



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 JUDICIAL DO TRT DA 15ª REGIÃO**

**CADERNO DE DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA
DA ESCOLA JUDICIAL**

ESCOLA JUDICIAL

Desembargador Federal do Trabalho LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS
Diretor

Desembargador Federal do Trabalho FERNANDO DA SILVA BORGES
Vice-Diretor

CONSELHO CONSULTIVO E DE PROGRAMAS

Desembargador Federal do Trabalho JOSÉ ANTONIO PANCOTTI
Representante dos Juízes do Tribunal

Juiz do Trabalho FIRMINO ALVES LIMA
Representante dos Juízes Titulares de Vara do Trabalho

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

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

REPRESENTANTES DAS CIRCUNSCRIÇÕES

Juiz do Trabalho SIDNEY XAVIER ROVIDA - Araçatuba

Juiz do Trabalho EDISON DOS SANTOS PELEGRINI - Bauru

Juíza do Trabalho RITA DE CÁSSIA SCAGLIUSI DO CARMO - 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

Juíza do Trabalho MARIA CRISTINA BRIZOTTI ZAMUNÉR - 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:
Laura Regina Salles Aranha – Assistente-chefe / Publicações Técnicas
Vandrécia Scafutto Fiskum – Auxiliar especializado / Documentação

Jornalista responsável

José Francisco Turco – MTb/SP – 21.571

Capa

Mônica de Oliveira Jürgensen
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 Escola Judicial /
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Es-
cola Judicial - Campinas/SP, v.1, n.1, jan./fev. 2005-

Continuação do Caderno de Doutrina e Jurisprudência
da Ematra XV

Bimestral

v.6, n. 3, maio/jun. 2010

1. Direito do Trabalho - Periódicos - Brasil. 2. Processo Tra-
balhista - Brasil. 3. Jurisprudência Trabalhista - Brasil. 4. Jus-
tiça do Trabalho - Brasil I. Brasil. Tribunal Regional do Traba-
lho da 15ª Região. Escola da Magistratura.

CDU - 34:331 (81)
CDD - 344.01

© Todos os direitos reservados:

Escola Judicial do TRT da 15ª Região

Rua Barão de Jaguará, 901 – 3º andar – Centro

13015-927 Campinas – SP

Telefone: (19) 3731-1683 - Fax: (19) 3236-0585

e-mail: escolajudicial@trt15.gov.br

SUMÁRIO

DOCTRINA

<i>A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha</i> THOME, Candy Florencio _____	83
<i>Considerações sobre a recente Orientação Jurisprudencial n. 373 da SDI-1/TST</i> LUSTOSA, Eduardo Moreira _____	90

ÍTEGRA

<i>TRT da 15ª Região</i> _____	93
--------------------------------	----

EMENTÁRIO DE JURISPRUDÊNCIA

<i>TRT da 15ª Região</i> _____	101
<i>Índice do Ementário</i> _____	117

SÚMULAS DO TRT

<i>Súmulas da Jurisprudência dominante em Dissídios Individuais do TRT da 15ª Região</i> _	120
--	-----

A LICENÇA-PATERNIDADE COMO DESDOBRAMENTO DA IGUALDADE DE GÊNERO. UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE BRASIL E ESPANHA

THOME, Candy Florencio *

Palavras-chave: Igualdade de gênero. Licença-paternidade. Licença-maternidade. Direitos de conciliação.

Sumário: Introdução. Direito de igualdade e proibição de discriminação. A paridade entre o “instinto maternal” e o “instinto paternal” e os direitos e deveres de reprodução. A licença-paternidade na Espanha. A licença-paternidade no Brasil. Considerações finais. Referências.

Introdução

O presente estudo analisa a questão da igualdade de gênero no mercado de trabalho e a relação dessa igualdade com a necessidade de uma ampliação da licença-paternidade no Brasil, tomando como exemplo a alteração legislativa espanhola, a fim de se possibilitar uma melhor repartição dos deveres e direitos de conciliação entre as atividades familiares e o trabalho.

Para isso, são analisados os fundamentos principais de tal discriminação nos ordenamentos jurídicos brasileiro e espanhol, tais como a paridade entre o “instinto maternal” e o “instinto paternal” e os direitos e deveres de reprodução, os delineamentos dos direitos de conciliação no direito internacional e os direitos de conciliação no direito comunitário, assim como as linhas gerais da legislação que instituiu a licença-paternidade na Espanha, qual seja, a Lei n. 3/2007 para igualdade efetiva entre mulheres e homens.

Direito de igualdade e proibição de discriminação

Os organismos internacionais têm se ocupado, cada vez mais, com os problemas da discriminação e, mais especificamente, da discriminação entre mulheres e homens, consagrando o princípio da não discriminação em vários tratados e convenções internacionais, exemplificando-se com a Declaração sobre a eliminação da discriminação contra a mulher (1967) da ONU e a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (1979) da OIT.

No Brasil, a CF de 1988 consagrou a igualdade entre os sexos no art. 3º, inciso IV e no art. 5º, inciso I. No âmbito específico da igualdade entre os sexos nas relações de trabalho, a Constituição brasileira, em seu art. 7º, consagra para os empregados: o direito à proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, inciso XX), por meio de incentivos específicos, conforme a lei e o direito à proibição de qualquer discriminação quanto ao salário e critérios de admissão.

Mesmo com a Constituição de 1988, todavia, as desigualdades continuam. Conforme os dados apresentados na PNAD de 2007, comparando os rendimentos por cor ou raça dentro dos grupos com igual nível de escolaridade, consegue-se perceber a persistência da discriminação de gênero, já que o rendimento médio real de todos os trabalhos da força de trabalho feminina correspondia a 66,1% da remuneração média masculina (01).

Abramo afirma que o combate à discriminação, no Brasil, exige uma política integrada que inclua as convenções internacionais do trabalho, a legislação nacional e seu desenvolvimento, as instituições nacionais de promoção da igualdade de oportunidades e tratamento, as políticas ativas de mercado de trabalho, o papel da Justiça do Trabalho e da inspeção do trabalho, políticas de contratos e compras governamentais, bem como o papel dos sindicatos, organizações de empregadores e do diálogo social (02).

A presença de mulheres e negros nos cargos mais altos das maiores empresas é pequena ainda. Segundo a terceira edição da pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas, desenvolvida pelo IBOPE Inteligência em parceria com o Instituto Ethos, a participação de negros e mulheres nos cargos mais altos não cresceu mais que um ponto porcentual. Conforme os dados de 2005, os negros avançaram 0,1 ponto porcentual, ao passo que as mulheres somente 0,9 ponto porcentual.

De acordo com o estudo, mesmo no pé da pirâmide hierárquica, a igualdade de raças e gêneros ainda está longe de ser alcançada, e mantém-se relativamente estancada desde 2003. Ainda que o número de negros tenha

subido 3,0 pontos percentuais de 2003 a 2005, diminuiu novamente, em 2007, 1,3 ponto percentual. No tocante às mulheres, a melhora foi apenas no sentido de recuperar a marca que possuíam em 2003, avançando 2,4 pontos percentuais, sendo que o preconceito ainda é muito forte: a pesquisa aponta que, para 39% dos presidentes, a proporção de uma mulher em cada grupo de dez diretores está adequada.

A proteção do mercado de trabalho da mulher é prevista na CF brasileira de 1988, mas não foi estabelecida nenhuma norma para regulamentar esse direito. As empresas tampouco fizeram mudanças voluntárias nesse sentido. Conforme a investigação realizada pelo grupo ETHOS, Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas, apenas 7% das empresas adotaram ações afirmativas para pessoas pertencentes a grupos discriminados. (03)

Essa discriminação vertical tem reflexo direto na remuneração. Conforme estatística do DIEESE, a média de diferença salarial entre homens e mulheres em seis das principais regiões metropolitanas no Brasil, em maio de 2008, é de 19,62%, em Belo Horizonte, de 10,86% no Distrito Federal, de 14,8%, em Porto Alegre, de 9,8%, em Recife, de 10,93%, em Salvador e de 16,31%, em São Paulo.

Ainda que a taxa de mulheres na população economicamente ativa tenha aumentado, a crescente taxa de desemprego demonstra outra desigualdade em razão de sexo, ou seja, o aumento muito maior da taxa de desemprego entre as mulheres que entre os homens. Assim, por exemplo, em São Paulo, a taxa de mulheres na população economicamente ativa aumentou de 43,09% para 47,09%, a porcentagem de desemprego das mulheres, no mesmo período, aumentou de 49,90% para 57,32% e, em Salvador, a taxa de desemprego feminino aumentou de 51% para 59,2%, em Recife, de 50,48% para 54,17%, em Belo Horizonte, de 50,99% para 61,47%, no Distrito Federal, de 53,03% para 58,66%, em Porto Alegre, de 50,19% para 58,72%. Segundo dados do IBGE (2008), em 1998, 53% dos desempregados eram mulheres, em 2003, essa porcentagem aumentou para 54,1%.

Mesmo nas profissões consideradas tipicamente femininas pela sociedade, a ascensão a postos mais altos é vedada ou, ao menos, dificultada às mulheres. Dois exemplos clássicos são claros: o ato de coser e de cozinhar. Esses dois tipos de trabalho são considerados tipicamente femininos e, efetivamente, quando o número de trabalhadores no setor de costura e de cozinha é analisado, verifica-se que a maioria de seus trabalhadores são mulheres. Esses dados somente são constatados, no entanto, quando os trabalhos de costura e cozinha são considerados mais simples, menos qualificados e com menores salários. Na medida em que tais funções são consideradas como mais qualificadas e com maiores salários, tal proporção inverte-se: há muito mais *chefs* de cozinha homens que mulheres, assim como há muito mais estilistas de alta costura homens que mulheres.

Isso demonstra que o ato de cozinhar e de coser somente são atribuídos às mulheres como locais “naturais” de trabalho quando não geram *status*, dinheiro e poder. A

partir desse ponto, é considerado como um trabalho tipicamente masculino. Em verdade, as dificuldades que as mulheres encontram para ascender na carreira, também nas socialmente consideradas “carreiras femininas”, são a máxima expressão das relações de poder entre os gêneros, já que, para serem reconhecidas em seu trabalho, as mulheres, normalmente, devem ser mais qualificadas que os homens que ocupam a mesma profissão (04).

Esses dados demonstram, claramente, que os papéis tradicionais estereotipados dos homens e mulheres ainda são muito fortes, como a responsabilização considerada “natural” das mulheres pelos filhos e a divisão sexual do trabalho. Dessa forma, alguns preconceitos continuam sendo perpetuados.

A paridade entre o “instinto maternal” e o “instinto paternal” e os direitos e deveres de reprodução.

No âmbito das relações de emprego, um dos principais motivos da desigualdade entre homens e mulheres é o fato de que são elas, geralmente, que ficam incumbidas das tarefas domésticas e da atenção e cuidado com as crianças. O problema da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional sempre foi determinante no estabelecimento da igualdade efetiva entre homens e mulheres, uma vez que as diferenças em razão de gênero são o reflexo da diferenciação dos papéis no seio da família (05). Na medida em que somente as mulheres costumam carregar a carga da reprodução, as empresas multiplicam as relações de opressão, atribuindo às mulheres o argumento de que são mais “caras e arriscadas” porque podem ficar grávidas.

Segundo os dados do EPA (Encuesta de Población Activa), por exemplo, na Espanha, observa-se que 58,5% dos homens inativos, em 2000, estavam aposentados ou prestes a se aposentar, e desses homens inativos, apenas 1% cuidava dos trabalhos domésticos, ao passo que, entre as mulheres inativas no mesmo período, apenas 12,7% estavam aposentadas ou prestes a se aposentar e 50,7% das mulheres inativas em 2000 cuidavam dos trabalhos domésticos.

Em 2007, essas porcentagens aumentaram, mas de uma maneira muito sutil. Assim, 61% dos homens inativos estavam aposentados ou prestes a se aposentar frente a 17,1% das mulheres e 4,6% dos homens inativos cuidavam dos trabalhos domésticos em contraposição a uma porcentagem de 47,2% das mulheres inativas. Esses dados demonstram que, ainda hoje, as mulheres continuam sendo as responsáveis pelas responsabilidades familiares e as tarefas domésticas na Espanha.

Por essas razões, as empresas tendem a fazer uma discriminação chamada estatística, ou seja, passam a ter a preferência por eleger um homem ao invés de uma mulher para determinado posto, porque as mulheres, em seu conjunto, têm mais possibilidades de extinguir seu contrato de trabalho por causa da maternidade e para atender a outras responsabilidades familiares (06).

Ainda hoje, são as mulheres, na maioria das vezes, as que assumem as responsabilidades familiares. No último trimestre de 2007, segundo os dados do EPA, de uma

quantidade total de 3.443,6 pessoas que não procuram emprego por razões familiares na Espanha, 96,5% eram mulheres, número quase absoluto, portanto.

O impacto da responsabilização quase única das mulheres com o cuidado com a casa e com os filhos fica nítido quando se analisa a relação número de filhos e taxa de ocupação na Espanha: em 2006, a porcentagem de homens ocupados permanecia estável, não importando a quantidade de filhos que esses tivessem; já, no tocante à porcentagem de mulheres ocupadas, a taxa de ocupação caía dez pontos percentuais a cada filho que essas tivessem (dados do EPA - Encuesta de Población Activa). Esses dados demonstram que a taxa de ocupação da mulher diminui a cada filho que ela tem, ao passo que a taxa de ocupação masculina mantém-se estável, não importando o número de filhos que o homem tenha.

A razão pela qual as mulheres têm que se responsabilizar por seus filhos, pelas pessoas dependentes da família e pela vida familiar é que a sociedade, ainda, preconcebe a ideia de que a mulher deve ter filhos e a ideia corrente é de que o maior sonho de uma mulher é ser mãe e que uma mulher sem filhos é um ser incompleto (07). Além de ter filhos, a mulher é pressionada, também, a cuidar de seus filhos e de seu marido, incumbindo a ela, ainda, a maior parte dos serviços domésticos, assim como a educação infantil.

O fundamento da maioria das pessoas que consideram que corresponde à mulher assumir a maior parte das obrigações - e direitos - da criação de filhos e da manutenção da família é que ela teria um instinto maternal nato e uma predisposição natural, isto é, biológica, para sua adaptação no espaço privado, ao passo que o homem é considerado como mais próximo ao espaço público.

Essa crença, contudo, dificilmente mantém-se, máxime se se analisa o modo de criação de filhos em diversas sociedades até o século XVIII. Segundo Dubin (2007, p. 48) (08), a divisão entre o sistema produtivo apenas para os homens e o sistema reprodutivo apenas para as mulheres começou com a Revolução Industrial e foi a fonte do problema do acesso ao trabalho das mulheres (09).

O chamado instinto maternal está longe de ser instinto, aproximando-se, muito mais, de um dado cultural e pouco ou nada difere do instinto paternal. Biologicamente, depois da gravidez e amamentação, tanto o pai como a mãe têm as mesmas condições para educar e criar os filhos, observando-se, ainda, que mesmo o aleitamento pode ser realizado pelo pai, com leite materno ou de animal.

Tais fatos demonstram que o “instinto maternal” é um elemento cultural e não biológico e que, tal como o “instinto paternal”, nem mais nem menos, deve ser promovido e protegido. Afirma Badinter (2005, p. 163) que, mesmo entre as pessoas que acreditam em um instinto maternal natural, muitas afirmam que não apenas as mães são capazes de senti-lo, mas também os pais e terceiros e, por isso, a autora francesa questiona o porquê de não falar simplesmente de amor, já que a premissa é de que o instinto maternal é contingente e progressivo.

Ademais, conforme a autora francesa (2005, p. 157), quando se identifica a mulher estritamente com sua capa-

cidade materna, ela fica definida pelo que ela é e não pelo que escolhe ser e que essa definição não é feita para o homem, que sempre é definido pelo que escolhe ser e não pelo que é. Para a sociedade, se a maternidade é um destino, a paternidade é apenas uma eleição. Segundo a autora (2005, p. 53), não existe uma única masculinidade, mas múltiplas, tampouco existe uma feminilidade, mas muitas, e, entre a masculinidade e a feminilidade, não há uma diferença tão grande quanto é preconizada, normalmente (10).

Assim, ao homem deve ser dado tanto a obrigação como o direito de participar de forma mais ativa do cuidado de seus filhos. Sem os direitos de conciliação entre a vida laboral e a vida familiar, as mulheres têm menos possibilidades de atuar e participar da vida sindical, gerando diferenças salariais e de condições de trabalho, geralmente nas ocupações “consideradas femininas”, porque, conforme Dubin (2007, p. 49), isso gera uma menor afiliação nos sindicatos de setores em que há uma predominância de emprego feminino e, por isso, as remunerações nesses setores acabam sendo menores.

A mulher fica impossibilitada de atuar na vida política, de seguir sua carreira no trabalho e de efetuar outras atividades, frente à exigência de que deve cuidar, sozinha, de sua família e de sua casa, ficando, portanto, excluída das decisões de vários aspectos da vida privada e pública.

Os sindicatos vêm permitindo uma maior participação das mulheres nos últimos anos, sendo que, depois desse aumento, o sindicalismo ficou mais próximo do feminismo. Um exemplo disso é que, em 2006, a CIOSL associou-se à Associação das Mulheres Trabalhadoras por Conta Própria (SEWA). No início do movimento sindical, todavia, a presença de mulheres trabalhadores nas empresas era vista, pelos sindicatos, como uma ameaça aos postos de trabalho aos homens trabalhadores e não havia uma preocupação, por parte dos sindicatos, com uma luta pela igualdade entre trabalhadores e trabalhadoras (11). Já no que concerne ao homem, as pessoas costumam considerar normal que ele participe de reuniões sindicais ou de outras atividades não familiares fora de seu horário de trabalho.

