

Emattra XV

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRT DA 15ª REGIÃO

CADERNO DE DOUTRINA E JURISPRUDÊNCIA





**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
ESCOLA DA MAGISTRATURA**

CADERNO DE DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA DA EMATRA XV

ESCOLA DA MAGISTRATURA

Desembargador Federal do Trabalho FLAVIO ALLEGRETTI DE CAMPOS COOPER
Diretor

Desembargador Federal do Trabalho LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS
Coordenador

CONSELHO CONSULTIVO E DE PROGRAMAS

Desembargador Federal do Trabalho FERNANDO DA SILVA BORGES
Representante dos Juizes do Tribunal

Juiz do Trabalho FRANCISCO ALBERTO DA MOTTA PEIXOTO GIORDANI
Representante dos Juizes Titulares de Vara do Trabalho

Juíza do Trabalho ALZENI APARECIDA DE OLIVEIRA FURLAN
Representante dos Juizes Substitutos

Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região
(Voz e Assento)

REPRESENTANTES DAS CIRCUNSCRIÇÕES

Juiz do Trabalho JOÃO ALBERTO ALVES MACHADO - Araçatuba

Juiz do Trabalho EDISON DOS SANTOS PELEGRINI - Bauru

Juiz do Trabalho MANOEL CARLOS TOLEDO FILHO - Campinas

Juiz do Trabalho JOSÉ ROBERTO DANTAS OLIVA - Presidente Prudente

Juiz do Trabalho AMAURI VIEIRA BARBOSA - Ribeirão Preto

Juíza do Trabalho SCYNTHIA MARIA SISTI TRISTÃO - São José do Rio Preto

Juiz do Trabalho LÚCIO SALGADO DE OLIVEIRA - São José dos Campos

Juiz do Trabalho MARCELO CARLOS FERREIRA - Sorocaba

Coordenação

Desembargador Federal do Trabalho Nildemar da Silva Ramos - Doutrina
Juiz do Trabalho Jorge Luiz Costa - Jurisprudência

Organização

Serviço de Documentação e Publicações Técnicas:
Débora Eliana de Oliveira Battagin – Diretora
Laura Regina Salles Aranha – Assistente-chefe / Publicações Técnicas

Jornalista responsável

José Francisco Turco – MTb/SP – 21.571

Capa

Mônica de Oliveira Jurgensen
Patrícia Izumi da Silva

Impressão e Acabamento

Setor de Gráfica do TRT da 15ª Região

Catálogo na Publicação (CIP) elaborada pelo
Setor de Biblioteca/TRT 15ª Região

Caderno de Doutrina e Jurisprudência da Ematra XV / Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Escola da Magistratura – Campinas/SP, v.1, n.1, jan./fev. 2005-

Bimestral

v.4, n. 4, jul./ago. 2008

1. Direito do Trabalho - Periódicos - Brasil. 2. Processo Trabalhista - Brasil. 3. Jurisprudência Trabalhista - Brasil. 4. Justiça do Trabalho - Brasil I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Escola da Magistratura.

CDU - 34:331 (81)
CDD - 344.01

® Todos os direitos reservados:

Ematra XV

Rua Barão de Jaguara, 901 – 14º andar – Centro
13015-927 Campinas – SP
Telefone: (19) 3031-4183 - Fax: (19) 3236-0585
e-mail: ematra@trt15.gov.br

SUMÁRIO

DOCTRINA

A aplicabilidade das Normas Regulamentadoras nas relações de trabalho no campo
SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira _____ 111

ÍTEGRA

TRT da 15ª Região _____ 119

EMENTÁRIO DE JURISPRUDÊNCIA

TRT da 15ª Região _____ 123
Índice do Ementário _____ 135

A aplicabilidade das Normas Regulamentadoras nas relações de trabalho no campo *

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva**

Sumário: 1. Introdução. 2. O direito à saúde do trabalhador como um direito humano. 3. A aplicabilidade das Normas Regulamentadoras da NR-31. 4. Outras medidas de proteção. 5. Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho. 6. Conclusão.

1. Introdução

De todos sabido que a Portaria MTE n. 86, de 03.03.2005, revogou a Portaria MTb n. 3.067, de 12.04.1988, instituindo a NR-31 (1), para melhor disciplinar as condições de trabalho no meio rural, perdendo vigência as Normas Regulamentadoras Rurais (NRRs).

Tem-se questionado sobre sua aplicação e até mesmo adequação, diante de suas extensas normas, por vezes minuciosas, o que, de certo modo, levaria à perda de competitividade do setor agrícola brasileiro, além do que grande parte dos produtores rurais não teria condições de implementar todas as medidas exigidas pela nova NR.

No entanto, antes mesmo de se investigar sobre a aplicabilidade das Normas Regulamentadoras da NR-31 nas relações de trabalho no campo, penso que se deve buscar o fundamento das normas protetivas da segurança e da saúde dos trabalhadores, bem como do meio ambiente rural, para que o intérprete não fique preso às formalidades, ao texto literal e sua adequação ou não à realidade.

Pois bem, o que está em jogo é a possível colisão de direitos fundamentais: de um lado, a proteção à saúde dos trabalhadores rurais; de outro, a liberdade de empresa, com a inerente busca de maior lucratividade (2), porquanto a implementação das Normas Regulamentadoras expostas na NR-31, evidentemente, tem um custo considerável, principalmente em se tratando de pequenos proprietários rurais.

De modo que se mostra importante buscar o fundamento que alicerça essa proteção à saúde dos trabalhadores rurais, para verificar se ela pode ou não ceder diante dos argumentos trazidos pelas teses fundadas na liberdade de empresa.

2. O direito à saúde do trabalhador como um direito humano

A pergunta que se coloca é a seguinte: **qual é a natureza jurídica do direito à saúde do trabalhador?** Tenho que se trata de um direito humano e como tal é inviolá-

vel, devendo, assim, encontrar a máxima proteção no sistema jurídico nacional, ainda que com socorro às normas internacionais que tratam da matéria, sobretudo as editadas pela OIT – Organização Internacional do Trabalho –, em suas convenções e recomendações.

Mas essa afirmação fica destituída de sentido se não se sabe o verdadeiro significado da expressão **direitos humanos**, qual o seu conteúdo, para identificar a saúde como parte desse continente.

O que são direitos humanos? Cançado Trindade observa que a idéia de direitos humanos é tão antiga como a própria humanidade, como a própria história das civilizações, tendo se manifestado em culturas distintas e em momentos históricos sucessivos, na afirmação da dignidade da pessoa humana (3). Ocorre que o reconhecimento e o respeito aos tais direitos humanos não foi simétrico, como se nota na doutrina das chamadas gerações de direitos humanos. Daí Celso Lafer afirmar que os direitos humanos são uma conquista histórica; são uma construção, uma invenção da humanidade, ligada à organização da comunidade política (4).

Em verdade, **o postulado ético de Immanuel Kant contém a idéia essencial de direitos humanos**, quando aquele grande filósofo enunciou que o homem não pode ser empregado como um meio para a realização de um fim, pois ele é um fim em si mesmo, porquanto em cada pessoa pulsa a humanidade. Daí porque toda pessoa tem dignidade e não um preço, como as coisas. **Este postulado conduz à dignidade da pessoa humana** (5). Cada ser humano em sua individualidade é insubstituível, não tem equivalente, não pode ser trocado por coisa alguma, segundo Fábio K. Comparato (6).

Por isso mesmo Miguel Reale afirmou que o valor da pessoa humana é um valor-fonte, pois o ser humano é o valor fundamental de todo o sistema jurídico, é algo que vale por si mesmo, identificando-se seu ser com sua valia (7).

Os direitos humanos, portanto, **são valores fundamentais de todo e qualquer sistema jurídico**, e repousam sobre o valor maior da dignidade da pessoa humana, que é um valor supremo, atraindo o conteúdo de todos os direitos fundamentais do ser humano, desde o direito à vida, segundo José Afonso da Silva (8).

São direitos humanos porque indissociáveis da pessoa humana, de sua dignidade. Isso significa que a dignidade da pessoa somente estará assegurada quando respeitados esses direitos.

Conquanto se tenha preferência pela expressão direitos fundamentais, tenho que a locução direitos humanos é mais adequada e mais abrangente, pois a distinção essencial entre tais direitos e os direitos fundamentais assenta na idéia de que **os direitos humanos têm como titulares apenas a pessoa humana**, obra de Deus, ao passo que os direitos fundamentais também têm como titulares as pessoas jurídicas, as empresas, criação do homem.

Por isso **mesmo não se pode falar em colisão de direitos fundamentais na oposição das normas de proteção à saúde do trabalhador com as normas que asseguram a liberdade de empresa** e seus corolários. Nem a busca incessante por maior produtividade – que é inclusive assegurada pelo art. 38 da Constituição espanhola –, nem o maior custo derivado da implementação das condições de segurança e saúde exigidas pela lei pode diminuir, limitar ou excluir a plena aplicabilidade das normas de proteção à saúde, tais como as da NR-31.

3. A aplicabilidade das Normas Regulamentadoras da NR-31

Visto o fundamento pelo qual se deve proteger a saúde dos trabalhadores no campo, passo ao exame de algumas das inúmeras Normas Regulamentadoras da NR-31, para definir sobre sua aplicabilidade nas relações de trabalho no campo, à luz do princípio ontológico da dignidade da pessoa humana.

Pois bem, de acordo com a NR-31, cabe ao empregador rural ou equiparado cumprir inúmeras providências para garantir a boa saúde dos seus empregados. Destacam-se as seguintes: a) realizar avaliações dos riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores e, com base nos resultados obtidos, **adotar as medidas de prevenção e proteção** adequadas; b) analisar, com a participação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural – CIPATR, as causas dos acidentes e das doenças decorrentes do trabalho, **buscando prevenir e eliminar as possibilidades de novas ocorrências**; c) assegurar que sejam fornecidas aos trabalhadores *instruções compreensíveis em matéria de segurança e saúde*, bem como toda orientação e supervisão necessárias ao trabalho seguro; d) adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos, **com a seguinte ordem de prioridade**: 1º) eliminação dos riscos; 2º) controle de riscos na fonte; 3º) redução do risco ao mínimo, inclusive através de capacitação; 4º) adoção de medidas de proteção pessoal, no caso de persistirem os riscos. A prioridade, portanto, é a **eliminação dos riscos à saúde**, não o fornecimento de EPIs, que é a última medida a ser tomada, para a neutralização dos riscos, caso não possam, efetivamente, ser eliminados, controlados na fonte ou reduzidos ao mínimo.

Importantíssima norma é a constante do item 31.3.3.1, segundo a qual “Responderão solidariamente pela aplicação desta Norma Regulamentadora as empresas, empregadores, cooperativas de produção ou parceiros rurais que se congreguem para desenvolver tarefas, ou que constituam grupo econômico”, estabelecendo a **responsabilidade solidária** de todas as empresas, empregadores e interme-

diadores de mão-de-obra, no que toca à proteção da saúde do trabalhador rural.

Quanto aos **exames médicos**, também tem o empregador rural ou equiparado de garantir a realização de exame médico admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional, na forma do item 31.5.1.3.1. Outrossim, todo estabelecimento rural, **independentemente da quantidade de empregados**, “deverá estar equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida” (31.5.1.3.6). Relativamente às **doenças ocupacionais**, sempre que constatada a sua ocorrência, agravamento **ou simples suspeita**, caberá ao empregador rural ou equiparado: a) *emitir a CAT* – Comunicação de Acidente do Trabalho; b) **afastar o trabalhador da exposição ao risco**, ou do trabalho; c) e **encaminhar o trabalhador à Previdência Social** para o estabelecimento de nexos causal e avaliação de incapacidade (31.5.1.3.11).

Também o empregador rural tem a obrigação de instituir e manter em funcionamento um serviço de saúde, o **SESTR – Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural**, próprio, externo ou coletivo, de acordo com o número de trabalhadores, conforme os quadros I e II constantes dos itens 31.6.11 e 31.6.13 da NR-31. Constituindo SESTR próprio, o empregador que tiver entre 51 e 150 empregados tem de ter pelo menos um Técnico de Segurança do Trabalho, tendo de 151 a 300 empregados deve contar, ainda, com um Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, surgindo a necessidade de ter Médico do Trabalho apenas para os empregadores que tiverem de 301 a 500 empregados. Terá de contratar Engenheiro de Segurança do Trabalho apenas se contar com mais de 500 empregados. Agora, de acordo com o item 31.6.6, o estabelecimento com mais de dez empregados deve ter, pelo menos, um Técnico de Segurança do Trabalho ou contratar SESTR externo, **a não ser que o empregador rural ou preposto tenha formação sobre prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho**, necessária ao cumprimento dos objetivos da NR.

Igualmente, tem o empregador rural a obrigação de constituir e manter funcionando uma CIPATR – **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural**, sempre que tiver 20 ou mais empregados contratados por prazo indeterminado (31.7.2).

Segundo o item 31.19.1, o empregador rural ou equiparado deve orientar os seus empregados quanto aos procedimentos a serem adotados na ocorrência de **condições climáticas desfavoráveis**, mas sem esclarecer quais seriam estas. Nas letras “b” e “c” deste item a NR-31 preconiza que o empregador deve interromper as atividades na ocorrência de condições climáticas que comprometam a segurança do trabalhador, bem como “organizar o trabalho de forma que as atividades que exijam maior esforço físico, quando possível, sejam desenvolvidas no período da manhã ou no final da tarde”.

Esta normativa, embora louvável do ponto de vista da preocupação em proteger a saúde dos trabalhadores rurais, **mostra-se de difícil aplicação na prática**, porquanto

a maior parte dos serviços do meio rural não pode ser realizada no período noturno, definido no art. 7º da Lei n. 5.889/1973. Se se proibir o trabalho no período de maior intensidade dos raios solares, que costuma ocorrer entre as 10 e as 16 horas do dia, este tempo seria considerado como intervalo intrajornada ou como tempo à disposição do empregador? Em outras palavras, **quem arcaria com o custo dessa interrupção do trabalho?** Demais, ainda que o art. 71 da CLT não se aplique no meio rural (art. 4º do Decreto n. 73.626/1974), por analogia e diante do princípio da igualdade expressamente consignado no art. 7º, *caput*, da CF, o intervalo do trabalhador rural não pode ser superior a duas horas. Este trabalhador também tem direito humano ao lazer, a estar com sua família etc., de tal forma que nem mesmo a negociação coletiva poderia estipular intervalo superior a duas horas, ainda que para dar cumprimento àquela norma regulamentadora, **sob pena de uma norma protetiva se transmutar em norma prejudicial.**

Finalmente, o item 31.23 disciplina sobre **áreas de vivência**. De acordo com essa norma, o empregador rural ou equiparado deve disponibilizar aos trabalhadores **áreas de vivência, compostas de instalações sanitárias e locais para refeição**. As chamadas áreas de vivência devem atender aos seguintes requisitos: a) condições adequadas de conservação, asseio e higiene; b) redes de alvenaria, madeira ou material equivalente; c) piso cimentado, de madeira ou de material equivalente; d) cobertura que proteja contra as intempéries; e) iluminação e ventilação adequadas (31.23.2). E, **no caso de terceirização**, “devem ser garantidas aos trabalhadores das empresas contratadas para a prestação de serviços as mesmas condições de higiene, conforto e alimentação oferecidas aos empregados da contratante” (31.23.8).

As **instalações sanitárias** devem ser constituídas de lavatório e vaso sanitário, na proporção de uma unidade para cada grupo de **vinte trabalhadores** ou fração; e de mictório e chuveiro, estes na proporção de uma unidade para cada grupo de **dez trabalhadores** ou fração (31.23.3.1). E devem: a) ter portas de acesso que impeçam o devassamento, além de ser construídas de modo a manter o resguardo conveniente; b) ser **separadas por sexo**; c) estar situadas em locais de fácil e seguro acesso; d) **dispor de água limpa e papel higiênico**; e) estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente; f) e possuir recipiente para coleta de lixo (31.23.3.2).

Demais, **devem ser disponibilizadas instalações sanitárias fixas ou móveis nas frentes de trabalho**, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de **quarenta trabalhadores** ou fração, **atendidos os requisitos do item 31.23.3.2**, sendo permitida a utilização de fossa seca (31.23.3.4).

Quanto aos **locais para refeição**, devem atender aos seguintes requisitos, de acordo com o item 31.23.4.1: a) ter boas condições de higiene e conforto; b) capacidade para atender a todos os trabalhadores; c) **água limpa para**

higienização; d) **mesas com tampo lisos e laváveis**; e) **assentos em número suficiente**; f) **água potável**, em condições higiênicas; g) além de depósitos de lixo, com tampas.

Outrossim, em todo estabelecimento rural deve haver local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas, **independentemente do número de trabalhadores** (31.23.4.2).

E **nas frentes de trabalho devem ser disponibilizados abrigos, fixos ou móveis**, que protejam os trabalhadores contra as intempéries, durante as refeições (31.23.4.3).

Descumpridas pelos empregadores rurais as normas regulamentadoras, principalmente nos aspectos mais importantes, aqui destacados, poderão ser multados pela inspeção do trabalho e ainda responsabilizados pelos danos que provocarem nos trabalhadores, na ocorrência de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

Poder-se-ia argumentar que o custo para implantação dessas medidas de proteção é alto demais, onera a produção e acarreta perda de competitividade no mercado externo, principalmente no setor sucroalcooleiro. Ou, ainda, que os trabalhadores rurais sempre estiveram expostos ao sol, à chuva, sempre fizeram suas necessidades fisiológicas no campo sem instalações sanitárias, sempre se alimentaram de cócoras sem reclamar qualquer assento para tanto, a céu aberto, e sempre levaram sua comida nas mochilas etc.

No entanto, essa invocação de certa tradição, com a frase espetacular do “sempre foi assim”, não pode encontrar guarida. A se pensar dessa maneira, a escravidão ainda hoje seria admissível, pois desde a Antiguidade foi seguidamente permitida e tolerada em todas as sociedades, até que as organizações produtivas cederam aos apelos por respeito à dignidade essencial dos trabalhadores.

Pois é de dignidade essencial que se fala quando se introduz medidas de proteção aos trabalhadores rurais como as ora examinadas. Será que o trabalhador rural tem menor dignidade do que o urbano? Será que ele não tem direito à proteção contra o sol, chuva e outras intempéries, principalmente quando está a tomar sua refeição? Será que ele não tem direito a satisfazer suas necessidades fisiológicas em condições dignas, com respeito à sua privacidade, à sua intimidade, para o que se torna imprescindível instalações sanitárias adequadas, principalmente nas frentes de trabalho? Será que ele não tem direito, como qualquer ser humano, a tomar sua refeição, em perfeito estado de conservação e higiene, sentado à mesa?

De modo que, ainda que custosas, de difícil implementação, ou o que quer que seja, **tais medidas de proteção são plenamente constitucionais, diante do direito fundamental à saúde no trabalho, estampado no art. 7º, inciso XXII, da Constituição brasileira**, e estão em conformidade com a normativa internacional sobre direitos humanos e sobre direitos fundamentais dos trabalhadores, devendo ser implementadas o quanto antes.

