos, o prosseguimento de execução contra a Fazenda Pública na parte incontroversa. No caso, tratava-se de recurso extraordinário interposto pela União em que se sustentava ofensa aos artigos 5º, II; 37, caput; e 100, §§ 1º e 4º, todos da CF, sob a alegação de exigência de trânsito em julgado para a expedição de precatório; de inaplicabilidade, à Fazenda Pública, do art. 739 do CPC, o qual admite o prosseguimento da execução independentemente do trânsito em julgado de parte não contestada da decisão; bem como de impossibilidade de existência de dois precatórios sobre o mesmo débito. Asseverou-se que a vedação prevista no § 4º do art. 100, da CF não teria ocorrido no caso e que a obrigatoriedade de sentença transitada em julgado (CF, art. 100, § 1º) fora observada, uma vez que da parte incontroversa não cuidará a sentença dos embargos à execução. RE 484770/RS, rel. Min. Sepúlveda Pertence, 6.6.2006. (RE-484770)

CLIPPING DO DJ - 02 de junho de 2006

AG. REG. NA AR N. 1.584-SC

RELATOR: MIN. EROS GRAU

EMENTA: PROCESSO CIVIL. AGRAVO REGIMENTAL. AÇÃO RESCISÓRIA. PROTOCOLO EM DATA PRÓXIMA AO TÉRMINO DO PRAZO DO ART. 495 DO CPC. DESPACHO ORDINATÓRIO PROFERIDO APÓS O BIÊNIO. DECADÊNCIA. INOCORRÊNCIA. ALTERAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA.

1. A obtenção do despacho ordinatório para citação dos réus após o prazo do art. 495 do Código de Processo Civil não implica a decadência do direito à rescisão do julgado.
2. Agravo regimental provido.

[◀ volta ao índice](#)

6.1.3. Declarada constitucional lei que dispensa a atuação de advogados nos Juizados Especiais.

Veiculada em 08.06.2006.

Nas causas de competência dos Juizados Especiais Cíveis da Justiça Federal, as partes poderão atuar sem a constituição de advogados. Essa foi a decisão dos ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) que, ao julgarem a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 3168, consideraram constitucional o artigo 10 da Lei federal 10.259/01, norma que criou os Juizados Especiais Cíveis e Criminais no âmbito da Justiça Federal. A ação foi ajuizada, com pedido de liminar, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

Segundo a ADI, o dispositivo questionado possibilita a faculdade de que a pessoa pleiteie seus direitos pessoalmente ou por meio de representante, seja este advogado ou não, em matérias que tramitam nos Juizados Especiais Federais. O conselho justificava, no entanto, que o artigo 133 da Constituição Federal estabelece a indispensabilidade do advogado, ao prever que “o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”.

Ao iniciar o voto, o ministro relator, Joaquim Barbosa, observou que a Lei 10.259/01 tem a finalidade de ampliar o acesso à Justiça e agilizar a prestação jurisdicional no país na linha do que foi estabelecido pela Lei 9.099/95 homenageando, dentre outros princípios, a oralidade, a publicidade, a simplicidade e a economia processual. Barbosa ressaltou que o caput do artigo 10 se encontra entre os dispositivos que tratam dos Juizados Especiais Federais Cíveis, isto é, “o artigo está relacionado ao prisma da necessidade ou dispensabilidade do advogado em causas cíveis”.

Entre outros julgados, o ministro citou que o Supremo, ao apreciar a medida cautelar na ADI 1127 [ajuizada contra artigos do Estatuto da OAB] entendeu, por unanimidade, que não se aplica aos Juizados de Pequenas Causas, à Justiça do Trabalho e à Justiça de Paz, dispositivos que determinavam serem privativas do advogado as postulações perante os Juizados Especiais.

“Entendo que a faculdade conferida aos litigantes de constituir ou não um advogado para representá-los, em juízo, nas causas de competência dos Juizados Especiais Federais Cíveis, não ofende a Constituição de 1988, seja porque se trata de exceção à regra da indispensabilidade - reconhecida em lei -, seja porque tal dispositivo tem por finalidade efetivamente ampliar o acesso à Justiça”, declarou Joaquim Barbosa.

Ao analisar a questão referente aos Juizados Especiais Criminais, o relator entendeu que o dispositivo contestado [artigo 10] não se destina a regulamentar os processos criminais. “Nessas causas, em homenagem ao princípio da ampla defesa, é imperativo que o réu compareça ao processo devidamente acompanhado de profissional habilitado a oferecer-lhe defesa técnica de qualidade”, afirmou Barbosa. Ele lembrou, ainda, que o artigo 3º da Lei 9.099 determina expressamente a obrigatoriedade da presença do advogado nos processos criminais de competência dos Juizados Especiais.

Divergentes, os ministros Carlos Ayres Britto, Celso de Mello e Sepúlveda Pertence entenderam que os advogados podem intervir a pedido da parte interessada, mas sem praticar atos postulatórios.

Dessa forma, por maioria dos votos, o Tribunal afastou a inconstitucionalidade do artigo 10 da Lei 10.259/01 “desde que, excluídos os feitos criminais, respeitado o teto estabelecido no artigo 3º e sem prejuízo da aplicação subsidiária integral dos parágrafos do artigo 9ª da Lei 9.099. Vencidos, parcialmente, os ministros Carlos Ayres Britto, Celso de Mello e Sepúlveda Pertence que especificam, ainda, que o representante não poderia exercer atos postulatórios”.

Sobre os JECs

A Lei federal 10.259/01 prevê que os Juizados Especiais Cíveis e Criminais no âmbito da Justiça Federal detêm competência para julgarem crimes cuja pena não seja superior a dois anos e que, nesses juizados, serão julgadas causas de até 60 salários mínimos.

[◀ volta ao índice](#)

6.1.4. OAB pode contratar sem concurso público.

Veiculada em 08.06.2006.

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) julgou improcedente, por nove votos a dois, a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 3026 ajuizada pela Procuradoria Geral da República (PGR), contestando dispositivo da Lei 8906/94, do Estatuto da Advocacia, que entendia ser necessário concurso público para o ingresso nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

Na ação, a PGR defendia que a OAB é uma autarquia especial, devendo reger-se, pelos princípios da administração pública e contratar seus funcionários por meio de concurso público.

No início do julgamento da ADI, em 23 de fevereiro de 2005, votaram pelo não conhecimento da ação os ministros Celso de Mello, Sepúlveda Pertence e Nelson Jobim. O ministro-relator, Eros Grau, e os ministros Carlos Ayres Britto e Cezar Peluso conheceram da ação, mas entenderam não ser exigível o concurso público para ingresso na OAB. Joaquim Barbosa votou pela procedência da ADI e Gilmar Mendes pediu vista.

Em seu voto-vista hoje (08/06) o ministro Gilmar Mendes considerou ser exigível o concurso público para o ingresso nos quadros funcionais da OAB. Seu entendimento foi acompanhado por Joaquim Barbosa.

O ministro-relator Eros Grau reafirmou seu entendimento e ressaltou a independência e autonomia da OAB argumentando que “o princípio republicano se afirma na medida em que se assegure a independência de determinadas instituições”.

Assim também entendeu Carlos Ayres Britto que observou que a OAB deve permanecer desatrelada do poder público, e fora do alcance de sua fiscalização. “Ela deve é fiscalizar com toda autonomia, com toda independência o poder público, tal como faz a imprensa”. Na mesma linha votou Ricardo Lewandowski.

Marco Aurélio votou pela total improcedência da ADI e destacou que o Supremo só poderia aceitar a proposta dessa ação, se nela tivesse preceito ambíguo a ser resolvido, “sob pena de o STF se transformar em legislador positivo ou órgão consultivo”.

Já o ministro Cezar Peluso confirmou seu voto. Assim, também votaram os ministros Celso de Mello, Sepúlveda Pertence e a ministra-presidente, Ellen Gracie. Dessa forma, a ADI 3026 foi julgada improcedente, por maioria.

6.1.5. Sindicatos podem defender qualquer direito do trabalhador.

Veiculada em 12.06.2006.

Por seis votos a cinco, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) firmou entendimento de que o sindicato pode atuar na defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria por ele representada. Isso significa que o sindicato poderá defender o empregado nas ações coletivas ou individuais para a garantia de qualquer direito relacionado ao vínculo empregatício. Nesse sentido, o Plenário, por maioria deu provimento ao Recurso Extraordinário (RE) 210029 interposto pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Passo Fundo (RS) contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) na qual se entendeu que o artigo 8º, inciso III da Constituição Federal não autoriza substituição processual pelo sindicato.

Na prática, a decisão do STF é no sentido de que o sindicato poderá atuar tanto nas ações de conhecimento como na liquidação de sentenças ou na execução forçada das sentenças. O relator do recurso, ministro Carlos Velloso (aposentado), votou pelo provimento total do RE e foi acompanhado pelos ministros Joaquim Barbosa, Carlos Ayres Britto, Sepúlveda Pertence, Marco Aurélio e Celso de Mello. À época em que proferiu seu voto, Velloso ressaltou que a norma constitucional "consagra hipótese de substituição processual", ou seja, o sindicato tem legitimação para defender direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria.

A possibilidade de o sindicato atuar na execução da sentença trabalhista, é ao ver do ministro Marco Aurélio a racionalização do processo. "Ao invés de se ter milhares de processos, tem-se um só", observou o ministro. Ele explicou que tudo o que disser respeito ao contrato de trabalho pode ser objeto de atuação do sindicato, embora isso não afaste a iniciativa concorrente do trabalhador para defender seus direitos.

Divergência

A divergência, que não prosperou, foi aberta pelo ministro Nelson Jobim que adotava a posição de que o sindicato não poderia atuar em demandas de liquidação ou execução de sentença relativa a direitos individuais homogêneos, na qualidade de substituto processual. Seguiram o entendimento de Jobim os ministros Cezar Peluso e Eros Grau.