Um dos elementos muito importantes para a existência da igualdade de gênero é a questão da igualdade salarial, juntamente com o problema da discriminação vertical, porque é uma das argumentações e razões para que o casal decida que seja a mulher a deixar seu emprego ou seu trabalho e não o homem; é que, na maioria das ocasiões, esse último ganha mais que ela (12).

Conforme o posicionamento de Izquierdo (2007, p. 70), é certo que não cabe aos poderes públicos a determinação da divisão das tarefas familiares ou a imposição de escolha dos modos de convivência familiar, mas não menos certo é que o Estado deve garantir que as pessoas tenham, efetivamente, possibilidades de adoção de um modo familiar igualitário.

Diante dessas desigualdades, o combate à discriminação exige uma política integrada que inclua as convenções internacionais do trabalho, a legislação nacional e seu desenvolvimento, as instituições nacionais de promoção da igualdade de oportunidades e tratamento, as políticas

ativas de mercado de trabalho, o papel da Justiça do Trabalho e da inspeção do trabalho, políticas de contratos e compras governamentais, bem como o papel dos sindicatos, organizações de empregadores e do diálogo social.

Fica claro, portanto, que, para o alcance da igualdade efetiva entre mulheres e homens, é necessário que as obrigações familiares sejam compartilhadas e que se lute contra a ideia de que a mulher é a principal ou, na maioria das vezes, a única responsável pelas tarefas domésticas, bem como cuidado com os filhos e familiares dependentes.

A licença-paternidade na Espanha

Diante da necessidade de estabelecimento de políticas públicas de combate à desigualdade de gênero integradas e transversais, o ordenamento jurídico comunitário europeu e o ordenamento jurídico espanhol vêm elaborando normas que garantem e regulamentam o direito à conciliação da vida familiar e laboral aos trabalhadores.

Observando a transposição das Diretivas da União Europeia 2002/73/CE e 76/207/CEE, a Espanha promulgou a Lei n. 3/2007, Lei Orgânica para a Igualdade Efetiva entre Mulheres e Homens. Essa lei está dividida em nove títulos e contém setenta e oito artigos, trinta e uma disposições adicionais, onze disposições transitórias, uma disposição derogatória e oito disposições finais. Por sua amplitude, tem a vocação de erigir-se a uma lei-código de igualdade de gênero. Para Palomeque López (2008, pp. 7-8), a lei articulou uma tripla operação jurídica: o estabelecimento de instrumentos técnicos gerais ao serviço das políticas públicas de igualdade, a atribuição de direitos e deveres aos sujeitos incluídos dentro de seu âmbito de aplicação e a adoção de medidas destinadas a eliminar e corrigir toda forma de discriminação por razão de sexo.

Uma das mais importantes medidas de conciliação entre a vida familiar e a vida laboral presente nessa lei é a licença-paternidade, já que ela possibilita um melhor compartilhamento das atividades da vida familiar e social e das atividades profissionais entre o homem e a mulher.

Até o advento da Lei de igualdade entre homens e mulheres, de 2007, não havia uma licença-paternidade na Espanha, existindo apenas a opção de que os pais desfrutassem de uma parte da licença-maternidade. Poucos, efetivamente, solicitavam este direito, uma vez que a própria sociedade ainda não está preparada para este equilíbrio e continua repetindo padrões culturais tradicionais (13). Somado a esse motivo, deve-se levar em conta de que há uma maior opção por deixar seu trabalho aquele que ganha menos no casal, restando clara a estreita ligação entre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres e a igualdade efetiva nos direitos de conciliação.

Com a Lei n. 3/2007, art. 48 bis, é criada a licença-paternidade nos mesmos termos da licença-maternidade, ainda que com menor tempo de duração: treze dias, ampliáveis nos casos de parto, adoção ou acolhimento múltiplos em dois dias a mais para cada filho a partir do segundo (14), sendo que a disposição transitória nona assinala que, em seis anos, essa licença terá uma duração

de quatro semanas. Como esta licença não substitui a licença por nascimento de filho do art. 37.3, b, do Estatuto dos Trabalhadores, o pai tem direito a desfrutar, no total, quinze dias de descanso.

É importante observar que, desde o reconhecimento do direito a uma licença-paternidade, pela Lei n. 3/2007, já foi concedido um total de 173.161 licenças-paternidade e, no período de janeiro até junho de 2008, 139.483 licenças-paternidade foram concedidas. Essa mudança foi muito positiva porque, efetivamente, possibilita e fomenta o compartilhamento das responsabilidades familiares entre o casal; e o número de licenças-paternidade concedidas até hoje, comparado com o número de licenças-maternidade concedidas ao pai gera a questão de se os pais desfrutaram da licença-paternidade porque é um direito reconhecido a eles ou porque, com o desfrute, por eles, da licença-maternidade, a mãe deixa de desfrutar desses dias.

Esse benefício pode ser desfrutado em regime de jornada completa ou parcial de um mínimo de 50%, com acordo prévio entre o empregador e o empregado e não é apenas um direito do pai, mas uma obrigação de descanso (15) com fundamento na previsão constitucional da proteção integral dos filhos (16). Nem o pai nem a mãe podem acumular as licenças-paternidade e maternidade. O objetivo da norma é evitar que somente a mãe desfrute desses benefícios e que o pai não ajude na vida familiar, conforme o art. 48 do Estatuto dos Trabalhadores.

Surtem dúvidas nos casos de famílias monoparentais, acerca de ter ou não o único progenitor direito, tanto à licença-maternidade como à licença-paternidade. Pinilla (2007, p. 171) considera que, nesses casos, não há fundamento para a acumulação de direitos. Já para Castillo (2007, p. 520), a lei não é clara nesse ponto, mas, em caso de acumulação de direitos, esses devem ser desfrutados em períodos sucessivos para que não se sobreponham aos períodos de seus benefícios nas prestações. Em verdade, o fundamento principal tanto da licença-maternidade como da licença-paternidade é a necessidade de fornecer cuidado e atenção do filho e constituição da unidade de afeto e convivência (17). Dessa forma, em caso de família monoparental, a restrição a uma licença apenas fará com que a criança seja prejudicada em seu direito ao cuidado e atenção, devendo o progenitor de família monoparental ter direito aos dois benefícios de forma sucessiva.

O trabalhador que exerça este direito poderá usufruir da licença-paternidade durante o período compreendido desde a finalização da licença por nascimento de filho, previsto na norma legal ou nas normas coletivas, ou desde a sentença judicial pela qual se constitui a adoção ou a partir da decisão administrativa ou judicial de acolhimento, até que se finalize a suspensão do contrato regulada no art. 48.4 ou imediatamente depois da finalização de dita suspensão, mas deve comunicar a seu empregador sua vontade de exercer a licença com antecedência e em quais termos a exercerá, já que pode ser em jornada completa ou a tempo parcial com uma jornada mínima.

Se o trabalhador optar por uma jornada mínima e o con-

trato de trabalho for extinto, a base de cálculo para a indenização será o salário da jornada completa, como nos casos de redução de jornada para cuidado de filhos ou de familiares.

O benefício da seguridade social também foi modificado e passou a ser de 100%, já que o art. 133 *decies* da Lei de Seguridade Social determina que o benefício por paternidade consistirá em um subsídio que se determinará na forma estabelecida pelo artigo 133 *quater* para o benefício por maternidade, e poderá ser denegado, anulado ou suspenso pelas mesmas causas estabelecidas para esta última, sendo que o art. 133 *quater* determina que o benefício econômico nos casos de maternidade é de 100% da base reguladora correspondente.

Como afirma Dubin (2007, p. 56), a licença-paternidade ajuda a combater a discriminação estatística e, segundo Castillo (2007, pp. 498-499), é o primeiro passo para uma igualdade real na repartição de papéis sociais, tendo como bens jurídicos protegidos a ajuda à recuperação bio-psicológica da mãe, quando há parto, o cuidado do filho e o desenvolvimento da relação de convivência e de afeto entre pai (ou mãe em caso de casal homossexual) e filho.

Landwerlin *et alii* (2008, p. 20) relatam que os departamentos de recursos humanos que têm uma maior sensibilidade conciliadora consideram esta medida como algo adequado que pode permitir ao pai a assimilação das responsabilidades familiares, percebendo as baixas com as licenças-paternidade com maior naturalidade, mas aqueles que não têm essa sensibilidade percebem esta licença como somente um custo a mais para empresa e a obrigação de novas contratações.

A licença-paternidade tem uma importância prática, mas sua relevância simbólica é ainda maior, já que deixa claro que a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar não é um problema somente da mulher (18). Assim, conforme Castillo (2007, p. 536), os pais podem ser agentes da mudança dentro das organizações, uma vez que apoiem a maternidade/paternidade da mesma maneira e ganhem direito a períodos de licença mais longos que não tenham que negociar com as mães.

O preconceito com a licença-paternidade, contudo, é tão forte que alguns homens que exigem seu direito estão sendo discriminados. O sítio da *internet* O Mundo/ Yo Dona difundiu uma notícia em que um pai madrilenho comunicou a seu chefe que iria usufruir, por conta do nascimento de sua filha, os 15 dias da nova licença-paternidade, mas, quando do regresso da licença, o trabalhador, que nunca havia tido um problema sequer no trabalho, foi transferido da empresa onde trabalhava por oito anos e onde tinha horário fixo, para a empresa central, onde o horário dependia das viagens. Além disso, deixaram-lhe apenas com o salário-base, sem as melhorias salariais que recebia até então e tiraram-lhe o auxílio-refeição para comer e dormir durante os deslocamentos. A notícia afirma, também, que seu chefe, inclusive, chegou a agredir-lhe fisicamente. Essa situação de discriminação, contudo, tende a melhorar, a partir do momento em que as pessoas se acostumem com os termos da lei e mudem os estereótipos.

As medidas de conciliação entre trabalho e família são importantes, também, diante da queda constante da taxa de natalidade, o que acaba por exigir a tomada de medidas que fomentem um aumento do número de filhos. No entanto, o tempo concedido, neste momento, é demasiado limitado para que, efetivamente, os homens comecem a ter importância e responsabilidade na vida familiar. O ideal seria que a ampliação da licença-paternidade seja aumentada gradualmente até alcançar a licença-maternidade.

A licença-paternidade no Brasil

O art. 226 da CF brasileira de 1988 determina que a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado e que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher (§ 5º). Estabelece, também, em seu art. 227, que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

No Brasil, a licença-paternidade está prevista no art. 7º, inciso XIX, que prevê tal licença a ser concedida nos termos da lei. Como não houve a referida lei, prevalece o período previsto no art. 10, parágrafo primeiro do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que é de somente cinco dias. Essa licença tem fundamento constitucional tanto no art. 7º, inciso XIX como no art. 227 da Constituição brasileira de 1988, já que os pais têm o dever de cuidar de seus filhos, mas deve ser concedido como um benefício previdenciário, ou seja, deve ser pago pela Previdência Social, para que não haja uma discriminação ainda maior.

Há alguns projetos em tramitação para a alteração da licença-paternidade, mas a ideia de que o pai deve assumir, de maneira plena, a responsabilidade pelo cuidado de seus filhos ainda não é comum no Brasil. O Plano Nacional de Políticas Para as Mulheres I tinha como ações o encaminhamento do projeto de lei para ampliação da licença-maternidade para seis meses e avaliar e divulgar os resultados da implementação de tal licença em instituições públicas e privadas, mas nada foi disposto sobre o aumento da licença-paternidade.

No tocante aos projetos de lei em tramitação, no Brasil, há uma proposta de emenda à Constituição (PEC n. 114/2007), que concede estabilidade no emprego ao pai durante a gravidez de sua mulher, nos casos em que o salário do pai seja a única fonte de renda da família, o que é importante para a criança, uma vez que o Brasil não ratificou a Convenção 158 da OIT e não há uma estabilidade geral no emprego, mas é mais importante ampliar o período de licença-paternidade, já que, atualmente, é de apenas cinco dias.

Também há o Projeto de lei n. 3.935/2008, da senadora Patrícia Saboya (PDT/CE), que pretende ampliar essa licença para 15 dias, inclusive nos casos de adoção, o Projeto de lei n. 2.430/2007, da deputada Maria do Rosário (PT/RS), que estende a licença-paternidade para 30 dias, também em casos de adoção e o Projeto de lei n. 4.028/2008, da deputada Rita Camata (PMDB/ES), que também defende o prazo de 30 dias de licença para o pai, mas apenas de maneira opcional para a empresa, nos casos em que a mãe não tem direito à licença-maternidade ampliada, também com incentivo fiscal para a empresa que oferecer a licença, assim como um Projeto de lei n. 2.141/2007, do deputado Vieira da Cunha (PDT/RS), que aumenta o período da licença-paternidade de 5 para 10 dias.

Nenhum deles, porém, determina que a licença-paternidade seja paga nos mesmo termos da licença-maternidade, ou seja, pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Considerações finais

Para que haja uma efetiva igualdade de gênero nas relações de trabalho, deve haver a implementação de garantias da conciliação da vida laboral e familiar que possibilitem e fomentem a criação de uma nova corresponsabilidade familiar, com o compartilhamento das responsabilidades familiares e domésticas entre o pai e a mãe ou entre os dois progenitores.

A Lei de Igualdade espanhola, ainda que não tenha efetuado muitas mudanças na normativa sobre igualdade de gênero, de uma maneira geral, com a licença-paternidade, começou a tratar os direitos de conciliação como direitos das mulheres e dos homens de compaginar sua vida laboral e sua vida familiar. O fato de a licença-paternidade ter sido aumentada fortalece o caráter de corresponsabilidade familiar dos direitos de conciliação. O mesmo deve ser feito no Brasil, com a ampliação da licença-paternidade.

A licença-paternidade tem uma importância prática, mas o valor simbólico da mesma é ainda maior, já que deixa claro que a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar não é um problema somente da mulher. Todavia, o tempo concedido, atualmente, no Brasil e mesmo na Espanha, é demasiado limitado para que, efetivamente, os homens comecem a ter importância e responsabilidade na vida familiar. O ideal seria que a ampliação da licença-paternidade seja aumentada gradualmente até alcançar a licença-maternidade.

Referências

ABRAMO, Laís. *A mulher no mercado de trabalho no mundo contemporâneo*. Brasília: Anamatra, 2008.

BADINTER, Elisabeth. *Rumo equivocado*. O feminismo e alguns destinos. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

BRASIL. *Pesquisa nacional de amostra de domicílios*. Rio de Janeiro: IBGE, 2008. Disponível em: <http://www.ibge.com.br/home/estatistica/populacao/trabal>

hoerendimento/pnad2007/sintese-pnad2007.pdf. Acesso em 22.06.2009.

CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007.

CASTILLO, María Teresa Alameda. Otro lento avance normativo hacia la responsabilidad familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación de paternidad. In: UGUINA, Jesús R. Mercader (coord). *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Valencia: Tirant lo blanch, 2007, p.495-538.

DUBIN, Kenneth A. ¿Contradicciones traidoras? Las implicaciones de las LOIMH para las estrategias empresariales. In: ESCARTÍN, IGNACIO García-Perrote; UGUINA, Jesús R. Mercader (coord.). *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Valladolid: Lex Nova, 2007, p.46-72.

HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e para a sociedade*. São Paulo: Boitempo editorial, 2002.

IBARLUCEA, Milagros Calvo. La discriminación positiva en el ámbito laboral. In: BURGUES, María Eugenia Alegret (dir). *La discriminación positiva*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2006, p. 187-226.

IZQUIERDO, Raquel Aguilera. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*. Madrid, número especial, p. 69-119.

LANDWERLIN, Gerardo Meil; SAINZ, Cristina García; TORRE, María Ángeles Luque de la; SÁNCHEZ, Luis Ayuso. Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*. n. 71. Economía y Sociología. Madrid, n. 71, 2008, p. 15-33.

LÓPEZ, Manuel Palomeque. El derecho de las mujeres a la igualdad efectiva (Consideración general acerca de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. In: REGUERO CELADA, Justo; GARCÍA TRASCASAS, Ascensión (coords.) *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres* (Estudios). Granada: Editorial Comares, 2008, p. 1-12..

MONFORT, Gemma Fabregat. *La discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo: la posibilidad de una nueva tutela a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2008.

OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de. *A mulher, a sexualidade no trabalho*. São Paulo: HUCITEC, CUT, 1999.

PINILLA, Ana de la Puebla. Instrumentos y garantías para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. In: ESCARTÍN, IGNACIO García-Perrote; UGUINA, Jesús R. Mercader (coord.). *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Valladolid: Lex Nova, 2007, p.159-186.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORE, Mary (coord.) *História das mulheres no Brasil*. São Paulo: UNESP/Contexto, 2004, p. 578-607.

THOME, Candy Florencio. *Direitos de conciliação entre trabalho e família: licença-maternidade e licença-paternidade*. São Paulo: LTr, 2009.

VIDAL, Cathérine. Le cerveau la-t-il un sexe? in HÉRITIER, Françoise (org). *Hommes, femmes, la construction de la différence*. Paris: Le Pommier Cité des sciences et de l'industrie, 2005, p.66-78.

Notas

(01) BRASIL. *Pesquisa nacional de amostra de domicílios*. Rio de Janeiro: IBGE, 2008.

(02) Para Abramo (2008), “é impossível reduzir significativamente o déficit de Trabalho Decente se não forem eliminadas as barreiras que impedem que grande parte da população dos países tenha acesso a oportunidades iguais de emprego devido ao seu sexo, à cor da sua pele, à sua idade, à sua origem nacional ou crença religiosa, à sua orientação sexual, ao fato de ser ou não uma pessoa com deficiência ou vivendo com HIV/AIDS”.

(03) CANTELLI, 2007, p. 181.

(04) OLIVEIRA, 1999, p. 97

(05) IZQUIERDO, 2007, p. 69.