4. Outras medidas de proteção

Infelizmente, a NR-31 não foi além, para tratar do intervalo mínimo obrigatório e da proibição do trabalho por produção em algumas atividades agrícolas, como o corte manual de cana-de-açúcar e a colheita da laranja, ou pelo menos regulamentar as pausas obrigatórias para o trabalho, que é extremamente penoso, com a exigência de cada vez maior produtividade por parte das empresas do setor.

Os estudos da ergonomia indicam, há muito tempo, que a sobrecarga muscular se traduz em fadiga, vale dizer, em uma **redução da capacidade de trabalho**, e pode reduzir também a produtividade e a qualidade do trabalho. E que a forma mais rápida de regular a carga muscular é aumentar a flexibilidade do horário de trabalho em nível individual. Isso supõe estipular um regime de pausas que leve em conta a carga de trabalho, a necessidade e a capacidade de cada pessoa. De tal forma que o **trabalho muscular repetitivo deve ser reduzido ao mínimo possível** (9). Daí a proteção especial ao digitador, encontrada na NR-17.

Por isso, **nos trabalhos repetitivos não se deve permitir**, em hipótese alguma, a **remuneração por produção**, tendo em vista que o trabalhador, nessa modalidade de remuneração, é “estimulado” a trabalhar além de suas forças físicas e psíquicas, a fim de receber algo mais do que o salário de subsistência. Esse problema é verificado, por exemplo, no corte manual da cana-de-açúcar, trabalho excessivamente penoso, no qual o desgaste físico e mental do trabalhador é tanto que têm ocorrido inclusive mortes por causa do excesso de fadiga.

A Norma Regulamentadora n. 17, embora não aplicável no meio rural por falta de disposição expressa, **pode ser utilizada num processo analógico**, para se coibir esse tipo de ajuste remuneratório. Segundo a letra “a” do item 17.6.3 da NR-17, o empregador não pode promover qualquer sistema de avaliação dos trabalhadores que prestam serviços nas atividades de digitação, “baseado no número individual de toques sobre o teclado, inclusive o automatizado, para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie”. E a letra “b” desta mesma norma limita o número máximo de toques reais pelo digitador, que não deve ser superior a oito mil por hora trabalhada.

Guardadas as devidas proporções, **o trabalho do cortador de cana é muito mais fatigante, quer pelo ambiente em que é prestado, quer pelo esforço físico empreendido**, sendo que este trabalhador precisa dar cerca de mil golpes de podão para cortar uma tonelada de cana. Ocorre que as usinas de açúcar e álcool têm exigido uma produção de 10 a 12 toneladas de cana por dia, de modo que o trabalhador desfere, assim, de 10.000 a 12.000 golpes de podão diariamente, ou mais, pois há trabalhadores que cortam 20 ou mais toneladas de cana por dia.

Há um estudo demonstrando que o cortador de cana tem uma intensa movimentação diária em seu trabalho, concluindo que

[...] ao final da jornada de trabalho de oito horas, (o trabalhador) terá executado de 10.000 a 12.000 movimentos do membro superior. Mas é importante lembrar que há uma movimentação simultânea da coluna vertebral, especialmente dos segmentos lombares e cervicais, bem como da articulação do ombro (10).

A isso se soma o fato de que o cortador de cana precisa executar de vinte e cinco a trinta movimentos de levantar e abaixar o membro superior por minuto (cerca de 14.400 movimentos numa jornada de oito horas diárias). Associada à intensa movimentação dos membros superiores ainda há a transmissão mecânica do impacto da lâmina do podão no colmo da cana-de-açúcar ao braço do trabalhador (11). **Não resta dúvida, portanto, de que deve ser coibido o ajuste de remuneração por produção nesse tipo de atividade.**

Se assim não for, **devem ser concedidas pausas que levem em conta a carga de trabalho, a necessidade e a capacidade de cada pessoa**. Por analogia, poderia ser utilizada novamente a NR-17, que estabelece uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, ou, pelo menos, o art. 72 da CLT, segundo o qual deve haver um repouso de dez minutos para cada 1h30min trabalhados.

E, até que seja coibido tal ajuste remuneratório, cabe ao Judiciário Trabalhista, na proteção ao direito humano à saúde do trabalhador, condenar os empregadores ao pagamento da hora extra mais o adicional respectivo.

A questão das horas extras tem sido decidida pela Justiça especializada como uma simples questão aritmética, encarada como um *plus* salarial e, no que diz respeito ao trabalho por produção, tem-se considerado devido apenas o adicional respectivo, com o argumento de que o trabalhador já recebe de forma simples o valor do excesso de trabalho correspondente à produtividade atingida.

Entretanto, **tratam-se as horas extras da mais grave violação do direito à saúde do trabalhador**, corriqueira na prática empresarial brasileira, que deve encontrar resposta adequada do Judiciário. Isso porque a saúde do trabalhador é um direito humano, em atenção ao princípio ontológico da dignidade da pessoa humana, fundamento maior do Estado Democrático (e Social) de Direito em que se consubstancia a República Federativa do Brasil (art. 1º, inciso III, da CF).

Os direitos humanos são, como já se afirmou, **valores fundamentais do nosso sistema jurídico**, cujo fundamento último é o da **dignidade da pessoa humana**, um princípio praticamente absoluto no mundo do direito.

Demais, o conteúdo da saúde do trabalhador, que é entendido como um direito humano de segunda geração, tem estreita conexão com o direito à vida (de primeira geração) e com o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (de terceira geração). Ora, **o fim último de se proteger a saúde do trabalhador é o de preservar sua integridade física e moral**, ou seja, sua própria vida, para o que se torna condição indispensável a prevenção ou proteção do meio ambiente do trabalho, bem como o respeito às normas limitadoras da jornada de trabalho.

Por isso, a Organização Internacional do Trabalho tem adotado inúmeras Convenções e Recomendações para a proteção da saúde do trabalhador, destacando-se as Convenções ns. 148, 155, 161 e a recente 187/2006. Além das referidas convenções, o empregador brasileiro tem de observar todas as normas da CLT e as Normas Regulamentadoras da Portaria n. 3.214/1978, atinentes ao tema. **E o empregador rural a NR-31**, objeto deste estudo.

No entanto, há de se definir o **conteúdo essencial do direito à saúde do trabalhador**, para que, assim, haja proteção eficaz ao referido direito. Pois bem, tenho que o mencionado conteúdo essencial abrange, dentre outros aspectos, **quanto ao fator tempo de trabalho, a abstenção do empregador de exigir trabalho em horas extras habituais, nos intervalos intra e interjornadas, nos dias de repouso semanal e feriados, bem como nos períodos de férias**. Isso porque, uma vez mais, a limitação do tempo de trabalho é um direito social e humano de todos os trabalhadores, razão pela qual a prestação diuturna de horas extras é uma grave violação do direito à saúde no trabalho.

Demais, como já se afirmou, quando a remuneração é calculada com base na produção atingida o trabalhador é “estimulado” **a trabalhar além de suas forças físicas e psíquicas, na busca de receber algo mais do que o mero salário de subsistência** (12), ocasionando-lhe desgaste físico e mental que pode, inclusive, levá-lo à morte por causa do excesso de fadiga, como amplamente noticiado na imprensa nos últimos dois anos (13).

Por isso, penso que são devidas as horas extras mais o adicional respectivo (14).

E, quanto ao **intervalo intrajornada**, também o trabalhador rural tem direito ao intervalo mínimo de uma hora para repouso e alimentação, primeiro, porque o art. 7º da CF igualou os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais; segundo, porque o art. 5º, § 1º, do Decreto n. 73.626/1974 já havia estipulado o tempo mínimo de uma hora nas jornadas de trabalho superiores a seis horas diárias.

De modo que, não concedido integralmente esse lapso de intervalo, em uma única parada, torna-se devida a indenização prevista no art. 71, § 4º, da CLT, cuja aplicação é autorizada pelo art. 1º da Lei n. 5.889/1973, ou seja, deve o empregador pagar ao trabalhador uma hora por dia de efetivo trabalho, com acréscimo de 50%, de forma indenizada, pela não concessão do intervalo mínimo de uma hora, independentemente de ter havido ou não extrapolação da jornada diária de trabalho.

5. Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho

Diante da suspeita de morte por excesso de trabalho de cortadores de cana no Estado de São Paulo, a Pastoral do Migrante de Guariba (SP) encaminhou denúncia, tendo a Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho (15) realizado uma investigação, no período de 24 a 27 de outubro de 2005, na região de Ribeirão Preto (SP), para a apuração de violações de direitos humanos

dos trabalhadores do setor canavieiro, em conjunto com o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região, com o apoio da Pastoral do Migrante mencionada, de sindicatos de trabalhadores rurais e de Sub-delegacias Regionais do Trabalho. Foram realizadas visitas a fazendas fornecedoras de cana-de-açúcar para as usinas e num alojamento de trabalhadores rurais, após o que se deu uma Audiência Pública no auditório da Universidade de São Paulo, campus de Ribeirão Preto, no dia 26 de outubro de 2005.

Segundo o relatório mencionado, **os trabalhadores recebem por produção, mas não têm qualquer controle sobre a pesagem da cana cortada**. Iniciam o trabalho entre seis e sete horas da manhã, ativando-se no corte de cana até 15 horas e 50 minutos ou 17 horas, sendo que, quando encerram o corte da cana mais cedo têm de permanecer nas frentes de trabalho realizando outras atividades, como o recolhimento de “bituca” (pedaços de cana-de-açúcar que ficam após o carregamento dos caminhões). Demais, **o pagamento por produção cria um clima de competição entre os trabalhadores, fazendo-os trabalhar além dos seus limites físico e mental**.

Entretantes, **o mais grave foi a constatação do cabal descumprimento da NR-31**, destacando-se os seguintes itens, dentre vários outros:

a) a alimentação era levada pelo próprio trabalhador, na mochila em que carregava as ferramentas de trabalho, e ficava armazenada dentro da mochila sob o sol, sendo que por vezes se deteriorava e o trabalhador tinha de jogá-la fora, trabalhando o restante do dia sem se alimentar (violação da NR-31, item 31.23.4);

b) a água, que era retirada das torneiras dos banheiros localizados próximos aos dormitórios ou de um lavatório próximo ao refeitório, era armazenada nos tanques dos ônibus que realizam o transporte dos trabalhadores, nos quais não há sistema de refrigeração, em descumprimento à NR-31 (item 31.23.4);

c) no local de trabalho não havia a presença de ambulância, nem de material e trabalhador treinado para atendimento de primeiros-socorros em caso de acidente ou adoecimento na frente de trabalho;

d) nas frentes de trabalho não havia abrigo para os trabalhadores tomarem suas refeições, nem para protegerem-se do sol quando a temperatura aumenta, o que os obrigava a buscar a sombra dos ônibus; não havia cabines sanitárias devidamente equipadas com vaso sanitário e lavatórios, existindo apenas uma barraca feita de lona, suspensa por pedaços de madeira, onde os dejetos ficavam em contato direto com o solo, em desrespeito à NR-31, item 31.23.3;

e) os trabalhadores eram obrigados a cortar cana o tempo inteiro, **sem direito a pausa para descanso**, parando apenas para almoçar e sendo obrigados pelo chefe da turma a retomar o corte imediatamente, em desrespeito ao art. 5º, § 1º, do Decreto n. 73.626/1974, que estabelece intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso;

f) quando o trabalhador apresentava problemas de saúde, não havia reconhecimento da doença ocupacional,

primeiro, porque a empresa não fornece a CAT; segundo, porque o INSS, em razão de sua burocracia, demora a realizar as perícias e quase sempre não estabelece relação de causalidade com o trabalho executado (16);

g) havia contratação de empresas terceirizadas, principalmente no carregamento de cana, sendo que nestas empresas os trabalhadores nem sempre são registrados, trabalham doze horas ou mais por dia e recebem salário com cinco ou seis dias de atraso.

O relatório conclui que o conjunto das condições a que os trabalhadores estão submetidos concorre para que tanto as mortes quanto as doenças dos trabalhadores sejam recorrentes. E desse conjunto de evidências **conclui a Relatoria que é possível “relacionar a morte dos trabalhadores direta e indiretamente à exaustão no trabalho”**.

Lembra a Relatoria que **o Japão demorou 10 anos para reconhecer a existência da morte súbita no trabalho, ocasionada por sobrecarga, denominada *karoshi***, a qual é descrita na literatura especializada como um quadro clínico extremo, ligado ao estresse ocupacional, com morte súbita por patologia coronária isquêmica ou cérebro-vascular. O *karoshi* - palavra japonesa que significa morte por excesso de trabalho -, trata-se de um grande problema social no Japão, porque os japoneses trabalham muito mais horas do que os trabalhadores dos países industrializados ocidentais. Por isso, ainda no ano de 1992 o Ministério do Trabalho do Japão publicou as diretrizes para a criação de espaços laborais confortáveis e criou um **programa de empréstimos a baixo custo para as pequenas e médias empresas**, para que melhorassem as condições dos locais de trabalho e aumentassem sua comodidade. Estas medidas visaram a **prevenir o *karoshi* e reduzir o estresse laboral** (17).

E mesmo o *karoshi*, já estudado há alguns anos, não é facilmente detectado. Hayashi et al (1996) apontam que métodos convencionais de *check up* são insuficientes para detectar precocemente sinais de efeitos adversos à saúde por excesso de horas trabalhadas e concluem que o aparelho cardiovascular de executivos fica “sobrecarregado” com o excesso de horas trabalhadas. Sua sintomatologia terminal apresenta os ataques cardíacos e os acidentes vasculares cerebrais (AVCs), acometendo especialmente aqueles que trabalham mais de 3.000 horas/ano (18), ou seja, **mais de 10 horas/dia**.

Portanto, a morte súbita é um acometimento fatal por sobre-esforço, sendo considerada uma doença relacionada ao trabalho e que freqüentemente está associada a longos períodos de horas trabalhadas, principalmente se não concedidos os intervalos e pausas necessários.

No Brasil, país subdesenvolvido ou em desenvolvimento, **certamente a situação de estresse laboral e de excesso de trabalho é muito pior do que no Japão**, dada a instabilidade econômica e a concorrência predatória entre as empresas nessa era da neoglobalização, causando nos trabalhadores brasileiros uma insegurança tamanha quanto ao seu futuro. O estresse por que passa o trabalhador se intensifica quando vê colegas de trabalho serem dispensados para redução de custos ou “estimulados” a se

demitirem do emprego, até por programas de demissão “voluntária”, sabendo que logo poderá chegar sua vez. E, na diminuição do quadro de funcionários, por certo que a carga de serviço será “redistribuída”, **passando-se a exigir dos trabalhadores que ficaram uma produtividade muito maior do que suas forças físicas e mentais suportam**, cumprimento de metas por vezes inalcançáveis etc. No entanto, sabe o trabalhador que, se não suportar esta carga de trabalho, poderá ser o próximo na “guilhotina” do emprego, fato que tem provocado inclusive uma disputa acirrada entre os trabalhadores para se manterem empregados.

E essa exigência de produtividade cada vez maior é freqüente na agroindústria brasileira, sem que haja o cumprimento das normas mínimas de proteção à saúde do trabalhador, constantes da NR-31, como já examinado, o que tem sido, inclusive, objeto de ações civis públicas por parte do Ministério Público do Trabalho.

Da investigação desenvolvida pela Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho e de sua conclusão se extrai que os órgãos públicos diretamente envolvidos na proteção à saúde dos trabalhadores rurais do setor sucroalcooleiro precisam atuar conjuntamente para que haja eficácia na referida proteção, em busca do respeito à **dignidade da pessoa humana dos trabalhadores rurais** que se ativam no corte manual da cana-de-açúcar, em cumprimento às normas de direito internacional das quais o Brasil é signatário.

6. Conclusão

Do quanto até aqui exposto se pode concluir que as normas regulamentadoras da NR-31 são plenamente aplicáveis nas relações de trabalho no campo, porque visam à proteção do bem mais valioso do trabalhador rural: **sua saúde, um direito humano, em respeito à sua dignidade essencial**.

Entretanto, as empresas do setor não têm cumprido, em sua totalidade, tais normas. Recentemente julguei uma ação civil pública ajuizada em face de uma grande usina de açúcar e álcool da região de Ribeirão Preto, a qual ainda não disponibiliza aos seus trabalhadores rurais instalações sanitárias, fixas ou móveis, nas frentes de trabalho, compostas de vasos sanitários e lavatórios (item 31.23.3.4), atendendo os requisitos do item 31.23.3.2 da NR-31, pois que, ainda hoje, continua a fornecer aos seus trabalhadores apenas as velhas barracas sanitárias, de lona.

Ora, com todo o investimento em tecnologia realizado pelas usinas de açúcar e álcool, fazendo com que o setor sucroalcooleiro seja um dos mais pujantes da economia brasileira, não é possível que as empresas do setor continuem a fornecer aos seus trabalhadores apenas as **barracas sanitárias, cuja aparência, por si só, afronta o princípio da dignidade da pessoa humana**. Como já explanado, será que o trabalhador rural não tem direito a satisfazer suas necessidades fisiológicas em condições dignas, com respeito à sua privacidade e à sua intimidade, em instalações sanitárias adequadas, mesmo nas frentes de trabalho?

Ainda que custosa ou de difícil implementação, tal medida de proteção deve ser prontamente atendida. Até porque já existem no mercado instalações sanitárias móveis, dotadas de vasos sanitários e lavatórios, amplamente usadas em festas, eventos e outras hipóteses, que podem ser adquiridas pelas empresas e fornecidas aos seus trabalhadores, em respeito à sua dignidade essencial.

Agora, será que somente no Brasil há o descumprimento das normas e princípios de proteção ao trabalhador rural? Logicamente que não. Em setembro de 2007 estive na Espanha, cursando créditos do doutorado, e um respeitadíssimo professor – Joaquín Aparicio Tovar – nos informava que no início daquele mês um produtor de uvas da região de Castilla-La Mancha teve um grande problema com a fiscalização do trabalho, pois tinha contratado trabalhadores romenos – trazidos ilegalmente da Romênia – sem registro, e um deles havia falecido na colheita da uva, presumindo-se que por excesso de trabalho, porque os romenos aceitam ganhar bem menos do que os trabalhadores espanhóis e se submetem a longas jornadas de trabalho.

Ora, no Brasil as mortes dos cortadores de cana, na Espanha morte de imigrante ilegal, no Japão o *karoshi*, na China não se sabe. **Tudo leva à ilação de que as condições de trabalho no campo são problemáticas no mundo todo. Até mesmo nos Estados Unidos da América, modelo neoliberal**, todo ano morrem aproximadamente 100 crianças e cerca de 100.000 crianças e adolescentes sofrem lesões em atividades relacionadas à agricultura; todo ano morrem 132 trabalhadores de granjas em acidentes de tratores; e todos os dias cerca de 500 trabalhadores de granjas sofrem lesões incapacitantes, sendo que aproximadamente 5% destes ficam permanentemente incapacitados (19).