Ao votar hoje (12/06), o ministro Gilmar Mendes, que havia pedido vista dos autos, decidiu acompanhar o entendimento de Jobim e votou pela improcedência parcial do recurso. Para Gilmar, sempre caberá ao trabalhador a escolha dos meios mais adequados para fazer valer seus interesses reforçando sua autonomia para decidir. "Portanto, a interpretação adequada do artigo 8º, inciso III da Constituição a meu ver deve ser no sentido de preservar tanto a função constitucional dos sindicatos na proteção dos direitos sociais-trabalhistas como a autonomia individual do trabalhador na escolha dos mecanismos mais adequados para a efetivação desses direitos de forma a se estabelecer o grau de participação necessário para o pleno exercício da cidadania". Última a votar, a ministra Ellen Gracie também acompanhou a divergência.

O Plenário também deu provimento aos REs 193503, 193579, 208983, 211874, 213111, 214668, 214830, 211152. Quanto ao RE 211303, proposto pela União, o tribunal, por maioria, negou provimento ao recurso.

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

6.2. Tribunal Superior do Trabalho (<http://www.tst.gov.br>).

6.2.1. TST nega validade a cláusula que restringe acesso ao Judiciário (RR 717541/2000.4).

Veiculada em 06.06.2006.

A liberdade entre as partes para estabelecer acordos coletivos é limitada pelos direitos garantidos na Constituição, sobretudo aqueles considerados como fundamentais. Com essa tese, manifestada pelo ministro Renato de Lacerda Paiva (relator), a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou inconstitucional cláusula de convenção coletiva que condicionava o acesso do

trabalhador à Justiça a uma tentativa de negociação prévia e direta com a empresa. O órgão do TST acolheu recurso de um ex-empregado da Pirelli Pneus S/A.

“O objetivo das normas coletivas é o de disciplinar condições de trabalho; não podem criar obstáculos ao acesso ao Judiciário e restringir os direitos, muito menos quando se trata de um direito fundamental, como a garantia de acesso ao Judiciário”, considerou Renato Paiva ao negar a vigência da cláusula.

O tema constou de acordo coletivo firmado entre a Pirelli Pneus S/A e Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Artefatos de Borracha de Campinas e Região. Segundo a cláusula 5ª do acordo, “o ex-empregado e/ou o sindicato obriga-se a não propor ação judicial sem antes submeter a divergência à tentativa de solução pacífica e direta com a empresa”.

A previsão da norma coletiva foi considerada válida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP), e esse posicionamento levou à extinção de processo submetido pelo ex-empregado em busca do pagamento de parcelas salariais. Como o trabalhador não tentou resolver o conflito no âmbito da empresa, teve sua iniciativa judicial frustrada pelo TRT. “Da análise da referida cláusula, chega-se à conclusão de que ela não impede o acesso do trabalhador ao Judiciário, mas apenas o condiciona ao cumprimento de determinado procedimento”, considerou o TRT.

A Segunda Turma do TST, contudo, entendeu a cláusula como inconstitucional por restringir o direito fundamental de acesso ao Judiciário e por não ser objetivo da negociação coletiva a restrição de direitos fundamentais, insuscetíveis de mudanças por determinação da própria Constituição. “Se o próprio legislador tem de observar limites se quiser restringir direitos fundamentais, mais ainda as partes envolvidas na negociação coletiva”, sustentou Renato Paiva.

O relator ainda desenvolveu um argumento de ordem prática sobre o tema, a partir da recusa do trabalhador em submeter sua reivindicação à negociação interna e optar pelo acesso direto ao Judiciário. Em tal situação, frisou Renato Paiva, a conciliação – objetivo buscado pela própria cláusula coletiva – poderia ser alcançada na primeira audiência judicial. Ocorre que a empresa recusou a conciliação em juízo.

“Tem-se o absurdo de trazer o processo até o TST e extingui-lo pelo descumprimento da condição da cláusula, mandando o trabalhador para a conciliação prévia quando a própria empresa já disse, no processo, que não quer conciliar”, concluiu o relator, ao determinar o retorno dos autos ao TRT para o exame dos pedidos do trabalhador. Durante o julgamento, foi esclarecido que a negociação coletiva envolvendo a Pirelli e o Sindicato profissional remonta ao ano de 1995, antes da entrada em vigor da Lei 9.958/2000, que instituiu as Comissões de Conciliação Prévia.

[◀ volta ao índice](#)

6.2.2. Empresa não-jornalística deve reconhecer jornada especial (AIRR 18269/2001-002-09-40).

Veiculada em 06.06.2006.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho confirmou a condenação imposta pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná) à Companhia Paranaense de Energia (COPEL). A decisão determinou que seja reconhecido o direito à jornada reduzida de cinco horas diárias a um jornalista da empresa. Foi mantido ainda o entendimento de que a adesão do empregado ao Plano de Demissão Voluntária (PDV) não dá quitação ampla às verbas rescisórias, como pretendia a empresa.

Em relação às horas extras, a COPEL deverá pagar ao ex-empregado as horas decorrentes da aplicação da jornada especial de jornalista, de cinco horas diárias, mesmo não se tratando de empresa exclusivamente jornalística. O jornalista era fotógrafo da revista “Copel Informações”.

A empresa alegou que é concessionária de serviço público de energia elétrica, e por isso o jornalista não teria o direito à jornada especial. O artigo 302 da CLT considera empresas jornalísticas aquelas que têm como trabalho a edição de jornais, revistas, boletins e periódicos e o artigo 303 determina o limite de cinco horas diárias para a categoria.

O relator do agravo no TST, juiz convocado Ricardo Machado, afirmou que, embora a COPEL não seja empresa jornalística, foi “constatado que as atividades desempenhadas pelo autor correspondiam às atribuições típicas de jornalista, descritas no artigo 2º do Decreto 83.284/79, tem este o direito à jornada reduzida, independentemente de tratar-se ou não de empresa jornalística”.

A Turma do TST negou à empresa a pretensão de considerar ampla e irrestrita a quitação dos direitos trabalhistas do empregado que aderiu ao PDV. Segundo o relator do recurso, a OJ nº 270 é clara ao afirmar que a quitação alcança apenas as parcelas e valores expressamente discriminados. Além disso, segundo o relator, “não consta do termo de adesão ao PDV a integral e irrestrita quitação que a empresa pretende” por isso, “somente a análise das provas permitiria aferir as parcelas discriminadas para divergir na decisão do TRT (Súmula 126)”, afirmou Ricardo Machado.

[◀ volta ao índice](#)

6.2.3. Assédio sexual dá origem a vários tipos de processos trabalhistas.

Veiculada em 07.06.2006.

O assédio sexual, além de sujeitar a pessoa que o pratica a até dois anos de prisão, pode ser objeto de condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais ao empregado assediado. Esta é a forma mais freqüente pela qual a prática – tipificada como crime pela legislação brasileira – chega à Justiça do Trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho tem recebido casos desse tipo em grau de recurso, a partir de reclamações movidas contra os empregadores por trabalhadores que foram vítimas de assédio, ou por trabalhadores que se viram envolvidos, de alguma forma, em situações dessa natureza.

A prática de assédio sexual foi integrada ao Código Penal em 2001, tornando-se crime sujeito à pena de detenção de um a dois anos. “Além de ser crime previsto no artigo 216-A do Código, trata-se de uma conduta que gera responsabilidade civil, passível de indenização por danos morais”, explica a ministra Maria Cristina Peduzzi, do TST. No âmbito penal, é a pessoa física do assediador que responde pelo ato ilícito. Como, por definição, trata-se de ato diretamente vinculado à relação de trabalho, no âmbito civil as partes têm recorrido à Justiça do Trabalho.

As ações trabalhistas que têm como matéria principal o assédio sexual são, basicamente, de três tipos. O primeiro são os pedidos de indenização por danos morais por parte das vítimas. Há também os pedidos de rescisão indireta do contrato de trabalho – situação em que o empregado pede judicialmente sua demissão, tendo direito a todas as verbas rescisórias, como se tivesse sido demitido – quando se vê vítima desse tipo de comportamento. Há, ainda, processos envolvendo demissão por justa causa, especialmente quando a denúncia é contra o próprio patrão.

Tanto no caso da justa causa quanto no da rescisão indireta, não existe previsão explícita na CLT. O artigo 483, que trata da rescisão por parte do empregado, prevê na alínea “e” a hipótese de “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele [o empregado] ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e da boa fama” – e é nessa alínea que se têm baseado as decisões favoráveis aos empregados. No que diz respeito à justa causa, o enquadramento tem se dado nas alíneas “b” e “j” do artigo 482 – que tratam, respectivamente, de “incontinência de conduta ou mau procedimento” e “ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa”. Um projeto de lei – o PLC 106/05, que aguarda designação de relator na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal – propõe alterar os dois artigos para que deles conste textualmente o assédio sexual.

O conceito adotado no Código Penal é o de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função”. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o assédio sexual como “atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: a) ser uma condição clara para manter o emprego; b) influir nas promoções da carreira do assediado; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.”

Dessas definições, conclui-se que o assédio sexual se caracteriza quando parte de um superior para um subordinado. Como exemplificou o advogado Ernesto Lippmann, autor do livro “Assédio Sexual nas Relações de Trabalho” (Editora LTr), “é a cantada desfigurada pelo abuso de poder, que ofende a honra e a dignidade do assediado”. “A abordagem entre pessoas de mesmo nível hierárquico ou que parte de alguém hierarquicamente inferior não se enquadra no caso de assédio”, observa a ministra Cristina Peduzzi. “Por falta de uma disciplina legal específica no Direito do Trabalho, o TST utiliza o conceito da OIT”, esclarece.

Um fator determinante para o êxito ou o fracasso de um processo trabalhista que tenha por matéria a abordagem sexual é a obtenção de provas. "Trata-se de ato praticado no âmbito privado, de difícil comprovação", ressalta a ministra. Entretanto, há várias maneiras de se buscar demonstrar o ocorrido, uma vez que o ônus da prova – a obrigação de comprovar a acusação – cabe ao acusador, ou seja, à suposta vítima. Os exemplos mais imediatos são bilhetes, mensagens eletrônicas, presentes e relatos de testemunhas. Outra prova, cuja validade é discutível, é a realização de gravações (de ligações telefônicas ou conversas). "O grampo telefônico não pode ser feito sem ordem judicial", alerta a ministra Cristina Peduzzi, "mas, no caso da gravação de uma conversa, cabe ao juiz fazer a valoração das provas apresentadas."