(06) DUBIN, 2007, p. 51

(07) Segundo Badinter (2005, p. 19), “obcecado com a acusação do sexo masculino e com a problemática da identidade, o feminismo destes últimos anos tem deixado de lado as lutas que constituíram sua razão de ser. A liberdade sexual vai dando lugar ao ideal de uma sexualidade domesticada, enquanto vemos ressurgir o mito do instinto maternal, sem que ninguém se interrogue a esse respeito”.

(08) Segundo o autor: “Nunca antes en el Historia hubo una separación de las esferas sociales y económicas tan radical, con la consiguiente idealización de la mujer como sujeto no apto para el trabajo”.

(09) Afirma Oliveira (1999, p. 59) que as mulheres exercem dupla jornada desde a Idade Média e que “as atividades domésticas eram divididas segundo o *status* civil das mulheres, as solteiras lavavam e teciam, as mães

cuidavam das crianças pequenas, as de meia idade se ocupavam dos adolescentes e da cozinha. Uma clara divisão de classes sociais se estabelecia entre as próprias mulheres, no que diz respeito às atividades: eram as mulheres dos servos e dos camponeses as que mais trabalhavam; além de dividir as tarefas de agriculturas com seus maridos, também realizavam as tarefas domésticas”.

(10) Ainda, segundo a autora, “o dualismo oposicionista segregava uma nova hierarquia dos sexos, ainda que se pretenda ficar livre dela. Opõe-se à combatida hierarquia de poder uma hierarquia moral. O sexo dominador é identificado com o mal, e o oprimido, com o bem”.

(11) OLIVEIRA, 1999, p. 60. No mesmo sentido, ver DUBIN, 2007, p. 47.

(12) Nesse sentido, cf. BADINTER, 2005, p.149.

(13) Meil Landwerlin *et alii*, 2008, p. 20.

(14) “Once. Se incluye un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción: Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4”

(15) PINILLA, 2007, p. 170

(16) CASTILLO, 2007, pp. 534-535.

(17) CASTILLO, pp. 534-535

(18) Nesse sentido, cf. BADINTER, 2005, p.170.

(*) Juíza do Trabalho Substituta do TRT da 15ª Região. Mestre e Doutoranda em Direito do Trabalho pela USP.

CONSIDERAÇÕES SOBRE A RECENTE ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 373 DA SDI-1/TST

LUSTOSA, Eduardo Moreira *

Não se pode menosprezar o peso que a jurisprudência, especialmente das cortes superiores, exerce sobre a aplicação do direito. Os juízes das cortes inferiores e os singulares quase invariavelmente as levam em consideração e mesmo a doutrina tende a se resignar com os entendimentos cristalizados pela jurisprudência.

Em recente entrevista o Min. Vantuil Abdala respondeu o que pensa sobre a “padronização da jurisprudência” e a “livre interpretação dos magistrados em instâncias inferiores”, nos seguintes termos:

Temos que deixar de lado a vaidade e essa concepção de que o mais certo é o que eles pensam, assumindo que a melhor decisão é da maioria, passando a segui-la. O juiz pode até ressaltar seu pensamento pessoal, juntar voto em sentido contrário, mas se submetendo à orientação da Corte. Não há nada que mais desacredite a Justiça do que dois cidadãos, que trabalham na mesma circunstância, ajuzizarem ação e um ganhar e outro perder. (1)

Quer seja procedida pelo juiz de primeiro grau ou pelo ministro da mais alta corte, a interpretação e aplicação do direito pelo Judiciário é sempre muito importante. Tanto que Eros Grau, apoiado nas lições de Kelsen, lembra que o juiz é o intérprete autêntico que “produz” o direito (2) e, em outro ponto, destaca que:

Todo intérprete, assim como todo juiz, embora jamais esteja submetido ao ‘espírito da lei’ ou à ‘vontade do legislador’, estará sempre vinculado pelos textos normativos, em especial, mas não exclusivamente - é óbvio -, pelos que veiculam princípios (e faço alusão aqui, também, ao ‘texto’ do *direito pressuposto*). (3)

De fato, para Kelsen:

A função criadora de Direito dos tribunais, que existe em todas as circunstâncias, surge com particular evidência quando um tribunal recebe competência para produzir também normas gerais através de decisões com força de precedentes. [...] Conferir a uma tal decisão caráter de precedente é tão-

só um alargamento coerente da função criadora de Direito dos tribunais.

[...] e isso significará uma descentralização da função legislativa. (4)

Assim é, ainda nas considerações do mestre praguense, porque “A interpretação feita pelo órgão aplicador do Direito é sempre autêntica. Ela cria Direito.” (5)

Seja como for, a forma como os tribunais de sobreposição aplicam o direito deve ser esquadrihada detidamente pela doutrina, haja vista sua evidente importância prática e o seu alcance nas questões da vida de um sem número de pessoas, com maior relevo quando se trata de *produção de normas gerais com força de precedente*.

Também podemos observar no Direito Positivo brasileiro que, recentemente, tem-se conferido mais prestígio aos julgados dos tribunais superiores. Podemos destacar o art. 103-A da CF, acrescentado pela EC n. 45/2004, regulado pela Lei n. 11.417/2006, que trata da súmula vinculante. Ainda, a súmula impeditiva de recurso, prevista no art. 518 do CPC, com a nova redação dada pela Lei n. 11.276/2006. Podemos citar outros casos recentes de legislação que vem a prestigiar a jurisprudências dos tribunais superiores, como a Lei n. 11.496/2007 que, ao dar nova redação ao art. 894 da CLT, vedou o cabimento do recurso de embargos de decisão de turma do TST que segue disposição de súmula ou OJ do próprio TST ou do STF.

Os motivos de tal expediente são vários, que não nos cabe aqui descer às minúcias, mas além dos citados pelo Min. Vantuil Abdala, destacamos que tal postura atende ao novel inciso LXXVIII, do art. 5º da CF, que assegura o direito fundamental à celeridade processual, e ao princípio da segurança jurídica (implícito no texto magno). Os mais desconfiados poderão alegar que nosso sistema jurídico *civil law* está dando uma guinada para o *common law*, mas o fato é que nenhuma sociedade tem um ordenamento puro sangue e existem movimentos pendulares em ambas as direções. Às vezes se privilegia a resolução por *cases*, em outras a livre interpretação das leis.

Diante dessa realidade inexorável, devemos estar assaz atentos aos posicionamentos das cortes superiores. E, como não poderia deixar de ser, criticar-lhes o conteúdo e discutir seu alcance.

Maximiliano já advertia que:

Há verdadeiro fanatismo pelos acórdãos: dentre os freqüentadores dos pretórios, são muitos os que se rebelam contra uma doutrina; ao passo que rareiam os que ousam discutir um julgado, salvo por dever de ofícios, quando pleiteiam a reforma do mesmo. Citado um aresto, a parte contrária não se atreve a atacá-lo de frente; prefere ladeá-lo, procurar convencer de que se não aplica à hipótese em apreço, versa sobre caso diferente. (6)

Feita essa necessária contextualização da problemática, passemos a analisar o referido verbete:

OJ SDI-1 n. 373. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. PESSOA JURÍDICA. PROCURAÇÃO INVÁLIDA. AUSÊNCIA DE IDENTIFICAÇÃO DO OUTORGANTE E DE SEU REPRESENTANTE. ART. 654, § 1º, DO CC.- Não se reveste de validade o instrumento de mandato firmado em nome de pessoa jurídica em que não haja a sua identificação e a de seu representante legal, o que, a teor do art. 654, § 1º, do CC, acarreta, para a parte que o apresenta, os efeitos processuais da inexistência de poderes nos autos.

Já de início cumpre ressaltar que em nenhum momento o Código Civil - CC fala em “efeitos processuais da inexistência de poderes nos autos”, como a leitura da orientação leva a crer. E o motivo é singelo: o referido dispositivo inscrito no art. 654, § 1º, do CC está a tratar do mandato civil e não do mandato judicial. Senão vejamos:

Art. 654. Todas as pessoas capazes são aptas para dar procuração mediante instrumento particular, que valerá desde que tenha a assinatura do outorgante.

§ 1º. O instrumento particular deve conter a indicação do lugar onde foi passado, a qualificação do outorgante e do outorgado, a data e o objetivo da outorga com a designação e a extensão dos poderes conferidos.

De outro turno, a norma de regência do mandato judicial é a contida no art. 38 do Código de Processo Civil - CPC.

Art. 38. A procuração geral para o foro, conferida por instrumento público, ou particular assinado pela parte, habilita o advogado a praticar todos os atos do processo, salvo para receber citação inicial, confessar, reconhecer a procedência do pedido, transigir, desistir, renunciar ao direito sobre que se funda a ação, receber, dar quitação e firmar compromisso.

Aliás, o próprio CC assim o determina expressamente, conforme se vê:

Art. 692. O mandato judicial fica subordinado às normas que lhe dizem respeito, constantes da legislação processual, e, supletivamente, às estabelecidas neste Código.

Nem se diga que há omissão no CPC que autorize o emprego do CC. O CPC, após reforma desburocratizante, como a nova redação conferida pela Lei n. 8.952/1994, passou a exigir apenas a assinatura da parte outorgante e não mais o reconhecimento de firma. Com o advento da Lei n. 11.419/2006, passou-se a admitir também a assinatura digital certificada por Autoridade Certificadora Credenciada.

Logo, percebe-se que a tendência tem sido claramente de simplificar o processo e desformalizá-lo. Não por outro motivo, a Lei n. 11.382/2006, ao acrescentar os incisos IV, V e VI, ao art. 365 do CPC, passou a permitir que advogados, emissores de extratos digitais de bancos de dados públicos ou privados, servidores da Justiça, do Ministério Público e de quaisquer órgãos públicos, atestassem a autenticidade dos documentos juntados ao processo.

Atente-se que se houver fundada dúvida por parte do magistrado sobre a autenticidade do instrumento do mandato ou sobre sua regularidade, deve abrir prazo para que a parte a comprove ou que a regularize. Isso, naturalmente, se ocorrer nos juízos ordinários.

No caso específico do TST, por se tratar de órgão de cúpula, é-lhe vedado reapreciar as provas do processo, conforme determina o verbete destacado:

Súmula n. 126. RECURSO. CABIMENTO. Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas. (7)

O que o *caput* do art. 654 do CC diz ser indispensável à validade do mandato é a assinatura do outorgante. O mesmo artigo em seu § 1º determina que o instrumento deve indicar o local, data, os poderes e as *qualificações das partes*. Em nenhum momento faz a imposição de que seja qualificado o representante legal do outorgante, que é coisa distinta. É claro que é recomendável que se faça, mas o que se quer deixar claro nesse ponto é que o formalismo externado pela OJ n. 373 SDI-1 não tem base legal e, muito menos, a consequência extrema que sua aplicação acarreta. Afronta-se reflexamente, de uma só vez, os princípios da legalidade e da inafastabilidade da jurisdição, conforme inscritos no art. 5º, incisos II e XXXV, da CF, respectivamente.

Além do mais, quando há alguma irregularidade no mandato civil é possível que outorgante o ratifique, como se está a demonstrar no CC:

Art. 662. Os atos praticados por quem não tenha mandato, ou o tenha sem poderes suficientes, são ineficazes em relação àquele em cujo nome foram praticados, salvo se este os ratificar.

Parágrafo único. A ratificação há de ser expressa, ou resultar de ato inequívoco, e retroagir à data do ato. (...)

Art. 665. O mandatário que exceder os poderes do mandato, ou proceder contra eles, será considerado mero gestor de negócios, enquanto o mandante lhe não ratificar os atos.

(...)

Art. 667 (...)

§ 3º. Se a proibição de substabelecer constar da procuração, os atos praticados pelo substabelecido não obrigam o mandante, salvo ratificação expressa, que retroagirá à data do ato.

Ao fim e ao cabo, quer parecer-nos que o indigitado verbete aplica norma que não deveria (654, § 1º, do CC) e, o que é pior, dando-lhe contornos que não lhe são próprios, pois não há previsão de que a inexistência de identificação do representante legal da pessoa jurídica acarrete a inexistência do mandado e, muito menos, efeitos processuais de inexistência dos atos praticados pelo procurador.

E para aqueles que não se animam a enfrentar os temas já pacificados pelos tribunais superiores, fica o alerta que os mesmos estão sempre alterando sua própria jurisprudência, em razão da mudança de suas composições, de uma meditação mais profunda dos seus membros e da influência das lições da doutrina.

Reporto-me novamente a Maximiliano para advertir:

Aos juízes e advogados conviria recordar amiúde, como um *sursum corda*, o célebre e cauticante pensamento de Dupin: 'A ciência dos arestos tornou-se a ciência daqueles que não têm outra ciência; e a jurisprudência é uma ciência facílma de adquirir: basta um bom índice das matérias'. (8)

É com esse ânimo que pretendemos dar nossa singela contribuição para uma discussão mais detida sobre a inteligência da assinalada OJ n. 373 da SDI-1/TST.

Notas:

(1) RDT - *Revista do Direito Trabalhista*, ano 15, n. 8, agosto/2009.

(2) GRAU, Eros Roberto. *Ensaio e discurso sobre a interpretação/aplicação do direito*. Malheiros, 4. ed. São Paulo: 2006, p. 65.

(3)) GRAU, Eros Roberto. *Ensaio e discurso sobre a interpretação/aplicação do direito*. Malheiros, 4. ed. São Paulo: 2006, p. 214.

(4) KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. (Tradução de João Baptista Machado.) 7. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2006, p. 279.

(5) KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. (Tradução de João Baptista Machado.) 7. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2006, p. 394.

(6) MAXIMILIANO, Carlos. *Heremênutica e aplicação do direito*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 149.

(7) Fica para outra oportunidade tecer algumas considerações sobre o teor dessa súmula, pois temos presente que seu alcance tem oscilado em alguns arestos do próprio TST.

(8) MAXIMILIANO, Carlos. *Heremênutica e aplicação do direito*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 150.

(*) Advogado, especialista em Direito Processual Civil e em Direito Constitucional

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Acórdão 70.722/09-PATR
 Processo TRT/15ª REGIÃO 2160-2006-018-15-00-3
 RECURSO ORDINÁRIO
 Origem: VT DE ITU
 Juiz Sentenciante: MARCELO BUENO PALLONE

CONTRATO DE ESTÁGIO. VÍNCULO DE EMPREGO CONFIGURADO.- O estágio remunerado, instituído pela Lei n. 6.494/1977, para as relações jurídicas entabuladas até 24.09.2008 e, posteriormente, pela Lei n. 11.788/2008, contém todos os elementos fáticos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador de serviços. Não obstante, o ordenamento jurídico nega o caráter empregatício ao vínculo formado. No entanto, com ela não se confunde, por expressa determinação legal, ante os objetivos educacionais do estágio, visando favorecer o aperfeiçoamento e a complementação da formação acadêmico-profissional do estudante. Nessas condições, a figura do estágio remete à oportuna reflexão sobre a distribuição do ônus probatório. Admitida a prestação do trabalho pelo tomador de serviços, será deste o ônus de provar a existência de fato modificativo da relação jurídica existente. Destarte, incide a presunção de contrato empregatício, por constituir esse tipo de vínculo o padrão genérico e dominante de contratação de trabalho. Assim sendo, se da análise do caso concreto, for constatado que o estágio não está efetivamente cumprindo seus objetivos legais, há que ser reconhecido o vínculo empregatício de acordo com o princípio da primazia da realidade e conforme disposto no art. 9º da CLT. Na hipótese em comento, não obstante os requisitos formais para a contratação de estagiários tenha sido observada, os requisitos materiais não foram cumpridos levando-se em conta que a reclamante se ativava como efetiva bancária, inclusive, com a prestação habitual de hora extras. Recurso a que se nega provimento.

Vistos etc.

Inconformada com a r. sentença de fls. 381/388, que julgou procedente, em parte a presente reclamação, recorre a reclamada, às fls. 391/409, insurgindo-se contra o reconhecimento de vínculo empregatício. Alega que a reclamante ativou-se na função de estagiária, conforme contrato firmado através do CIEE, realizando atividades

adstritas a sua contratação. Pretende, com isso, ver declarada a validade do contrato de estágio, e ser absolvida da condenação de anotar na CTPS obreira sua condição de bancária e consectários decorrentes. Outrossim, diz ser indevido o pagamento de horas extras e reflexos em ambos os períodos declinados no julgado. Pede provimento.

Comprovado o recolhimento de custas processuais e depósito recursal às fls. 402/403.

Contrarrazões da reclamante às fls. 413/419.

É o relatório.

VOTO

Conheço do recurso, porque atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

PRELIMINARMENTE

DA IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO

Pugna, a recorrente, pelo reconhecimento da carência de ação, dada a impossibilidade jurídica do pedido formulado pela reclamante.

Entretanto, ao contrário do que pretende fazer crer a reclamada, não há que se cogitar em impossibilidade jurídica do pedido, uma vez que esta se configura na hipótese de haver vedação legal para o pedido formulado pela autora, o que não ocorreu no presente caso, na medida em que não é vedado por nosso ordenamento jurídico postular-se o reconhecimento da existência de vínculo de emprego dada a realidade fática apresentada nos autos (fraude na contratação de estagiário).

Rejeito, pois, a preliminar.

MÉRITO

VÍNCULO EMPREGATÍCIO - ESTÁGIO

A reclamante, na inicial, declarou ter sido contratada como estagiária pela reclamada, porém exercia atividades típicas de uma bancária e sempre se ativava em jornada de trabalho suplementar, em total afronta à legislação específica.

O i. julgador de origem houve por bem decretar a nulidade do contrato de estágio e reconhecer a condição de bancária da reclamante, sob o argumento de que ficou demonstrado que a reclamante foi contratada como estagiária com o objetivo de ter mais uma bancária em seu quadro sem reconhecê-la como tal, em total precarização da prestação de labor e em afronta à dignidade da pessoa humana.