Até quando as políticas econômicas continuarão incentivando a concorrência predatória entre as empresas – especialmente no setor agroindustrial –, fazendo com que estas, para baixar custos, explorem de forma desumana o tempo de trabalho de seus trabalhadores, sem lhes oferecer a devida proteção contra os riscos de acidente ou doença ocupacional? Até quando a sociedade suportará o peso da transferência de renda e capitais às grandes empresas transnacionais, localizadas nos países de “primeiro mundo”, nessa corrida de acumulação capitalista jamais vista na história? **Quando será que a dignidade da pessoa humana, com o respeito aos seus direitos essenciais, como prometido pela Declaração Universal de 1948, será realmente respeitada?**

Se o séc. XIX foi o século das liberdades e o séc. XX o século da igualdade – com a garantia dos direitos sociais, pelo menos nos países desenvolvidos – espero, confiante, **que o séc. XXI seja mesmo o século da solidariedade, da fraternidade, para que todas as pessoas, mormente as trabalhadoras, inclusive no campo, possam ter respeitados os seus direitos mínimos, dentre os quais a sua saúde.**

Notas:

(1) Esta NR tem por objetivo o estabelecimento de preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, “de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquíicultura, com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho” (item 31.1.1.1).

(2) De se observar que o art. 170, inciso IV, da CF brasileira preconiza como princípio geral da ordem econômica a livre concorrência. Na Espanha a liberdade de empresa ganha tal relevância que o art. 38 da Constituição espanhola está assim redigido: “*Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación*”.

(3) CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. *Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos*. V. I, Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1997. p. 17.

(4) LAFER, Celso. *A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt*. São Paulo: Companhia das Letras. p. 124 e 134.

(5) O postulado ético de Kant foi exposto em sua obra *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*, uma introdução à Crítica da Razão Prática. Para Immanuel Kant, “o homem – e, de uma maneira geral, todo o ser racional – existe como fim em si mesmo, e não apenas como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade. [...] Os seres, cuja existência não assenta em nossa vontade, mas na natureza, têm, contudo, se são seres irracionais, um valor meramente relativo, como meios, e por isso denominam-se coisas, ao passo que os seres racionais denominam-se pessoas, porque a sua natureza os distingue já como fins em si mesmos, ou seja, como algo que não pode ser empregado como simples meio e que, portanto, nessa medida, limita todo o arbítrio (e é um objeto de respeito)”. KANT, Immanuel. *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*. Tradução de Leopoldo Holzbach. São Paulo: Martin Claret, 2006. p. 58-59.

(6) COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 21-22.

(7) REALE, Miguel. *Filosofia do direito*. 14. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1991. p. 210.

(8) SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 27. ed., rev. e atual. até a EC n. 52, de 08.03.2006. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 105.

(9) SMOLANDER, Juhani y LOUHEVAARA, Veikko, *Trabajo Muscular*. In: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. p. 29.32. Disponível em: <<http://www.mtas.insh/EncOIT/index.htm>>. Acesso em: 28 fev. 2007

(10) GOMES, Jorge da Rocha; FISCHER, Frida Marina; BEDRIKOW, Bernardo. Trabalho da criança e

do adolescente no corte da cana-de-açúcar. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. São Paulo, v. 26, n. 97-98, 2001. p. 17.

(11) *Ibidem*, p. 16.

(12) O jornal Folha de S. Paulo noticiou em 18 de maio de 2007 que a investigação realizada pelo Ministério Público do Trabalho da 15ª Região concluiu que “O trabalhador Juraci Barbosa, que morreu com 39 anos em 29 de junho de 2006, trabalhou 70 dias sem folga entre 15 de abril e 26 de junho. Além disso, ele cortou um volume de cana bem superior à média diária de dez toneladas nos dias que antecederam sua morte”. Os dados foram extraídos da ficha do trabalhador, que morreu depois de sentir-se mal em casa e ser levado ao hospital de Jaborandi. “Chama a atenção o fato de, no dia 21 de abril, ele ter cortado 24,6 toneladas de cana em apenas um dia. E no dia 28 de junho, um dia antes da morte, 17,4 toneladas”, de acordo com o médico que avaliou os documentos apresentados pela empregadora do trabalhador falecido. FOLHA DE S. PAULO. *Cortador de cana morreu após 70 dias de trabalho*. São Paulo: Folha de S. Paulo, 18 maio 2007. Folha Dinheiro, Caderno B, p. B9.

(13) Foram noticiadas 15 mortes até meado de 2006, sob suspeita de excesso de trabalho no corte de cana-de-açúcar. Veja-se a seguinte matéria: “ao todo, já são 15 casos sob apuração desde abril de 2004”, quando a Pastoral do Migrante de Guariba “passou a registrar os casos e remetê-los ao Ministério Público do Trabalho e à Plataforma Dhesc Brasil, entidade ligada à ONU (Organização das Nações Unidas)”. COISSI, Juliana. *Região tem mais duas mortes na cana*. São Paulo: Folha de São Paulo, 28 jul. 2006. Folha Ribeirão, Caderno C, p. 1.

(14) Neste sentido: “HORAS EXTRAS; REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE; BASE DE CÁLCULO.- Hoje em dia já não dá mais para negar que a remuneração com base na produtividade funciona como elemento que se contrapõe àqueles princípios protetivos à saúde e à higidez do trabalhador, inseridos na norma do inciso XII (XXII) do art. 7º da CF/1988. A remuneração do trabalho por produção deve ser vista como cláusula draconiana. Afinal, seu intuito é exatamente o de constrianger o trabalhador a estar sempre prorrogando suas jornadas em troca de algumas migalhas salariais a mais, renda extra essa que, no final, acaba incorporada em seu orçamento mensal, criando, com isso, uma relação de dependência tal qual a da droga ou da bebida. Trata-se de situação que faz do trabalhador escravo de sua própria produtividade; sem perceber, essa sua necessidade em manter constante determinado nível de produtividade já alcançado gera o maior desgaste de sua própria saúde, assim como compromete, aos poucos, sua plena capacidade física para o próprio trabalho. Correto, assim, reconhecer que trabalhador que ganha por produtividade deve receber suas

diferenças de horas extras também com base no valor do salário normal, acrescido do respectivo adicional (constitucional ou normativo).” TRT/SP 15ª Região 1352-2005-106-15-00-0 - Ac. 9ª Câmara 46.147/06. Data Julgamento: 19.09.2006. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DOE 29.09.2006.

(15) A Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho integra o Projeto Relatores Nacionais em DHESC, coordenado pela Plataforma Brasileira de Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais – DHESC – Brasil, com apoio institucional do Programa de Voluntários das Nações Unidas (UNV/PNUD) e da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão – PGR/MPF. Seu objetivo é contribuir para que o Brasil adote medidas de proteção e efetivação dos direitos humanos, com fulcro na Constituição Federal de 1988 e nos tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário. In: *Relatório da missão realizada pela Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho*, no período de 24 a 27 de outubro de 2005, na região de Ribeirão Preto (SP), para apuração de violações de direitos humanos de trabalhadores (as) canavieiros(as).

(16) Segundo o relatório, no hospital de Araraquara (SP), de 11.000 (onze mil) casos de atendimentos mensais, 4.500 (quatro mil e quinhentos) são de trabalhadores do setor canavieiro.

(17) HARATANI, Takashi. Karoshi. Muerte por exceso de trabajo. In: *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, p. 5.20-5.22. Disponível em: <<http://www.mtas.insh/EncOIT/index.htm>>. Acesso em: 28 fev. 2007.

(18) HAYASHI et al. Apud RELATORIA NACIONAL PARA O DIREITO HUMANO AO TRABALHO. Relatório da missão realizada pela Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho, no período de 24 a 27 de outubro de 2005, na região de Ribeirão Preto (SP), para apuração de violações de direitos humanos de trabalhadores (as) canavieiros(as).

(19) NIOSH – National Institute for Occupational Safety and Health (Instituto Nacional para a Segurança e a Saúde Ocupacional). *Seguridad y salud en la agricultura*. NIOSH en Español. Disponível em: <www.cdc.gov/spanish/niosh/fact-sheets/Fact-sheet-705030.html>. Acesso em: 28 jan. 2008.

* Palestra proferida no XIII Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural/TRT da 15ª Região, Barretos: 25 e 26 de outubro de 2007.

** Juiz do Trabalho, titular da VT de Orlandia/SP, Mestre em Direito das Obrigações/UNESP, Doutorando em Direito Social/Universidad de Castilla la Mancha/Espanha.

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Acórdão 31.163/2008-PATR

Processo TRT/SP 15ª Região 1105-2007-077-15-00-4
RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO

Origem: VT DE INDAIATUBA

Juiz Sentenciante: JOSÉ ANTÔNIO GOMES DE OLIVEIRA

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL. ISENÇÃO. INTERVENÇÃO DO PODER PÚBLICO NA ORGANIZAÇÃO INTERNA DOS SINDICATOS. NÃO OCORRÊNCIA.- Descabida a argumentação recursal no sentido de que a isenção da contribuição sindical às empresas optantes pelo “SUPER SIMPLES” configurar-se-ia em intervenção do Poder Público na organização interna dos sindicatos, violando a autonomia preconizada no art. 8º da Carta Magna: a par de entender que a competência exclusiva da União para criar a contribuição de interesse das categorias econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, prevista no art. 149 da Constituição, dá-lhe também competência para instituir isenções, caso a dispensa em apreço se configurasse em ingerência do Poder Público na organização interna dos sindicatos, impor-se-ia considerar como igual intervenção a exigência legal de referida contribuição, que assegura receita a estas entidades. Inexiste, pois, qualquer infringência ao texto constitucional. **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL. MICROEMPRESA OPTANTE PELO “SUPER SIMPLES”.** ISENÇÃO.- A isenção da contribuição sindical às empresas optantes pelo SIMPLES, foi concedida pelo art. 3º, § 4º, da Lei n. 9.317/1996; e, ainda que esta Lei tenha sido revogada pela Lei Complementar n. 123, de 14.12.2006 (Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte - Super Simples), com efeitos a partir de 1º.07.2007, tal isenção subsistiu, tendo sido reforçada, nos termos do parágrafo terceiro, art. 13, de referida Lei Complementar. **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL. MICROEMPRESA OPTANTE PELO “SUPER SIMPLES”.** ISENÇÃO.- A isenção da contribuição sindical às empresas optantes pelo “SUPER SIMPLES” resta incontestável se considerarmos que o § 4º, do art. 13, da Lei Complementar n. 123/2006, que excetuava da dispensa a contribuição sindical patronal, foi vetado pelas seguintes razões: “A permissão de se cobrar a contribuição sindical patronal das micro e pequenas empresas, enquanto se proíbe a cobrança, por exemplo, do salário-educação, vai de encontro ao espírito da proposição que é

a de dar um tratamento diferenciado e favorecido a esse segmento. Ademais, no atual quadro legal existente não se exige a cobrança dessa contribuição. Com efeito, a Lei n. 9.317, de 1996, isenta as micro e pequenas empresas inscritas no Simples do pagamento da contribuição sindical patronal. Portanto, a manutenção desse dispositivo seria um claro retrocesso em relação à norma jurídica hoje em vigor.” (Mensagem da Presidência da República n. 1.098 de 14.12.2006).

Inconformado com a r. sentença de fls. 68/74, que julgou improcedente a ação de cobrança de contribuição sindical, recorre ordinariamente o Sindicato autor, por meio das razões de fls. 77/89, pugnando por sua reforma.

Argumenta, em síntese, que as empresas optantes pelo SIMPLES, como a ora recorrida, não estão dispensadas do pagamento da contribuição sindical, uma vez que Instrução Normativa não tem poder para conceder isenção de contribuição prevista em lei ordinária; que o optante pelo SIMPLES goza de “isenções ou reduções previdenciárias fiscais”, o que não se aplica à contribuição sindical, que, no máximo pode ser caracterizada como parafiscal; que a Instrução Normativa expedida pela Secretaria da Receita Federal viola o art. 8º da CF e o CTN. Aponta, por fim, violação aos arts. 8º, inciso I, 146, inciso III, alínea d, 150, inciso IV, 160, § 6º, e 179, todos da CF.

A requerida apresentou contra-razões às fls. 92/98.

Recolhimento de custas comprovado às fls. 90.

É o relatório.

VOTO

Conheço do recurso, por regular e tempestivo.

MÉRITO

Não merece reparo a bem lançada sentença recorrida, que julgou improcedente a ação de cobrança de contribuições sindicais patronais relativas aos anos de 2002 a 2006 proposta em face de Microempresa.

Além de compactuar com os fundamentos expendidos pela primeira instância, os argumentos trazidos em sede recursal não possuem o condão de modificar meu convencimento quanto à matéria.

Veja-se que a isenção da contribuição sindical às empresas optantes pelo SIMPLES, como a requerida nestes autos, foi concedida pelo art. 3º, § 4º, da Lei n. 9.317/1996; e, ainda que revogada esta pela Lei Comple-

mentar n. 123, de 14.12.2006 (Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte - Super Simples), com efeitos a partir de 1º.07.2007, tal isenção subsistiu, como se pode verificar pelo art. 13, abaixo transcrito:

ART. 13. O Simples Nacional implica o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes impostos e contribuições:

I - Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica - IRPJ;

II - Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI, observado o disposto no inciso XII do § 1º deste artigo;

III - Contribuição Social sobre o Lucro Líquido - CSSL;

IV - Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social - COFINS, observado o disposto no inciso XII do § 1º deste artigo;

V - Contribuição para o PIS/PASEP, observado o disposto no inciso XII do § 1º deste artigo;

VI - Contribuição para a Seguridade Social, a cargo da pessoa jurídica, de que trata o art. 22 da Lei n. 8.212, de 24.07.1991, exceto no caso da microempresa e da empresa de pequeno porte que se dediquem às atividades de prestação de serviços previstas nos incisos XIII e XV a XXVIII do § 1º do art. 17 desta Lei Complementar;

VII - Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e Sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação - ICMS;

VIII - Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza - ISS.

(...)

§ 3º As microempresas e empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional ficam dispensadas do pagamento das demais contribuições instituídas pela União, inclusive as contribuições para as entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical, de que trata o art. 240 da CF, e demais entidades de serviço social autônomo.

Note-se que o § 4º, deste mesmo art. 13, que estabelecia excetuar-se “da dispensa a que se refere o § 3º deste artigo a contribuição sindical patronal instituída pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º.05.1943”, foi vetado pelas seguintes razões, consignadas na Mensagem da Presidência da República n. 1.098 de 14.12.2006:

A permissão de se cobrar a contribuição sindical patronal das micro e pequenas empresas, enquanto se proíbe a cobrança, por exemplo, do salário-educação, vai de encontro

ao espírito da proposição que é a de dar um tratamento diferenciado e favorecido a esse segmento. Ademais, no atual quadro legal existente não se exige a cobrança dessa contribuição. Com efeito, a Lei n. 9.317, de 1996, isenta as micro e pequenas empresas inscritas no SIMPLES do pagamento da contribuição sindical patronal. Portanto, a manutenção desse dispositivo seria um claro retrocesso em relação à norma jurídica hoje em vigor.

Destarte, vetado o parágrafo que excetuava a contribuição sindical patronal da dispensa estabelecida pelo § 3º do art. 13 da Lei Complementar n. 123, de 14.12.2006, com efeitos a partir de 1º.07.2007, correto afirmar que referida contribuição encontra-se abarcada pela isenção estabelecida pelo Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte - Super Simples

Portanto, a isenção em debate demonstra-se em consonância com o disposto no art. 176 do CTN.

Nesse mesmo sentido já decidiu esta Corte:

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL. EMPRESAS INSCRITAS NO "SIMPLES". ISENÇÃO.- A isenção quanto ao recolhimento da contribuição sindical patronal em benefício das empresas inscritas no SIMPLES decorre de disposição expressa contida no § 4º do art. 3º da Lei n. 9.317/1996, regulamentado pelas Instruções Normativas SRF n. 9, de 10.02.1999, e SRF n. 608, de 09.01.2006. A disposição legal encontra amparo no art. 149 da CF, que determina ser de competência exclusiva da União instituir contribuições de interesse das categorias profissionais ou econômicas. Portanto, como corolário lógico, possuindo a União competência exclusiva para instituir contribuições, também a possui para isentar do seu pagamento. Assim, forçoso concluir que a contribuição sindical patronal já se encontra incluída na contribuição ao SIMPLES, razão pela qual se torna inviável a cobrança judicial da primeira, sob pena de *bis in idem*. Precedente do E. STF. Recurso ordinário improvido. TRT/SP 15ª Região 293-2006-080-15-00-5 - Ac. 10ª Câmara 58.433/2006-PATR. Rel. Fernando da Silva Borges. DOE 12.01.2007.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL. EMPRESA OPTANTE PELO "SIMPLES". ISENÇÃO.- A isenção da contribuição sindical às empresas optantes pelo "SIMPLES" foi concedida pelo art. 3º, § 4º, da Lei n. 9.317/1996 e regulamentada por meio da IN SRF n. 9 de 10.02.1999, em total consonância com o disposto no art. 176 do CTN, que dispõe sobre a exigência de lei para conceder-se

a isenção de tributos. Dessarte, legítima a isenção concedida e, portanto, indevida a cobrança da contribuição sindical patronal às empresas optantes pelo "SIMPLES". TRT/SP 15ª Região 567-2006-088-15-00-7 - Ac. 12ª Câmara 15.579/07- PATR. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DOE 13.04.2007, p. 104. (decisão unânime, acompanhada pelos juízes Nora Magnólia Costa Rotondaro e Eurico Cruz Neto).

Observe-se que tampouco prospera a insurgência quanto à natureza da contribuição sindical, pois o STF já firmou entendimento no sentido de que se trata de tributo, pois prestação pecuniária compulsória e instituída por lei, inserindo-se, portanto, no quanto estabelecido no art. 3º do CTN.

Neste sentido, também, valiosa lição de Sérgio Pinto Martins, in *Contribuições Sindicais: direito comparado e internacional; contribuições assistencial e confederativa e sindical*, Ed. Atlas, 2001, que assim justifica a natureza tributária da Contribuição Sindical:

Contribuição sindical é uma prestação pecuniária, por ser exigida em moeda ou valor que nela se possa exprimir. É compulsória, pois independe da vontade da pessoa em contribuir para a ocorrência do vínculo jurídico. É prevista em lei, nos arts. 578 a 610 da CLT. Não se constitui sanção de ato ilícito. É ainda cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada, que é o lançamento, feito pelo fiscal do trabalho.

Segundo estes parâmetros, assim recentemente decidiu esta 12ª Câmara:

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. NATUREZA.- A doutrina majoritária, inclusive a jurisprudência do STF, já firmou entendimento no sentido de que a contribuição sindical é tributo, pois se trata de prestação pecuniária compulsória e instituída por lei, nos exatos termos da definição estabelecida no art. 3º do CTN. (TRT/SP 15ª Região 567-2006-088-15-00-7 - Ac. 12ª Câmara 15.579/07- PATR. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DOE 13.04.2007, p. 104 (decisão unânime, acompanhada pelos juízes Nora Magnólia Costa Rotondaro e Eurico Cruz Neto).

Por fim, demonstra-se também descabida a argumentação recursal no sentido de que a isenção em comento configurar-se-ia em intervenção do Poder Público na organização interna dos sindicatos, violando a autonomia preconizada no art. 8º da Carta Magna.