"A vida como ela é"

Recentemente, o presidente da Toyota nos Estados Unidos, Hideaki Otoka, pediu demissão ao ser acusado de assédio sexual por uma ex-secretária, que pediu indenização de US\$ 190 milhões na Justiça de Nova York. Longe das cifras milionárias que envolvem grandes corporações e do verniz de glamour com que o assunto costuma ser tratado nas telas de cinema, a realidade que emerge de processos envolvendo assédio sexual nas Varas do Trabalho brasileiras dão pouca margem à imaginação. "Restou devidamente comprovado nos autos, pela oitiva [depoimento] de testemunha, que o reclamante assediou e interceptou a professora contratada pela reclamada com o intuito de saber seu endereço residencial, sendo certo que, segundo testemunhas dos fatos, o mesmo já se encontrava rondando o bairro da mesma com o intuito de descobrir sua residência", registra uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) num recurso em que o assediador buscava descaracterizar a justa causa em sua demissão.

Outro processo, em que foi deferido o pedido de indenização por danos morais, o Tribunal Regional da 9ª Região (Paraná) registra que "o conteúdo dos bilhetes de fls. 38/39 demonstram que o sr. (***) manifestou a intenção de manter relações sexuais com a reclamante, tecendo comentários sobre o seu corpo. O assediante deixou claro, de forma constrangedora para a recorrida, quais suas pretensões. (...) Em depoimento pessoal, a recorrida afirmou que se sentia humilhada ao ouvir expressões como 'gostosa', mormente porque a depoente é solteira."

[◀ volta ao índice](#)

Tratando-se de questão delicada e de difícil comprovação, a Justiça tem tomado cuidado para evitar que a acusação de assédio sexual seja utilizada de má-fé ou de forma indevida. Recentemente, o TST negou provimento a agravo movido por um trabalhador que, demitido ao fim de contrato de experiência, afirmou ser vítima de discriminação por parte de seu chefe que, segundo suas alegações, "buscava fazer com que seus subordinados, entre eles o reclamante, estivesse disposto a saciar suas ânsias sexuais despadronizadas, e, com a recusa do reclamante, efetuou a ameaça de dispensa e, ante nova negativa, realizou a ameaça." Neste caso, o acusador não conseguiu reunir provas que respaldassem suas alegações.

Há casos, porém, em que o cuidado deve ser em outro sentido: o da dificuldade de provas ser usada em prejuízo da vítima. Foi o que tentou fazer o sócio de uma empresa de calçados de São Paulo quando uma empregada ajuizou pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho sob a acusação de assédio sexual. Na ausência de provas concretas (como bilhetes, por exemplo), a defesa do empresário alegou que "o assédio sexual acolhido por 'verossimilhança' é um verdadeiro absurdo, e que a sentença não 'tirou correto juízo dos depoimentos". A juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) que relatou o recurso, no entanto, foi enfática ao afirmar que "exigir prova cabal e ocular é simplesmente inviabilizar a prova em juízo, e assim contribuir para que ilicitude de tanta gravidade continue ocorrendo". Entre os depoimentos colhidos, havia até o da própria esposa do assediador, além de um inquérito policial, o que levou a relatora a registrar que "o recurso chega a ser desrespeitoso e impertinente".

Para a ministra Cristina Peduzzi, a tipificação do assédio sexual no Código Penal e as condenações por danos morais "têm o efeito pedagógico de evitar a proliferação de práticas dessa natureza". Tanto é que há informações de que grandes empresas estão atentas ao problema e têm adotado políticas ostensivas para evitar o assédio sexual, informando a seus empregados sobre a gravidade das conseqüências da conduta delituosa.

Segundo dados da OIT, 52% das mulheres brasileiras economicamente ativas já foram assediadas sexualmente. Embora a modalidade em que o homem assedia a mulher seja predominante, ela não é a única. O assédio pode partir de uma mulher em relação a um homem ou entre pessoas do mesmo sexo. Vários sindicatos, organizações não-governamentais, sites na Internet e publicações

divulgam cartilhas com orientações sobre como identificar o assédio sexual e como agir nessas situações.

Com a introdução do assédio sexual como delito no capítulo dos Crimes contra a Liberdade Sexual no Código Penal, o Brasil está ao lado de países como a Espanha, Portugal, França e Itália. A maioria das nações classifica a conduta na legislação civil ou trabalhista. Apesar disso, a modificação do Código Penal ainda é alvo de críticas por não abranger situações como o assédio praticado por padres, professores, parentes ou pastores, limitando-se aos casos de relação de trabalho com superioridade hierárquica.

Ainda de acordo com a OIT, cujo Departamento de Igualdade de Gênero produz documentos e relatórios oficiais sobre o tema, o assédio sexual tem diversos reflexos nas relações de trabalho: viola o direito do trabalhador à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, cria condições prejudiciais a seu bem-estar físico e psicológico e cria no ambiente de trabalho uma atmosfera que o fragiliza e desmoraliza. Estatisticamente, não há dúvidas de que as principais atingidas são as mulheres, segundo a OIT.

Para as empresas também há prejuízos, além da possível condenação por danos morais. Quando a ocorrência de assédio sexual em suas dependências é ignorada, a produtividade cai, o número de faltas aumenta e cresce o número de licenças médicas – sem falar que a imagem pública da empresa também pode ser afetada, com reflexos nos lucros diante da possibilidade de novas condenações.

[◀ volta ao índice](#)

6.2.4. Sindicato pode buscar interesses individuais homogêneos em juízo (RR 772/2003-015-04-00.0).

Veiculada em 07.06.2006.

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, conforme voto do ministro Barros Levenhagen (relator), confirmou a legitimidade da atuação do sindicato como substituto processual para questionar o cumprimento de norma coletiva que tratou de participação nos lucros. A decisão do TST negou recurso de revista ao HSBC Bank Brasil S/A – Banco Múltiplo contra decisão regional favorável ao Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região. “A substituição processual não se acha mais restrita às hipóteses contempladas na CLT”, sustentou o relator ao negar o recurso.

A instituição financeira pretendia cancelar a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul) que assegurou ao Sindicato dos Bancários a integração da gratificação semestral na base de cálculo da participação nos lucros e resultados. Para tanto, questionou a inclusão da verba e a própria legitimidade do órgão sindical para atuar judicialmente em nome de integrantes da categoria profissional. Segundo o HSBC, não teria havido autorização para o sindicato requerer direitos individuais, pois não foi realizada assembleia geral sobre o tema.

A legitimidade sindical, contudo, foi reconhecida pelo TST. O ministro Barros Levenhagen esclareceu que o cancelamento da Súmula nº 310 do TST, que tratava da substituição processual, levou ao reconhecimento de um papel mais amplo para os sindicatos. A nova orientação do TST, somada à jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, implicou na admissão do sindicato como parte legítima para defender os interesses individuais homogêneos, dentre outros.

Essa espécie de direitos, disse o relator, corresponde aos “interesses de grupo ou categoria de pessoas determinadas ou determináveis, que compartilhem prejuízos divisíveis de origem comum”. O ministro do TST frisou que, no caso concreto, o direito buscado pelo sindicato pertence ao âmbito dos interesses individuais homogêneos.

“Nessa categoria acha-se enquadrado o interesse defendido pelo sindicato, de se proceder à observância de norma coletiva que fixou as verbas que integrariam a base de cálculo da participação nos lucros, tendo em conta a evidência de todos os empregados do banco terem compartilhado prejuízos divisíveis, de origem comum”, afirmou.

Barros Levenhagen também frisou que a jurisprudência em torno do artigo 8º, inciso III, da Constituição, resultou em substituição processual generalizada. Nesse contexto, tornou-se desnecessária a deliberação da assembleia e a concessão de mandato ao sindicato pelos substituídos (categoria profissional). O resultado da ação não se restringe aos sindicalizados, alcançando todos os integrantes da categoria.

O HSBC alegava a impossibilidade da integração da gratificação semestral no cálculo da participação nos lucros, pois não seria parcela salarial. O relator observou, porém, que o TRT gaúcho entendeu que a parcela foi paga de forma fixa e tinha natureza salarial. Nesse ponto, Barros Levenhagen afirmou a impossibilidade de interpretação, por meio do recurso de revista, da norma coletiva que tratou da participação nos lucros.

6.2.5. TST afasta revisão de cálculos em precatório complementar (RXOFROAG 33210/2002-900-09-00.9).

Veiculada em 07.06.2006.

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento, por maioria de votos, sobre a impossibilidade da revisão de cálculos sobre um débito que é objeto de precatório complementar, destinado à atualização da obrigação principal do ente público. A posição foi adotada conforme voto do presidente do TST, ministro Ronaldo Lopes Leal, durante exame de recurso ordinário em agravo regimental, negado à União Federal. O objetivo frustrado da União era o de rever os cálculos de seu débito a fim de ver incluídos os descontos fiscais e previdenciários, não solicitados na época da apuração do valor do precatório principal.

A decisão confirma posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná), que negou à União a revisão dos cálculos de débito trabalhista envolvendo funcionários da Universidade Federal do Paraná. Segundo o TRT-PR, "após formados os autos de precatório, à União caberia apenas alegar virtual irregularidade da documentação que formava o processo de requisição para o pagamento".

Os argumentos renovados pela União em torno da suposta expedição deficiente do precatório complementar e da ocorrência de erro material foram igualmente rebatidos pelo TST. O ministro Ronaldo Leal observou a circunstância que envolveu o caso: o pedido de revisão de cálculos só foi apresentado na fase do precatório complementar.