Contra o decidido, alega a reclamada que a autora atendeu-se na função de estagiária, conforme contrato firmado às fls. 166/167. Pretende, com isso, ver declarada a validade do contrato de estágio, e ser absolvida da condenação imposta, calcada na condição de bancária.

Sem razão a reclamada.

O estágio remunerado, instituído pela Lei n. 6.494/1977, que regula as relações jurídicas entabuladas até 24.09.2008, como a do caso em tela e, posteriormente, a Lei n. 11.788/2008, que passou a regular o estágio de estudantes, contém todos os elementos fáticos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador de serviços). No entanto, com ela não se confunde, por expressa determinação legal, ante os objetivos educacionais do estágio, visando favorecer o aperfeiçoamento e a complementação da formação acadêmico-profissional do estudante.

Nessas condições, a figura do estágio remete à oportuna reflexão sobre a distribuição do ônus probatório.

Admitida a prestação do trabalho pelo tomador de serviços, será deste o ônus de provar a existência de fato modificativo da relação jurídica existente. Destarte, incide a presunção de contrato empregatício, por constituir esse tipo de vínculo o padrão genérico e dominante de contratação de trabalho.

Assim sendo, se da análise do caso concreto, for constatado que o estágio não está efetivamente cumprindo seus objetivos legais, há que ser reconhecido o vínculo empregatício de acordo com o princípio da primazia da realidade e conforme disposto no art. 9º da CLT.

Pois bem. Segundo consta dos documentos de fls. 17/19, as partes firmaram Acordo de Cooperação e Termo de Compromisso de Estágio, para que a reclamante realizasse estágio junto à reclamada no período de 17.07.2001 a 16.07.2002, prorrogado até 15.07.2003. Como se vê à fl. 27, na letra “e” da cláusula 3ª do acordo celebrado, o estágio visava “auxiliar no auto-atendimento; atendimento aos clientes; fazer divulgação dos produtos da agência e auxiliar nos serviços gerais da agência e auxiliar na contabilidade do banco”.

Da prova oral colhida nos autos, aliado às declarações da reclamante em audiência, constato que restou eviden-

ciado que a autora se ativava como efetiva bancária e prestava, habitualmente, horas extras, não obstante sua condição de estagiária.

Nesse sentido, a própria testemunha da ré reconheceu que:

(...) que a reclamante era estagiária na agência; que como estagiária, a reclamante lidava com contabilidade, segundo se recorda vagamente; (...) que a depoente trabalhava das 09h00 às 15h00 e depois passou a trabalhar das 10h00 às 16h00; que não sabe informar ao certo o horário da reclamante, mas quando a **depoente chegava a reclamante já estava e ao ir embora, a reclamante geralmente ficava trabalhando; (...) que a reclamante e a depoente já foram chamadas para trabalhar aos sábados; (...) que a reclamante assinava uma folha de controle de horários (...).**

Ademais, a própria reclamada admitiu em contestação que a autora labutava por mais de sete horas diárias, o que por si só já tem o condão de descaracterizar o instituto do estágio.

Por outro lado, a reclamada nada trouxe para afastar a conclusão de origem, sendo forçoso reconhecer que, de fato, restou desvirtuado o contrato de estágio vigente entre as partes. Isso porque, nada obstante a Lei n. 6.494/1977, vigente à época, autorizasse a relação de estágio, as funções desenvolvidas pela reclamante eram típicas de empregado da reclamada, sempre com a prestação de horas suplementares, inclusive, com a assinalação de controle de horários, o que não se compatibiliza com os objetivos educacionais e de aprendizagem do estágio.

Sendo assim, deve ser mantido o reconhecimento da nulidade do contrato de estágio, com fundamento no art. 9º da CLT, porque descumpridos os requisitos estabelecidos pela Lei n. 6.494/1977, que tratava da questão à época, mormente o de propiciar ao estudante o aperfeiçoamento de sua formação profissional, razão pela qual a formação do vínculo empregatício entre as partes é indiscutível.

Reconhecido o vínculo empregatício, faz jus a obreira ao pagamento das verbas daí decorrentes. Decisão que se mantém, mesmo porque não há impugnação específica em relação a cada uma das verbas a ela deferidas, salvo quanto às horas extras, que serão analisadas a seguir.

Nego provimento.

DAS HORAS EXTRAS

Pretende, a reclamada, seja reformada a r. sentença de origem no tocante à condenação ao pagamento de horas extras, tanto no período em que se ativou como estagiária, pela impossibilidade de assim proceder, bem como no

tocante ao interregno em que fora efetivamente contratada, como empregada da ré, eis que devidamente quitadas.

Todavia, razão não assiste à ré.

Em primeiro lugar, no período em que a reclamante se ativou como estagiária, registro que a prova oral colhida demonstrou a veracidade das alegações constantes na inicial, sendo certo que embora o contrato de estágio tenha estipulado a jornada de 06 horas diárias a ser cumprida pelos estagiários, restou evidenciado que a reclamante se ativava em jornada suplementar, sem qualquer contraprova produzida pela empregadora.

Nessas condições, mantenho a sentença de origem que logrou condenar a recorrente ao pagamento de 03 horas extras diárias, por dia de trabalho, acrescidas do adicional de 50%, no interregno em que 17.07.2001 a 15.07.2003. Nada a reformar.

Já no tocante ao período de 01.09.2003 até a extinção contratual, melhor sorte não socorre à reclamada, haja vista que o teor dos espelhos de frequência acostados aos autos (por ex: às fls. 175, 191/209) não têm o condão de demonstrar a veracidade das jornadas anotadas, ficando, pois, rechaçadas as anotações apostas nos mesmos.

Nesse sentido, trago à colação os termos do depoimento da testemunha da reclamante:

que o depoente trabalhou junto com a reclamante no período de 10/2004 a 11/2005, na mesma agência de Cabreúva; que havia proibição da gerência Regional para anotação correta das horas extras; que isso era informado pelo gerente administrativo da agência; que a gerência só admitia marcação de uma limitada cota de horas extras por agência; que o depoente, a reclamante e todos os demais funcionários da agência prestavam mais horas extras do que as anotadas nas folhas de ponto, mas não podiam marcá-las corretamente; que o depoente entrava as 7:00/7:30 horas e a reclamante as 9:00 horas; que o depoente saía as 19:30/20:00 horas e a reclamante entre as 17:00/17:30 horas, salvo nos dias de pico em que a reclamante saía as 18:00/18:30 horas; que os dias de picos eram os 05 primeiros dias úteis; que a reclamante cumpria 30 minutos de intervalo para refeição; que a reclamante participava de uma reunião semanal, as segundas-feiras, que iniciava as 8:00 horas; que a reunião durava em torno de 01 hora e já emendavam para o horário de expediente de trabalho; que depoente e reclamante trabalharam em alguns sábados, estimando em 05 sábados no total, em média de 04 a 05 horas por sábado; que o labor aos sábados e

os das reuniões não podiam ser anotados nas folhas de ponto; que o depoente não se recorda quando começaram a usar o ponto eletrônico; que o depoente acredita sem poder assegurar que a reclamante não utilizou o sistema de ponto eletrônico.

Logo, a reclamante logrou se desvencilhar do encargo probatório que lhe incumbia, nos termos do art. 818, da CLT e art. 333, I, do CPC.

Portanto, considerando que a reclamante estava enquadrada nos termos do art. 224, *caput*, da CLT, forçoso é considerar que são devidas as horas extras excedentes à 6ª diária, acrescidas do adicional legal, motivo pelo qual, considerando a prova oral produzida e os limites do pedido formulado à fl. 09, reputo correta a r. sentença de origem ao condenar a empregadora ao pagamento de 01h30min a título de hora extra, por dia de trabalho, acrescida do adicional de 50%.

Quanto ao labor aos **sábados**, verifico, também, que a prova oral colhida demonstrou que este mister, de fato, se dava nos moldes da inicial, motivo pelo qual merece prosperar o pedido da inicial, haja vista que não houve qualquer demonstração acerca do pagamento das horas extras praticadas aos sábados, em ambos os períodos contratuais.

Correta, pois, a condenação ao pagamento de 06 horas extras mensais, tanto no período sem registro em CTPS como no período registrado, acrescidas do adicional legal e reflexos pelo labor em sábados.

Por fim, no que tange ao pedido de pagamento do interregno laboral destinada ao comparecimento às **reuniões**, é imperioso registrar que não obstante este Relator entenda que restou demonstrado, pela análise harmoniosa dos depoimentos da testemunha da autora e da reclamada, que parcela do tempo destinada à realização de reuniões não estava compreendida na duração regular da jornada, o que poderia dar azo à condenação ao pagamento de horas extras sob esta rubrica - ao contrário do que mencionado na origem -, não há que se falar, todavia, em reforma do julgado, dada a ausência de interposição de recurso ordinário pela reclamante e, ato contínuo, a vedação a *reformatio in pejus*.

Nego provimento ao recurso.

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

A r. sentença de origem logrou deferir o pedido de honorários advocatícios, contra o que se rebela a reclamada, aduzindo que merece ser reformado o julgado. Esclareço, para tanto, que o Juízo *a quo* deferiu honorários advocatícios, com fulcro no art. 389, do CC.

Dessa feita, data vênia, é forçoso concluir que razão assiste à reclamada, senão vejamos.

Muito embora o julgador de origem tenha feito referência à indenização, não se pode desconsiderar que a parcela foi deferida a título de honorários advocatícios.

Inicialmente, destaco que a Lei n. 10.288/2001 derogou os artigos 14 e 16 da Lei n. 5.584/1970, acrescentando o § 10 ao art. 789 da CLT, enquanto a Lei n. 10.537/2002, ao alterar o mencionado artigo consolidado, silenciou quanto ao texto do referido parágrafo.

Apesar da expressa previsão na Lei de Introdução ao Código Civil não admitir no nosso ordenamento jurídico o efeito repristinatório, há de destacar que na Justiça do Trabalho continua em pleno vigor o *jus postulandi* das partes (ADIN 1.127-8), sendo ainda aplicáveis as disposições da Lei n. 5.584/1970 quanto aos honorários advocatícios. Neste sentido, aliás, firmou-se o entendimento jurisprudencial consagrado na OJ n. 305 da SDI do C. TST, que exige o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato para o deferimento da verba honorária.

No caso em tela, conquanto tenha havido sucumbência da reclamada, não houve formulação de pedido de concessão de benefício da Justiça Gratuita pelo reclamante, sendo certo que sequer se encontra assistido por seu sindicato de classe, deixando, portanto, de preencher os pressupostos exigidos para o deferimento da verba honorária, nos termos da citada Orientação Jurisprudencial e também da Súmula n. 219, ambas do C. TST.

Sendo assim, considerando-se que a reclamante contratou advogado particular para representá-la, à mingua de assistência sindical, concluo que não foram preenchidos os requisitos da Lei n. 5.584/1970, motivo pelo qual não há que se falar em condenação ao pagamento de honorários advocatícios.

Dou provimento.

DA EXECUÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS PAGAS NO CURSO DO CONTRATO

Alega a recorrente, em síntese, que não há que se falar em execução das contribuições previdenciárias incidentes sobre as parcelas de natureza salarial efetivamente pagas no curso do contrato de trabalho reconhecido pela r. sentença.

Pois bem. Sem razão à reclamada.

Em conformidade com os termos do art. 114, VIII, da CF, a Justiça do Trabalho é competente para “executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, ‘a’, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das decisões que proferir”.

Por conseguinte, com amparo nos termos da Lei n. 11.457/2007, que alterou a redação do parágrafo único do art. 876, da CLT, a Justiça do Trabalho detém competência para executar as contribuições previdenciárias de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido.

Portanto, a Justiça do Trabalho é competente para cobrar contribuições previdenciárias oriundas de suas decisões, inclusive as contribuições decorrentes de salários pagos durante a relação de emprego reconhecida em Juízo, conforme previsão do § 7º do art. 276, do Decreto n. 3.048/1999 (acrescentado pelo Decreto n. 4.032/2001), que assim preconiza:

se da decisão resultar reconhecimento de vínculo empregatício, deverão ser exigidas as contribuições, tanto do empregador como do reclamante, para todo o período reconhecido, ainda que o pagamento das remunerações a ele correspondentes não tenham sido reclamadas na ação, tomando-se por base de incidência, na ordem, o valor da remuneração paga, quando conhecida, da remuneração paga a outro empregado de categoria ou função equivalente ou semelhante, do salário normativo da categoria ou do salário mínimo mensal, permitida a compensação das contribuições patronais eventualmente recolhidas.

Nesse compasso, podemos concluir que embora tenha conteúdo meramente declaratório, tanto a sentença homologatória de acordo, como aquela que reconhece a existência da relação de emprego, ambas resultam no reconhecimento de uma relação jurídica sujeita à incidência de contribuições previdenciárias, cuja competência para execução é manifestamente desta Justiça Especializada, consoante disposição do § 3º do art. 114 da CF.

De fato, quando a Justiça do Trabalho reconhece o vínculo de emprego e determina as anotações na CTPS do (a) trabalhador (ora), enquadra o empregado como segurado da Previdência Social, devendo fazer valer sua sentença para todos os fins, principalmente aqueles relativos aos benefícios previdenciários, que somente é alcançado com o efetivo recolhimento das contribuições sociais devidas por todo o período trabalhado, pois não há benefícios sem a respectiva fonte de custeio (artigos 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 valor do trabalho.

Nego provimento.

Ante o exposto, resolvo CONHECER do recurso ordinário interposto pela reclamada, rejeitar a preliminar arguida e, no mérito, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO, para excluir da condenação o pagamento de honorários advocatícios, nos termos da fundamentação. Fica rearbitrado o valor da condenação em R\$ 42.500,00. Custas, pela reclamada, no importe de R\$ 850,00.

LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS
Desembargador Relator

DEJT 05 nov. 2009, p. 517.

Acórdão 27.813/2010-PATR
Processo TRT 15ª Região 42500-56.2006.5.15.0090
RECURSO ORDINÁRIO
Origem: 3ª VT DE BAURU

BANCO DO BRASIL. PROGRAMAS DE INCENTIVO AO AFASTAMENTO (PAI E PEA). PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA. VÍCIO DE CONSENTIMENTO. Se o empregador comunica aos seus empregados que o Plano de Incentivo à Aposentadoria em vigor não será renovado, nem terá seu prazo prorrogado e após cerca de apenas três meses edita um novo Plano, com mais benefícios que o anterior, acabou por induzir a erro os empregados que aderiram ao Plano anterior, agindo de forma contrária à boa fé objetiva prevista no art. 113, do CC. Precedentes do TST. Recurso ordinário do reclamante acolhido para deferir-lhe, em acréscimo, os benefícios do novo Plano.

Trata-se de recurso ordinário interposto pelo reclamante às fls. 98/103 em face da r. sentença de fls. 90/94, proferida pela MM. Juíza Maria Madalena de Oliveira, que julgou improcedentes os pedidos.

O recorrente insiste na percepção dos benefícios conferidos aos optantes pelo Plano de Estímulo ao Afastamento oferecido pela reclamada.

Custas à fl. 104.

Contrarrazões apresentadas às fls. 107/112.

O Ministério Público do Trabalho opinou, à fl. 116 (verso), pelo prosseguimento do feito.

É o relatório.

VOTO

Conheço o recurso, eis que atendidos os requisitos legais de admissibilidade.

PROGRAMAS DE INCENTIVO DE APOSENTADORIA (PAI E PEA)

O reclamante insurge-se contra a sentença, que rejeitou os pedidos formulados, no sentido de obter os benefícios decorrentes do denominado Plano de Estímulo ao Afastamento (PEA) (fls. 06/07), mais benéfico que o plano ao qual aderiu anteriormente. Argumenta tratar-se de situação que fere a isonomia. Afirma, ainda, que implementa todos os requisitos pertinentes à sua inclusão no PEA. Alega, por fim, que as declarações do empregador no sentido de que não haveria outra oportunidade semelhante o induziu a aderir ao PAI, tendo, com o advento do plano mais benéfico, sido prejudicado (fl. 101).

O apelo merece acolhimento.

Com efeito, o autor manteve contrato de trabalho com o réu (Banco do Brasil S.A.) de 06.03.1968 a 04.04.2004 (fls. 03 e 99). Aderiu ao Plano de Afastamento Incentivado (PAI). Todavia, após a rescisão de seu contrato de trabalho, o banco instituiu o Plano de Estímulo ao Afastamento (PEA), com vigência a partir de julho de 2004, mais vantajoso que o anterior, visto que ofereceu um salário bruto a mais, além de uma indenização mensal adicional no valor de R\$ 456,74, “correspondente ao auxílio-refeição e cesta alimentação” (fls. 100/101).

Destacou o MM. Juízo de origem que a pretensão do autor se relaciona a vantagens estabelecidas pelo empregador aproximadamente três meses após a extinção do contrato de trabalho mantido entre as partes. O fato de o autor não poder aderir ao PEA deve-se, exclusivamente, à extinção da sua relação de emprego com o reclamado em período anterior à sua implantação, quando considerou vantajosas as condições oferecidas pelo PAI e a ele aderiu.

Sendo assim, embora não se verifique a alegada violação ao princípio da isonomia, uma vez que tanto o plano ao qual aderiu o reclamante, quanto o plano ora pretendido pelo autor, foram amplamente divulgados pela instituição bancária reclamada e ofertados a todos aqueles empregados que, ao tempo das respectivas ofertas, cumprissem seus requisitos mínimos, deve-se atentar para as condições em que houve a divulgação do PAI, ensejadora da adesão do reclamante ao plano em apreço.

Com efeito, a situação em apreço é peculiar.

O reclamante afirmou que o preposto do reclamado “foi categórico ao confirmar que não haveria mais planos de adesão para desligamento do Banco, e que tal era a última oportunidade” (fl. 101).