A par de entender que a competência exclusiva da União para criar a contribuição de interesse das categorias econômicas, como instrumento de sua atuação nas respec-

tivas áreas, prevista no art. 149 da Constituição, dá-lhe também competência para instituir isenções, sem que isso implique intervenção do Poder Público na organização sindical, caso a isenção de recolhimento da contribuição sindical se configurasse em ingerência do Poder Público na organização interna dos sindicatos, impor-se-ia considerar como igual intervenção a exigência legal de referida contribuição, que assegura receita a estas entidades.

Inexiste, pois, qualquer infringência ao texto constitucional, restando rechaçadas todas as alegações nesse sentido.

Aliás, cumpre reproduzir ementa de voto subscrito pelo Ministro Maurício Corrêa, transcrita pelo Juízo originário:

MEDIDA CAUTELAR EM AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ISENÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL PARA AS EMPRESAS INSCRITAS NO "SIMPLES". IMPUGNAÇÃO DO § 4º DO ART. 3º DA LEI N. 9.317, DE 05.12.1996, E DO § 6º DO ART. 3º DA INSTRUÇÃO NORMATIVA SRF N. 9, DE 10.02.1999. PRELIMINAR DE CONHECIMENTO. I - PRELIMINAR. 1. Quando instrução normativa baixada por autoridades fazendárias regulamenta diretamente normas legais, e não constitucionais, e, assim, só por via oblíqua atinge a Constituição, este Tribunal entende que se trata de ilegalidade, não sujeita ao controle abstrato de constitucionalidade. Precedentes. 2. Ação direta não conhecida nesta parte. II - MÉRITO. 1. A criação de imunidade tributária é matéria típica do texto constitucional enquanto a de isenção é versada na lei ordinária; não há, pois, invasão da área reservada à emenda constitucional quando a lei ordinária cria isenção. 2. O Poder Público tem legitimidade para isentar contribuições por ele instituídas, nos limites das suas atribuições (CF, art. 149). 3. A tutela concedida às empresas de pequeno porte (art. 170, IX) sobreleva à autonomia e à liberdade sindical de empregados e empregadores protegidas pela Constituição (art. 8º, I). Não fere o princípio da isonomia a norma constitucional que concede tratamento favorecido às empresas de pequeno porte. 4. Ação direta conhecida em parte, e nesta parte indeferida a liminar por ausência de relevância da arguição de inconstitucionalidade e de conveniência da suspensão cautelar da norma impugnada. (ADI-MC 2006/DF - Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade. Rel. Min. Maurício Corrêa. Julgamento 1º.07.1999. Tribunal Pleno. DJ 24.09.1999, republicação DJ 1º.12.2000)

Assim, por qualquer ângulo que se analise a matéria, nenhum reparo merece a decisão guerreada.

Ante o exposto, conheço do recurso do requerente e nego-lhe provimento, mantendo intacta a r. sentença originária.

OLGA AIDA JOAQUIM GOMIERI
Desembargadora Relatora

DOE 06 jun. 2008, p. 116

Acórdão 42.274/07-PATR
Processo TRT/SP 15ª Região 19-2006-133-15-00-7
AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO
ORDINÁRIO
Origem: 4ª VT SÃO JOSÉ DO RIO PRETO
Juiz Sentenciante: CLAUDIO ISSAO YONEMOTO

SÚMULA IMPEDITIVA DE RECURSO. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA NO PROCESSO DO TRABALHO. ART. 518, § 1º DO CPC. COMPATIBILIDADE. PRINCÍPIO DA CELERIDADE PROCESSUAL DE ORDEM CONSTITUCIONAL, ART. 5º, LXXVIII, DA CF.- O disposto no art. 518, § 1º, do CPC, *verbis*: O juiz não receberá o recurso de apelação quando a sentença estiver em conformidade com a súmula do STJ ou do STF, tem perfeita aplicação no processo do trabalho. De modo que estando a sentença trabalhista fundamentada em jurisprudência sumulada pelo TST, não caberá recurso ordinário. A aplicação subsidiária do instituto da súmula impeditiva de recurso do CPC é compatível com a sistemática recursal trabalhista, tendo em vista a omissão da CLT acerca do tema (art. 769, CLT) e a efetivação do princípio da celeridade processual, assegurar a “razoável duração do processo”, de arrimo constitucional (art. 5º, LXXVIII, da CF). Agravo de instrumento improvido.

Inconformada com a r. decisão de fl. 149, que denegou processamento ao recurso ordinário do autor, por entender incabível, com fulcro no art. 518, § 1º, do CPC, o Sindicato-autor interpõe agravo de instrumento, conforme razões de fls. 151/153, alegando que o art. 518, § 1º do Diploma Processual Civil não se aplica ao processo do trabalho, uma vez que a r. sentença recorrida baseou-se em Súmula do TST e não do STJ ou do STF, o que exclui a incidência do dispositivo legal sobredito. Requer-se o destrancamento do apelo.

Contraminuta, fls. 156/160 e 161/163.

Parecer do MPU/MPT/PRT - 15ª Região pelo conhecimento e provimento do agravo de instrumento, fls. 175/178.

É o relatório.

VOTO

Conheço do recurso, uma vez que satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade recursal. Aliás, o Agravo de Instrumento foi processado nos autos principais,

tendo sido atendidas as exigências do disposto no § 5º do art. 897 da CLT.

A Lei n. 11.276/2006 conferiu nova redação ao § 1º do art. 518 do CPC, assim dispondo: “O juiz não receberá o recurso de apelação quando a sentença estiver em conformidade com súmula do STJ ou do STF”.

Flávio Luiz da Costa afirma que

a nova redação dada ao § 1º do art. 518 do CPC tem por escopo se sistematizar a disposição do inciso LXXVIII da Carta Magna, acrescido pela EC n. 45/2004, que pugna por uma maior celeridade processual, no sentido de assegurar a razoável duração do processo e, também, os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. É fato que a cada dia os tribunais ficam assoberbados de processos, e, uma das saídas, decerto, como meio de minimizar a eternização processual, é através da adoção de súmulas, pois as mesmas se constituem em instrumento de vital importância para o descongestionamento dos tribunais, já que não permitem que questões que tenham sido objeto de exaustiva discussão, cujas decisões se encontrem pacificadas e até uniformizadas, deságüem nas instâncias superiores, não sem antes ter de demorar nos tribunais em suas instâncias por longos lustros.

Vale dizer que o contido no § 1º do art. 518 do CPC é perfeitamente aplicável ao processo do trabalho, em face da omissão da CLT quanto ao tema e porque compatível com o princípio da celeridade processual que rege o processo trabalhista, atendendo-se, portanto, o disposto no art. 769 da CLT. Além do disposto no art. 5º, LXXVIII, da CF.

Assim, se o juiz trabalhista sentenciar com base no entendimento jurisprudencial sumulado pelo TST, não cabe recurso ordinário contra referida sentença.

Noutro falar, uma vez proferida a sentença, fundamentada em todos os seus aspectos decisórios em súmula do TST, que corresponde analogamente, no âmbito da Justiça do Trabalho, ao STJ, por força do disposto no art. 518, § 1º do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho a teor do art. 769 da CLT, caberá ao próprio juiz de primeira instância negar seguimento ao recurso ordinário interposto.

Dessa forma, uma vez que a r. sentença recorrida em sua fundamentação considerou que para a hipótese *sub judice* aplica-se o disposto na Súmula n. 277 do C. TST, não cabe recurso contra referida decisão proferida em conformidade com súmula do TST.

Correto, portanto, o juízo de origem em denegar processamento ao recurso ordinário interposto. Mantém-se.

ISTO POSTO, decide-se conhecer e negar provimento ao agravo de instrumento interposto pelo sindicato-autor, nos termos da fundamentação.

Juiz Relator EDISON DOS SANTOS PELEGRINI

DOE 31 ago. 2007, p. 53.

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

AÇÃO RESCISÓRIA

1. EXTINÇÃO DO FEITO. ART. 267, VI, CPC. *CAPUT* DO ART. 485 DO CPC. SÚMULA N. 299, IV, TST.- Extingue-se o processo sem apreciação do mérito, por impossibilidade jurídica do pedido, pois o pretense vício de intimação posterior à prolação da decisão rescindenda, se efetivamente ocorrido, não permite a formação da coisa julgada material, por inexistir decisão transitada em julgado a ser rescindida. TRT/SP 15ª Região 1134-2006-000-15-00-0 - Ac. 2ªSDI 109/08-PDI2. Rel. José Pitas. DOE 11 abr. 2008, p. 56.

2. VIOLAÇÃO À DISPOSIÇÃO DE LEI. OFENSA FRONTAL, FLAGRANTE E INDUVIDOSA. REEXAME DE PROVAS. MATÉRIA CONTROVERTIDA.- A violação de lei a contemplar o corte rescisório, além de ser aquela flagrante, frontal e induvidosa, ainda não admite reexame de provas do processo de origem, nem que a decisão rescindenda esteja fundamentada em texto legal infraconstitucional de interpretação controvertida nos Tribunais. AÇÃO RESCISÓRIA. ERRO DE FATO.- Não se configura erro de fato quando houve controvérsia e pronunciamento judicial sobre a matéria, nos termos do art. 485, IX, § 2º, do CPC. TRT/SP 15ª Região 239-2007-000-15-00-2 - Ac. 2ªSDI 106/08-PDI2. Rel. José Pitas. DOE 11 abr. 2008, p. 55.

ACIDENTE DO TRABALHO

1. DESCABIMENTO DA APLICAÇÃO DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 927 DO CC. HIERARQUIA DE NORMAS. ÔNUS DA PROVA.- Exigindo o art. 7º, XXVIII, da CF a demonstração de dolo ou culpa do empregador para que seja responsabilizado pelo sinistro laborativo, cujo ônus fica, ante o teor do art. 818 da CLT, a cargo do empregado, a responsabilidade civil é, indiscutivelmente, subjetiva. Sendo o dispositivo do CC hierarquicamente inferior, é impossível lançar mão do parágrafo único do seu art. 927 para obrigar o empregador a indenizar sob o fundamento que tem responsabilidade civil independentemente de culpa. TRT/SP 15ª Região 188-2006-099-15-00-0 - Ac. 2ªCâmara 19.401/08-PATR. Rel. Desig. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. DOE 18 abr. 2008, p. 19.

2. RISCOS. RESPONSABILIDADE.- Não se nega e/ou desconhece os riscos que o dador de serviço pode correr, mas não podem ser reputados maiores que os pessoais - e aqui a magna diferença - que pode enfrentar o obreiro, daí se justificando o exigir-se daquele que forneça, instrua devidamente este de como aviar seus misteres, como fiscalize, muito atentamente, se o trabalho está sendo executado de maneira correta, entendido este vocábulo em sentido amplo, pena de responder pela ocorrência de algum acidente. TRT/SP 15ª Região 1662-2002-109-15-

00-0 - Ac. 5ªCâmara 23.645/08-PATR. Rel. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. DOE 09 maio 2008, p. 78.

ACORDO

1. ANTERIORMENTE HOMOLOGADO, DANDO QUITAÇÃO GERAL DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. COISA JULGADA.- A quitação geral pressupõe todas as verbas oriundas do contrato de trabalho havido. Contudo não implica em coisa julgada quanto ao direito constitucional irrenunciável, ligado à saúde, onde o empregado postula indenização decorrente de doença profissional ou de acidente de trabalho. TRT/SP 15ª Região 696-2006-082-15-00-7 - Ac. 6ªCâmara 18.676/08-PATR. Rel. Ana Maria de Vasconcellos. DOE 18 abr. 2008, p. 39.

2. COLETIVO. INVALIDADE.- Em nosso sistema jurídico vigora o princípio da unicidade sindical, que estabelece vinculação obrigatória entre a entidade econômica e a profissional respectiva. Padece de invalidade acordo coletivo que, embora expressamente rejeitado pelo sindicato que detém legitimidade para representar a categoria profissional na respectiva base territorial, foi posteriormente firmado diretamente pelo empregador com outro sindicato por ele escolhido. Inteligência dos arts. 8º, II, da CF/1988, 511 e 611, § 1º, da CLT. TRT/SP 15ª Região 296-2006-148-15-00-9 - Ac. 1ªCâmara 18.111/08-PATR. Rel. Desig. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DOE 11 abr. 2008, p. 76.

3. JUDICIAL. MULTA. ESTIPULAÇÃO PELAS PARTES. INADIMPLEMENTO. ATRASO DE UM DIA. RESPEITO À MULTA. NÃO APLICAÇÃO DO ART. 413 DO CC.- Multa estipulada em acordo pelas próprias partes contratantes não é considerada abusiva. Em caso de inadimplemento, mesmo que o atraso seja de um dia, a multa deve ser respeitada. Inaplicável o art. 413 do CC, pois a obrigação principal não foi cumprida sequer em parte, tampouco a multa de 50% sobre o total é exorbitante, pois não excede o total da obrigação principal, nos termos do art. 412 do CC. TRT/SP 15ª Região 355-2006-151-15-00-1 - Ac. 3ªCâmara 17.897/08-PATR. Rel. Edmundo Fraga Lopes. DOE 11 abr. 2008, p. 83.

AGRAVO DE PETIÇÃO

SEQUESTRO. FAZENDA PÚBLICA ESTADUAL. DÉBITO DE PEQUENO VALOR. COMPETÊNCIA DO JUÍZO DE PRIMEIRO GRAU. CF, ART. 100, § 3º, OJ TP 1 DO C. TST E PORTARIA N. 33/2002 DESTA REGIONAL.- Tratando-se de execução de débitos de pequeno valor (assim considerados aqueles em montante igual ou superior a 1.135,2885 UFESPs, nos termos da Lei Estadual n. 11.377/2003) no qual é devedora a Fazenda Pública, a competência para expedição da ordem

de pagamento ou de eventual seqüestro é do Juízo de Primeiro Grau. É nesse sentido, o art. 8º da Portaria GP/CR n. 33/2002 deste E. Regional: "Art. 8º. O pagamento de débitos de pequeno valor, devidos pela Fazenda Pública do Estado de São Paulo e pelas Fazendas Municipais, deverá ser determinado diretamente pelo Juízo da execução ao órgão executado...: Mantém-se, portanto, a decisão de origem quanto ao tópico. Decisão por unanimidade. AGRAVO DE PETIÇÃO. FAZENDA PÚBLICA. ANATOCISMO.- Havendo alegação de anatocismo em cálculos elaborados em processo no qual é executada a Fazenda Pública, a par de qualquer questão processual, impõe-se a análise do recurso, em face do grande prejuízo que resultaria para o Erário, caso comprovada sua ocorrência. Decisão por unanimidade. TRT/SP 15ª Região 401-1988-032-15-01-6 - Ac. 12ª Câmara 23.781/08-PATR. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DOE 09 maio 2008, p. 110.

AMEAÇA DE DISPENSA

POR JUSTA CAUSA. COAÇÃO. INOCORRÊNCIA.- Nos termos do art. 151 do CC "a coação, para viciar a declaração da vontade, há de ser tal que incuta ao paciente fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens". De outra parte, não se considera coação a ameaça do exercício normal de um direito, nem o simples temor reverencial. (art. 153). A empregadora detém a prerrogativa legal de dispensar seus empregados por justa causa, caso repute configurada qualquer das hipóteses previstas no art. 482 da CLT. Também possui o direito de levar ao conhecimento de autoridade policial a ocorrência de ato que entenda ser delituoso. Portanto, a ameaça de demitir o reclamante por justa causa e de levar ao conhecimento de autoridades policiais os fatos ocorridos, não configura coação, mas sim mera ameaça do exercício legal de um direito, incapaz de ensejar a nulidade do pedido de demissão, ato praticado pelo autor, que permanece válido. Recurso do reclamante ao qual se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 463-2007-100-15-00-2 - Ac. 7ª Câmara 21.897/08-PATR. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DOE 09 maio 2008, p. 86.

APLICAÇÃO

1. DA MULTA. DO ART. 475-J DO CPC NO PROCESSO DO TRABALHO. VIABILIDADE.- A Constituição/1988, além de realçar e valorizar os direitos e garantias individuais do cidadão, criou vários institutos com vistas a garantir o acesso à justiça, à efetividade processual e à duração razoável do processo, o que levou a sociedade a exigir cada vez mais a agilização da solução dos conflitos judiciais, entrando o tema morosidade da justiça para a ordem do dia. Nessa esteira, com vistas a melhorar a agilidade da prestação jurisdicional e a sua efetividade, em obediência ao disposto no art. 7º da EC n. 45/2004 - que instituiu comissão especial destinada a elaborar, no prazo de cento e oitenta dias, os projetos de lei necessários à regulamentação da matéria tratada e à promoção de alterações na legislação no intuito de ampliar o acesso à Justiça e tornar mais célere a prestação jurisdicional - o legislador houve por bem promover várias alterações processuais, dentre as quais podemos apontar aquelas implementadas pela Lei n. 11.232/2005, que instituiu o procedimento relativo à fase de cumprimento da sentença no processo de conhecimento no âmbito do Direito Processual Civil. E dentre

as alterações de maior relevo encontra-se o disposto no art. 475-J do CPC. Poder-se-ia objetar quanto à aplicação do referido preceito legal no processo do trabalho, ao argumento de que a CLT não é omissa a esse respeito, tendo em conta o teor do disposto nos arts. 880 e 882 da CLT, o que impediria a satisfação dos requisitos previstos no art. 769 consolidado. No entanto, como já assinalado, as modificações referidas estão alicerçadas pelos pilares da efetividade processual e, essencialmente, pela razoável duração do processo, com os meios que garantam a celeridade de sua tramitação, nos termos do inciso LXXVIII do art. 5º da CF/1988 (inciso acrescentado pela EC n. 45/2004). Com efeito, entendo que é plenamente possível a aplicação da regra preconizada no art. 475-J do CPC no processo do trabalho. A um pela sua inegável compatibilidade com as normas e princípios do processo trabalhista. A dois porque a CLT, no particular, apresenta lacuna, pois não previu qualquer sanção pecuniária no caso de descumprimento da decisão judicial que fixar o valor a ser pago ao credor trabalhista, cujo crédito possui natureza, inclusive, alimentar e, assim, privilegiado. Ademais, não se pode olvidar que a fixação de multa, tecnicamente, configura instituto de direito material e não, propriamente, de direito processual, o que também autorizaria a sua aplicabilidade ao âmbito trabalhista, em conformidade com o permissivo contido no art. 8º, parágrafo único, da CLT, o qual somente condiciona a aplicação do Direito Comum à compatibilidade com os princípios do Direito do Trabalho, o que é inegável, no caso, como já salientado. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 2111-2005-097-15-00-1 - Ac. 5ª Câmara 21.248/08-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DOE 25 abr. 2008, p. 145.