[◀ volta ao índice](#)

Nesse tipo de situação, frisou o presidente do TST, não seria possível deferir o recurso. "Isso porque o precatório complementar refere-se à mera atualização do débito judicial, decorrente do saldo remanescente do pagamento do valor principal objeto da execução". Ronaldo Leal disse que a finalidade do precatório complementar "é única e exclusivamente assegurar a preservação do valor real do débito originalmente apurado".

"Uma vez efetuado o pagamento do valor principal requisitado e remanescendo apenas diferenças em decorrência de atualização monetária, a consequência lógica é que se encontra definitivamente superada qualquer questão ligada aos critérios adotados para a apuração do valor devido", acrescentou o presidente do TST, ao afastar a realização de novas contas.

Segundo os dados dos autos, a requisição para o pagamento do débito dos funcionários da Universidade foi expedida em julho de 1995 e incluída no orçamento do ano seguinte – o que estendeu o prazo para a quitação até dezembro de 1996. O precatório, contudo, só foi pago em fevereiro de 1997, o que caracterizou o atraso.

A inobservância do prazo do precatório principal levou o Pleno do TST a confirmar a incidência de juros de mora no precatório complementar, o que também foi questionado pela União. "Embora o precatório complementar vise a preservação do valor real do débito originalmente apurado, é permitida a incidência de juros em face do atraso da Fazenda Pública, que só se caracterizou a partir do final do exercício em que ela estava obrigada a efetuar o pagamento e não efetuou", explicou Ronaldo Leal.

O acerto regional da inclusão dos juros de mora foi reforçado diante da jurisprudência consolidada sobre o tema não apenas no TST, mas também no Supremo Tribunal Federal e no Superior Tribunal de Justiça. O recurso só foi deferido à União para reduzir os juros de mora à taxa de 0,5% ao mês, conforme previsão da Lei nº 9.494 de 1997. Os juros decorrentes do atraso no pagamento do débito tinham sido fixados em 1% pelo TRT-PR.

6.2.6. TST garante execução trabalhista contra Estado estrangeiro (RR 1301/1991-003-10-40.6).

Veiculada em 08.06.2006.

A imunidade dos Estados estrangeiros em relação à execução judicial dos débitos trabalhistas de suas representações diplomáticas no Brasil não é absoluta. A conclusão decorre de julgamento efetuado pela Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho que deferiu recurso (parcialmente) a uma ex-empregada brasileira da Embaixada do Suriname. O TST admitiu exceção, segundo voto do juiz convocado Walmir Oliveira da Costa (relator), e reconheceu a hipótese de penhora judicial sobre bens pertencentes ao Estado estrangeiro, mas que não são destinados às atividades de natureza diplomática.

A decisão tomada pela Quinta Turma do TST modifica julgamento anterior do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (Distrito Federal e Tocantins). A execução do débito da Embaixada do Suriname, com a respectiva penhora de bens para garantir a satisfação da dívida judicial, foi negada pelo TRT. O fundamento foi o de que a penhora só seria possível se o Estado estrangeiro renunciasse à imunidade de jurisdição prevista na Convenção sobre as Relações Consulares, celebrada na cidade de Viena, em 1963.

O objetivo da trabalhadora era o de obter a expedição de ofício ao Departamento de Trânsito (Detran), ao Cartório de Registro de Imóveis e ao Banco Central para a verificação de possíveis bens e valores de propriedade da embaixada passíveis de penhora e, dessa forma, buscar a garantia de quitação de seu crédito.

No TST, Walmir Costa observou, inicialmente, que a Justiça do Trabalho tem a atribuição de julgar as ações propostas por empregados contra os entes de direito público externo. Essa prerrogativa, segundo o relator, leva necessariamente ao reconhecimento da competência do mesmo ramo do Judiciário para a execução de suas próprias decisões.

O julgamento do recurso também levou à análise da jurisprudência fixada pelo Supremo Tribunal Federal em relação à imunidade de jurisdição dos Estados estrangeiros. Foi reproduzido trecho de decisão do STF onde foi dito que "os privilégios diplomáticos não podem ser invocados, em processos trabalhistas, para viabilizar o enriquecimento sem causa de Estados estrangeiros, em injusto detrimento de trabalhadores residentes em território brasileiro, sob pena dessa prática resultar em inaceitável desvio ético-jurídico".

No âmbito do TST, Walmir Costa frisou que a jurisprudência aponta para a possibilidade da execução quando se consegue alcançar, dentro do domínio espacial da soberania brasileira, o bem do Estado estrangeiro não destinado ao cumprimento das atividades diplomática ou consular.

"O bem dessa espécie pode sofrer a constrição judicial (penhora) para a satisfação do crédito trabalhista devido pelo Estado estrangeiro, sob pena do título executivo judicial (decisão que reconheceu o direito à trabalhadora) tornar-se um mero documento, desprovido de qualquer validade ou eficácia, deixando a credora entregue à própria sorte", observou Walmir Costa.

O deferimento parcial do recurso resultou na ordem para o prosseguimento da execução contra a Embaixada do Suriname, limitada a penhora aos bens pertencentes à devedora em território brasileiro que não sejam destinados ou utilizados nas atividades diplomáticas ou consulares do Suriname no Brasil.

[◀ volta ao índice](#)

6.2.7. Multa por litigância de má-fé pode ser paga no fim da ação (RR-230/2003-034-12-00.1).

Veiculada em 08.06.2006.

O recolhimento da multa aplicada por litigância de má-fé não é condição para se recorrer na Justiça do Trabalho, não sendo portanto considerado deserto o recurso interposto sem a comprovação do recolhimento de valores a esse título.

A segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento ao recurso de revista de uma ex-empregada do Banco do Estado de Santa Catarina, para afastar a deserção reconhecida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (Santa Catarina), diante do não-recolhimento do valor referente à multa por litigância de má-fé.

O TRT catarinense entendeu que na justiça trabalhista ambas as partes podem ser condenadas ao pagamento de valores, ante a possibilidade de haver pedido de reconvenção, ou de condenação do empregado por litigância de má-fé. Baseou a deserção no artigo 899, § 1º, da Consolidação das Leis do trabalho (CLT), que dispõe que "o depósito recursal é pressuposto extrínseco para a admissibilidade de recurso em que haja condenação".

A empregada, em sua defesa, alegou que, não sendo a multa por litigância de má-fé tecnicamente uma condenação, mas tão-somente uma cominação ou sanção de natureza processual, deve ser paga ao final, sendo inexigível o depósito prévio recursal.

O relator do processo no TST, juiz convocado Márcio Ribeiro do Vale, sustentou em seu voto que não existe previsão legal de recolhimento antecipado da multa.

“Na sistemática processual vigente, quando o legislador entendeu ser condição de recorribilidade o depósito prévio de valores relativos a multas oriundas da caracterização de práticas lesivas à ordem processual, o fez de forma expressa, conforme as disposições contidas na parte final do parágrafo único do artigo 538 e no parágrafo 2º do artigo 557, ambos do Código de Processo Civil”, disse ele. Segundo o entendimento do magistrado, acompanhado pelos demais integrantes da Turma, não existindo obrigação expressa dessa natureza nos artigos 17 e 18 do CPC, “não há como deixar de conhecer do recurso ordinário por deserção, porque a parte condenada em litigância de má-fé não efetuou o depósito prévio da multa respectiva.”

Afastada a deserção, foi determinado o retorno dos autos ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, a fim de que aprecie as razões do recurso ordinário da reclamante.

[◀ volta ao índice](#)

6.2.8. TST defere efeito suspensivo em DC de vigilantes de SP (ES 172021/2006-000-00-00.4).

Veiculada em 08.06.2006.

Duas cláusulas do dissídio coletivo da Federação dos Trabalhadores em Segurança e Vigilância Privada, Transporte de Valores, Similares e Afins do Estado de São Paulo foram suspensas, em deferimento parcial do pedido de efeito suspensivo formulado pelo Sindicato das Empresas de Rádio e Televisão do Estado de São Paulo (Sertesp), uma das muitas partes suscitadas no dissídio coletivo da categoria.

O Sertesp pediu ao TST a suspensão de mais de 30 cláusulas da decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) no julgamento do dissídio. O presidente do TST, ministro Ronaldo Lopes Leal, porém, acolheu o pedido apenas em relação a duas delas: a cláusula 2ª, relativa ao reajuste salarial; e a 49, sobre desconto de mensalidade sindical.

A decisão do TRT paulista arbitrou o índice de 14,4% para o reajuste dos salários praticados em 1ª de maio de 2003 (o dissídio era relativo à data-base de 2004), com base no IPC-SP/FIPE do período anterior (2002/2003). O ministro Ronaldo Leal destacou que a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST (SDC), em reiterados julgamentos, “tem considerado ofensiva à Lei nº 10.192/2001 a utilização da via normativa [sentença em julgamento de dissídio coletivo] para fixar reajuste ou correção salarial atrelada a índice de preços, o que torna o julgado passível de ser alterado por meio de recurso”. Em seu despacho, limitou o índice a 14%.

No caso das mensalidades associativas do sindicato (Cláusula 49), o texto não previa a autorização dos empregados para o desconto da mensalidade, o que contraria o artigo 545 da CLT. Em vista disso, o ministro deferiu parcialmente a suspensão de sua eficácia para condicionar o desconto à autorização do empregado.

Quanto às demais cláusulas, o despacho registra que estas “não ofendem a literalidade de preceito legal e/ou constitucional, nem contrariam expressamente precedente normativo do TST, o que autoriza a mantê-las até o julgamento do recurso ordinário do Sertesp pela SDC.”

O despacho enfatiza as peculiaridades do efeito suspensivo, que não deve ser confundido com ação ou recurso, nem pode permitir intervenção nos dissídios coletivos em andamento para, em decisões monocráticas (proferidas por uma única pessoa), substituir a competência do colegiado encarregado de apreciar o recurso (a SDC).