Pois bem. Pela análise dos autos, verifica-se que o documento de fl. 74, juntado com a própria defesa, comprova a alegação do reclamante. Trata-se de notícia veiculada pelo banco reclamado, informando que: “No encontro, realizado na sede do sindicato do DF, o gerente executivo da RSA, Joel Bueno, reiterou que não haveria a edicao de uma proposta semelhante no futuro e que o prazo para adesao não serah prorrogado” [sic].

Ora, trata-se de evidente **indução do reclamante a erro**, por parte do empregador, que não agiu de acordo com a boa-fé objetiva, em clara violação ao disposto no art. 113 do CC, na medida em que confirmou ser a **última oportunidade** para o empregado aderir ao Plano, consignando, ainda, que não seria sequer prorrogado. Contudo, após alguns meses, acabou editando um novo plano com melhores benefícios.

A indução a erro advinda da má-fé do empregador consubstancia defeito do negócio jurídico, que o torna passível de ser anulado, a teor do que dispõe o art. 171 do CC/2002, *in verbis*:

Art. 171. Além dos casos expressamente declarados na lei, é anulável o negócio jurídico:
[...]
II - por vício resultante de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores.

Assim sendo, deve ser acolhido o recurso, a fim de que sejam deferidas ao reclamante as vantagens concedidas a mais no Plano de Estímulo ao Afastamento subsequente, conforme postulado.

Nesse sentido também recente decisão do C. TST no julgamento do RR 13840-36.2005.5.05.0035, tendo como relator o eminente Ministro Godinho Delgado, *in verbis*:

RECURSO DE REVISTA. BANCO DO BRASIL. PAI-50. PLANO DE AFASTAMENTO INCENTIVADO E PLANO DE ESTÍMULO AO AFASTAMENTO. PRINCÍPIO DA BOA FÉ OBJETIVA E VÍCIO DE CONSENTIMENTO. O Banco do Brasil ressentiu-se de agir com a necessária boa-fé objetiva ao divulgar a informação de que o Plano de Incentivo à Aposentadoria, PAI-50, seria a última oportunidade de obtenção de vantagens decorrentes de plano de desligamento, sem futura proposta semelhante, pois, após três meses, implantou novo plano mais vantajoso que o anterior, prejudicando, assim, o empregado, que foi induzido a aderir ao primeiro plano, pela falsa premissa suscitada pelo Banco. Precedentes desta Corte. Recurso de revista provido.
[...]

Na revista, o Reclamante sustentou que o

procedimento adotado pelo Reclamado caracterizou abuso de direito, porquanto, ao aderir ao PAI-50, fora divulgado pelo gerente executivo que no futuro não haveria proposta semelhante ou mais vantajosa, tendo implantado, noventa dias após, o PEA, que concedeu o dobro de vantagens. Assim, lastreia o apelo em violação do art. 113 do CC, bem como em divergência jurisprudencial.

Com razão.

O Banco do Brasil ressentiu-se de agir com a necessária boa-fé objetiva, divulgando a informação de que o Plano à Aposentadoria Incentivada, PAI-50, seria a última oportunidade de obtenção de vantagens decorrentes de plano de desligamento, não havendo futura proposta semelhante. Contudo, três meses depois, o Banco implementou novo plano mais vantajoso que o anterior, prejudicando, assim, o Reclamante, que aderiu ao primeiro plano, por haver sido induzido pela premissa falsa suscitada pelo Banco.

Nesse sentido, inclusive, tem-se posicionado esta Corte, através de reiteradas decisões, conforme ilustram os seguintes precedentes, inclusive desta Dt. 6ª Turma:

RECURSO DE REVISTA. BANCO DO BRASIL. PLANO DE AFASTAMENTO INCENTIVADO E PLANO DE ESTÍMULO AO AFASTAMENTO. PRINCÍPIO DA BOA FÉ OBJETIVA E VÍCIO DE CONSENTIMENTO. Não há como acolher a tese de que o negócio jurídico atingiu a perfeição, uma vez ausente o elemento boa fé objetiva. Note-se que não se está a suprimir a livre manifestação da vontade das partes, mas a indicar que esta vontade não se manifestou de maneira livre, já que induzida por premissa que não se cumpriu. Logo, não há se falar em violação do ato jurídico perfeito. Como se vê, a questão foi dirimida sob o enfoque que o Código Civil de 2002 trouxe às relações jurídico-contratuais. Segundo a nova concepção civilista, o Estado não deve assegurar somente o cumprimento da livre manifestação da vontade das partes, mas também deve reger o comportamento dos negociantes pelo princípio da boa fé objetiva, impondo aos contratantes o dever de honestidade, lealdade e confiança, visando com isso a manutenção do equilíbrio contratual. Ao contrário do que alega o Reclamado, ao aplicar o princípio da boa fé objetiva, o E. TRT procedeu à correta aplicação do art. 113 do CC, segundo o qual os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa fé e os usos do lugar de sua celebração. Recurso de revista a que se nega provimento (TST RR 25/2006-702-04-40, 6ª Turma, Rel.

Min. Horácio Senna Pires, DJU 30.05.2008). AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. BANCO DO BRASIL. PAI-50. PEA. ATO JURÍDICO PERFEITO. NÃO-CONFIGURAÇÃO. VIOLAÇÃO À BOA-FÉ OBJETIVA. Não se vislumbra violação ao ato jurídico perfeito, se o Banco do Brasil ressen-te-se de agir com a necessária boa-fé objetiva, divulgando explicitamente, a informação de que o Plano de Incentivo à Aposentadoria, PAI-50, seria a última oportunidade de obten-ção de vantagens decorrentes de plano de desligamento, não havendo futura proposta semelhante. Contudo, após três meses, há a implantação de novo plano mais vantajoso que o anterior pelo Banco, prejudicando, assim, o empregado, que foi induzido a aderir ao primeiro plano, pela falsa premissa susci-tada pelo Banco. Precedentes. Agravo de ins-trumento desprovido (AIRR 111/2006-701-04-40, 6ª Turma, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, DEJT 24.10.2008).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. BANCO DO BRASIL. PLANO DE AFASTAMENTO INCENTIVADO PAI. PLANO DE ESTÍMULO AO AFASTAMENTO PEA. DIFERENÇAS. DESPROVIMENTO. O v. acórdão regional consignou que a instituição de novo plano de demissão voluntária em curto período de tempo, e com vantagens superiores, viola o princípio da boa-fé objetiva contratual, quan-do a adesão do empregado foi fundada em declaração do e m pregador, no sentido de que não i m plantaria planos semelhantes no futuro . Não merece provimento o agravo de instrumento que tem por objetivo o proces-samento do recurso de revista, quando a pre-tensão recursal esbarra no óbice consagrado na Súmula n. 126/TST, diante da impossibili-dade de reexame da correta aplicação do conceito da boa-fé contratual. (TST AIRR 110/2006-701-04-40, 6ª Turma, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJU de 29.08.2008)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. BANCO DO BRASIL. ADE-SÃO AO PLANO DE APOSENTADORIA INCENTIVADA - PAI. POSTERIOR EDI-ÇÃO DE NOVO PLANO (PEA). QUEBRA DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ CONTRATU-AL. INDENIZAÇÃO. Não há que se falar em afronta ao ato jurídico perfeito (art. 5º, inciso XXXVI da Carta Magna), eis que o Regional considerou que o ato classificado como con-trário ao princípio da boa-fé foi praticado na vigência da relação de emprego. Da mesma forma, deve ser rechaçada a aludida ofensa ao art. 113 do Novo CC. Os subsídios jurispru-

denciais trazidos à análise no recurso não se apresentam compatíveis com a realidade dos autos, visto que não apreciam a questão referente à quebra do princípio da boa-fé, premissa fática relevante do acórdão hostili-zado. Incidente o óbice das Súmulas n. 296 e n. 23/TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido (TST-AIRR-150/2006-731-04-40.5, 3ª Turma, Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula, DJU de 11.10.2007).

AGRAVO DE INSTRUMENTO PLANO DE APOSENTADORIA INCENTIVADA ATO JURÍDICO PERFEITO BOA-FÉ OBJETIVA 1. O princípio da boa-fé objetiva incide em todos os momentos da relação contratual des-de as tratativas ao seu exaurimento. 2. A boa-fé objetiva estabelece o dever do agir leal, probro e honesto pelos contratantes, tendo por paradigma o homem médio. 3. Registro o acórdão regional que a adesão do Reclamante ao API-50 ocorreu na presunção de que plano de aposentadoria mais benefício não seria ins-tituído de imediato, previsão que não veio a se concretizar. (TST AIRR 718/2005-060-19-40, Rel. Min. Maria Cristina Peduzzi, DJU de 25.04.2008)

Pelo exposto, portanto, o Regional violou o art. 113 do CC, CONHEÇO da revista.

II) MÉRITO

BANCO DO BRASIL. PAI-50. PLANO DE AFASTAMENTO INCENTIVADO E PLA-NO DE ESTÍMULO AO AFASTAMENTO. PRINCÍPIO DA BOA FÉ OBJETIVA E VÍ-CIO DE CONSENTIMENTO Como conse-qüência do conhecimento do recurso por vio-lação ao art. 113 do CC, DOU-LHE PROVIMENTO para deferir as diferenças sa-lariais pleiteadas em decorrência das vanta-gens concedidas pelo Plano de Estímulo ao Afastamento PEA. Invertido o ônus de sucumbência. Custas pelo Reclamado.

Isto posto

Acordam os Ministros da Sexta Turma do TST, por unanimidade: I - dar provimento ao agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista; II conhecer do recurso de revista, por violação do art. 113 do CC, e, no mérito, dar-lhe provimento para deferir as diferenças sala-riais pleiteadas em decorrência das vantagens concedidas pelo Plano de Estímulo ao Afasta-mento PEA. Invertido o ônus de sucumbência. Custas pelo Reclamado. (TST AIRR 13840-36.2005.5.05.0035, 6ª Turma, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, DEJT 23.04.2010).

Insta consignar, por derradeiro, que não há aqui qual-quer censura à implantação de planos de incentivo ao

desligamento voluntário pelas empresas, com vantagens adicionais em relação à prática de dispensas imotivadas e/ou coletivas, quando houver necessidade de redução do quadro. Ao contrário, trata-se de situação reconhecida-mente mais benéfica ao empregado que a simples dispensa sem justa causa.

Por outro lado, revela-se plenamente condizente com a ordem jurídica a possibilidade de disponibilização de planos de demissão voluntária sucessivamente mais benéficos pelo empregador, hipótese em que o empregado, aderindo a um deles, não se beneficia das vantagens adicionais do Plano subsequente.

Contudo, como visto, na presente controvérsia a questão é diversa, visto que o empregador, após assegurar aos empregados que aquele Plano de Incentivo à Aposentadoria não seria renovado, nem teria seu prazo prorrogado, acabou implantando um novo Plano, cerca de apenas três meses após, com benefícios maiores que o anterior.

Por fim, com a reforma da decisão *a quo* e consequente procedência dos pedidos, são devidos honorários advocatícios, ora arbitrados à razão de 15% do valor da condenação, por atender o reclamante aos requisitos previstos no art. 14 da Lei n. 5.584/1970.

Diante do exposto, decido CONHECER e DAR PROVIMENTO ao recurso ordinário, para condenar o

reclamado a pagar ao reclamante a importância equivalente a 01 (um) salário bruto, além da indenização mensal adicional, correspondente ao auxílio refeição e cesta alimentação, a partir de 05.07.2004, no valor de R\$ 456,74 (quatrocentos e cinquenta e seis reais e setenta e quatro centavos), em parcelas vencidas e vincendas, conforme postulado, nos termos da fundamentação. Honorários advocatícios, em benefício da entidade sindical assistente, arbitrados em 15% do valor da condenação.

Juros e correção monetária na forma da lei, observando-se quanto a esta, como época própria, o mês do efetivo pagamento, conforme entendimento expresso na Súmula n. 16 deste Regional.

Arbitro à condenação o valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), para os efeitos da Instrução Normativa n. 03/1993, do C. TST. Custas no importe de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), a cargo do reclamado.

FERNANDO DA SILVA BORGES
Desembargador Relator

DEJT 13 maio 2010, p. 889.

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

AÇÃO

1. ANULATÓRIA. CABIMENTO.- Nos termos do art. 486 do CPC, aplicável nesta Justiça Especializada (CLT, art. 769), é cabível ação anulatória contra os atos judiciais que não dependem de sentença, ou ainda aqueles em que a sentença é apenas homologatória, sem enfrentamento do mérito. Na execução trabalhista, a ação anulatória pode ser manejada para desconstituir as decisões meramente homologatórias e, portanto, sem apreciação do mérito da controvérsia, a exemplo da simples homologação de cálculos, de adjudicação, remição ou, como se pretende nestes autos, da arrematação. Porém, não caberá a anulatória se já existir nos autos pronunciamento do mérito sobre a questão, em sede de embargos à execução, embargos à hasta pública (inclusive arrematação) ou ainda mediante agravo de petição. Em suma, a ação anulatória não é a via processual adequada para se pleitear a nulidade de sentença de mérito. TRT/SP 15ª Região 20400-12.2009.5.15.0120 - Ac. 7ª Câmara 9.106/10-PATR. Rel. Renato Buratto. DEJT 04 mar. 2010, p. 888.

2. DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO. RECONVENÇÃO. DESCABIMENTO.- A consignação em pagamento via judicial é ação que se processa mediante rito de procedimento especial (art. 890 e seguintes do CPC), tendo por objeto exclusivamente a extinção de obrigação com força de pagamento, nas hipóteses contempladas no art. 335 do CC. A Lei n. 8.951/1994, quando alterou o CPC preconizou que o procedimento para esta ação deveria ser breve e célere, por isso, não se compatibiliza com a admissibilidade da reconvenção, geralmente veiculando ação de rito ordinário, cujo procedimento é complexo, exigindo dilação probatória que invariavelmente alonga o desfecho do processo. É certo que a antiga regra de absoluta compatibilidade de rito procedimental da ação e reconvenção não sobreviveu às minirreformas do CPC. Entretanto, não é viável que para contra atacar uma ação de rito especial se deduza reconvenção de rito ordinário. Contudo, em segundo grau jurisdição abstrai-se de proclamar a nulidade em prol da maior efetividade do processo. TRT/SP 15ª Região 130800-83.2006.5.15.0028 - Ac. 10ª Câmara 16.118/10-PATR. Rel. José Antonio Pancotti. DEJT 25 mar. 2010, p. 285.

3. REVISIONAL. URP. COISA JULGADA. EFEITOS.- Nos termos do inciso I do art. 471 do CPC, é possível a revisão da sentença coberta pelo manto da coisa julgada, quando se tratar de relação jurídica continuativa e sobrevier modificação no estado de fato ou de direito. No entanto, a superveniência de alteração na forma de interpretação da lei ou de novo posicionamento jurisprudencial sobre determinada matéria não correspondem à "mudança

no estado de fato ou de direito" a que a lei se refere. Nesta esteira, falta à recorrente interesse processual para manejar a ação revisional por ausência de uma das condições da ação. Recurso da autora não provido. TRT/SP 15ª Região 41500-73.2007.5.15.0029 - Ac. 7ª Câmara 4.293/10-PATR. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 04 fev. 2010, p. 592.

ACIDENTE

DO TRABALHO. DOENÇA OCUPACIONAL. ESPONDILOARTROSE. DOENÇA DEGENERATIVA. CONCAUSA.- Tendo o laudo médico constatado que o trabalho desenvolvido pelo empregado atuou como concausa no surgimento e agravamento da espondiloartrose, doença também reconhecida como degenerativa, demonstrado está o nexo concausal, a autorizar a responsabilização civil do empregador, por aplicação dos arts. 20, II, e 21, I, da Lei n. 8.213, de 12 de maio de 1999. Nexo causal reconhecido. Recurso patronal a que se nega provimento. ACIDENTE DO TRABALHO. PERDA PARCIAL DA CAPACIDADE LABORATIVA. EMPREGADO QUE, APESAR DA PERDA, CONTINUA A DESENVOLVER A MESMA ATIVIDADE. AUSÊNCIA DE PERDA SALARIAL. IRRELEVÂNCIA. PENSÃO MENSAL VITALÍCIA DEVIDA.- Comprovado, por meio de laudo pericial, que o empregado sofreu perda parcial de sua capacidade laborativa, o fato de ter ele continuado a trabalhar na mesma função, apesar dessa perda, não inibe o direito à pensão mensal vitalícia prevista no art. 950 do CC, por ser evidente, ainda assim, o prejuízo patrimonial, já que ele se viu privado de buscar melhores condições de remuneração na mesma empresa e teve restringido seu acesso a um mercado de trabalho já restrito. Pensionamento devido. Recurso do empregado parcialmente provido. TRT/SP 15ª Região 66400-71.2007.5.15.0013 - Ac. 5ª Câmara 7.708/10-PATR. Rel. Jorge Luiz Costa. DEJT 25 fev. 2010, p. 93.

ACORDO

1. DE COMPENSAÇÃO DE HORAS. CUMPRIMENTO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. INVALIDADE.- Não se pode acolher acordo de compensação de horas sistematicamente descumprido pela reclamada, pois não há, neste caso, equilíbrio entre as partes pactuantes, o que afeta a validade do acordo. Neste caso, a compensação do excesso de horas em um dia com a redução em outro não foi observada, limite este que aqui, ante a jornada descrita nos controles de ponto, foi ultrapassado. Deste modo, ainda que se entendesse válido o acordo, a sua

inexecução pela reclamada sempre justificaria a resolução do contrato com perdas e danos, ou seja, com o pagamento das horas extras devidas, entendimento que se extrai da OJ n. 220 da SDI-1 do C. TST, dos arts. 389, 424 e 476 do Novo Código Civil e dos princípios norteadores do Direito do Trabalho. HORAS EXTRAS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO. SÚMULA N. 85/TST.- A incidência da Súmula n. 85 do TST, para restringir a condenação apenas ao pagamento de adicional de hora extra, supõe mera irregularidade formal em acordo de compensação de jornada, ou seja, efetiva compensação de jornada de trabalho sem adoção de acordo escrito. Se for a hipótese de compensação inexistente, esta exclui a aplicação da Súmula nº 85 do TST. Não se trata, assim, de acordo de compensação inválido e, sim, de compensação inexistente. TRT/SP 15ª Região 23900-10.2009.5.15.0113 - Ac. 4ª Câmara 16.235/10-PATR. Rel. Fabio Allegretti Cooper. DEJT 25 mar. 2010, p. 140.