2. DE DIREITO ESTRANGEIRO. ENCARGO PROBATORIO. NON LIQUET. EFICÁCIA DO ORDENAMENTO.- A orientação jurisprudencial constante da Súmula n. 207 do C. TST refere-se apenas à lei substantiva. Competente a Justiça do Trabalho brasileira para julgar a ação, deve ser observada a lei processual nacional, notadamente o constante do art. 337 do CPC que, em cumprimento ao princípio da aptidão para a produção da prova, imputou à parte que alegar direito estrangeiro, o ônus de provar seu teor e vigência. Caso não se desvencilhe deste encargo, tal reverte em seu desfavor, podendo o Juiz lançar mão da jurisprudência, equidade, analogia, costumes, princípios gerais de direito e normas internacionais, notadamente as editadas pela OIT, se for o caso, porém jamais eximir-se de sentenciar, pois nosso sistema processual rejeita o *non liquet* e garante o direito de ação a todo cidadão brasileiro. A eficácia do ordenamento, como ferramenta institucional apta a garantir a reparação da lesão, é o que justifica e sustenta o sistema jurídico de qualquer país. TRT/SP 15ª Região 1428-2006-083-15-00-9 - Ac. 1ª Câmara 18.068/08-PATR. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DOE 11 abr. 2008, p. 74.

APOSENTADORIA

1. ESPONTÂNEA. EFEITOS.- A aposentadoria voluntária não extingue o contrato de trabalho, em havendo continuidade na prestação dos serviços para o ente público, derivando de tal conclusão a unicidade contratual. O servidor municipal regido pela CLT mantém com a previdência uma relação jurídica distinta daquela que há entre si e o empregador, *in casu*, a Municipalidade, que

decorre do contrato de trabalho. Uma relação jurídica de direito público, que o servidor mantém com a previdência social, não pode desconstituir direitos oriundos da relação de direito privado (o contrato de trabalho). Além disso, o art. 453 da CLT trata da *accessio temporis*, o que não se confunde com a continuidade do contrato de trabalho. Cumpre ser salientado que o STF (ADIn 1770-3 - Medida Liminar - Ilmar Galvão) suspendeu a eficácia dos §§ 1º e 2º do art. 453 da CLT, que classificavam a aposentadoria proporcional como causa extintiva do contrato de trabalho, por colidir com o art. 7º, I, da CF, sendo que a legislação previdenciária não exige o prévio desligamento do trabalho. TRT/SP 15ª Região 467-2007-014-15-00-5 - Ac. 11ª Câmara 15.650/08-PATR. Rel. Flavio Nunes Campos. DOE 28 mar. 2008, p. 105.

2. MANTENÇA DO CONTRATO DE TRABALHO, COM POSTERIOR DEMISSÃO IMOTIVADA. TRATA-SE DE CONTRATO ÚNICO, SENDO DEVIDA A INDENIZAÇÃO DE 40% SOBRE TODO O PERÍODO DO CONTRATO.- Considerando (a) que, com o advento da Lei n. 8.213/1991, deixou de ser necessário o desligamento do emprego para o deferimento, pela Previdência Social, do pedido de aposentadoria; (b) que o *caput* do art. 453, da CLT, se refere à readmissão, situação diversa daquela em que o empregado, apesar de aposentado, continua a laborar sem romper seu contrato; (c) o julgamento das ADIs ns. 1770 e 1721, pelo STF; (d) a revogação da OJ n. 177, pelo Pleno do TST e, finalmente, (e) que a natureza jurídica das relações do empregado com o empregador e do seguro com a previdência social são diversas e autônomas, só resta deferir ao trabalhador que continua a laborar, apesar de aposentado, o direito à indenização integral de 40% sobre o FGTS depositado no curso do contrato de trabalho, não alterado pelo pedido de aposentadoria, quando de sua imotivada dispensa, tendo em vista tratar-se de contrato único. TRT/SP 15ª Região 1453-2006-084-15-00-9 - Ac. 3ª Câmara 14.630/08-PATR. Rel. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa. DOE 28 mar. 2008, p. 65.

ASSEDIO MORAL

O assédio moral se concretiza com ataques repetidos pelo empregador ou através de seus prepostos que submetem a vítima a situações vexatórias, discriminatórias, constrangedoras, e que ferem a dignidade do trabalhador, sem se confundir com a natural pressão profissional, sem abuso, evidentemente, em decorrência das exigências modernas de competitividade e qualificação. Segundo a jurista Márcia Novaes Guedes, in *Terror Psicológico no Trabalho*, Editora LTr, 2003, p. 32, o assédio moral "significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzam uma atitude contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima". Destarte, não ficando comprovada a exposição do trabalhador a situações de humilhação, constrangimento, rigor desmedido (por exemplo, cobrança de metas impossíveis de serem atingidas durante a jornada de trabalho) ou atentatórias à dignidade do trabalhador, não há como se acolher a tese da existência de assédio moral, tampouco há de se pensar em indenização por dano moral. Recurso provido parcialmente. TRT/SP 15ª Região 1005-2005-035-15-00-4 - Ac. 5ª Câmara 15.140/08-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DOE 04 abr. 2008, p. 31.

BANESPA

JUROS COMPENSATÓRIOS DA TAXA SELIC. CUMULÁVEIS COM OS JUROS MORATÓRIOS TRABALHISTAS.- Emerge razoável a cumulação de juros compensatórios pela taxa SELIC com os juros moratórios trabalhistas, a fim de recompensar a lesão sofrida pelo trabalhador, em razão da demora no pagamento do crédito trabalhista, promovendo o equilíbrio e o ressarcimento de forma justa e equânime. Inclusive, para se evitar que o devedor se valha indevidamente dos "juros subsidiados" da dívida trabalhista, à custa do trabalhador, eternizando o cumprimento da obrigação que possui natureza alimentar, indispensável à subsistência da pessoa e de sua família, sobretudo em época de escassez de renda e emprego. Recurso da reclamante provido no ponto. TRT/SP 15ª Região 1064-2006-147-15-00-1 - Ac. 12ª Câmara 18.286/08-PATR. Rel. Edison dos Santos Pelegrini. DOE 11 abr. 2008, p. 110.

CESTA BÁSICA

AUSÊNCIA DE DECRETO REGULAMENTADOR. MUNICÍPIO DE ARAPEÍ.- Se a lei municipal que autorizou o administrador a conceder cestas-básicas aos servidores previu que o padrão seria fixado por decreto do Executivo Municipal, não há como reconhecer tal direito aos reclamantes se inexistente a mencionada regulamentação. Tampouco possui respaldo legal a utilização, por analogia, de valores publicados pelo DIEESE. Vinculado ao princípio da legalidade, o Município de Arapeí somente estaria compulsado a pagar a cesta básica aos seus servidores caso houvesse exercido a faculdade prevista na Lei Municipal n. 116/1997, com a publicação de decreto regulamentador. TRT/SP 15ª Região 443-2007-040-15-00-2 - Ac. 3ª Câmara 14.555/08-PATR. Rel. Edmundo Fraga Lopes. DOE 28 mar. 2008, p. 63.

COMPETÊNCIA MATERIAL

EC N. 45/2004. DIREITO CONSTITUCIONAL.- A expressão "ações oriundas da relação de trabalho", constante do art. 114, I, da CF, deve ser entendida como relações em que haja trabalho explorado economicamente por outrem, ficando excluídas da competência desta Justiça Especializada, mesmo após a EC n. 45/2004, as ações decorrentes de conflitos oriundos de relações entre advogado e cliente, médico e paciente, passageiro e taxista, dentre outras que não possuam efetivamente as características mencionadas. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 315-2007-036-15-00-0 - Ac. 3ª Câmara 14.529/08-PATR. Rel. Luciane Strel da Silva. DOE 28 mar. 2008, p. 62.

COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

1. BASE DE CÁLCULO. EFEITO CASCATA.- As verbas que integram a base de cálculo da complementação de aposentadoria são computadas singularmente e não de forma cumulativa. Não há amparo legal, nem regulamentar, para respaldar o efeito "cascata". TRT/SP 15ª Região 285-2005-053-15-00-5 - Ac. 1ª Câmara 17.818/08-PATR. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DOE 11 abr. 2008, p. 73.

2. LEI ESTADUAL N. 1.386/1951. NORMA QUE CONFERE ISONOMIA DE PROVENTOS ENTRE OS SERVIDORES DE ENTIDADES PARAESTATAIS E OS VINCULADOS DIRETAMENTE AO ESTADO.

COMPLEMENTAÇÃO INTEGRAL NÃO ASSEGURADA.- O objetivo do art. 1º da Lei n. 1.386/1951 foi assegurar ao aposentado das entidades paraestatais remuneração idêntica à do aposentado servidor ou funcionário vinculado diretamente ao Estado e não, propriamente, a complementação de aposentadoria em sua integralidade. A expressão "de acordo com a legislação que vigorar", contida naquele dispositivo, remete às regras de aposentadoria vigentes à época do deferimento do benefício. Assim, se quando desse fato vigorava a aposentadoria proporcional aos trinta anos de trabalho para o sexo masculino, também a complementação deve ser paga proporcionalmente. TRT/SP 15ª Região 867-2006-056-15-00-1 - Ac. 8ª Câmara 22.944/08-PATR. Rel. Vera Teresa Martins Crespo. DOE 09 maio 2008, p. 92.

CONTRATO

1. DE EXPERIÊNCIA. ACIDENTE DE TRABALHO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.- O contrato de experiência traz em seu bojo o pleno conhecimento de ambas as partes contratantes do termo final da relação jurídica que mantém, sendo desnecessária a denúncia ou a expressão de vontade de resiliem o contrato, eis que já se opera de pronto, na data previamente fixada. A ocorrência de acidente de trabalho no curso desta modalidade contratual gera como corolário apenas a postergação da data a ser feita a resilição do contrato, em razão da sua suspensão no período em que o empregado percebe o auxílio previdenciário. Não há direito, ante a incompatibilidade dos institutos, ao reconhecimento da estabilidade provisória, nos moldes do art. 118 da Lei n. 8.213/1991. TRT/SP 15ª Região 1663-2006-051-15-00-6 - Ac. 10ª Câmara 18.832/08-PATR. Rel. Elency Pereira Neves. DOE 18 abr. 2008, p. 50.

2. DE EXPERIÊNCIA. TRABALHADOR DOMÉSTICO. POSSIBILIDADE.- A CF/1988 traz em seu art. 7º uma série de direitos garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais, tecendo de forma expressa aqueles assegurados à categoria dos domésticos (parágrafo único). Ocorre que, o *caput* do referido artigo dispõe, na seqüência, que além daqueles, são também direitos outros que visem à melhoria das condições sociais, podendo ser entendido como uma destas condições a possibilidade das partes firmarem contrato de experiência, para que possam "se conhecer", dentro das regras legais, e não que mantenham esse primeiro contato na seara da informalidade. TRT/SP 15ª Região 1315-2007-114-15-00-8 - Ac. 10ª Câmara 18.839/08-PATR. Rel. Elency Pereira Neves. DOE 18 abr. 2008, p. 50.

3. DE LOCAÇÃO DE BENS SEM REGISTRO PÚBLICO. INEFICÁCIA CONTRA TERCEIROS. PENHORA SUBSISTENTE. AGRAVO DE PETIÇÃO.- A despeito de as notas fiscais de alguns dos bens penhorados indicar a agravante como adquirente, o contrato de locação desses bens, que teria sido celebrado com a empresa executada não foi levado a registro público, daí não se operando efeitos contra terceiros, na forma do art. 221, *caput*, do CC. Agravo não provido. TRT/SP 15ª Região 1170-2007-082-15-00-5 - Ac. 3ª Câmara 23.166/08-PATR. Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. DOE 09 maio 2008, p. 70.

4. DE TRABALHO. DE ATLETA PROFISSIONAL. RESPONSABILIDADE DO PATROCINADOR.- O patrocínio de atividades esportivas tem caráter de incentivo e se insere no dever do Estado, preconizado pelo art.

217, IV, da CF/1988. O patrocinador não responde pelos encargos do contrato de trabalho firmado individualmente entre o atleta e o clube, salvo se exercer, de fato, a gestão da atividade do atleta. TRT/SP 15ª Região 1021-2006-002-15-00-7 - Ac. 1ª Câmara 16.063/08-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DOE 04 abr. 2008, p. 10.

5. PRAZO DETERMINADO. LEI N. 9.601/1998. INTERPRETAÇÃO ESTRITA.- O contrato por prazo determinado, autorizado por acordo coletivo, na forma da Lei n. 9.601/1998, deve ser interpretado estritamente, dada a natureza excepcional dessa modalidade de contratação, com exigência de cumprimento de todos os requisitos previstos na citada lei, no Decreto n. 2.490/1998 e no próprio acordo coletivo, sob pena de incidência das normas que regem os ajustes por prazo indeterminado. SEGURO-DESEMPREGO. HABILITAÇÃO. INDENIZAÇÃO. CONVERSÃO. IMPOSSIBILIDADE.- A Justiça do Trabalho não pode ser transformada em simples balcão de pagamento do seguro-desemprego, até porque já atravancada por problemas mais importantes e que exigem soluções mais rápidas. A habilitação ao seguro-desemprego pode ser feita mediante a simples "apresentação da sentença judicial transitada em julgado, acórdão ou certidão judicial, onde conste os dados do trabalhador, da empresa e se o motivo da demissão foi sem justa causa" (art. 4º, inciso IV, das Resoluções CODEFAT n. 252, de 04.10.2000, n. 392, de 08.06.2004, e n. 467, de 21.12.2005), de modo que a conversão da obrigação de entrega de guias em indenização substitutiva do seguro-desemprego não pode mais ser autorizada. Nesse particular, o verbete da Súmula n. 389-II, do C. TST, está superado pela alteração das normas que regem o benefício em questão. Em segundo lugar, a Justiça do Trabalho, enquanto integrante do Poder Judiciário, não pode determinar, ao empregador, a prática de ato inútil (entrega das guias respectivas), porque, uma vez ultrapassado o prazo de 120 dias, a habilitação somente pode ser feita mediante a "apresentação da sentença judicial transitada em julgado, acórdão ou certidão judicial". TRT/SP 15ª Região 904-2007-109-15-00-3 - Ac. 4ª Câmara 19.228/08-PATR. Rel. Paulo de Tarso Salomão. DOE 18 abr. 2008, p. 30.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

DE CONDOMÍNIO RESIDENCIAL. NÃO CABIMENTO.- Nos termos do art. 580, § 6º, da CLT e da Portaria n. 1.013/2003 do Ministério do Trabalho, os condomínios residenciais sem fins lucrativos não estão obrigados ao recolhimento compulsório da contribuição sindical patronal. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. LEGITIMIDADE.- Para cobrança da contribuição sindical é imprescindível que o requerente seja regularmente registrado no Ministério do Trabalho como o sindicato único representativo da categoria. Tal exigência não representa violação ao princípio da liberdade sindical, conforme reiterada jurisprudência do STF e do C. TST. Ausente o registro, o sindicato é parte ilegítima para cobrança da contribuição. Recurso do autor ao qual se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 1895-2006-025-15-00-8 - Ac. 7ª Câmara 15.810/08-PATR. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DOE 04 abr. 2008, p. 44.

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

SOBRE ACORDO SEM RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. PESSOA FÍSICA QUE RECEBE O TRA-

BALHO PRESTADO NA CONDIÇÃO DE TOMADOR DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA INDEVIDA.- Acordos sem reconhecimento de vínculo entre pessoas físicas, na qual se discute prestação de serviços domésticos, não gera qualquer tipo de contribuição previdenciária, só devida pela pessoa física que possa ser equiparada à empresa, ou seja, que explore atividade econômica e, nessa condição, é tomador de serviços. O empregador doméstico e, em decorrência, o tomador de serviços domésticos, não recebendo a força de trabalho em face de exploração de atividade econômica, não pode ser equiparado à empresa, não lhe sendo aplicável, nestes termos, a contribuição de 20%. A conclusão decorre da análise conjugada do art. 1º, da Lei n. 5.859/1971 e do art. 22, da Lei n. 8.212/1991. TRT/SP 15ª Região 530-2007-034-15-00-8 - Ac. 3ª Câmara 20.301/08-PATR. Rel. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa. DOE 25 abr. 2008, p. 131.

CONVENÇÃO COLETIVA

É vedado transferir ao empregador a responsabilidade pelo pagamento da contribuição assistencial ou confederativa eventualmente devida por seus trabalhadores às entidades sindicais que os representa, o que vai contra o sentido da lei e o sistema sindical no Estado Democrático de Direito. Vale destacar sobre a matéria o Enunciado n. 27 aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA), em parceria com o TST e a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), com o apoio do Conselho Nacional das Escolas de Magistratura do Trabalho (CONEMATRA), realizada em Brasília no mês de novembro/2007, assim redigido: "CONDUTA ANTI-SINDICAL. FINANCIAMENTO PELO EMPREGADOR. VEDAÇÃO.- É vedada a estipulação em norma coletiva de cláusula pela qual o empregador financie a atividade sindical dos trabalhadores, mediante transferência de recursos aos sindicatos obreiros, sem os correspondentes descontos remuneratórios dos trabalhadores da categoria respectiva, sob pena de ferimento ao princípio da liberdade sindical e caracterização de conduta anti-sindical tipificada na Convenção n. 98 da OIT, ratificada pelo Brasil". TRT/SP 15ª Região 163-2006-102-15-00-5 - Ac. 8ª Câmara 19.928/08-PATR. Rel. Renato Henry Sant'Anna. DOE 25 abr. 2008, p. 158.

CRÉDITO PREVIDENCIÁRIO

PRESCRIÇÃO.- Ainda que se admita a aplicação da prescrição intercorrente na Justiça do Trabalho, inclusive quanto aos créditos previdenciários, imperioso reconhecer que, nos termos do art. 46 da Lei n. 8.212/1991, a pretensão da União para cobrar os créditos de natureza previdenciária prescreve em 10 (dez) anos. Cumpre salientar que não é o órgão julgador que estabelece a definição da prescrição e, sim, a matéria discutida em juízo que dará seus contornos. Assim, esta Justiça Especializada processa e julga causas trabalhistas *stricto sensu* e outras, de natureza civil, de natureza previdenciária, cabendo ao órgão julgador, portanto, buscar a matéria em questão, a fim de aplicar o prazo prescricional adequado. É certo que a competência é tema relativo ao direito processual, ou mais propriamente, à organização judiciária, não tendo influência nas regras

de direito substancial. O direito a ser aplicado é o mesmo independentemente do órgão julgador. TRT/SP 15ª Região 1039-2000-126-15-00-1 - Ac. 2ª Câmara 21.604/08-PATR. Rel. Mariane Khayat. DOE 09 maio 2008, p. 57.

DANO MORAL

1. MATERIAL OU ESTÉTICO INOCORRENTES. DISPARO DE ARMA DE FOGO NO LOCAL DE TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.- Uma vez não comprovada culpa concorrente ou negligência da reclamada no fato de terceiro ter adentrado em suas dependências e disparado arma de fogo contra o reclamante, não há como reconhecer o direito a indenização por dano moral, material ou estético. O risco não era inerente à natureza das atividades da reclamada, tal como ocorre com os bancos. Além disso, o disparo da arma de fogo configurou evento imprevisível e ligado a questão personalíssima entre o ofendido e o agressor. Recurso ordinário não provido. TRT/SP 15ª Região 4629-2006-153-15-00-4 - Ac. 3ª Câmara 23.155/08-PATR. Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. DOE 09 maio 2008, p. 69.