“A permissão conferida ao presidente do TST para restringir, provisoriamente, a abrangência da sentença normativa proferida no Regional deverá ser exercida excepcionalmente, desde que fique evidenciada, de forma clara e irrefutável, ofensa das cláusulas normativas à literalidade de preceito legal e/ou constitucional e/ou contrariedade expressa a precedente normativo deste Tribunal”, observou Ronaldo Leal. “Dessa maneira, deixo as questões preliminares concernentes à instauração de instância para serem reexaminadas, cuidadosamente, por ocasião do julgamento do recurso ordinário interposto, e não agora, durante o pedido de efeito suspensivo, cuja natureza é precária e acautelatória.”

O despacho, publicado na segunda-feira, foi assinado pelo ministro Ronaldo Leal antes de sua viagem para Genebra, onde participa da Conferência da Organização Internacional do Trabalho.

6.2.9. Negociação de jornada residual não pode ultrapassar 10 minutos (RR 2086/2004-771-04-00.0).

Veiculada em 09.06.2006.

Os acordos coletivos negociados entre patrões e empregados não podem autorizar a desconsideração dos chamados minutos residuais quando estes forem superiores a dez minutos por dia. Neste caso, têm necessariamente de ser pagos como horas extras. O entendimento foi adotado pela Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho no julgamento de recurso de revista da Avipal S.A. – Avicultura e Agropecuária, que pretendia reformar condenação nesse sentido, decidida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS).

No recurso de revista ao TST, a Avipal reiterou seu inconformismo com a condenação, defendendo a existência de norma coletiva permitindo que fossem desconsiderados, para fins de horas extras, até dez minutos antes e dez minutos depois da jornada normal. A empresa sustentou que as condições negociadas entre as partes devem ser prestigiadas, conforme prevê a Constituição Federal.

O relator do recurso, ministro Alberto Bresciani, baseou seu voto na Lei nº 10.243/2001, que acrescentou parágrafos ao artigo 58 da CLT. O parágrafo 1º prevê que “não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o máximo de dez minutos diários.”

A determinação do TRT respeitava as condições negociadas até a edição da lei. Após sua publicação, entretanto, elas não poderiam prevalecer. “Embora não se possa considerar inválidas as convenções coletivas juntadas, não há como acatá-las totalmente, tendo em vista disposição legal contrária ao entendimento ali expresso”, registrou o Regional.

[◀ volta ao índice](#)

O ministro Alberto Bresciani analisou em seu voto a evolução da jurisprudência e da legislação em relação ao tema, lembrando que desde 1996 as decisões do TST admitiam a possibilidade de desconsideração de cinco minutos, antes ou depois da jornada, para fins de apuração de horas extras. “Mesmo em tal período, a jurisprudência ainda admitia a definição de minutos residuais, em quantidade superior, desde que fixada em norma coletiva, prestigiando assim a negociação coletiva”, observou.

O TST entendia que, não havendo regra específica sobre o tema, a desconsideração de tempo superior a cinco minutos poderia ser negociada. “Em junho de 2001, no entanto, a situação jurídica sofreu decisiva modificação, com a edição da lei nº 10.243/2001”, registrou o relator. “A Lei é imperativa e estabelece a fronteira máxima.”

O ministro destacou que “é sempre oportuno recordar que, na origem do Direito do Trabalho, as jornadas desumanas eram ofensivas e conduziram, exatamente, à edição de normas que limitavam a duração do trabalho, restringindo a liberdade de pactuação privada.” Lembrou também que a natureza jurídica dessas normas “não decorre de mero capricho legislativo”, tendo como finalidade “o legítimo resguardo da dignidade do trabalhador”.

Apesar de a negociação coletiva ser instituto valorizado e protegido pela ordem constitucional, ela “não está – e não pode estar –, no entanto, livre de quaisquer limites, atrelada, apenas, à vontade daqueles que contratam”. Por maioria de votos, a Terceira Turma seguiu o voto do relator, entendendo que a decisão que a Avipal pretendia reformar não violou a Constituição Federal (artigo 7º, incisos VI, XII e XXVI).

2. Trabalho em atividade-fim de fazenda gera vínculo de emprego (AIRR 445/2004-047-15-40.8).

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo empregatício de trabalhador que tinha como atividade a retirada de tocos na Fazenda Rincão do Taquari (SP). A decisão considerou que o trabalho de destoca é atividade-fim da fazenda e não pode ser considerado como serviço terceirizado, mantendo assim a sentença da Vara do Trabalho de Itapeva e a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas).

De acordo com a jurisprudência do TST, é ilegal a contratação de trabalhadores por meio de intermediador de mão-de-obra para exercer atividade-fim de uma empresa. Quando isso ocorre, o vínculo de trabalho é formado diretamente com o tomador de serviços, que torna-se o empregador.

No caso julgado pelo TST, a pretensão do empregador (proprietário da fazenda) era transferir ao prestador de serviço a responsabilidade pelas obrigações trabalhistas.

Conforme o artigo 3ª da CLT, considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a sua dependência e mediante salário. O empregado trabalhava exclusivamente na fazenda, de segunda à sexta-feira, obedecia ordens e recebia salário do empreiteiro. São requisitos necessários para o reconhecimento do vínculo empregatício a pessoalidade, a habitualidade, a subordinação e a dependência econômica, o que caracteriza o caso (artigo 2º da CLT).

O relator do processo no TST, juiz convocado Ricardo Alencar Machado, esclareceu que "os serviços de limpeza da terra, destoca e outros estão relacionados à atividade-fim desenvolvida, que é a exploração de propriedade rural, além de estarem diretamente conectados ao processo produtivo empresarial da fazenda".

Segundo a decisão, os serviços terceirizados mencionados na Súmula nº 331 do TST são voltados exclusivamente ao asseio e à higiene do meio ambiente de trabalho, que contribuem para a produção, mas não são essenciais à atividade-fim, como eram os serviços de destoca na Fazenda Rincão do Taquari.

6.2.10. TST exclui indenização por gasto de bancário com terno e gravata (RR 779806/2001.4).

Veiculada em 12.06.2006.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, segundo voto do ministro Alberto Bressiani (relator), deferiu recurso de revista ao Banco Santander Brasil S/A isentando-o do pagamento de indenização a um ex-empregado por despesas com seu vestuário. A decisão do TST altera decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul) que havia estabelecido o ressarcimento do trabalhador (gerente de negócio) pela exigência de utilização de terno e gravata na agência.

[◀ volta ao índice](#)

Segundo a decisão regional, a indenização era devida pois o trabalhador, em razão da função que exercia, teve despesas com vestuário. "Considerando-se que era exigido do bancário a utilização de terno, camisa social e gravata, ao menos a partir do momento em que passou a exercer as funções de gerente (dezembro de 1995) até sua dispensa (abril de 1996), deve-se condenar o banco ao pagamento de indenização relativa ao uso de uniformes", registrou o TRT gaúcho.

No TST, a defesa do Banco Santander classificou o pedido de indenização como "desprovido de fundamento" e ressaltou que, ao ser admitido, o bancário tinha pleno conhecimento do modo como deveria se vestir. Argumentou, também, ser público e notório que um gerente de instituição financeira necessita apresentar-se bem vestido.

A análise do tema revelou o equívoco da tese desenvolvida pelo TRT. "Não se pode confundir a exigência de utilização de uniforme, vestuário definido segundo modelo e igualmente imposto a todos os trabalhadores aplicados a determina atividade, com a recomendação do uso de traje compatível com o nível de atuação do trabalhador, dentro da estrutura empresarial", afirmou o ministro Bressiani em seu voto.

O relator também considerou que a recomendação patronal para o uso da roupa adequada não ultrapassou seus poderes de gestão, tampouco resultou em despesa ilícita para o empregado. "A concluir-se de forma diversa, estar-se-ia defendendo a obrigação genérica do empregador, sempre, pagar pelas roupas usadas pelos trabalhadores que admite", observou.

Alberto Bressiani também esclareceu que exigência indevida seria a de impor a escolha de vestuário de marca, padrão ou qualidade, o que afetaria a livre escolha do empregado, além de lhe impor despesas extravagantes. Como essa situação não se verificou, "não se poderia compelir o empregador a responder por obrigação não protegida por lei ou a indenizar dano que não causou, ausente qualquer comportamento ilícito", concluiu, ao excluir da condenação o ressarcimento por gastos com vestuário.

6.2.11. Fazendeiro é multado com base em salário pago "por fora" (RR-1083/2001-008-15-00.2).

Veiculada em 12.06.2006.

O salário pago "por fora" deve ser computado quando o empregador fizer os cálculos das verbas rescisórias devidas ao empregado, sob pena de aplicação da multa do artigo 477 da CLT. Tal multa é aplicada na Justiça do Trabalho quando o empregador atrasa o pagamento das verbas rescisórias do empregado.

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, acompanhando o voto do juiz convocado Márcio Ribeiro do Vale, relator do processo, confirmou a aplicação da multa imposta a um fazendeiro paulista.

O dono da fazenda contratou uma empregada, em 1992, para trabalhar na roça, com um salário de R\$ 182,00. Nos fins de semana, ela fazia serviços extras na cozinha da fazenda, recebendo no final do mês, por ambos os serviços, R\$ 240,00.

Quando demitiu a empregada, em novembro de 2000, o fazendeiro pagou as verbas rescisórias da empregada com base apenas do salário de R\$ 182,00, ou seja, desconsiderou os valores pagos "por fora".

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP), confirmando a sentença imposta em primeiro grau, condenou o fazendeiro a pagar para a ex-empregada todas verbas rescisórias que eram devidas, tais como 13º salário, férias e FGTS, considerando o valor total do salário. Incluiu na condenação, ainda, o valor referente à multa do artigo 477 da CLT.

Inconformado com a imposição da multa, o fazendeiro recorreu ao TST. Alegou que pagou sem atraso as verbas rescisórias e que a penalidade prevista no artigo 477 da CLT destina-se a reprimir a atitude do empregador que cause injustificado atraso no pagamento das verbas rescisórias incontroversas, o que não era o caso discutido nos autos, em que o reconhecimento do pagamento de salário "por fora" se deu somente em juízo.