2. JUDICIAL POSTERIOR À SENTENÇA TRANSITADA EM JULGADO. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. DISCRIMINAÇÃO INVÁLIDA. INCIDÊNCIA SOBRE O TOTAL DO ACORDO, OBSERVADA A PROPORCIONALIDADE COM AS VERBAS DE NATUREZA SALARIAL JÁ DEFINIDAS.- Em que pese o prestígio devotado por esta Justiça Especializada à conciliação judicial, é sabido e consabido que há de se dar sempre dentro dos limites constitucionais e legais e em respeito aos direitos de terceiros e aos princípios que norteiam o ordenamento jurídico. Assim disposto, considero que ante o número e a natureza dos pedidos deferidos pelo Juízo através da decisão de fls. 410, que se não necessita ser levada "ao pé da letra" no momento da avença, ao menos deve servir com algum parâmetro para esta, e o fato de metade do valor pago a título de acordo ser relativo a honorários advocatícios, as verbas, como discriminadas, denotam evidente desproporção entre a verba indenizatória acordada e o valor das que se encontram apresentadas na exordial. E tal atitude instiga presunção de fraude, porquanto não se revela congruente a realização de acordo, cuja finalidade é garantir que algum interesse de ambas as partes seja obtido, formalizado com prejuízo evidente para um das partes, como aqui ocorreu com a Reclamante, que sofreu ao negociar apenas um de seus direitos, abrindo mão da maioria dos outros, em favor de honorários de seu advogado, prejuízos de satisfatória monta. TRT/SP 15ª Região 122500-26.2006.5.15.0128 - Ac. 4ª Câmara 16.237/10-PATR. Rel. Fabio Allegretti Cooper. DEJT 25 mar. 2010, p. 141.

3. JUDICIAL. PARTES INERTES QUANTO À DISCRIMINAÇÃO DE VERBAS. INCIDÊNCIA DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS SOBRE A TOTALIDADE DOS VALORES AVENÇADOS.- A injustificada omissão das partes em discriminar as verbas integrantes do acordo, celebrado antes da prolação de sentença, atrai a consequência preconizada pelo parágrafo único do art. 43 da Lei n. 8.212/1991, qual seja: a incidência da contribuição previdenciária sobre o valor total do acordo homologado. Recurso da União provido. TRT/SP 15ª Região 207100-03.2005.5.15.0067 - Ac. 4ª Câmara

10.588/10-PATR. Rel. Olga Regiane Pilegis. DEJT 11 mar. 2010, p. 153.

ADJUDICAÇÃO

SUBSTITUIÇÃO TRIBUTÁRIA. VALOR DE TRIBUTOS. SUB-ROGAÇÃO NO PREÇO. CRÉDITO TRABALHISTA. PRIVILÉGIO. PROTEÇÃO LEGAL.- O quanto previsto no art. 130, parágrafo único, do CTN deve ser interpretado em conjunto com o próprio art. 186, *caput*, do mesmo diploma legal; e, observando-se que, em vista da preferência do crédito trabalhista sobre o crédito tributário, levada em conta a valoração axiológica daí decorrente, tem-se que não se pode negar ao adjudicante-credor trabalhista o mesmo privilégio guardado aos arrematantes em geral no que toca à ausência de responsabilidade tributária em relação ao bem que se adquire e tendo por marco a data anterior à aquisição da propriedade pela homologação do ato de alienação forçada pela via judicial - no caso, a adjudicação. Provejo, pois, o agravo de petição para fixar que a carta de adjudicação deve ser expedida constando que os adquirentes têm afastada a responsabilidade pela comprovação dos tributos incidentes sobre os bens imóveis objeto da cizânia constituídos até a data da homologação da adjudicação. TRT/SP 15ª Região 24701-42.2005.5.15.0152 - Ac. 8ª Câmara 15.191/10-PATR. Rel. Desig. Thomas Malm. DEJT 25 mar. 2010, p. 253.

ADMISSIBILIDADE RECURSAL

DESCOMPASSO ENTRE O FUNDAMENTO DA SENTENÇA E AS RAZÕES RECURSAIS. NÃO CONHECIMENTO.- A total disparidade entre o quanto decidido em primeiro grau e as razões recursais resulta na não admissibilidade do recurso. O descompasso apontado implica o reconhecimento da ausência de fundamento do recurso, pois as razões de decidir não foram atacadas. Nesse sentido dispõe a Súmula n. 422, do C. TST. TRT/SP 15ª Região 10800-88.2009.5.15.0015 - Ac. 4ª Câmara 10.524/10-PATR. Rel. Regina Dirce Gago de Faria Monegatto. DEJT 11 mar. 2010, p. 140.

AGRAVO

1. DE INSTRUMENTO EM MANDADO DE SEGURANÇA. NÃO CABIMENTO.- O princípio da não recorribilidade imediata das decisões interlocutórias no Processo do Trabalho, entronizado no § 1º do art. 893 da CLT, é uma das vedetes da nossa processualística - além de ser a marca de sua efetividade - tendo servido de inspiração para a reforma processual civil, que vislumbrou nesse dispositivo uma forma de se alcançar a promessa constitucional de duração razoável do processo (art. 5º, LXXVIII). Qualquer dispositivo de lei especial que preveja de forma ordinária a recorribilidade de uma decisão interlocutória não é aplicável ao Processo do Trabalho, por flagrante incompatibilidade com suas diretrizes e fundamentos. Ora, se as premissas acima enunciadas são válidas, ou seja, 1) se o Processo do Trabalho ostenta como um de seus pilares o princípio de que as

decisões interlocutórias não são recorríveis de imediato e, 2) se o agravo de instrumento, sob as lentes da processualística trabalhista, tem a finalidade única e específica de destrancar o recurso ao qual não se deu prosseguimento, não se pode chegar a outra conclusão que não a de que não se aplica o disposto no § 1º do art. 7º da Lei n. 12.016/2009 nos mandados de segurança que tramitam na Justiça do Trabalho. TRT/SP 15ª Região 193200-18.2009.5.15.0000 - Ac. 1ªSDI 62/10-PDII. Rel. Mariane Khayat. DEJT 11 fev. 2010, p. 08.

2. DE INSTRUMENTO EM RO. INAPLICABILIDADE DO § 1º DO ART. 518 DO CPC QUANDO APENAS PARTE DA DECISÃO ESTÁ EM CONFORMIDADE COM SÚMULA DE TRIBUNAL SUPERIOR. PROCESSAMENTO CABÍVEL EM PROL DO DEVIDO PROCESSO LEGAL.- Não há amparo legal para conferir interpretação ampliativa ao § 1º do art. 518 do CPC como supedâneo para denegar seguimento a RO quando apenas parte da decisão está em conformidade com Súmula de Tribunal Superior pois tal procedimento acarreta inequívoca violação ao devido processo legal, constitucionalmente garantido (art. 5, LIV e LV da CF/1988). TRT/SP 15ª Região 99600-71.2008.5.15.0001 - Ac. 1ª Câmara 9.473/10-PATR. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 04 mar. 2010, p. 613.

3. DE PETIÇÃO. DANO MORAL. CORREÇÃO MONETÁRIA. INCIDÊNCIA A PARTIR DO ARBITRAMENTO.- Em se tratando da correção monetária sobre a indenização do dano moral, ela incidirá desde a data do arbitramento judicial, conforme preleciona a Súmula n. 362 do STJ. Agravo parcialmente provido. TRT/SP 15ª Região 19000-40.2003.5.15.0033 - Ac. 4ª Câmara 10.760/10-PATR. Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. DEJT 11 mar. 2010, p. 184.

4. DE PETIÇÃO. DEPÓSITO EM CONTA-POUPANÇA. VALOR INFERIOR A 40 SALÁRIOS MÍNIMOS. IMPENHORABILIDADE.- É absolutamente impenhorável quantia depositada em caderneta de poupança e que não exceda o limite de 40 salários mínimos, em face do que estabelece o art. 649, X, do CPC. Agravo não provido. TRT/SP 15ª Região 143700-85.2008.5.15.0042 - Ac. 4ª Câmara 10.780/10-PATR. Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. DEJT 11 mar. 2010, p. 189.

ASSÉDIO MORAL

INDENIZAÇÃO. USO DA EXPRESSÃO “LOIRA BURRA” DE FORMA PEJORATIVA; POSSIBILIDADE.- De acordo com a melhor interpretação integrada que se pode dar às normas transcritas nos artigos 186 e 927, ambos do CC, todo empregador está sujeito ao pagamento de indenização decorrente de danos por assédio moral em favor de empregada que, costumeiramente e de maneira pejorativa e discriminatória, era nominada perante os demais colegas de serviço como “loira burra”. Trata-se, com efeito, de situação que macula não só sua imagem perante os demais empregados, mas também fere a própria dignidade de todo e qualquer ser humano do sexo

feminino originário dos povos celtas e do norte da Europa, essa assim entendida como um dos fundamentos constitutivos do Estado Democrático de Direito, consoante inciso III do art. 1º, da CF de 1988. TRT/SP 15ª Região 16200-63.2007.5.15.0109 - Ac. 9ª Câmara 13.255/10-PATR. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 18 mar. 2010, p. 881.

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA

REQUERIMENTO E DECLARAÇÃO DE POBREZA EM SEDE DE RECURSO ORDINÁRIO. DENEGAÇÃO DE SEGUIMENTO AO RECURSO PELO JUÍZO DE ORIGEM. AGRAVO DE INSTRUMENTO PROVIDO. PRINCÍPIO DO DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO. INTELIGÊNCIA DO § 3º DO ART. 790 DA CLT E DO ART. 4º, E SEU § 1º, DA LEI N. 1.060/1950.- Apresentado com a inicial atestado de pobreza, no qual a reclamante declara ser pobre nos termos da lei, não tendo condições de arcar com as despesas do processo sem prejuízo de seu próprio sustento. Benefício da justiça gratuita requerido em sede de recurso ordinário. O recurso ordinário deve ser regularmente processado: a) para garantir o acesso à justiça, em obediência ao princípio do duplo grau de jurisdição; b) pois o requerimento dos benefícios da gratuidade da justiça pode ser feito a qualquer tempo (art. 790, § 3º, da CLT); e c) em respeito à presunção de veracidade da declaração de pobreza, nos termos da lei (art. 4º, e seu § 1º, da Lei n. 1.060/1950). Agravo de instrumento conhecido e provido. TRT/SP 15ª Região 88700-87.2008.5.15.0014 - Ac. 4ª Câmara 6.843/10-PATR. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 18 fev. 2010, p. 701.

BANCÁRIO

JORNADA DE TRABALHO. CARGO DE CONFIANÇA.- A exceção à jornada geral de seis horas diárias estabelece duas exigências: exercício de função de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes e o pagamento de gratificação não inferior a 1/3 do salário. Conforme ensina Alice Monteiro de Barros, A exceção prevista nesse dispositivo legal, que sujeita o bancário a oito horas diárias de trabalho, abrange todos os cargos que pressupõem atividades de coordenação, supervisão ou fiscalização, não exigindo a lei amplos poderes de mando e gestão. A fixação de uma assistente para mais de um gerente não outorga a cada um deles atividades de coordenação, supervisão e fiscalização. Devida a jornada de seis horas diárias (art. 224, §2º, da CLT). TRT/SP 15ª Região 46600-66.2008.5.15.0128 - Ac. 4ª Câmara 6.804/10-PATR. Rel. Regina Dirce Gago de Faria Monegatto. DEJT 18 fev. 2010, p. 694.

BANCO

PANAMERICANO, ADMINISTRADORA DE CARTÃO DE CRÉDITO. CAPTAÇÃO DE CLIENTELA PARA OBTENÇÃO DE EMPRÉSTIMO CONSIGNADO. BANCO DO MESMO GRUPO ECONÔMICO. EMPREGADO. CONDIÇÃO DE BANCÁRIO.- O contrato entre um funcionário e empresa administradora de

cartão de crédito, do mesmo grupo econômico do Banco, eleva este trabalhador à condição de bancário. Este empregador passa a se utilizar dos serviços do obreiro na captação de clientela, com vistas à contratação de empréstimo consignado. O banco está terceirizando sua atividade fim. Por conseguinte, correta a decisão que reconhece a condição do empregado como bancário e aplica a jornada de 06 horas diárias. Corrobora esta tese a Súmula n. 55 do C. TST e art. 17 da Lei n. 4.595/1964. Não merece reparos a decisão de origem que reconhece o enquadramento da reclamante como bancária e a aplicação do regime horário previsto no art. 224, § 2º, da CLT. TRT/SP 15ª Região 119000-09.2007.5.15.0130 - Ac. 11ª Câmara 5.641/10-PATR. Rel. Maria Cecília Fernandes Álvares Leite. DEJT 11 fev. 2010, p. 260.

BEM DE FAMÍLIA

1. EMBARGOS DE TERCEIRO. FILHOS MENORES DA SÓCIA EXECUTADA. LEGITIMIDADE.- Os filhos menores da sócia da empresa executada estão legitimados para a oposição dos embargos de terceiro. Observe-se que teve um bem imóvel penhorado, onde reside a família, incluindo as duas filhas menores. A alegação e comprovação é de que nele residem, sendo que o imóvel residencial está amparado pela Lei n. 8.009/1990. Neste contexto, a interpretação deve ser ampliativa para a integral proteção da entidade familiar, ademais são herdeiros necessários, garantidos pela metade da herança de seus pais (art. 1845 e segs. CC). Assim, são partes legítimas para os embargos. Extinção afastada. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 165000-60.2008.5.15.0121 - Ac. 11ª Câmara 12.675/10-PATR. Rel. Maria Cecília Fernandes Álvares Leite. DEJT 11 mar. 2010, p. 506.

2. INCIDENTE DE IMPENHORABILIDADE. EMBARGOS À ARREMATACÃO. PRECLUSÃO INOCORRÊNCIA.- A *ratio legis* da Lei n. 8009/1990 é no sentido de regulamentar a proteção do bem de família consistente na casa própria, forma idônea de efetivação do direito à moradia, erigido como um dos direitos sociais pelo art. 6º da CF/1988. Ainda que o bem de família não se confunda com o direito à moradia, a preservação daquele é tutelado por norma de ordem pública, exatamente porque nele está embutida a expressão de um direito social que é assegurar a vida com dignidade. Por essa razão, a sua defesa em juízo pode ser alegada a qualquer momento processual, inclusive em fase de execução por meio dos embargos à arrematação. As formalidades processuais não podem criar obstáculos à defesa em juízo de um direito tão relevante. O art. 3º da Lei n. 8.009/1990 não faz restrição nem fixa prazo para a defesa do bem de família, mas tão-somente hipóteses de exceções à sua impenhorabilidade, não limitando nem criando restrições à sua defesa em juízo. Precedente: REsp 21253/PR, 1992/0009256-0, Rel. Min. Sálvio de Figueiredo Teixeira (1088), 4ª Turma, Data do Julgamento: 31.05.1993, Data da Publicação/Fonte: DJ de 28.06.1993, p. 12896). Agravo de petição conhecido e provido. TRT/SP 15ª Região 99900-27.2007.5.15.0079 - Ac. 10ª Câmara 11.109/10-PATR. Rel. José Antonio Pancotti. DEJT 11 mar. 2010, p. 377.

CELEBRAÇÃO DE CONTRATOS

TEMPORÁRIOS EMERGENCIAIS SUCESSIVOS. ART. 37 INCISO IX DA CF/1988.- Provada a contratação da reclamante sob regime especial, que não tem a mesma natureza jurídica dos contratos regidos pela CLT, configurando típica relação jurídico-administrativa, não compete à Justiça do Trabalho dirimir o litígio. O só fato de serem os pleitos fundamentados em regras da CLT não tem o condão de modificar as regras processuais bem aplicadas na origem. Correta a decisão que determina a remessa do feito à Justiça Comum Estadual. Recurso ordinário não provido. TRT/SP 15ª Região 73200-14.2009.5.15.0121 - Ac. 4ª Câmara 10.656/10-PATR. Rel. Olga Regiane Pilegis. DEJT 11 mar. 2010, p. 166.

CERCEAMENTO DE DEFESA

1. AUSÊNCIA DE CARTA DE PREPOSIÇÃO. INDEFERIMENTO DE PRAZO PARA REGULARIZAÇÃO DA REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. CONFIGURAÇÃO.- O indeferimento de prazo para a regularização da representação processual decorrente da ausência de carta de preposição, apesar da presença do preposto, com o consequente decreto da confissão ficta da reclamada e o encerramento da instrução processual após o depoimento pessoal do reclamante, configura cerceamento de defesa, haja vista a determinação contida na regra preconizada no art. 13 do CPC, aplicado de forma subsidiária ao processo do trabalho (art. 769 da CLT) e o disposto no art. 5º, LV, da CF/1988. RO da primeira reclamada provido para reconhecer a nulidade da sentença e determinar a remessa dos autos à instância de origem, com o regular prosseguimento da instrução processual. TRT/SP 15ª Região 52800-66.2008.5.15.0071 - Ac. 5ª Câmara 7.634/10-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 25 fev. 2010, p. 63.