2. PRESCRIÇÃO APLICÁVEL. ART. 7º, XXIX, DA CARTA POLÍTICA. RECURSO ORDINÁRIO.- Extinto o contrato de trabalho, prescreve em dois anos a pretensão de indenização por dano moral e/ou material, eis que resultará em crédito trabalhista decorrente da relação de emprego, de acordo com o art. 7º, XXIX, da CF. A prescrição prevista no CC só tem pertinência nas hipóteses em que a ação foi ajuizada na Justiça Comum e ali foi feita a citação, que interrompeu a prescrição. E, embora esta nada tenha a ver com a competência material, não se poderá olvidar a peculiar situação anterior à EC n. 45/2004, quando grassava dissenso notório sobre o Juízo competente para apreciar esse tipo de lide, o que, dalguma forma, implicava também discutir os prazos prescricionais. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 407-2006-111-15-00-0 - Ac. 3ª Câmara 23.579/08-PATR. Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. DOE 09 maio 2008, p. 70.

DANOS MORAIS

INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL.- Há assédio moral justificador da indenização decorrente de dano moral quando o empregador impõe ao empregado que não cumpria as metas de trabalho brincadeiras que o expunham a situação vexatória, como se vestir de mulher, em desrespeito à sua condição de homem e empregado, atentando contra a sua dignidade. TRT/SP 15ª Região 548-2007-097-15-00-2 - Ac. 1ª Câmara 21.285/08-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DOE 25 abr. 2008, p. 124.

DENUNCIÇÃO DA LIDE

DURAÇÃO RAZOÁVEL DO PROCESSO. AGENTE PÚBLICO.- Incabível no processo do trabalho a denúncia da lide ao agente público. A intervenção de terceiro, no caso, alongaria a duração do processo para além do razoável no âmbito trabalhista, contrariando o inciso LXXVIII, do art. 5º, da CF. Demais disso, a administração pública tem assegurado pela Carta o direito de regresso, exercitável em ação própria contra o responsável nos casos de dolo ou culpa (art. 37, § 6º). TRT/SP 15ª Região 1405-2006-049-15-00-3 - Ac. 7ª Câmara 21.102/08-PATR. Rel. Fábio Grasselli. DOE 30 abr. 2008, p. 28.

DEPÓSITO RECURSAL

1. O depósito recursal deve observar o limite estabelecido na data de sua efetivação. A interposição do recurso respectivo em data posterior, já na vigência de norma que fixou novo limite, não implica deserção. TRT/SP 15ª Região 1070-2006-004-15-00-2 - Ac. 7ª Câmara 21.144/08-PATR. Rel. Fábio Grasselli. DOE 30 abr. 2008, p. 30.

2. FORMAS DE DEPÓSITO.- A teor do disposto na IN n. 3 do TST, de 05.03.1993, II, *d*, "nos dissídios individuais singulares o depósito será efetivado pelo recorrente, mediante a utilização das guias correspondentes, na conta do empregado no FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, em conformidade com os §§ 4º e 5º, do art. 899 da CLT, ou fora dela, desde que feito na sede do Juízo e permaneça à disposição deste, mediante guia de depósito judicial extraída pela Secretária da Vara". TRT/SP 15ª Região 1642-2003-074-15-00-1 - Ac. 12ª Câmara 23.924/08-PATR. Rel. José Pitas. DOE 09 maio 2008, p. 117.

DIFERENÇAS DE MULTA

DE 40% SOBRE O FGTS. VALORES DEPOSITADOS ANTES DA APOSENTADORIA. PRESCRIÇÃO. INÍCIO.- O prazo prescricional para se pleitear o pagamento da multa de 40% sobre os valores depositados na conta vinculada no período anterior à aposentadoria começa a fluir a partir da rescisão contratual, nos exatos termos do art. 7º, XXIX, da Lei Maior. A decisão do STF, em sede da ADIN n. 1721-3, que reconheceu que a aposentadoria espontânea não extingue o contrato de trabalho, não tem o condão de alterar o marco prescricional, previsto no art. 7º, XXIX, da CF, pois a publicação da decisão não fez nascer qualquer direito. TRT/SP 15ª Região 286-2007-118-15-00-2 - Ac. 10ª Câmara 16.502/08-PATR. Rel. Elency Pereira Neves. DOE 04 abr. 2008, p. 69.

DISPENSA IMOTIVADA

TRABALHADOR EM GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA. ILEGALIDADE. COMUNICAÇÃO SERÔDIA DO INSS.- O empregado em gozo de auxílio-doença previdenciário tem seu contrato suspenso. A legalidade do exercício do direito potestativo da ruptura do liame empregatício só pode ser aferida em confronto com a alta levada a efeito pela Previdência. TRT/SP 15ª Região 83-2007-150-15-00-4 - Ac. 8ª Câmara 17.490/08-PATR. Rel. Vera Teresa Martins Crespo. DOE 11 abr. 2008, p. 104.

EMPREGADA DOMÉSTICA

VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO.- A prestação de serviços domésticos em três dias predeterminados por semana, por mais de 9 (nove) anos, caracteriza o trabalho contínuo exigido pelo art. 1º da Lei n. 5.859/1972, de molde a configurar o vínculo empregatício doméstico. TRT/SP 15ª Região 909-2007-017-15-00-2 - Ac. 1ª Câmara 17.788/08-PATR. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DOE 11 abr. 2008, p. 73.

EMPREGADO DOMÉSTICO

DIREITO AO DESCANSO NOS FERIADOS. Com o advento da Lei n. 11.324/2006, que revogou a alínea *a* do

art. 5º, da Lei n. 605/1949, os empregados domésticos passaram a ter direito ao descanso também durante os feriados civis e religiosos, sendo devida a remuneração em dobro se não concedido pelo empregador. Recurso ordinário a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 482-2007-121-15-00-0 - Ac. 10ª Câmara 19.030/08-PATR. Rel. Fernando da Silva Borges. DOE 18 abr. 2008, p. 55.

ESTABILIDADE

DE SERVIDOR PÚBLICO. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA DAS DISPOSIÇÕES ENCARTADAS NA CLT. PRINCÍPIO DA CONGRUÊNCIA. DESTINA-SE A TELEMTENTOS OBJETIVOS E SUBJETIVOS DA DEMANDA, NÃO A ARTIGOS DE LEI.- Ante o silêncio da lei municipal, aplicam-se as disposições inseridas na CLT que regulam o contrato do trabalhador estável. De todo relatado nos autos verifica-se que o reclamante está sendo acusado de prática capitulada no art. 482, alínea *j*, da CLT. Ressalto que a circunstância de não ter sido alegado pelo município o artigo de lei em comento, não impede que o seja pelo julgador. Tal prática não ofende ao disposto nos arts. 128 e 460, do CPC, pois a congruência da decisão judicial é exigida em relação aos elementos objetivos e subjetivos da demanda, aos fatos e teses deduzidas pelas partes, jamais aos dispositivos de lei invocados. TRT/SP 15ª Região 1415-2006-017-15-00-4 - Ac. 3ª Câmara 20.315/08-PATR. Rel. Desig. Regina Dirce Gago de Faria Monegatto. DOE 25 abr. 2008, p. 132.

EXECUÇÃO

1. CARTA DE ADJUDICAÇÃO. JUSTIÇA GRATUITA.- O registro da Carta de Adjudicação impõe o pagamento do Imposto de Transmissão Inter Vivos, que é de competência municipal - art. 156, II, da CF/88, não havendo prova da existência de legislação municipal isentando de pagamento os contribuintes beneficiários da Justiça Gratuita, a pretensão da adjudicante não prospera. No âmbito estadual a Lei n. 11.331 de 26.12.2002 em seu art. 9º, inciso II, impõe a gratuidade dos atos praticados em cumprimento de mandados judiciais expedidos em favor da parte beneficiária da justiça gratuita. EXECUÇÃO. ADJUDICAÇÃO. NULIDADE.- A validade da adjudicação por se constituir em negócio jurídico perfeito, acabado e irretroatável é de ser analisada de forma concreta, não podendo ser perquerida por presunções. TRT/SP 15ª Região 1615-1995-044-15-00-6 - Ac. 1ª Câmara 20.738/08-PATR. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DOE 25 abr. 2008, p. 119.

2. DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. SENTENÇA ANTERIOR À EC N. 20/1998. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.- A Justiça do Trabalho é competente para executar as contribuições previdenciárias sobre a remuneração paga no período trabalhado, consoante disposição do inciso VIII do art. 114 da CF *c/c* parágrafo único do art. 876 da CLT e § 7º do art. 276 do Decreto n. 3.048/1999. Nesta esteira, a Justiça do Trabalho deve fazer valer sua sentença para todos os fins, principalmente em relação aos benefícios previdenciários do trabalhador, sobretudo quando a ênfase previdenciária é em relação às contribuições sociais devidas por todo o período trabalhado, seja para fins de concessão de benefícios, seja para a aposentadoria, que tem como fator o tempo de contribuição, haja vista que não há benefícios

sem a respectiva fonte de custeio, conforme disposto nos arts. 195, inciso II, da CF, 30, I, *a*, da Lei n. 8.212/1991, art. 11, I, *a* da Lei n. 8.213/1991. Tal conclusão fortalece o sistema previdenciário, confere densidade à norma trabalhista e reconhece a dignidade humana e o valor do trabalho. Mesmo nos casos em que a sentença de origem foi proferida antes da EC n. 20/1998, que alterou a redação do art. 114 da CF, há que se reconhecer a competência desta Especializada, já que, por força do art. 1.211 do CPC, a sistemática de nosso ordenamento é a de que a norma processual tem efeito imediato nos feitos pendentes. E quanto à modificação da competência, aplica-se, na hipótese, a parte final do art. 87 do mesmo diploma processual civil do qual se extrai que o princípio da *perpetuatio jurisdictionis* não tem lugar quando se trata de alteração de competência em razão da matéria. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 13-1998-055-15-00-8 - Ac. 5ª Câmara 23.630/08-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DOE 09 maio 2008, p. 78.

3. MULTA. DESCUMPRIMENTO DE ACORDO. INVOCAÇÃO DO ART. 413, DO CC. RESTRIÇÕES.- Não basta invocar o quanto estatuído no art. 413, do CC para obter, em sede trabalhista, redução de multa pelo inadimplemento do quanto pactuado em um acordo, porquanto o resultado pretendido, a redução, só pode ser pensada em casos nos quais o descumprimento tenha um motivo superior, muito forte mesmo, e devidamente demonstrado, face à natureza do crédito trabalhista e a conseqüente necessidade que tem o obreiro do recebimento do valor então ajustado. TRT/SP 15ª Região 524-2006-132-15-00-5 - Ac. 5ª Câmara 23.487/08-PATR. Rel. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. DOE 09 maio 2008, p. 75.

4. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. ACORDO JUDICIAL. DEVEDOR SOLIDÁRIO. SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO. INOCORRÊNCIA.- O devedor solidário pelo pagamento do acordo judicial homologado não se beneficia do regime de recuperação judicial deferido ao devedor coobrigado, não se justificando a suspensão da execução em face dos privilégios assegurados ao credor por força do art. 49, § 1º, da Lei n. 11.101 de 09.02.2005. TRT/SP 15ª Região 533-2006-081-15-00-8 - Ac. 1ª Câmara 17.782/08-PATR. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DOE 11 abr. 2008, p. 72.

5. TERCEIRO DE BOA-FÉ. ADQUIRENTE DE BEM MÓVEL. DIREITO PROCESSUAL CIVIL.- Do Documento Único de Transferência somente constam as informações relativas ao último proprietário do automóvel, o que impossibilita o adquirente de aferir se havia ação contra ex-proprietário anterior a sua aquisição. Assim, tendo o bem sido adquirido de pessoa estranha à lide, impossível se falar em fraude à execução de maneira objetiva, sendo o adquirente terceiro de boa-fé. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 1799-2006-015-15-00-2 - Ac. 3ª Câmara 14.530/08-PATR. Rel. Luciane Storel da Silva. DOE 28 mar. 2008, p. 62.

6. UNIÃO. AGRAVO DE PETIÇÃO.- É agravável de petição a decisão que exige certidão da dívida ativa para a execução de contribuição previdenciária incidente sobre acordo homologado judicialmente. TRT/SP 15ª Região 1019-2004-099-15-00-6 - Ac. 7ª Câmara 21.080/08-PATR. Rel. Fábio Grasselli. DOE 30 abr. 2008, p. 28.

FALÊNCIA

NÃO INTIMAÇÃO DO SÍNDICO. NULIDADE.- Uma vez decretada a falência da empresa Reclamada, é imprescindível a intimação do síndico para a audiência inicial, sob pena de nulidade de todos os atos nela praticados (inciso III do art. 12, do CPC). TRT/SP 15ª Região 71-2007-096-15-00-9 - Ac. 4ª Câmara 22.171/08-PATR. Rel. Paulo de Tarso Salomão. DOE 30 abr. 2008, p. 14.

FERROBAN

CARGO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL.- Ainda que na FERROBAN não haja quadro de carreira, a empresa adota faixas salariais diferenciadas para os cargos de Auxiliar Administrativo nos níveis I, II e III, escalonados conforme a complexidade de cada atribuição específica de cada cargo. Assim, a pretensão de equiparação salarial só será viável, caso fique comprovada a identidade de função ou do cargo, levando-se em conta cada um destes níveis em que a função foi escalonada. Recurso ordinário a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 327-2004-108-15-00-0 - Ac. 10ª Câmara 18.990/08-PATR. Rel. José Antonio Pancotti. DOE 18 abr. 2008, p. 54.

FRAUDE À EXECUÇÃO

BOA-FÉ DO COMPRADOR. IRRELEVÂNCIA.- Tratando-se de fraude à execução não se perquire sobre a boa-fé do terceiro adquirente do bem penhorado. A fraude à execução, diferentemente da fraude contra credores, é praticada contra a administração da Justiça. E por isso, há a presunção irremovível de que, através de manobras artificiosas, se visou frustrar a plena eficácia da tutela jurisdicional, o que não pode ser admitido. TRT/SP 15ª Região 893-2007-024-15-00-6 - Ac. 8ª Câmara 14.902/08-PATR. Rel. Regiane Cecília Lizi. DOE 04 abr. 2008, p. 53.

GARANTIA DE EMPREGO

AO TRABALHADOR INCORPORADO AO SERVIÇO MILITAR. EXEGESE DO ART. 472 DA CLT. NÃO CARACTERIZAÇÃO.- O que o diploma consolidado preconiza é que a rescisão contratual do empregado incorporado, caso verificada, assumirá a natureza de despedida imotivada, arcando o empregador com todos os haveres daí legalmente conseqüentes. Não há obrigatoriedade de manutenção do contrato durante o lapso de incorporação. Recurso desprovido. TRT/SP 15ª Região 436-2007-101-15-00-6 - Ac. 4ª Câmara 16.766/08-PATR. Rel. Manoel Carlos Toledo Filho. DOE 04 abr. 2008, p. 19.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA COBRANÇA.- O contrato de prestação de serviços de advocacia tem cunho civil e não se qualifica como relação de trabalho para os efeitos do art. 114 da CF. Além disso, submete-se ao sistema protetivo próprio das relações de consumo, incompatível com o processo trabalhista. Reconhecida a incompetência da Justiça do Trabalho para cobrança dos honorários advocatícios. TRT/SP 15ª Região 813-2007-005-15-00-4 - Ac. 7ª Câmara 18.592/08-PATR. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DOE 18 abr. 2008, p. 44.

HORAS EXTRAS

AJUDANTE DE ENTREGAS. SERVIÇO DE ÍNDOLE PREPONDERANTEMENTE EXTERNA. EFETIVA POSSIBILIDADE DE CONTROLE COTIDIANO PATRONAL. CABIMENTO.- A regra contida no inciso I do art. 62 da CLT consubstancia norma de exceção. Ela afasta ou elimina, de certos segmentos de trabalhadores, o direito ao recebimento de horas extras, que, vale lembrar, é garantido a todo e qualquer empregado pela CF. Logo, a interpretação que dela se faça deve sempre ser estrita, não se podendo estender seu alcance àquelas situações em que o empregador possa facilmente acompanhar o desempenho da rotina do laborista, ainda que este, pela natureza de suas tarefas, execute atividades externas que lhe confirmam maior liberdade de ação. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 2480-2005-122-15-00-0 - Ac. 4ª Câmara 16.935/08-PATR. Rel. Manoel Carlos Toledo Filho. DOE 04 abr. 2008, p. 26.

IDENTIDADE FUNCIONAL

REMUNERAÇÃO DIFERENCIADA DECORRENTE DE OPÇÃO A PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS DISTINTOS. IMPOSSIBILIDADE.- A consecução de prestação laboral igual determina a exigibilidade de idêntica contraprestação salarial. Preceitos constantes de normas organizacionais patronais ou de cláusulas coletivas não se podem superpor aos ditames contidos no art. 461 da CLT, que são de agregação imperativa aos pactos de todo e qualquer empregado. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 1692-2006-076-15-00-4 - Ac. 4ª Câmara 17.164/08-PATR. Rel. Manoel Carlos Toledo Filho. DOE 04 abr. 2008, p. 28.

IMPUGNAÇÃO

AOS CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO. PRAZO PARA A UNIÃO.- O prazo estabelecido no art. 884 da CLT é destinado a quem é parte no processo. Inaplicável, pois, à União quando atua na condição de terceira interessada, a teor do que dispõe o § 3º do art. 879 da CLT, que estabelece, de modo específico, o prazo de dez dias para a União se manifestar acerca da conta elaborada pela parte ou pelos órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho. Agravo de petição a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 1205-2003-126-15-00-2 - Ac. 10ª Câmara 22.268/08-PATR. Rel. Fernando da Silva Borges. DOE 09 maio 2008, p. 101.

INSS

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. LEI N. 10.666/2003. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS SEM RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. IMPOSSIBILIDADE.- Realmente, a norma constante no *caput* do art. 4º da Lei n. 10.666/2003 acena para a possibilidade da cobrança de contribuição previdenciária nos casos em que trabalhador e empresário reconhecem, em juízo, uma extinta prestação de serviços com natureza autônoma, sem relação de emprego. Porém, é igualmente certo observar que a alínea *a* do inciso I do art. 195 da CF/1988, faz crer que, se o pagamento da quantia fixada em Juízo visar apenas pôr um fim num litígio, no qual não se está reconhecendo a prestação de serviço, não há como atrair a incidência da contribuição previdenciária. Afinal, o pagamento firmado ao reclamante como “mera

liberalidade”, sem qualquer reconhecimento de prestação de serviços, não preenche o requisito do “fato gerador” para o crédito previdenciário. E isso não representa qualquer violação a dispositivo constitucional. Recurso da União Federal não provido. TRT/SP 15ª Região 1455-2006-132-15-00-7 - Ac. 9ª Câmara 20.529/08-PATR. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DOE 25 abr. 2008, p. 170.