Em seu voto, o relator destacou que o fato de o salário "por fora" ter sido reconhecido em juízo não significa que este era controverso, ainda mais quando o fazendeiro admitiu, em seu depoimento, a existência de tais pagamentos. "Verifica-se que o empregador não pagou as verbas rescisórias no valor que sabia que era devido, não podendo ser isentado da multa em questão com a simples alegação de que havia dúvida quanto a essa verba", concluiu Márcio Ribeiro do Vale.

[◀ volta ao índice](#)

6.2.12. TST reconhece vínculo de emprego entre músico e hotel (RR-1.203/2003-001-06-00.8).

Veiculada em 12.06.2006.

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Pernambuco), que reconheceu a existência de vínculo empregatício de um músico com o Hotel Lucsim, em Recife.

O músico ajuizou reclamação trabalhista pleiteando o recebimento de verbas rescisórias. Alegou que estavam presentes os requisitos legais para o reconhecimento do vínculo de emprego com a empresa hoteleira, tais como exclusividade, subordinação e habitualidade, mediante salário.

Disse que trabalhou para o hotel durante um ano e sete meses, recebendo semanalmente salário de R\$ 190,00, até ser demitido, sem justa causa, sem que lhe fossem pagas as verbas rescisórias.

Em sua defesa, a empresa negou a existência de vínculo empregatício sob a alegação de que apenas manteve com o autor da ação um contrato verbal de prestação de serviços e que, sendo do ramo de hotelaria, não possui músicos em seu quadro de funcionários. Afirmou que o músico era profissional autônomo e trabalhava para outros estabelecimentos.

O juiz de primeiro grau, analisando as provas dos autos, concluiu que o músico trabalhou para a empresa como autônomo e que os serviços por ele prestados não se enquadravam na atividade econômica principal do hotel, sendo improcedentes os pedidos.

Inconformado, o músico recorreu da decisão ao TRT/PE. Em nova análise, o acórdão regional concluiu que a empresa, ao afirmar que se tratava de uma prestação de serviços de forma autônoma, atraiu para si o ônus da prova e não conseguiu provar o alegado.

“Ao meu ver, se o empregado, ao longo do contrato, prestou serviços contínuos, de forma subordinada e mediante pagamento, torna-se irrelevante que tenha havido ajuste ou não na Carteira de Trabalho. Aliás, o empregado clandestino, via de regra, não se insurge durante o liame empregatício contra essa atitude de seu empregador, em face do receio, até mesmo natural, de perder o emprego”, destacou o acórdão.

O TRE/PE esclareceu, ainda, que “nada impede que a empresa, embora tenha por atividade fim o ramo de hotelaria, venha a contratar serviços de músicos para se apresentarem aos hóspedes”.

O TRT concluiu que, estando presentes os requisitos legais para o reconhecimento do vínculo de emprego, eram devidas ao músico todas as verbas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, condenando a empresa, ainda, ao pagamento da multa do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que se dá quando há atraso por parte do empregador no pagamento de tais verbas. O tema chegou ao TST, em recurso promovido pela empresa hoteleira. O voto do ministro relator, Ives Gandra da Silva Martins Filho, foi no sentido de manter a decisão do TRT, mas desonerar o hotel do pagamento da multa, tendo em vista que o reconhecimento do vínculo de emprego somente se deu em juízo.

6.2.13. Membro de sindicato constituído irregularmente não é estável (AIRR 1108/2003-101-08-40.6).

Veiculada em 13.06.2006.

O dirigente de entidade sindical irregularmente criada não tem direito à estabilidade provisória prevista na Constituição Federal. Com essa constatação do ministro Carlos Alberto Reis de Paula (relator), a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou agravo de instrumento a um sindicalista. A decisão do TST confirmou a validade da demissão do trabalhador dos quadros da Imerys Rio Capim S/A, empresa com atividade extrativista no Estado do Pará.

A decisão tomada pelo TST resultou na manutenção de acórdão firmado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará e Amapá), que reconheceu a legalidade da dispensa sem justa causa. Segundo o empregado, a dispensa não teria sido válida por ele ter sido eleito secretário-geral de sindicato recém-criado.

[◀ volta ao índice](#)

A Justiça do Trabalho paraense, contudo, considerou irregular a criação do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Extração, Beneficiamento e Industrialização de Minérios dos Municípios de Ipixuna, Paragominas e Barcarena no Estado do Pará (Stiehim/PA). Os autos indicaram como inválido o ato de criação da entidade sindical, uma vez que não foi demonstrada a concordância do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas dos Estados do Pará e Amapá (Stiepa) com o desmembramento e a criação de nova entidade em sua base territorial de atuação.

“Uma vez provado que a nova entidade não foi criada por decisão da assembléia convocada pelo sindicato originário (Stiepa), não há como emprestar validade ao ato de criação para, em conseqüência, gerar efeitos válidos relativos à estabilidade sindical de seus supostos dirigentes”, registrou o TRT. O órgão regional também apontou a inexistência de prova do registro do Stiehim no Ministério do Trabalho (MtB), além da ausência de comunicação oficial à empresa sobre o novo ente sindical e o fato de o pedido de registro sindical ter ocorrido após a demissão do trabalhador.

No TST, o sindicalista sustentou que sua dispensa teria resultado em violação do artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal, que proíbe a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato. Também alegou ofensa ao dispositivo constitucional que impede o Estado de exigir autorização para o funcionamento de sindicato (artigo 8º, inciso I).

As alegações foram afastadas pelo relator do agravo. O ministro Carlos Alberto frisou que a autorização estatal para fundação de sindicato não é exigida, mas sim o registro no órgão competente (MtB), no caso dos autos, inexistente. Também observou que o artigo 8º, VIII, não foi violado. “O referido dispositivo trata exclusivamente do limite temporal da estabilidade provisória do dirigente sindical, não enfoca a situação do registro no Ministério do Trabalho nem trata da comunicação oficial à empresa”.

Carlos Alberto também esclareceu que o sistema da unicidade sindical não impede a criação de sindicatos a partir do desmembramento da base territorial de outra entidade, desde que respeitado

o módulo mínimo de um município. No caso, entretanto, "não houve o reconhecimento da representatividade do novo sindicato pelo MtB, detentor das informações respectivas acerca da regularidade das bases territoriais", disse o relator, após ressaltar que também não houve comunicação da eleição do sindicalista à empresa.

6.2.14. Empregado doméstico não tem direito a horas extras (AI RR 810/2001-002-17-00.5).

Veiculada em 13.06.2006.

Decisão da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve acórdão do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo (17ª Região) que não concedeu a uma empregada doméstica o direito de receber horas extras. Segundo o relator do processo, ministro Alberto Bresciani, o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal garante aos empregados domésticos nove dos 34 direitos aos trabalhadores enumerados no dispositivo. Mas não estão entre eles os incisos XIII e XVI, que tratam sobre jornada de trabalho limitada e horas extras. A empregada não teve reconhecido também o direito à indenização por dano moral.

A doméstica alegou na ação que foi despedida de forma brusca quando o empregador descobriu sua gravidez, tendo gritado com ela no ato da despedida. A empregada pediu indenização por dano moral e pagamento de aviso prévio, abono natalino, férias vencidas e proporcionais, além de horas extras. A Vara do Trabalho concedeu parte das verbas trabalhistas, mas negou o pedido de horas extras, com base na Constituição, e de indenização por dano moral, por falta de provas. O TRT/ES manteve a sentença e negou seguimento ao recurso de revista da doméstica.

São direitos do trabalhador doméstico, o salário mínimo, sem redução ao longo do contrato, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, licença-maternidade ou paternidade, aviso prévio, aposentadoria e a sua integração à previdência social. O entendimento do TST é pacífico no sentido de cumprir o disposto na Constituição.

[◀ volta ao índice](#)

Segundo o ministro Alberto Bresciani, "a despeito das condições atípicas em que se dá o seu ofício, com a natural dificuldade de controle e de atendimento aos direitos normalmente assegurados aos trabalhadores urbanos, não há dúvidas de que a legislação é tímida em relação aos empregados domésticos, renegando-lhes garantias necessárias à preservação de sua dignidade profissional".

O relator esclareceu que não há como utilizar o princípio da isonomia, igualando os trabalhadores domésticos aos urbanos, pela diversidade citada na Constituição. "Os trabalhadores domésticos não foram contemplados com as normas sobre jornada, sendo-lhes indevidos o adicional noturno, horas extras e as pausas intrajornadas", concluiu. A Turma, por unanimidade, negou provimento ao agravo da doméstica. Com isso, está mantida a decisão regional.

6.2.15. TST nega incorporação de vantagens a empregada pública (RR 125333/2004-900-04-00.8).

Veiculada em 14.06.2006.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, por unanimidade, negar recurso de revista a uma empregada pública gaúcha que pedia a incorporação de vantagens recebidas em função desempenhada anteriormente em outro órgão público. Ela pretendia obter o pagamento definitivo de verbas relativas a triênios e gratificação adicional de 15%, que lhe foram pagas à época em que atuou na Secretaria Estadual de Saúde e do Meio Ambiente. A incorporação foi pedida após a empregada ter optado por integrar os quadros da Fundação Estadual de Proteção Ambiental (Fepam).

A matéria examinada pela Terceira Turma do TST foi relatada pela ministra Maria Cristina Peduzzi, cujo voto resultou na manutenção de determinação anterior do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul), igualmente contrária aos interesses da empregada pública.

O argumento desenvolvido pela defesa da trabalhadora no TST foi o do direito adquirido às parcelas reivindicadas, previstas nas Leis Estaduais nº 8.701/88 e 9.196/91. Também sustentou que teria ocorrido sucessão trabalhista entre os dois órgãos públicos e que exerceu as mesmas funções no

mesmo regime jurídico em ambas as repartições. Acrescentou que a legislação de transposição dos servidores garantiu a manutenção de direitos e vantagens anteriores.

A relatora do agravo observou a inviabilidade da incorporação pretendida. "Ao optar pela transposição para os quadros da FEPAM, a empregada optou, também, pelo plano de cargos e salários da Fundação, abdicando das vantagens aplicáveis aos servidores da Secretaria, mas passando a ter direito a outros benefícios, devidos apenas aos servidores da FEPAM", afirmou, com base em dados da decisão regional.