2. CONFIGURAÇÃO.- Frise-se que o princípio do livre convencimento motivado ou da persuasão racional (art. 131 do CPC) permite ao julgador, dentro do que foi postulado na inicial, formar convencimento com base no conjunto probatório realizado dentro do postulado, mediante prudente avaliação dos fatos e circunstâncias constantes dos autos. O indeferimento de todas as perguntas formuladas pela parte, que alegou serem as mesmas imprescindíveis para o deslinde da questão, implica em cerceamento de defesa, principalmente quando a decisão que resultou desfavorável à parte prejudicada com a ausência de produção da prova, está fulcrada na ausência de prova, cuja produção, pela parte, foi obstaculizada por indeferimento judicial. TRT/SP 15ª Região 216200-53.2005.5.15.0011 - Ac. 4ª Câmara 15.691/10-PATR. Rel. Fabio Allegretti Cooper. DEJT 25 mar. 2010, p. 133.

CIPA

REPRESENTANTE NOMEADO PELO EMPREGADOR. ESTABILIDADE PROVISÓRIA INDEVIDA.- A estabilidade temporária assegurada ao empregado eleito para o cargo de direção da CIPA, pelo art. 10, II, "a" do ADCT, é dirigida tão-somente aos trabalhadores eleitos representantes dos empregados na direção da CIPA,

titulares e suplentes (Súmula n. 339, I, do TST), não se estendendo aos representantes designados pelo empregador, ou seja, aqueles que não são eleitos pelos demais obreiros. TRT/SP 15ª Região 136000-48.2008.5.15.0013 - Ac. 7ª Câmara 12.976/10-PATR. Rel. Renato Buratto. DEJT 18 mar. 2010, p. 824.

COMPETÊNCIA TERRITORIAL

TRABALHADOR RURAL TRANSPORTADO PELO EMPREGADOR PARA DIVERSAS LOCALIDADES. INTELIGÊNCIA DOS ARTS. 4º, 58 E 651 DA CLT.- O trabalhador rural, durante as horas *in itinere*, está à disposição do empregador (arts. 4º e 58 da CLT), podendo, inclusive, aplicar medida disciplinar nesse período. Assim, empregado que diariamente embarca em determinada localidade, sendo transportado para outras, e, no final do dia, é transportado de volta, pode, com amparo no *caput* do art. 651 consolidado, propor a reclamação trabalhista na localidade do embarque, pois lá iniciava e terminava a sua prestação de serviços. A decisão empresarial de arremeter os seus empregados em outras localidades não pode servir de pretexto para dificultar o acesso efetivo ao Judiciário Trabalhista. Exceção de incompetência material rejeitada. TRT/SP 15ª Região 40500-12.2009.5.15.0112 - Ac. 4ª Câmara 10.048/10-PATR. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 04 mar. 2010, p. 777.

COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

1. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. PARCELA PAGA POR FORÇA DE DISPOSIÇÃO CONTRATUAL. EMPREGADO ADMITIDO ANTERIOR AO PAT E SOB A ÉGIDE DA LEI N. 4.819/1958. NATUREZA SALARIAL. INTEGRAÇÃO AO CÁLCULO DO COMPLEMENTO.- Faz jus o trabalhador admitido sob a égide da Lei n. 4.819/1958, que recebia auxílio alimentação, à integração da parcela no cálculo de sua complementação de aposentadoria, nos termos do art. 468 da CLT, porquanto a Lei do PAT, que confere natureza indenizatória à parcela é posterior e não representa nenhum ganho ao trabalhador. Incidência da Súmula n. 288 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 73700-50.2008.5.15.0013 - Ac. 9ª Câmara 8.707/10-PATR. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 04 mar. 2010, p. 928.

2. DIFERENÇAS FACE AO PISO SALARIAL ASSEGURADO EM CONTRATO COLETIVO DOS EMPREGADOS DA RFFSA (ANTIGA FEPASA). DEVIDAS. APLICAÇÃO DO ART. 4º DA LEI ESTADUAL.- A Constituição Estadual assegura o reajustamento dos proventos pagos aos empregados inativos e pensionistas, de forma a garantir-lhes o valor real, nos termos da lei, medida necessária face às perdas inflacionárias e demais institutos econômicos, que acarretam a defasagem da remuneração. Assim, a disposição expressa do art. 4º da Lei Estadual n. 9.343/1996, que disciplinou a matéria e também o contrato coletivo de trabalho de 1995/1996, que estabelece piso salarial de 2,5 salários mínimos (que foi incorporado ao contrato dos ex-empregados), impõem a observância desse valor mínimo para o pagamento de aposentadorias e complementação dessas aos empregados

aposentados e pensionistas. Portanto, mantém-se a decisão de origem que deferiu à autora as diferenças de complementação de aposentadoria face ao piso salarial assegurado em lei. TRT/SP 15ª Região 109300-80.2008.5.15.0095 - Ac. 12ª Câmara 8.196/10-PATR. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 25 fev. 2010, p. 256.

3. DIFERENÇAS. PETROBRAS. FUNDAÇÃO PETROS. INTEGRAÇÃO DA PARCELA PL-DL 1971.- Possui natureza salarial a parcela de participação nos lucros denominada PL-DL 1971, concedida habitualmente antes do advento da CF de 1988, de modo que deve integrar a base de cálculo da complementação de aposentadoria. Recurso ordinário a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 115600-13.2008.5.15.0013 - Ac. 6ª Câmara 12.401/10-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 11 mar. 2010, p. 249.

CONTRIBUIÇÃO

SINDICAL RURAL. COBRANÇA. REQUISITOS. INTIMAÇÃO DO DEVEDOR. NECESSIDADE.- Para a cobrança da contribuição sindical rural é indispensável a comprovação da notificação do devedor acerca da emissão da respectiva guia de recolhimento. TRT/SP 15ª Região 185700-14.2005.5.15.0137 - Ac. 1ª Câmara 12.769/10-PATR. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 18 mar. 2010, p. 615.

DANO MORAL

1. COLETIVO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. TRATAMENTO DESUMANO. AFRONTA AOS ARTIGOS 5º E 7º DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. INDENIZAÇÃO DEVIDA.- Optou a empresa, ao invés de admitir e assalariar seus próprios empregados, por contratar empresas terceirizadas para o fornecimento de mão-de-obra para a realização de tarefas inerentes à sua atividade empresarial, em afronta ao entendimento constante da Súmula n. 331 do C. TST. Não bastasse, cometeu inúmeras outras irregularidades, como a sonegação de equipamentos de proteção individual, de instalações sanitárias separadas por sexo, de abrigos contra intempéries, de material para primeiros socorros aos cuidados de pessoa treinada e de proteção para as ferramentas que eram transportadas juntamente com as pessoas, além de não ter provido água fresca e potável à suficiência. As condições sub-humanas às quais foram submetidos os trabalhadores, agrediu-lhes na essência, assim como seus familiares e toda a coletividade. É provável, diga-se, que os trabalhadores não tenham mesmo se apercebido do referido tratamento, pois são pessoas essencialmente humildes e se dispõem ao árduo trabalho agrícola em troca da mera subsistência. Tal circunstância, no entanto, não impede o Ministério do Trabalho e Emprego, e o Ministério Público do Trabalho, de cumprirem suas missões institucionais, especialmente na tutela dos interesses coletivos e difusos. O valor arbitrado a título de indenização, R\$ 1.712.711,13, em favor do FAT, aparenta ser excessivo, mas encontra justificativa na quantidade de trabalhadores submetidos ao injusto tratamento (235), na gravidade da

conduta e, principalmente, nos vultosos lucros conquistados no período do labor, de quase 45 milhões de reais para as duas empresas. TRT/SP 15ª Região 112300-53.2007.5.15.0118 - Ac. 3ª Câmara 13.674/10-PATR. Rel. Edmundo Fraga Lopes. DEJT 18 mar. 2010, p. 680.

2. CONTRAPRESTAÇÃO INFERIOR AO SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL. JORNADA LEGAL INTEGRAL. CONFIGURAÇÃO.- A CF, através de seu art. 7º, IV, incluiu a garantia do salário mínimo dentre os direitos sociais da classe trabalhadora, com o intuito de evitar o arbítrio absoluto do empregador na fixação do valor a ser pago, garantindo valor mínimo que atendesse as necessidades básicas do trabalhador e de sua família. Comprovado que o pagamento de contraprestação por serviços realizados por jornada legal integral eram inferiores à metade do salário mínimo nacional, resta inequívoco a afronta à ordem constitucional prevista no art. 7º, IV, da CF, e, consequentemente, violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF/1988), ocasionando lesão na esfera personalíssima do trabalhador. Dano moral configurado. Recurso não-provido. TRT/SP 15ª Região 15100-82.2009.5.15.0148 - Ac. 5ª Câmara 14.474/10-PATR. Rel. Desig. Ana Maria de Vasconcellos. DEJT 18 mar. 2010, p. 803.

3. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. ABUSIVIDADE DO ATO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.- Prática ato ilícito, na modalidade de abuso de direito (art. 187 do CC), o empregador que, embora sem justa causa, dispensa seu empregado por ter ele se limitado a apresentar notícia crime contra um gerente da empresa. E o ilícito praticado torna devida a indenização por dano moral, por ser evidente o sentimento de injustiça que se apodera do espírito desse empregado, ao ser punido com a dispensa, simplesmente por cumprir seu dever de cidadão, de levar ao conhecimento da autoridade policial a prática de um delito. Indenização por danos morais deferida. RO parcialmente provido. TRT/SP 15ª Região 87100-71.2008.5.15.0130 - Ac. 5ª Câmara 9.984/10-PATR. Rel. Jorge Luiz Costa. DEJT 04 mar. 2010, p. 791.

4. FASE PRÉ-CONTRATUAL. PROMESSA DE CONTRATAÇÃO FRUSTRADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A promessa de contratação, posteriormente frustrada sem justo motivo, resulta em inequívoco constrangimento pessoal e social ao trabalhador, que ficou à disposição da empresa por diversos dias, em virtude da certeza da obtenção de um posto de trabalho. Tal conduta viola o princípio da boa-fé objetiva e acarreta o dever indenizar a parte lesada. Inteligência dos artigos 113, 186, 422 e 427 do CC e 8º da CLT. TRT/SP 15ª Região 65600-23.2009.5.15.0094 - Ac. 1ª Câmara 12.770/10-PATR. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 18 mar. 2010, p. 615.

5. LAVOURA DE CANA-DE-AÇÚCAR. CONDIÇÕES AVILTANTES DE MORADIA, ALIMENTAÇÃO E HIGIENE.- Restando evidenciado que a empregadora rural submeteu seus empregados a precárias condições de trabalho, moradia e alimentação, deixando de lhes oferecer o mínimo de higiene e segurança enquanto alojados sob sua responsabilidade, emerge a obrigação de indenizar

os danos morais advindos da situação aviltante vivenciada pelos trabalhadores. Não se pode olvidar que a higidez física e mental do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada ou pública. Ademais, a intimidade, a auto-estima e a honra são bens tutelados constitucionalmente (art. 5º, incisos V e X, e art. 7º, inciso XXVIII, ambos da CF), restando inegável a existência de prejuízo moral passível de indenização. A reprovável conduta da empregadora não ofende apenas o trabalhador, individualmente considerado, mas uma coletividade de trabalhadores rurais e, por consequência do flagrante desrespeito à dignidade humana, toda a sociedade. TRT/SP 15ª Região 25200-09.2008.5.15.0156 - Ac. 1ª Câmara 4.990/10-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 04 fev. 2010, p. 544.

6. TRABALHADOR MANTIDO EM ALOJAMENTO, EM CONDIÇÕES DEPLORÁVEIS DE HABITAÇÃO, ALIMENTAÇÃO E HIGIENE. CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO CARACTERIZADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA.- Demonstrado que o trabalhador era mantido por sua empregadora, em alojamento, em condições deploráveis de habitação, alimentação e higiene, caracterizado está o trabalho em condição análoga à de escravo, a tipificar o crime previsto no art. 149 do CP e a induzir o deferimento de indenização por danos morais, uma vez que o trabalhador, em tais condições, tem violada sua dignidade, protegida pelo art. 1º, III, da CF, de modo a sentir-se desvalorizado e humilhado, como uma verdadeira coisa, que pode ser jogada e mantida em qualquer canto e em qualquer condição, sem nenhum problema. Recurso da reclamada a que se nega provimento. Recurso do reclamante parcialmente provido, para aumentar o valor da indenização por danos morais. TRT/SP 15ª Região 240200-65.2008.5.15.0156 - Ac. 5ª Câmara 10.029/10-PATR. Rel. Jorge Luiz Costa. DEJT 04 mar. 2010, p. 799.

DANOS

1. DECORRENTES DE ACIDENTE. MOTOCICLETA.- Na hipótese de acidente de trabalho decorrente da utilização de motocicleta, no serviço, caracteriza-se atividade de "risco moderado" pela qual se aplica o parágrafo único do art. 927 do CC, devendo a indenização por danos morais ser arbitrada por valor moderado. TRT/SP 15ª Região 5700-36.2008.5.15.0065 - Ac. 12ª Câmara 7.924/10-PATR. Rel. José Pitas. DEJT 25 fev. 2010, p. 189.

2. MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CARACTERÍSTICAS. CONFIGURAÇÃO.- O assédio moral caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho, de modo a desestabilizar a relação do mesmo com o ambiente de trabalho e com a própria empresa, forçando-o a desistir do emprego. No caso dos autos, a afiação de *ranking* de vendedores em local onde os demais empregados poderiam ver, aplicação de denominação vexatória aos que se posicionavam nos últimos lugares ("pangarés"), e principalmente, as práticas antiéticas de embutir no preço da mercadoria a garantia estendida ou complementar e o seguro de proteção financeira, que, por vezes, quando questionados pelos clientes, leva-

vam a empregada ao constrangimento pessoal, caracterizam situação específica de humilhação e/ou constrangimento da autora, de modo a configurar o assédio moral alegado. Recurso ordinário a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 34400-51.2009.5.15.0141 - Ac. 6ª Câmara 12.405/10-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 11 mar. 2010, p. 250.

DEPÓSITO

EFETUADO EM CAIXA ELETRÔNICO. HORÁRIO DE EXPEDIENTE BANCÁRIO. MORA DO DEVEDOR.- O depósito das parcelas do acordo, realizado em caixa eletrônico, deve respeitar o horário do expediente bancário, sob pena de se considerar efetuado no primeiro dia útil seguinte, constituindo em mora o devedor. TRT/SP 15ª Região 90200-12.2006.5.15.0063 - Ac. 7ª Câmara 12.957/10-PATR. Rel. Renato Buratto. DEJT 18 mar. 2010, p. 820.

DESERÇÃO

DEPÓSITO RECURSAL. ARRESTO DE BENS DA RECLAMADA. CONFIGURAÇÃO.- O depósito recursal não pode ser substituído por medida cautelar de arresto de bens da reclamada, por se tratarem de institutos jurídicos distintos. O depósito constitui pressuposto extrínseco de admissibilidade do recurso, que objetiva a garantia do juízo recursal. Já o arresto de bens deferido em ação cautelar, além de visar garantir execução futura por quantia certa, pode ser revogado a qualquer momento. Esse é o entendimento do C. TST. Diante da ausência de depósito recursal, reputa-se deserto o RO interposto. Agravo de Instrumento não provido. TRT/SP 15ª Região 23801-38.2009.5.15.0049 - Ac. 5ª Câmara 8.259/10-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 25 fev. 2010, p. 70.

DIFERENÇAS SALARIAIS

TERCEIRIZAÇÃO.- O empregado da prestadora de serviços que exerce a mesma função, em condições iguais as dos funcionários da contratante, não pode sofrer tratamento diferenciado quanto ao salário. A obtenção de mão-de-obra idêntica a de seus funcionários, mediante contratação de empresa terceirizada, acarreta a aplicação das normas coletivas firmadas pela contratante, com deferimento das diferenças salariais pertinentes. Observância ao princípio da isonomia, insculpido no art. 5º da CF e aplicação, por analogia, do art. 12 da Lei n. 6.019/1974. TRT/SP 15ª Região 122600-33.2007.5.15.0067 - Ac. 5ª Câmara 13.189/10-PATR. Rel. Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e Moraes. DEJT 18 mar. 2010, p. 792.

DIREITO

1. CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. CONVÊNIO. LIMITES.- Os convênios firmados entre Municipalidade e as OSCIP's, com base nos artigos 196 e 198 da CF, são limitados aos serviços públicos ligados à

saúde no âmbito do SUS. A contratação de empregados pelo Município por empresa conveniada, para labor em atividades diversas, implica em nulidade, pela ocorrência de fraude, passível de condenação solidária do Município, nos termos do art. 942 do CC. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 9300-12.2009.5.15.0039 - Ac. 3ª Câmara 16.721/10-PATR. Rel. Luciane Storel da Silva. DEJT 25 mar. 2010, p. 77.

2. DO TRABALHO. FERROBAN. GRUPO ECONÔMICO. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E PLANO DE SAÚDE. INDEVIDOS.- Os benefícios extraleais estão condicionados à existência de norma coletiva, norma interna da empresa ou meramente uma cláusula do contrato individual de trabalho, incorporando-se como cláusula benéfica. Ora, como tal, interpreta-se restritivamente, nos termos do art. 114, CC. Se a FERROBAN não participou dos Acordos Coletivos que garantem os benefícios aos empregados da Novoeste e Ferronorte, e considerando que os Acordos Coletivos por serem mais específicos, pois ficam restritos às relações individuais, envolvem apenas as empresas signatárias e o Sindicato, impossível abranger terceiros que não tenham participado do Acordo, mesmo em se tratando de empresas do mesmo grupo econômico. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 184200-60.2007.5.15.0130 - Ac. 3ª Câmara 16.719/10-PATR. Rel. Luciane Storel da Silva. DEJT 25 mar. 2010, p. 77.