INTERVALO INTRAJORNADA

REGIME CONTRATUAL NÃO SUPERIOR A SEIS HORAS. DILAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ALÉM DA SEXTA DIÁRIA. DIREITO AO REPOUSO DE UMA HORA. INTELIGÊNCIA DO ART. 71 DA CLT.- Embora tenha defendido em minhas relatorias que não se cogita o direito à fruição de intervalo intrajornada de uma hora, apenas e tão-somente por conta da extensão extraordinária na prestação de serviços, daqueles trabalhadores com jornada contratual fixada em seis horas diárias, esse entendimento aplica-se às situações em que o sobrelabor se verifica esporadicamente, sem desnaturalizar a jornada efetiva do obreiro. Pode-se inferir, pela leitura do art. 71 consolidado, que a fixação do intervalo intrajornada está diretamente relacionada com a real duração do trabalho do obreiro, e não com a jornada contratada, devendo ser fixado proporcionalmente ao desgaste decorrente do efetivo trabalho e não apenas daquele potencialmente contratado. Desse modo, mesmo que estipulada a jornada contratual em seis horas diárias, se há prestação habitual de serviços suplementares que excedam às seis horas de jornada, o empregado terá o direito à fruição de, no mínimo, uma hora de intervalo intrajornada. TRT/SP 15ª Região 541-2007-031-15-00-9 - Ac. 4ª Câmara 19.209/08-PATR. Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva. DOE 18 abr. 2008, p. 28.

JUSTIÇA DO TRABALHO

INSS. ORDEM PARA AVERBAÇÃO DE PERÍODO CONTRATUAL RECONHECIDO EM JUÍZO. COMPETÊNCIA.- Se a regra do parágrafo único do art. 876 da CLT, cuja redação foi atualizada por meio da edição da Lei n. 11.457/2007, é clara ao autorizar que a execução das contribuições previdenciárias relativas aos períodos contratuais reconhecidos em Juízo seja procedida no âmbito desta Justiça Especializada, quanto o mais seja a ordem para que a Autarquia do INSS faça o registro desse tempo de serviço na CTPS do trabalhador, contribuinte. Essa é a melhor interpretação integrada das normas transcritas nos arts. 114, VIII, e 195, I, *a* e II, além do 201 e parágrafos, todos da CF/88. TRT/SP 15ª Região 1154-2006-099-15-00-3 - Ac. 9ª Câmara 20.547/08-PATR. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DOE 25 abr. 2008, p. 171.

MULTA

1. POR EMBARGOS PROTETÓRIOS. PERTINÊNCIA.- A insurgência patronal, ao interpor embargos declaratórios, deixou patente que não se conformou com o resultado do julgado e, reforma, sabe-se, tem cabimento noutra seara, que não nos embargos de declaração. O intuito da famigerada multa é coibir no espírito dos que litigam, mormente na pessoa dos seus causídicos, que detêm a técnica do manejo do Direito, a formulação de atitudes despropositadas; é despertar na consciência

daquele que se utiliza abusivamente da máquina judiciária o enorme prejuízo que causa a si, à parte contrária e ao Erário Público, que é de todos nós; é fomentar no seu ser o desejo de que a Justiça seja célere e, só assim, plenamente eficaz. TRT/SP 15ª Região 803-2006-062-15-00-2 - Ac. 6ª Câmara 18.644/08-PATR. Rel. Ana Maria de Vasconcellos. DOE 18 abr. 2008, p. 38.

2. RESCISÓRIA. DEVIDA. ART. 477 DA CLT. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. RESCISÃO ANTECIPADA.- Em se tratando de contrato de emprego a prazo determinado, inclusive o de experiência, havendo rescisão antecipada, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é o primeiro dia útil imediato ao término do pacto, do desligamento, a teor da alínea *a* do § 6º do art. 477 da CLT. Desrespeitado o prazo para pagamento, incide a mora, atraindo a incidência da multa rescisória em valor equivalente ao salário do empregado, prevista no § 8º, do art. 477, da CLT. Sentença mantida. TRT/SP 15ª Região 97-2007-087-15-00-6 - Ac. 12ª Câmara 15.269/08-PATR. Rel. Edison dos Santos Pelegrini. DOE 28 mar. 2008, p. 109.

ORGANIZAÇÕES

DA SOCIEDADE CIVIL/RESPONSABILIDADE DOS DIRIGENTES RESTRITA AO INSTITUTO DA RESPONSABILIDADE CIVIL. NÃO SUJEIÇÃO À TEORIA DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA.- No que pesem serem empregadores (por equiparação, § 1º, art. 2º, CLT), as organizações da sociedade civil de interesse público não estão sujeitas à teoria da desconconsideração da personalidade jurídica para efeito de execução trabalhista em face de seus dirigentes. A responsabilidade adida aos seus diretores somente pode resultar do instituto da responsabilidade civil, notoriamente subjetiva. Neste sentido, aliado ao nexo de causalidade, exige demonstrar, no mínimo, o elemento subjetivo culpa (comissiva, omissiva voluntária, negligente ou imprudente) e como tal (a culpa) emerge como fato constitutivo do direito de vindicar em face desta ou daquela pessoa um direito (como obrigada ou co-obrigada). Não havendo prova do fato constitutivo (de ônus do exequente, art. 333, I, CPC), a execução não pode voltar-se contra as pessoas dos dirigentes, como seria de direito nos casos em que empregador típico, sujeito aos ditames do Decreto n. 3.708/1919 e Lei n. 6.404/1976. Agravo de Petição ao qual se dá provimento para excluir a responsabilidade dos agravantes e declarar insubsistentes as penhoras levadas a efeito em suas contas bancárias. TRT/SP 15ª Região 1332-2002-084-15-00-3 - Ac. 12ª Câmara 23.832/08-PATR. Rel. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo. DOE 09 maio 2008, p. 113.

PENHORA

1. ALEGAÇÃO DE SE TRATAR DE BEM DE FAMÍLIA. COMPROVAÇÃO DE QUE ALUDIDO BEM FÔRA DADO EM HIPOTECA E OFERECIDO À PENHORA EM OUTROS PROCESSOS CÍVEIS. VALIDADE.- Comprovado que o imóvel foi dado em hipoteca pelos proprietários e, ainda, oferecido à penhora em diversos outros processos de natureza civil, desnaturando a razão da proteção legal ao bem de família, não há como se garantir a impenhorabilidade de bem em face do credor trabalhista-preferencial, em detrimento de outros credores, cabendo ao Julgador a aplicação da lei em atendimento

aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum, nos termos do art. 5º da LICC Brasileiro, razão pela qual deve ser mantida a penhora efetivada. TRT/SP 15ª Região 1321-2005-017-15-00-4 - Ac. 4ª Câmara 14.216/08-PATR. Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva. DOE 28 mar. 2008, p. 77.

2. SISTEMA BACEN-JUD. LEGALIDADE. PROVENTOS DE APOSENTADORIA. IMPENHORABILIDADE. DIREITO DO TRABALHO E DIREITO PROCESSUAL.- Conforme art. 1º, do Provimento n. 1/2003, da CGJT, tratando-se de execução definitiva, o sistema Bacen-Jud deve ser utilizado com prioridade sobre outras modalidades de constrição judicial, visto que o dinheiro está na ordem legal de preferência, conforme art. 655, I, CPC. Não se pode olvidar que a execução trabalhista visa satisfazer o crédito de forma célere e eficaz, em virtude do caráter alimentar de que se reveste. Por conseguinte, deve ser observado o princípio da eficácia, ou seja, a esse princípio não se pode sobrepor o critério (menor) de que se faça a execução pelo modo menos gravoso para o devedor, não se vislumbrando violado o art. 620 do CPC, que deve ser interpretado em consonância com o art. 612, do mesmo Digesto Processual, o qual dispõe que a execução deve realizar-se no interesse do credor. Inexistente, pois, ilegalidade na penhora em dinheiro, substituindo a penhora já existente. Os proventos de aposentadoria têm natureza salarial e, neste sentido, sendo o único meio de subsistência provado nos autos, são impenhoráveis, na forma do art. 649, IV, do CPC. Recurso provido parcialmente. TRT/SP 15ª Região 1393-2005-039-15-00-9 - Ac. 4ª Câmara 18.324/08-PATR. Rel. Luciane Storel da Silva. DOE 11 abr. 2008, p. 88.

PRESCRIÇÃO

1. DANO MORAL POR ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA.- O pleito de reparação pecuniária por dano moral, decorrente de acidente do trabalho, não tem, por si só, natureza civil, que imponha a aplicação do prazo prescricional estabelecido no CC. A natureza jurídica dessa postulação está intrinsecamente vinculada à relação havida entre as partes e da qual decorreu a pretensão. Assim, oriundo o dano ensejador da indenização pleiteada nestes autos, da relação de trabalho havida entre as partes, tal trata de matéria trabalhista, sendo aplicável, *in casu*, o prazo prescricional estabelecido no art. 7º, inciso XXIX, da CF/1988. Nesse mesmo sentido, a fundamentação exarada pela Excelentíssima Juíza Dora Rossi Góes, nos autos da Reclamação Trabalhista 301-2006-045-15-00-6: "a questão do dano moral em si mesma não tem natureza jurídica previamente definida. A natureza jurídica da reparação postulada em Juízo fica atrelada, por acessoriedade, à natureza jurídica da relação jurídica que mantinham as partes e da qual decorreu o dano que se pretende reparar. Em sendo assim, entendo que se tiver decorrido de relação de natureza civil, estaremos diante de um dano moral civil. Se em razão de uma relação de trabalho, ou de fato que tenha ocorrido em virtude da existência desta relação de trabalho, terá havido um dano moral trabalhista. Tratando-se de dano moral trabalhista, indiscutível que o crédito pretendido resultaria de comando obrigacional (por ilícito) trabalhista" Decisão por unanimidade. PRESCRIÇÃO. DANO MORAL. ACIDENTE DO TRABALHO.- Como já reconhecido pelo STF, sendo da Justiça do Trabalho a competên-

cia para julgar ações que versem sobre indenização por danos materiais e morais, decorrentes de acidentes de trabalho, e isso desde a promulgação da Carta Magna/1988 que, em seu art. 7º, inciso XXVIII, inseriu essa prerrogativa entre os direitos concedidos aos trabalhadores, daí resulta que a prescrição aplicável a essas demandas é aquela estabelecida no inciso XXIX do mesmo artigo, que estabelece sua aplicação a todos "os créditos resultantes da relação de trabalho", sem qualquer ressalva a exceções. Decisão por unanimidade. TRT/SP 15ª Região 835-2006-132-15-00-4 - Ac. 12ª Câmara 23.966/08-PATR. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DOE 9 maio 2008, p. 119.

2. EFEITOS. CC/2002. ART. 2.028. REGRAS DE TRANSIÇÃO. APLICABILIDADE.- A regra de transição contida no art. 2.028 do CCB, editado no ano/2002, não deixa dúvidas de que a norma aplicável à forma de contagem do prazo prescricional deve corresponder àquela vigente no momento em que surgiu o fato gerador, e não a do tempo em que a parte deu entrada em sua inicial. Trata-se, afinal, da melhor interpretação integrada ao princípio que veda a retroatividade da lei nova sobre a antiga. TRT/SP 15ª Região 588-2007-117-15-00-4 - Ac. 9ª Câmara 20.610/08-PATR. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DOE 25 abr. 2008, p. 173.

3. PROTESTO JUDICIAL.- O Protesto Judicial tem como finalidade resguardar direitos, interrompendo a contagem do prazo prescricional. A regra prevista nos arts. 867 e seguintes do CPC é compatível e plenamente aplicável ao processo trabalhista, inexistindo norma específica a regular a matéria. A hipótese tratada no Enunciado n. 308 do C. TST é diversa do caso em tela e, portanto, não há qualquer incompatibilidade entre a jurisprudência firmada e a tese ora apresentada. TRT/SP 15ª Região 752-2006-066-15-00-4 - Ac. 9ª Câmara 19.731/08-PATR. Rel. Nildemar da Silva Ramos. DOE 25 abr. 2008, p. 167.

PRESSUPOSTO

DE ADMISSIBILIDADE. DELIMITAÇÃO DE VALORES. MATÉRIAS EXCLUSIVAMENTE DE DIREITO. INEXIGIBILIDADE. AGRAVO DE PETIÇÃO.- A delimitação de valores exigida no § 1º do art. 897, da CLT, para fins de admissibilidade de Agravo de Petição, não é pertinente nos casos em que o objeto do apelo se refira apenas à questões de direito. Com efeito, no caso, limitam-se as matérias em confirmar ou não a forma de execução adotava em face da ré; o bloqueio de numerário levado à efeito pelo Juízo da execução; e, por fim, quanto a incidência de juros de mora contra empresa que se encontra em liquidação extrajudicial (Súmula n. 304 do TST). Presentes os pressupostos recursais do Agravo de Petição, entendendo deva ser dado provimento ao Agravo de Instrumento, para determinar o processamento de Agravo de Petição trancado na origem. Agravo de Instrumento provido. TRT/SP 15ª Região 2411-1993-016-15-00-1 - Ac. 3ª Câmara 20.455/08-PATR. Rel. José Antonio Pancotti. DOE 25 abr. 2008, p. 136.

RECURSO ADESIVO

REPETIÇÃO DE RECURSO ORDINÁRIO A QUE FOI DENEGADO SEGUIMENTO. IMPOSSIBILIDADE.- Não se pode conhecer de recurso adesivo que tem por

escopo apenas contornar a intempestividade ou deserção reconhecidas de recurso anteriormente intentado, reapresentando as mesmas matérias, constituindo em flagrante desvirtuamento da finalidade jurídica insculpida no art. 500 do CPC. TRT/SP 15ª Região 2096-2005-010-15-00-9 - Ac. 1ª Câmara 15.329/08-PATR. Rel. Claudinei Sapata Marques. DOE 04 abr. 2008, p. 2.

REVISTA ROTINEIRA

MODERADA E INDISCRIMINADA EM BOLSAS E SACOLAS. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. RAZOABILIDADE.- É razoável a revista rotineira, moderada e visual em bolsas e sacolas, realizada indiscriminadamente nos empregados de todos os escalões, especialmente quando o empregador disponibiliza armários com chaves antes da revista, permitindo assim que ali sejam guardados objetos que não serão revistados. Razoabilidade dessa modalidade de revista, que harmoniza os princípios constitucionais da dignidade do trabalhador e da livre iniciativa patronal. TRT/SP 15ª Região 563-2007-045-15-00-1 - Ac. 6ª Câmara 22.593/08-PATR. Rel. Samuel Hugo Lima. DOE 30 abr. 2008, p. 27.

RITO SUMARÍSSIMO

CITAÇÃO POR EDITAL.- Para se assegurar o livre acesso à Justiça, mormente desta, Especializada, que busca garantir o ressarcimento de verbas alimentares, há que se considerar a conversão para o rito ordinário, a fim de que seja citada a reclamada por edital. De se sublinhar, que a intenção do legislador ao instituir o rito sumaríssimo foi a de imprimir celeridade aos feitos onde se buscam direitos básicos que se refletem em valores inferiores a 40 salários mínimos, caminhando para a observação dos princípios de celeridade e economia processuais. No caso dos autos, o intuito já se mostra severamente violado, uma vez que o feito tramita há mais de dois anos, sem sequer a prolação de sentença meritória. O anseio buscado, pois, deve ser atendido, qual seja, a citação da reclamada por edital e, se assim a lei o determina, porque em prática o que se percebe já é a instituição do rito ordinário, que se imprima formalmente ao feito tal rito e prossiga-se, pelo melhor Direito. Recurso a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 2029-2005-108-15-00-6 - Ac. 6ª Câmara 19.706/08-PATR. Rel. Ana Maria de Vasconcellos. DOE 18 abr. 2008, p. 40.

SERVIDOR PÚBLICO

CARGO EM COMISSÃO. RESTITUIÇÃO DA MULTA DE 40% DO FGTS. IMPOSSIBILIDADE.- A faculdade legal de rescisão unilateral do contrato de trabalho do servidor comissionista não autoriza a restituição dos valores pagos pela Administração Pública a título da multa de 40% do FGTS, em virtude da razoável controvérsia acerca de sua exigibilidade. A par disso, os valores pagos indevidamente pela Administração Pública, em virtude de errônea interpretação ou má aplicação da lei, quando houver boa-fé do servidor beneficiado, não podem ser objeto de restituição, visto que o recebimento de boa-fé de parcela de natureza alimentar, frente à teoria da aparência, convalida o ato jurídico questionado. TRT/SP 15ª Região 1377-2006-124-15-00-6 - Ac. 10ª Câmara

SERVIDORES PÚBLICOS

MUNICIPAIS. REGIME DA CLT. APLICABILIDADE DA LEI N. 7.394/1985.- A competência para legislar sobre direito do trabalho é privativa da União, segundo o inciso I do art. 22 da CF. Nesse contexto, quando o Município, abdicando de eventual regime próprio, adota o regime geral da CLT, adotando está, via de consequência, toda a legislação esparsa atinente à legislação trabalhista, pois, como frisado, quem legisla sobre essa matéria é a União. Examinada a organização do estado e sua respectiva organização político-administrativa igualmente insculpida na CF (Título III, Capítulo I, arts. 18 e seguintes da CF) não se pode extrair, dentro da competência outorgada aos Municípios, senão a possibilidade destes de apenas suplementar a legislação federal naquilo que lhes couber (inciso II do art. 30, da CF). Sendo assim, evidente que o Município deve cumprir a legislação federal, em especial a do trabalho quando o regime jurídico adotado for o geral da CLT. Não se pode descurar, que o art. 169 da mesma Carta Política - e sua regulamentação infra-constitucional - impõe limites ao administrador público no concernente às despesas com servidores; entretanto, não autoriza referido dispositivo constitucional que o administrador público, a fim de fazer cumprir o proibitivo nele contido, possa descumprir outros igualmente previstos na Carta Magna; nem essa interpretação se faz viável, pois de conhecimento elementar que os dispositivos constitucionais compõem um sistema harmônico entre si, e não antagônico, donde resulta que nenhum deles pode implicar no desprezo ao outro. Nesse contexto, deve o administrador obediência ao comando do art. 169, sem menosprezo, pois, ao do inciso I do art. 22, ambos da CF. TRT/SP 15ª Região 1994-2005-064-15-00-1 - Ac. 10ª Câmara 18.882/08-PATR. Rel. Valdevir Roberto Zanardi. DOE 18 abr. 2008, p. 51.