Outro ponto destacado por Cristina Peduzzi foi o da legislação dos triênios ter previsto os efeitos da parcela com base no tempo futuro, não alcançando o período anterior à transposição de cargos. "Tampouco houve violação a dispositivos de lei, tendo em vista a inexistência de alteração unilateral e prejudicial do contrato de trabalho ou ofensa a direito adquirido", acrescentou.

No mesmo recurso, a empregada gaúcha solicitou a incorporação salarial dos valores recebidos a título de "complementação do SUDS". O pagamento da parcela decorreu de convênio celebrado entre a União e o Governo do Estado (RS) a fim de remunerar o acúmulo de serviço decorrente da unificação do sistema de saúde. Entre setembro de 1987 e dezembro de 1990, a trabalhadora recebeu a complementação. Para obter a incorporação, alegou que a parcela tinha natureza salarial. Segundo Cristina Peduzzi, a natureza salarial da complementação SUDS foi reconhecida pela Orientação Jurisprudencial Transitória nº 43 do TST. "A parcela denominada complementação SUDS paga aos servidores em virtude de convênio entre o Estado e a União Federal tem natureza salarial, enquanto paga, pelo que repercute nos demais créditos trabalhistas do empregado", previu a OJ Transitória.

O conteúdo da jurisprudência, explicou a relatora, não favoreceu a trabalhadora. "Como se observa, a referida OJ não tem o alcance pretendido, na medida em que apenas reconhece a natureza salarial da parcela "Complementação SUDS" pelo período em que paga, em razão de convênio firmado entre o Estado e a União, não sendo admitida a incorporação definitiva à remuneração", sustentou, ao negar o agravo.

[◀ volta ao índice](#)

6.2.16. JT decide sobre pedido de complementação de aposentadoria (RR-91.671/2003-900-04-00.4).

Veiculada em 14.06.2006.

Os ministros que compõem a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiram que o TST tem competência para julgar ação que envolve pedido de complementação de aposentadoria.

A autora da ação ajuizou reclamação trabalhista cobrando complementação de aposentadoria da Brasil Telecom e da Fundação dos Empregados da Companhia Riograndense de Telecomunicações, com base no Estatuto da empresa, que prevê que todas as parcelas que recebem a incidência da contribuição previdenciária devem compor o salário real de benefício.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul) julgou procedente o pedido, condenando ambas, de forma solidária, a pagarem à empregada as diferenças de suplementação de aposentadoria pela integração de horas extras prestadas nos últimos doze meses de trabalho.

Tanto a Brasil Telecom quanto a Fundação recorreram ao TST alegando que a Justiça do Trabalho não tem competência para julgar ações que tenham por objeto complementação de aposentadoria e que não há lei fixando a competência para apreciar a relação de natureza associativa mantida entre as partes.

Argumentaram, ainda, que o artigo 36 da Lei nº 6.435/77 estabelece que a competência para julgar esse tipo de litígio é da justiça comum, tal como ocorre com as ações que envolvam o INSS, não podendo ser diferente o tratamento para as entidades fechadas de previdência social.

O acórdão regional elucidou a questão afirmando que a complementação dos proventos decorre do contrato de trabalho havido com a Companhia Riograndense de Telecomunicações, sendo "irrecusável a competência material desta Justiça Especializada para instruir e julgar o feito, visto tratar sobre litígio que tem origem no vínculo de emprego".

O relator do processo, ministro Renato de Lacerda Paiva, mantendo a decisão do TRT de gaúcho, acrescentou que a expressão "outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho", contida no inciso IX, do artigo 114 da Constituição Federal autoriza a Justiça do Trabalho a dirimir questões dessa natureza.

6.2.17. Regra da CLT garante equiparação salarial (AIRR 97667/2003-900-01-00.6).

Veiculada em 14.06.2006.

O empregado readmitido terá computado em seu tempo de serviço os períodos trabalhados anteriormente na empresa, a menos que tenha sido dispensado por falta grave, houver recebido indenização legal ou tenha se aposentado espontaneamente. Essa exceção prevista na legislação trabalhista (artigo 453, CLT) foi aplicada pela Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho para confirmar o direito de um empregado administrativo da Santa Casa de Misericórdia do Rio de Janeiro à equiparação salarial. A decisão do TST negou agravo de instrumento ao hospital.

O posicionamento adotado pelo TST, segundo voto do juiz convocado Ronan Neves Koury (relator), confirmou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro), onde foi reconhecida a identidade de funções exercidas entre o empregado que ingressou em juízo e um colega que recebia remuneração maior. O TRT-RJ entendeu como preenchidos os requisitos do artigo 461 da CLT, que trata da equiparação salarial.

“Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”, prevê a norma legal.

A Santa Casa de Misericórdia argumentou que a decisão regional seria inviável pois o trabalhador que serviu como modelo à equiparação salarial – juridicamente chamado de paradigma – cumpria um segundo contrato com a empresa, após ter sido readmitido. Tal situação atrairia a incidência do parágrafo 1º do artigo 461 da CLT, que restringe a equiparação entre empregados cuja diferença de tempo de serviço não ultrapasse dois anos.

No TST, Ronan Neves Koury observou que a integração do tempo de serviço, alegada pela Santa Casa de Misericórdia, não ocorreu, pois na conclusão do primeiro contrato de trabalho, o empregado modelo recebeu a indenização prevista no artigo 453 da CLT. “Cabe registrar que rescindido o contrato de trabalho com o pagamento de parcelas rescisórias, na forma mencionada no artigo 453 da CLT, descabe considerar o período anterior de trabalho para qualquer efeito, inclusive como óbice para o pedido de equiparação salarial”, concluiu o relator ao negar o agravo de instrumento.

[◀ volta ao índice](#)

6.2.18. Parcela nunca paga na complementação tem prescrição total (RR 46694/2002-900-02-00.4).

Veiculada em 16.06.2006.

O pedido de inclusão, na complementação de aposentadoria, de uma parcela que nunca a integrou está sujeito à prescrição total, ou seja, deve ser formulado em juízo no prazo máximo de dois anos após o ingresso na inatividade. Essa tese foi firmada pela Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao deferir recurso de revista à Rede Ferroviária Federal, de acordo com o voto da ministra Maria Cristina Peduzzi (relatora). A decisão do TST levou à exclusão do adicional por tempo de serviço da complementação de aposentadoria de cinco inativos da Fepasa (incorporada pela Rede Ferroviária).

A determinação do TST altera decisão tomada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) que havia determinado a inclusão da parcela no cálculo da complementação de aposentadoria. “O Enunciado 327 do TST estipula que a prescrição é parcial, em se tratando de diferenças de complementação de aposentadoria, oriundo de norma regulamentar, que, no presente caso, não poderia ter sido alterada, de modo prejudicial aos empregados, de acordo com os artigos 9º e 468 CLT”, sustentou o TRT.

No TST, a Rede Ferroviária questionou a incorporação sob o argumento de que a alteração do contrato de trabalho ocorreu em abril de 1976. “A contagem da prescrição, quer pelo início do pretense direito (abril de 1976), quer pela data da aposentadoria dos empregados, atinge o prazo prescricional no ordenamento constitucional (artigo 7º, inciso XIX, letra ‘a’)”, argumentou a incorporadora da Fepasa.

A relatora observou que o caso em exame envolve a integração de uma parcela que nunca havia sido aplicada ao cálculo da complementação de aposentadoria. Cristina Peduzzi também registrou a informação de que os cinco trabalhadores se aposentaram, respectivamente, em janeiro de 1979, maio de 1989, março de 1973, abril de 1993 e abril de 1989. A reclamação trabalhista foi proposta pelo grupo em março de 1999 – o que levou à conclusão da incidência da prescrição total.

Ao invés da jurisprudência adotada pelo TRT-SP, os dados dos autos levaram ao reconhecimento da aplicação de outra Súmula do TST. Segundo a previsão da Súmula nº 326, “tratando-se de pedido de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar e jamais paga ao ex-empregado, a prescrição aplicável é a total, começando a fluir o biênio a partir da aposentadoria”.

6.2.19. Diárias que excedem metade do salário têm natureza salarial (AIRR e RR 769171/2001.2).

Veiculada em 16.06.2006.

O valor recebido a título de diárias de viagem superior a 50% do salário do empregado tem natureza salarial inclusive para fins de indenização, enquanto forem pagas. Não geram direito, porém, à integração definitiva ao salário, podendo ser suprimidas quando as viagens deixarem de ocorrer. Com este entendimento, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou agravo de instrumento da Companhia Estadual de Energia Elétrica (CEEE), negando-lhe provimento, e um recurso de revista de um ex-empregado da empresa, que não foi conhecido. A relatora dos recursos, juíza convocada Maria de Assis Calsing, verificou que a decisão estava de acordo com a jurisprudência do TST.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) havia determinado a integração das diárias para fins de cálculo das gratificações de férias e de farmácia. Embora a CEEE alegasse que essas vantagens foram instituídas “por mera liberalidade”, com critérios definidos pelo próprio empregador, o entendimento do TRT foi diferente. “Se determinada vantagem é instituída por norma regulamentar, não tem tal caráter. As diárias de viagem, a seu turno, quando excedentes a 50% do salário, perdem a natureza indenizatória”, dizia a decisão.

[◀ volta ao índice](#)

No recurso de revista, cujo trancamento pelo TRT originou o agravo de instrumento, a CEEE sustentou que a integração das diárias em gratificações de férias e de farmácia não tinha previsão legal. A juíza Maria Calsing, porém, concluiu que, “ao constatar que as diárias excediam 50% do salário do empregado e determinar sua integração na base de cálculo das gratificações de férias e de farmácia o TRT apenas interpretou de forma razoável o artigo 457 da CLT”, e negou provimento ao agravo.