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. LEI N. 5.584/1970. CUSTAS PROCESSUAIS.- Considerando que a legislação processual trabalhista não disciplina as custas processuais nas ações movidas pelo sindicato na condição de substituto processual, impõe-se a aplicação subsidiária prevista no art. 769 da CLT. O processo civil moderno tem dado ênfase às ações coletivas, dispensando as associações do adiantamento das custas processuais (LACP, art. 18; CDC, art. 87), inclusive para preparo recursal. Considerando a simetria, a mesma regra deve ser aplicada aos sindicatos que assumem o importante papel da substituição processual. Mesmo que não se aceite tal aplicação subsidiária, se o sindicato pode defender, em nome próprio, direito de terceiro, e, se esse terceiro preferisse propor a sua reclamação individual, poderia obter os benefícios da assistência judiciária, seria um excecível contra-senso negar assistência judiciária a sindicato que estivesse substituindo empregado que preenchesse todos os requisitos estampados no § 1º do art. 14 da Lei n. 5.584/1970. **SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. REVISÃO ANUAL DE SALÁRIOS.-** A revisão anual de vencimentos, que não se confunde com o aumento, está

garantida na CF (art. 37, X). A omissão da Municipalidade, que acarreta lesão de direito, deve ser corrigida por intermédio da atuação jurisdicional, sob pena de grave violência ao princípio da inafastabilidade da jurisdição. Tendo em vista que os reajustes do salário mínimo são superiores à inflação, tais índices não podem ser utilizados, pois implicariam aumento dos vencimentos. Possível, assim, a revisão anual de salários, mediante a aplicação do INPC. TRT/SP 15ª Região 1427-2006-026-15-00-0 - Ac. 6ª Câmara 22.582/08-PATR. Rel. Samuel Hugo Lima. DOE 30 abr. 2008, p. 27.

TERCEIRIZAÇÃO

TRANSFERÊNCIA DA ATIVIDADE FABRIL COM MANUTENÇÃO DO CONTROLE PRODUTIVO. RESPONSABILIDADE DO CONTRATANTE.- A análise dos autos demonstra que houve a delegação de determinada linha de produção de calçados a empresa interposta. Tal terceirização não está entre aquelas consideradas regulares por doutrina e jurisprudência, pois houve transferência de atividades inerentes aos próprios objetivos empresariais da contratante. A empresa reclamada está situada entre a detentora da marca (que é sua sócia majoritária) e os "fornecedores de produtos acabados", exercendo intensa atividade de coordenação e gerenciamento, devendo, pois, responder por eventuais débitos trabalhistas judicialmente reconhecidos em favor de empregados da empresa contratada. A rigor, trata-se apenas de mais uma solução mirabolante para burlar a legislação trabalhista pátria. TRT/SP 15ª Região 971-2002-015-15-00-7 - Ac. 3ª Câmara 20.389/08-PATR. Rel. Edmundo Fraga Lopes. DOE 25 abr. 2008, p. 134.

TRABALHADOR RURAL

FILHO DE CASEIRO. RELAÇÃO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA DO RECLAMANTE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO CARACTERIZAÇÃO.- O vínculo de emprego se caracteriza como uma relação jurídica complexa, para a qual devem concorrer simultaneamente todos seus requisitos configuradores. A fragilidade da prova produzida pelo autor resulta que não se desincumbiu de seu ônus. É que é fato comum, no meio rural, que o(a) caseiro(a) reside no sítio, chácara ou fazenda de seu empregador, em conjunto com sua família (cônjuge, filhos, etc). Isso, por si só, não significa que todos os membros dessa família automaticamente assumam a condição de empregados, ainda que algum deles realize, esporadicamente, determinada atividade na propriedade rural. Como bem resumiu o r. julgado de 1º grau, "Tais pessoas, na qualidade de filhos ou cônjuges de um empregado rural que reside no próprio sítio, obviamente acabam por participar, ainda que em caráter eventual, das atividades que em princípio seriam apenas do efetivo empregado. Se esse engajamento é ocasional, descompromissado e voluntário, movido apenas pelo senso de colaboração familiar e sem com isso criar obrigações para qualquer das partes envolvidas, e sem mesmo caracterizar-se como uma prestação de serviços habitual, onerosa, subordinada e pessoal, não há que se falar em vínculo de emprego". Assim, a mera prestação eventual de serviço, por si só, não implica no reconhecimento automático do vínculo empregatício, quando não preen-

chidos, de forma concomitante, os requisitos autorizados do vínculo empregatício. Decisão por unanimidade. TRT/SP 15ª Região 1505-2005-078-15-00-4 - Ac. 12ª Câmara 23.782/08-PATR. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DOE 09 maio 2008, p. 110.

TRABALHO EXTERNO

HORAS EXTRAS.- É chegada a hora de uma nova apreciação da questão do chamado trabalho externo para efeito de exclusão do direito às horas extras prestadas. De fato, a evolução tecnológica fez com que o conceito de trabalho externo perdesse sua atualidade. É sabido que hoje em dia existem formas de controle à distância que são mais efetivos que o controle direto, feito no estabelecimento da empresa. A excessiva carga de trabalho atribuída pela empresa, aliada à possibilidade de controle à distância, pode e deve afastar a hipótese do art. 62, I da CLT, fazendo jus o empregado às horas extras prestadas. Eis, assim, uma boa oportunidade para modernizar o direito do trabalho através da jurisprudência, fazendo com que o conceito de trabalho externo seja atualizado ao mundo dos computadores de bolso, celulares e rastreadores eletrônicos por satélite. TRT/SP 15ª Região 1906-2005-066-15-00-4 - Ac. 8ª Câmara 20.107/08-PATR. Rel. Renato Henry Sant'Anna. DOE 25 abr. 2008, p. 163.

TRATORISTA

VÍNCULO DE EMPREGO. PRINCÍPIO DE CONTINUIDADE.- A simples existência de "folguista", para permitir o gozo de folga semanal, é insuficiente para descaracterizar a personalidade, na prestação de serviços de tratorista, notadamente quando, no período imediatamente anterior, prestou serviços como empregado, na mesma atividade. Quando isso ocorre, a controvérsia sobre o vínculo empregatício deve ser solucionada à luz do princípio de continuidade. **INTERVALO. TRABALHO RURAL. ART. 71, § 4º, DA CLT. INAPLICABILIDADE.**- A norma específica afasta a incidência de qualquer outra de caráter geral. Como o art. 5º, da Lei n. 5.889/1973, regulou integralmente o intervalo para refeição e descanso no trabalho rural, o disposto no § 4º do art. 71, da CLT, não se aplica aos rurícolas. **SEGURO-DESEMPREGO. HABILITAÇÃO. INDENIZAÇÃO. CONVERSÃO. IMPOSSIBILIDADE.**- A Justiça do Trabalho não pode ser transformada em simples balcão de pagamento do seguro-desemprego, até porque já atravancada por problemas mais importantes e que exigem soluções mais rápidas. A habilitação ao seguro-desemprego pode ser feita mediante a simples "apresentação da sentença judicial transitada em julgado, acórdão ou certidão judicial, onde conste os dados do trabalhador, da empresa e se o motivo da demissão foi sem justa causa" (art. 4º, inciso IV, das Resoluções CODEFAT n. 252, de 04.10.2000, n. 392, de 08.06.2004, e n. 467, de 21/12/05), de modo que a conversão da obrigação de entrega de guias em indenização substitutiva do seguro-desemprego não pode mais ser autorizada. Nesse particular, o verbete da Súmula n. 389-II, do C. TST, está superado pela alteração das normas que regem o benefício em questão. Em segundo lugar, a Justiça do Trabalho, enquanto integrante do Poder Judiciário, não pode determinar, ao empregador, a prática de ato inútil (entrega das

guias respectivas), porque, uma vez ultrapassado o prazo de 120 dias, a habilitação somente pode ser feita mediante a "apresentação da sentença judicial transitada em julgado, acórdão ou certidão judicial". TRT/SP 15ª Região 2511-2003-024-15-85-8 - Ac. 4ª Câmara 14.051/08-PATR. Rel. Paulo de Tarso Salomão. DOE 28 mar. 2008, p. 71.

VALORAÇÃO DA PROVA

MAGISTRADO. ART. 131 DO CPC.- É da essência da função jurisdicional a liberdade para a apreciação e valoração das provas existentes nos autos, subordinando-se o Magistrado, em tal atividade, à lei e à sua própria consciência, sendo-lhe exigido tão-somente que a decisão seja fundamentada. Inteligência do art. 131 do CPC. TRT/SP 15ª Região 94-2007-126-15-00-0 - Ac. 5ª Câmara 15.180/08-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DOE 28 mar. 2008, p. 78.

VÍNCULO EMPREGATÍCIO

1. RECONHECIDO EM JUÍZO. PRESUNÇÃO DE CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO E DA DATA EXTINÇÃO DO CONTRATO. ÔNUS DA PROVA.- Considerando-se que o contrato de trabalho se caracteriza por ser de trato sucessivo, uma vez reconhecido o vínculo empregatício entre as partes, porque o empregador admitiu a prestação de serviço, mas não logrou provar que se tratava de prestação de trabalho autônomo, milita em favor do empregado a presunção de sua continuidade até a data indicada na inicial, porque o empregador não se desincumbiu do ônus de provar a extinção do contrato se deu na data apontada na defesa. Nestes casos, a jurisprudência do TST fixou entendimento de que compete ao empregador o ônus de provar (CLT, arts. 818 e CPC, 333, II) da data da extinção do contrato (Súmula n. 212 do TST). Na hipótese, não foi produzida prova que confirmasse que a extinção do contrato se deu na data alegada na defesa. Como a existência do vínculo empregatício entre as partes foi fartamente demonstrada por meio dos depoimentos testemunhais, há a presunção de que a cessação dos serviços se deu por iniciativa patronal e que a extinção do contrato de trabalho se deu por iniciativa do reclamado, na data alegada na exordial. Em consequência, não se configura a prescrição nuclear da pretensão deduzida na inicial, como entendeu o juízo *a quo*. Recurso ordinário provido. TRT/SP 15ª Região 423-2006-024-15-00-1 - Ac. 10ª Câmara 18.827/08-PATR. Rel. José Antonio Pancotti. DOE 18 abr. 2008, p. 49.

2. TRABALHADOR AVULSO. CONTRATAÇÃO POR INTERMÉDIO DO SINDICATO PROFISSIONAL. ENTIDADE SINDICAL QUE TEM POR OBJETO O FORNECIMENTO DE MÃO-DE-OBRA. NÃO RECONHECIMENTO.- Entidade sindical que tem por objeto estrutural o fornecimento de mão-de-obra, para a movimentação de mercadorias/produtos (carga, descarga e remoção) dentro das empresas tomadoras, por si só, não há prática de qualquer ilegalidade. De outra parte, inexistindo os elementos configuradores de uma relação de emprego, não há como reconhecê-lo. TRT/SP 15ª Região 820-2007-126-15-00-5 - Ac. 4ª Câmara 19.283/08-PATR. Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva. DOE 18 abr. 2008, p. 32.

Índice do Ementário de Jurisprudência

AÇÃO RESCISÓRIA

- Erro de fato123
- Extinção do feito. Art. 267, VI, CPC. *Caput* do art. 485 do CPC. Súmula n. 299, IV, TST.....123
- Violação à disposição de lei. Ofensa frontal, flagrante e indubitosa. Reexame de provas. Matéria controvertida...123

ACIDENTE DO TRABALHO

- Descabimento da aplicação do parágrafo único do art. 927 do CC. Hierarquia de normas. Ônus da prova.....123
- Riscos. Responsabilidade123

ACORDO

- anteriormente homologado, dando quitação geral do extinto contrato de trabalho. Coisa julgada.....123
- coletivo. Invalidez123
- judicial. Multa. Estipulação pelas partes. Inadimplemento. Atraso de um dia. Respeito à multa. Não aplicação do art. 413 do CC.....123

AGRAVO DE PETIÇÃO

- Fazenda Pública. Anotacismo124
- Sequestro. Fazenda Pública Estadual. Débito de pequeno valor. Competência do juízo de primeiro grau. CF, art. 100, § 3º, OJ TP 1 do C. TST e Portaria n. 33/2002 deste Regional.123

AMEAÇA DE DISPENSA

- por justa causa. Coação. Inocorrência.....124

APLICAÇÃO

- da multa. Do art. 475-J do CPC no Processo do Trabalho. Viabilidade.....124
- de direito estrangeiro. Encargo probatório. *Non liquet*. Eficácia do ordenamento.....124

APOSENTADORIA

- espontânea. Efeitos.....124
- Manutenção do contrato de trabalho, com posterior demissão imotivada. Trata-se de contrato único, sendo devida a indenização de 40% sobre todo o período do contrato125

ASSÉDIO MORAL..... 125

BANESPA

- Juros compensatórios da taxa Selic. Cumuláveis com os juros moratórios trabalhistas125

CESTA BÁSICA

- Ausência de Decreto regulamentador. Município de Arapeí.....125

COMPETÊNCIA MATERIAL

- EC n. 45/2004. Direito Constitucional.....125

COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

- Base de cálculo. Efeito cascata.....125
- Lei Estadual n. 1.386/1951. Norma que confere isonomia de proventos entre os servidores de entidades paraestatais e os vinculados diretamente ao estado. Complementação integral não assegurada125

CONTRATO

- de experiência. Acidente de trabalho. Estabilidade provisória126
- de experiência. Trabalhador doméstico. Possibilidade ...126
- de locação de bens sem registro público. Ineficácia contra terceiros. Penhora subsistente. Agravo de petição126

- de trabalho. De atleta profissional. Responsabilidade do patrocinador126
- Prazo determinado. Lei n. 9.601/1998. Interpretação estrita126

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

- de condomínio residencial. Não cabimento126
- Legitimidade126

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

- sobre acordo sem reconhecimento de vínculo. Pessoa física que recebe o trabalho prestado na condição de tomador de serviços domésticos. Contribuição previdenciária indevida.....126

CONVENÇÃO COLETIVA.....127

CRÉDITO PREVIDENCIÁRIO

- Prescrição.....127

DANO MORAL

- Material ou estético inócuos. Disparo de arma de fogo no local de trabalho. Recurso ordinário do reclamante127
- Prescrição aplicável. Art. 7º, XXIX, da Carta política. Recurso ordinário.....127

DANOS MORAIS

- Indenização. Assédio moral127

DENUNCIÇÃO DA LIDE

- Duração razoável do processo. Agente público127

DEPÓSITO RECURSAL.....128

- Formas de depósito.....128

DIFERENÇAS DE MULTA

- de 40% sobre o FGTS. Valores depositados antes da aposentadoria. Prescrição. Início.....128

DISPENSA IMOTIVADA

- Trabalhador em gozo de auxílio-doença. Ilegalidade. Comunicação serôdia do INSS128

EMPREGADA DOMÉSTICA

- Vínculo de emprego. Caracterização. Continuidade na prestação de serviço128

EMPREGADO DOMÉSTICO

- Direito ao descanso nos feriados.....128

ESTABILIDADE

- de servidor público. Aplicação subsidiária das disposições encartadas na CLT. Princípio da congruência. Destina-se a elementos objetivos e subjetivos da demanda, não a artigos de lei128

EXECUÇÃO

- Adjudicação. Nulidade128
- Carta de adjudicação. Justiça gratuita.....128
- de contribuições previdenciárias. Sentença anterior à EC n. 20/1998. Competência da Justiça do Trabalho128
- Multa. Descumprimento de acordo. Invocação do art. 413, do CC. Restrições129
- Recuperação judicial. Acordo judicial. Devedor solidário. Suspensão da execução. Inocorrência129

- Terceiro de boa-fé. Adquirente de bem móvel. Direito Processual Civil 129
- União. Agravo de petição..... 129

FALÊNCIA

- Não intimação do síndico. Nulidade..... 129

FERROBAN

- Cargo de auxiliar administrativo. Equiparação salarial .. 129

FRAUDE

- à execução. Boa-fé do comprador. Irrelevância..... 129

GARANTIA DE EMPREGO

- ao trabalhador incorporado ao serviço militar. Exegese do art. 472 da CLT. Não caracterização 129

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

- incompetência da Justiça do Trabalho para cobrança 129

HORAS EXTRAS

- Ajudante de entregas. Serviço de índole preponderantemente externa. Efetiva possibilidade de controle cotidiano patronal. Cabimento 130

IDENTIDADE FUNCIONAL

- Remuneração diferenciada decorrente de opção a planos de cargos e salários distintos. Impossibilidade ... 130

IMPUGNAÇÃO

- aos cálculos de liquidação. Prazo para a União 130

INSS

- Contribuição previdenciária. Lei n. 10.666/2003. Prestação de serviços sem reconhecimento de vínculo empregatício. Impossibilidade 130

INTERVALO

- intrajornada. Regime contratual não superior a seis horas. Dilação extraordinária da prestação de serviços além da sexta diária. direito ao repouso de uma hora. Inteligência do art. 71 da CLT 130
- Trabalho rural. Art. 71, § 4º, da CLT. Inaplicabilidade.. 134

JUSTIÇA DO TRABALHO

- INSS. Ordem para averbação de período contratual reconhecido em juízo. Competência..... 130

MULTA

- por embargos protelatórios. Pertinência 130
- rescisória. Devida. Art. 477 da CLT. Contrato de experiência. Rescisão antecipada..... 131

ORGANIZAÇÕES

- da sociedade civil. Responsabilidade dos dirigentes restrita ao instituto da responsabilidade civil. Não sujeição à teoria da desconsideração da personalidade jurídica..... 131

PENHORA

- Alegação de se tratar de bem de família. Comprovação de que aludido bem fora dado em hipoteca e oferecido à penhora em outros processos cíveis. Validade 131
- Sistema Bacen-jud. Legalidade. Proventos de aposentadoria. Impenhorabilidade. Direito do Trabalho e Direito Processual..... 131

PRESCRIÇÃO

- Dano moral. Acidente do trabalho131
- Dano moral por acidente do trabalho. Indenização. Natureza jurídica131
- Efeitos. CC/2002. Art. 2.028. Regras de transição. Aplicabilidade.....132
- Protesto judicial.....132

PRESSUPOSTO

- de admissibilidade. Delimitação de valores. Matérias exclusivamente de direito. Inexigibilidade. Agravo de petição132

RECURSO ADESIVO

- Repetição de recurso ordinário a que foi denegado seguimento. Impossibilidade.....132

REVISTA

- rotineira moderada e indiscriminada em bolsas e sacolas. Princípio da dignidade da pessoa humana. Razoabilidade132

RITO SUMARÍSSIMO

- Citação por edital132

SEGURO-DESEMPREGO

- Habilitação. Indenização. Conversão. Impossibilidade..... 126, 134

SERVIDOR PÚBLICO

- Municipal. Revisão anual de salários.....133
- Cargo em comissão. Restituição da multa de 40% do FGTS. Impossibilidade132

SERVIDORES PÚBLICOS

- Municipais. Regime da CLT. Aplicabilidade da Lei n. 7.394/1985133

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

- Assistência judiciária. Lei n. 5.584/1970. Custas processuais.....133

TERCEIRIZAÇÃO

- Transferência da atividade fabril com manutenção do controle produtivo. Responsabilidade do contratante.....133

TRABALHADOR RURAL

- Filho de caseiro. Relação de emprego. Ônus da prova do reclamante. Vínculo empregatício. Não caracterização133

TRABALHO EXTERNO

- Horas extras134

TRATORISTA

- Vínculo de emprego. Princípio de continuidade134

VALORAÇÃO DA PROVA

- Magistrado. Art. 131 do CPC.....134

VÍNCULO EMPREGATÍCIO

- reconhecido em juízo. Presunção de continuidade da relação de emprego e da data extinção do contrato. Ônus da prova.....134
- Trabalhador avulso. Contratação por intermédio do sindicato profissional. Entidade sindical que tem por objeto o fornecimento de mão-de-obra. Não reconhecimento134