No mesmo processo, o empregado recorreu contra a decisão que entendeu possível a supressão das diárias de viagem quando o empregado não mais se ausentar da sede do serviço por causa de viagens. Sua alegação era a de que, sendo as diárias superiores a 50% do salário, não poderiam ser suprimidas, pois caracterizaria redução de salário.

O TRT confirmou que as diárias eram pagas por dia de deslocamento para fora da sede de trabalho, independente de comprovação de despesas. “Logo, não comporta dúvida a correlação dos valores pagos com seu afastamento da sede. Desta sorte, não se pode cogitar da hipótese de pagamentos sem a destinação de ressarcir despesas de viagem, e, por conseqüência, não se desenha a hipótese de salário, contraprestação de serviços normais.”

A Quarta Turma, seguindo o voto da relatora, constatou que “a decisão regional encontra-se em consonância com a Súmula nº 101 do TST – que prevê a integração de diárias superiores a 50% “enquanto perdurarem as viagens”.

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

7. Indicações de Leitura

7.1. Revista LTr . Maio de 2006.

7.1.1. "A Nova Competência da Justiça do Trabalho: Ampliação do Alcance dos Juízos de Equidade ou Nova Concepção Bicéfala da Justiça Civil de Raízes Burguesas?"

ADAMOVIICH, Eduardo Henrique R.V. Juiz do Trabalho na 1ª Região. Professor Adjunto da Faculdade de Direito da UERJ (graduação, mestrado e doutorado). Páginas 548-562.

7.1.2. "A Prescrição com Nova Cara".

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Juiz-Presidente do TRT-2ª Região. Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho, do Instituto Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, e do Instituto de Direito do Trabalho do Mercosul. Sócio fundador da Academia Paulista de Letras Jurídicas. Páginas 519-522.

7.1.3. "A Prescrição do Direito de Ação para Pleitear Indenização por Dano Moral e Material Decorrente de Acidente do Trabalho".

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Juiz titular da 3ª Vara do Trabalho de Jundiaí/SP. Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP. Páginas 535-547.

7.1.4. "Aspectos Polêmicos do Acidente de Trabalho – Responsabilidade Objetiva do Empregador pela Reparação dos Danos Causados ao Empregado – Prescrição".

SCHIAVI, Mauro. Juiz do Trabalho na 2ª Região. Professor universitário. Mestrando em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Páginas 574-584.

7.1.5. "Inconstitucionalidades da Lei de Recuperação de Empresas e da Lei Complementar n. 118, de 2005".

GIULIANI, Ivani Martins Ferreira. Juíza do Trabalho aposentada. Páginas 585-589.

7.1.6. "O Conceito de *Usuário Final* para a Determinação da Competência da Justiça do Trabalho".

LISBOA, Daniel. Juiz do Trabalho na 12ª Região. Ex-Juiz do Trabalho na 23ª Região. Páginas 599-604.

7.1.7. "O Princípio da Proporcionalidade e a Penhora de Salário".

GIORDANI, Francisco Alberto da Mota P. Juiz do TRT-15ª Região. Páginas 563-573.

7.1.8. "Prescrição nas Ações Indenizatórias Decorrentes de Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional".

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Juiz do TRT-3ª Região. Páginas 523-534.

7.1.9. "Relação de Trabalho – Contramão dos Serviços de Consumo".

MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Juiz do Trabalho na 3ª Região. Páginas 590-598.

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

7.2. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária (ex-Síntese Trabalhista). Nº 203. Maio de 2006.

7.2.1. "A Nova Execução e a Influência do Processo do Trabalho no Processo Civil".

MONTENEGRO NETO, Francisco. Advogado. Graduado pela UFRJ. Pós-graduado e Mestrando em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Páginas 29-38.

7.2.2. "A Nova Execução Cível e seus Impactos no Processo do Trabalho".

MEIRELLES, Edilton. Juiz Titular da 34ª Vara do Trabalho de Salvador/BA. Professor de Processo Civil da UNIFACS/BA. Mestre e Doutor em Direito pela PUC/SP. **BORGES, Leonardo Dias.** Juiz titular da 18ª Vara do Trabalho/RJ. Professor universitário (graduação e pós-graduação). Mestre. Páginas 19-28.

7.2.3. "Lei nº 11.232/2005: Reforma da Execução Civil e Direito Processual do Trabalho".

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Juiz do Trabalho na 2ª Região. Ex-Juiz do Trabalho na 8ª e na 24ª Regiões. Ex-Auditor Fiscal do Trabalho. Bacharel e Doutorando em Direito pela USP. Páginas 7-18.

7.3. Revista Justiça do Trabalho. HS. Nº 269. Maio de 2006

7.3.1. "A Acumulação dos Adicionais de Insalubridade e Periculosidade".

FORMOLO, Fernando. Juiz do Trabalho Substituto na 4ª Região. Páginas 49-64.

7.3.2. "Considerações sobre o Salário-Utilidade: Gratuidade e Descontos".

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Juiz do Trabalho na 2ª Região. Ex-Juiz do Trabalho na 8ª e na 24ª Regiões. Ex-Auditor Fiscal do Trabalho. Bacharel e Doutorando em Direito pela USP. Páginas 35-48.

7.3.3. "O Processo do Trabalho e as Alterações do Processo Civil quanto à Execução de Obrigação de Pagar Quantia Certa".

FIGLIARELLI, Ricardo. Juiz do Trabalho na 4ª Região. Páginas 65-75.

7.3.4. "Os Artigos 462 e 131 do Código de Processo Civil e o Contraditório Substancial".

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Juíza do Trabalho do TRT da 20ª Região. Coordenadora e Professora da Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho. Especialista em Direito Processual pela UFSC. Mestre em Direito, Estado e Cidadania pela UGF. Doutoranda em Direito Público pela UFBA. Páginas 76-80.

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

7.4. Disponíveis na "Internet"

7.4.1. "A Negociação Coletiva e o Respeito aos Direitos Sociais Mínimos".

CARMO, Júlio Bernardo do. Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. "Trabalho em Revista", encarte de DOCTRINA "O TRABALHO" - Fascículo n.º 112, junho/2006, p. 3311. Disponível em: <<http://www.otrabalho.com.br/Jsp/Site/BoletimDiario/BoletimDiarioDoutrina.jsp?docDoutrinaId=1241549016>>. Acesso em: 06 jun. 2006.

7.4.2. "Aspectos do Art. 129 da Lei nº 11.196, da Terceirização e do Direito do Trabalho".

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Juiz do Trabalho da 2ª Vara de Santo André. Professor da Faculdade de Administração do Instituto de Ensino Senador Fláquer. Mestrando em Direito do Trabalho na PUC/SP. **JORGE NETO, Francisco Ferreira.** Procurador do Município de Mauá. Advogado. Professor de Direito do Trabalho no Instituto de Extensão e Orientação para Reciclagem de Direito. Disponível em: <<http://www.uj.com.br/>>. Acesso em: 06 jun. 2006.

7.4.3. "Breves considerações sobre as mudanças do sistema recursal, implementadas pelas leis Nº 11.187/2005 e 11.276/2006".

BAPTISTA, Bárbara Gomes Lupetti. Advogada. Mestranda em Direito. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1077, 13 jun. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8523>>. Acesso em: 13 jun. 2006.

7.4.4. "Ministério Público do Trabalho - Uma nova proposta de atuação como órgão interveniente".

COCA, Eleonora Bordino. Procuradora do Trabalho na 15ª Região. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/biblio/ler_artigos.cfm?cod_conteudo=8853&descricao=artigos>. Acesso em: 07 jun. 2006.

7.4.5. "Primeiras dúvidas de ordem prática na aplicação da Lei nº 11.232/05".

HOFFMAN, Paulo. Advogado. Professor universitário. Doutorando e mestre em Processo Civil pela PUC/SP. Especialista em Processo Civil pela Università Degli Studi di Milano e pela PUC/SP. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1076, 12 jun. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8497>>. Acesso em: 12 jun. 2006.

7.4.6. "Responsabilidade civil objetiva: alcance do disposto no parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil".

ARALDI, Udelson Josue. Advogado. Professor de Direito do Trabalho. Professor de Sindicalismo e Negociações Coletivas. Especialista em Direito Civil. Jus Navigandi, Teresina, a. 10, n. 1070, 6 jun. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8474>>. Acesso em: 06 jun. 2006.

◀ volta ao índice
▲ volta ao sumário

8. Dica de Português Jurídico-Forense

Prof. Adalberto J. Kaspary

Exegese: origem, significado, pronúncia

O termo *exegese* origina-se do substantivo grego *exégesis*: narração, exposição. *Exégesis*, por sua vez, deriva do verbo *exagéomai*: explicar pormenorizadamente, interpretar, comentar, expor. De *exagéomai* também procedem o substantivo *exegetés*: intérprete, expositor, e o adjetivo triforme (masculino, feminino e neutro) *exegetikós, -é, -ón*: narrativo, explicativo.

Em português, *exegese* tem o significado de: análise dos textos legais, sua interpretação e explicação. De início, aplicava-se particularmente à interpretação gramatical e histórica dos textos bíblicos. Hoje, alcança outros textos fundamentais, mesmo fora do universo jurídico.

Derivados de *exegese*, temos os substantivo *exegeta*: pessoa que faz *exegese*, e *exegética*: âmbito da Teologia que se ocupa da explicação e da interpretação da Bíblia e, extensivamente, explicação, investigação, pesquisa; e o adjetivo *exegético*: relativo à *exegese*.

Particular cuidado merece a pronúncia do nosso substantivo *exegese*: o *x* tem som de *z*, e a tonicidade recai no *e* da sílaba *ge*: *exegese* (pronúncia *ezegése*, portanto). Essa pronúncia do *x* com som de *z* vale para todos os termos derivados, como registram, p. ex., os dicionários *Houaiss* e *Novo Aurélio*.

No termo grego *exégesis*, o *x* tem som de *cs*, a tonicidade recai na sílaba *xe*, e o *g* pronuncia-se como em nossa palavra *guerra*. Agora, não erre a pronúncia em português, com a desculpa de que costuma falar grego...