3. PROCESSUAL DO TRABALHO. PRAZO DE IMPUGNAÇÃO DA UNIÃO. INCONSTITUCIONALIDADE DA MP N. 2.180/2001.- O C. TST já se pronunciou sobre a inconstitucionalidade do art. 4º da MP n. 2.180-35/2001, por meio do Incidente de Uniformização de Jurisprudência RR 70/1992-011-04-00, sendo certo que o E. STF, em decisão publicada em 10.04.2007, em Plenário, sendo Relator o Min. Cezar Peluso deferiu cautelar em Ação Declaratória de Constitucionalidade 11, suspendendo julgamentos que envolvam a aplicação do art. 1º-B da Lei n. 9.494/1997, acrescentado pelo art. 4º da MP n. 2.180/2001, na qual foi ampliado para 30 dias o prazo para a Fazenda Pública apresentar embargos à execução, de forma que o prazo para a União apresentar impugnação à Sentença de liquidação permanece em cinco dias, sendo intempestiva, portanto. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 36000-44.2003.5.15.0036 - Ac. 3ª Câmara 16.727/10-PATR. Rel. Luciane Storel da Silva. DEJT 25 mar. 2010, p. 79.

4. PROCESSUAL. EXECUTIVO FISCAL. LEI N. 8.112/1991 E PORTARIA N. 1.293/2005 DO MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. VALOR-PISO DAS EXECUÇÕES PREVIDENCIÁRIAS APLICÁVEIS NESTA ESPECIALIZADA.- A Portaria n. 1.293/2005, do Ministério da Previdência Social, na esteira do que dispõe o art. 54 da Lei n. 8.212/1991, estabeleceu o piso para as execuções ex officio de contribuições previdenciárias nesta Especializada, impedindo a extinção da execução quando os valores superarem o montante estipulado. Recurso provido, para prosseguimento da execução previdenciária. TRT/SP 15ª Região 114400-88.2006.5.15.0126 - Ac. 3ª Câmara 16.723/10-PATR. Rel. Luciane Storel da Silva. DEJT 25 mar. 2010, p. 78.

DOCENTE

ENSINO SUPERIOR. DESPEDIDA IMOTIVADA. DECISÃO DO ÓRGÃO COLEGIADO.- O art. 53 da Lei n. 9.394/1996, no inciso V de seu parágrafo único, concede aos órgãos colegiados das instituições de ensino superior, públicas ou privadas, a atribuição de decidir sobre a contratação e dispensa de professores, visando assegurar a autonomia didático-científica das universidades. Portanto, a interpretação dessa disposição legal, sob o ponto de vista teleológico, não pode implicar cerceamento da autonomia que a lei visou garantir. Havendo deliberação do órgão colegiado no sentido de que não lhe devem ser submetidos os casos concretos, individuais ou coletivos, de admissão ou demissão de docentes ou empregados da Universidade, mas apenas as propostas nesse sentido, decorrentes de prévio exame efetuado pelos demais órgãos da administração da entidade, para decisão final, não há como se ter por desrespeitada a referida disposição legal. Com efeito, pretender que o órgão colegiado examine em detalhes cada caso concreto, com as decorrentes manifestações e votações pertinentes a cada detalhe do procedimento, implica, na prática, dificultar sobremaneira a administração da instituição de ensino no que se refere à política do pessoal docente. Recurso ordinário do reclamante ao qual se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 132000-45.2008.5.15.0032 - Ac. 10ª Câmara 11.137/10-PATR. Rel. Fernando da Silva Borges. DEJT 11 mar. 2010, p. 388.

DOENÇA OCUPACIONAL

LAUDO PRODUZIDO POR FISIOTERAPEUTA. NULIDADE.- Na hipótese em que se discute a existência de doença ocupacional, a perícia deve ser realizada por médico, profissional habilitado e que possui o conhecimento técnico específico para a necessária anamnese e, sobretudo, para o diagnóstico acerca de eventual patologia. TRT/SP 15ª Região 141700-98.2000.5.15.0008 - Ac. 4ª Câmara 10.551/10-PATR. Rel. Fabio Allegretti Cooper. DEJT 11 mar. 2010, p. 145.

DONA DA OBRA

DEFINIÇÃO.- Esta 12ª Câmara tem considerado como dono da obra aquele que tenha se valido esporadicamente, ou por curto prazo, da prestação de serviço pactuada. Pode até ser uma empresa, mas não se caracteriza como tal (como dona da obra) aquela que contrata serviços de caráter infraestrutural e de apoio à sua dinâmica normal de funcionamento, hipóteses que se enfeixam aos autos. Nestes, não havia obra específica. Nesse sentido, correta a aplicação da Súmula n. 331 (e não a OJ n. 191 da SDI-1, do C. TST), que é aquela utilizada para a hipótese de terceirização lícita. Os serviços prestados consistiam, sim, em terceirização lícita de serviços especializados, porque ligados à atividade-meio da Ferrovia Centro Atlântica: atividades que não se ajustam ao núcleo das atividades empresariais, às "atividades definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador", qual seja, o transporte ferroviário. Entretanto, não se trata, aqui, de

execução de atividade única, temporal e limitada no tempo, para construção de determinada obra. Na realidade, no caso dos autos, a atividade de exploração da malha ferroviária, levada a efeito pela segunda reclamada, é sua atividade-fim e primordial. Temos que a contratação de empresa especializada para a manutenção da via férrea é atividade afeta aos serviços normais da segunda reclamada, no sentido de que faz parte das necessidades diárias de referida empresa. A contratação da 1ª reclamada, assim, não indica trabalho esporádico e fora da rotina diária de serviços da segunda reclamada. TRT/SP 15ª Região 270400-13.2007.5.15.0052 - Ac. 12ª Câmara 8.212/10-PATR. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 25 fev. 2010, p. 260.

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

TEMPESTIVOS E COM REPRESENTAÇÃO REGULAR. CONHECIMENTO.- A interposição de Embargos de Declaração no prazo a que alude o art. 897-A da CLT e por advogado legalmente constituído enseja o seu conhecimento. Se o juízo apreciar as questões acerca da inexistência de omissão, obscuridade ou contradição a sustentá-los, restará evidente a apreciação de mérito, atraindo a interrupção dos prazos para recurso prevista no art. 538 do CPC. Agravo provido. TRT/SP 15ª Região 19101-59.2008.5.15.0144 - Ac. 7ª Câmara 4.320/10-PATR. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 04 fev. 2010, p. 598.

EMPRESA

1. BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. CARTEIROS. EDITAL DE CONCURSO PÚBLICO. LIMITAÇÃO DE PERCURSO DIÁRIO.- Os termos de Edital de Concurso Público fazem lei entre as partes. Todavia, não se pode dar margens a interpretações equivocadas. No caso concreto, a descrição genérica das particularidades do cargo de Carteiro, contida no certame público n. 450/2006, teve caráter meramente informativo, tudo para que os potenciais candidatos tivessem uma noção de como é a profissão, sendo que não foi estabelecido qualquer limitação na quantidade de percurso diário, mas tão-somente informado uma média de trajeto percorrido diariamente para os fins acima expostos, na qual pode variar tanto para menos quanto para mais, dependendo das circunstâncias de cada localidade. Recurso ordinário a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 186100-11.2008.5.15.0044 - Ac. 6ª Câmara 12.402/10-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 11 mar. 2010, p. 249.

2. EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. REQUERIMENTO DE ISENÇÃO DE CUSTAS E DEPÓSITO RECURSAL. IMPOSSIBILIDADE. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA N. 86 DO C. TST.- É pacífico o entendimento jurisprudencial que somente a massa falida está isenta da comprovação do preparo, tendo em vista que decretada a quebra o falido não pode dispor de seus bens e fica privado da administração do negócio. Assim sendo, a empresa que se encontra em recuperação judicial não está amparada pelo benefício, devendo comprovar o

recolhimento de depósito recursal e custas dentro do prazo estabelecido para interposição do recurso. TRT/SP 15ª Região 46001-29.2008.5.15.0096 - Ac. 1ª Câmara 9.535/10-PATR. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 04 mar. 2010, p. 625.

ENTE PÚBLICO

MUNICIPAL. CONTRATAÇÃO PELO REGIME DA CLT. CARGOS EM COMISSÃO. IMPOSSIBILIDADE.- Os cargos de provimento em comissão destinam-se apenas a atribuições de direção, chefia e assessoramento e, ante sua natureza transitória, seus ocupantes são passíveis de livre nomeação e exoneração pelo administrador público, tornando o regime celetista incompatível com o exercente de cargo comissionado. TRT/SP 15ª Região 29300-21.2009.5.15.0140 - Ac. 5ª Câmara 13.941/10-PATR. Rel. Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e Moraes. DEJT 18 mar. 2010, p. 765.

EPIS

ADEQUADOS PARA OS TRABALHADORES NA AGRICULTURA, NA PECUÁRIA, NA SILVICULTURA, NA EXPLORAÇÃO FLORESTAL E NA AQUICULTURA. NORMA REGULAMENTADORA N. 31.- Em face da diversidade dos riscos sofridos pelos trabalhadores não-urbanos - conforme as atividades exercidas por eles, e as condições locais da prestação dos serviços -, o legislador, estabeleceu, além de alguns itens de proteção específicos, a responsabilidade de os correlatos empregadores constituírem Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural (SESTR), para, inclusive, indicar a esses instituidores as medidas de eliminação, controle ou redução dos riscos à vida e à saúde de seus empregados, dentre as quais se incluem a especificação dos equipamentos que melhor atendam esses objetivos. Trata-se, pois, de delegação oficial que objetiva a busca dos melhores EPIS, com a inovadora participação indireta dos responsáveis pela qualidade do meio ambiente do trabalho. TRT/SP 15ª Região 25800-77.2008.5.15.0011 - Ac. 12ª Câmara 7.859/10-PATR. Rel. José Pitas. DEJT 25 fev. 2010, p. 177.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

DE SERVIDORES PÚBLICOS (PROFESSORES). REPASSE DE REAJUSTES SALARIAIS DE OUTRO ORGÃO: O CRUESP. IMPOSSIBILIDADE. CEETEPS E UNESP.- São dotados de autonomia, não havendo vinculação legal entre eles, seja de ordem didática, organizacional, financeira ou quanto à remuneração de pessoal. Além do que, são vinculados a Secretarias de Estado diferentes. Reajustes salariais afastados. TRT/SP 15ª Região 89100-75.2008.5.15.0055 - Ac. 12ª Câmara 4.622/10-PATR. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 04 fev. 2010, p. 650.

ESTABILIDADE

GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.- O con-

trato de experiência constitui espécie do gênero contrato por prazo determinado, extinguindo-se normalmente na data previamente estabelecida entre as partes. Inteligência do art. 443, 2º, letra "c" da CLT. Daí incabível a estabilidade provisória da empregada gestante. Em outras palavras, nessa modalidade contratual não se impõe ao empregador a necessidade de apresentar motivação para dispensa da empregada ao término contratual, de modo que não evidencia qualquer atitude discriminatória a dispensa operada, não obstante o estado gravídico da mesma. Recurso ordinário a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 9100-86.2009.5.15.0012 - Ac. 6ª Câmara 11.548/10-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 11 mar. 2010, p. 209.

ESTÁGIO

INVALIDADE.- Estagiária admitida para exercer as funções de empregada dispensada, cumprindo longa jornada diária, das 7h30min às 19h30min, em nenhum momento pode ser considerada mera aprendiz. Vínculo reconhecido. TRT/SP 15ª Região 139200-27.2007.5.15.0004 - Ac. 12ª Câmara 4.862/10-PATR. Rel. Desig. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo. DEJT 04 fev. 2010, p. 698.

EXCEÇÃO

DE SUSPEIÇÃO EM FACE DE MAGISTRADO DE PRIMEIRA INSTÂNCIA. COMPETÊNCIA ORIGINÁRIA DO TRIBUNAL.- A EC n. 24/1999, que alterou dispositivos da Constituição da República pertinentes à representação classista na Justiça do Trabalho, inclusive alterando a redação do art. 116 da referida norma ápice para estabelecer que "Nas Varas do Trabalho, a jurisdição será exercida por um juiz singular", revogou, por incompatibilidade, o art. 653, alínea "d", da CLT. sendo a competência originária para processar e julgar a exceção do Tribunal ao qual estiver vinculado o excepto, seguindo o procedimento da exceção os preceitos contidos no CPC e no Regimento Interno do Tribunal, com observância das normas de processo e das garantias processuais das partes (art. 96, I, da Constituição da República), tanto que o art.54 do Regimento Interno deste Egrégio Tribunal, em seu inciso XX, acrescentado pelo Assento Regimental n. 1, de 8 de janeiro de 2010, estabelece que compete a cada Câmara julgar as exceções de suspeição ou impedimento opostas pelas partes contra magistrados. ADVOGADO. ILEGITIMIDADE PARA OPOR EXCEÇÃO DE SUSPEIÇÃO EM NOME PRÓPRIO. EXTINÇÃO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO.- A parte passiva na exceção de suspeição é a pessoa física do juiz, não o juízo onde o magistrado exerce sua função jurisdicional, sendo a parte ativa o autor, o réu, o oponente, o litisdenunciado, o chamado ao processo, o assistente litisconsorcial, e, também, o Ministério Público, tanto quando atua como fiscal da lei como quando atua como parte, na forma dos artigos 81, 82 e 304 do CPC, não podendo o advogado, sozinho e em nome próprio, arguir o juiz de suspeito (cf. NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. CPC COMENTADO E LEGISLAÇÃO EXTRA-

GANTE, 9. ed. São Paulo: RT, 2006), sendo de rigor, assim, a extinção do processo sem resolução do mérito em relação à suspeição arguida, nos termos do art. 267, I, c/c art. 295, II, do CPC, devendo tal condição ser reconhecida, de ofício, em qualquer tempo e grau de jurisdição, na forma dos artigos 267, § 3º e 301, § 4º, ambos do CPC. TRT/SP 15ª Região 217100-94.2009.5.15.0011 - Ac. 8ª Câmara 15.082/10-PATR. Rel. João Batista da Silva. DEJT 25 mar. 2010, p. 230.

EXECUÇÃO

1. RESPONSABILIDADE DE SÓCIO RETIRANTE.- O sócio retirante responde, com seu patrimônio, pelas obrigações assumidas ao tempo em que figurava no quadro societário, sem extensão às dívidas trabalhistas constituídas em época posterior ao seu desligamento, atinentes à mão-de-obra da qual sequer se aproveitou. Entendimento diverso afronta a literalidade dos artigos 592-II do CPC e 1003 parágrafo único do CC. Agravo provido, para reconhecer a ilegitimidade passiva, determinando-se a liberação do numerário bloqueado em conta bancária. TRT/SP 15ª Região 64100-72.2008.5.15.0120 - Ac. 4ª Câmara 10.566/10-PATR. Rel. Olga Regiane Pilegis. DEJT 11 mar. 2010, p. 149.

2. RESPONSABILIDADE PATRIMONIAL. SÓCIO.- A empresa que não participou da relação jurídica processual originária responde com seus próprios bens quando se verificar que a pessoa jurídica, posteriormente constituída, está sendo utilizada para impedir o pagamento do crédito trabalhista e fraudar credores, em abuso de direito. Sócio da executada que detém 98% das cotas sociais da empresa que se diz terceira. Relativização da máxima de que a pessoa jurídica não se confunde com a pessoa de seus sócios na hipótese de desvio de finalidade ou confusão patrimonial. Inteligência do art. 50, CC/2002. Agravo de petição conhecido e não provido. TRT/SP 15ª Região 130300-24.2007.5.15.0079 - Ac. 7ª Câmara 4.255/10-PATR. Rel. Andrea Guelfi Cunha. DEJT 04 fev. 2010, p. 584.

FATO

SUPERVENIENTE. PEDIDO DE DEMISSÃO APRESENTADO APÓS A PROLAÇÃO DA SENTENÇA QUE RECONHECEU A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. APRECIACÃO NA INSTÂNCIA RECURSAL. POSSIBILIDADE.- O pedido de demissão juntado aos autos após a prolação da sentença que reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho deve ser apreciado na instância superior, desde que observado o princípio do contraditório, porquanto influi no julgamento do recurso. Esse entendimento apóia-se no princípio da efetividade da justiça e no disposto nos artigos 462 e 517 do CPC, aplicados subsidiariamente ao processo do trabalho. Ademais, uma vez constatado que o pedido de demissão não padece de qualquer vício, há de se reconhecer que o término do contrato se deu por iniciativa do empregado, o qual, com isso, renunciou aos direitos decorrentes da rescisão indireta pleiteada. TRT/SP 15ª Região 5400-88.2009.5.15.0146 - Ac. 2ª Câmara 11.808/10-PATR. Rel. Mariane Khayat. DEJT 11 mar. 2010, p. 82.

GARAGEM DE APARTAMENTO

PENHORA. INVIABILIDADE.- É sabido e consabido que as garagens dos apartamentos são comercializadas entre os condôminos, seja a título de locação "da vaga" seja até mesmo com a transmissão de propriedade, mormente quando são bens imóveis destacados, com escrituração própria. Mas a questão há que ser analisada também sob o prisma dos demais condôminos que se deparariam com uma situação constrangedora - na hipótese de arrematação "da vaga" em hasta pública por terceiro estranho ao condomínio. TRT/SP 15ª Região 228100-15.1997.5.15.0043 - Ac. 12ª Câmara 8.078/10-PATR. Rel. Nora Magnólia Costa Rotondaro. DEJT 25 fev. 2010, p. 222.

HONORÁRIOS

ASSISTENCIAIS. FORMA DE CÁLCULO.- Na esteira da OJ n. 348 da SDI-I do C.TST, os honorários assistenciais devem incidir sobre o valor da condenação, apurado na fase de liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários, não se cogitando do cálculo sobre o mero valor provisoriamente arbitrado na sentença de conhecimento. Afastado, por conseguinte, o excesso de execução alegado em embargos à execução. Agravo de petição provido. TRT/SP 15ª Região 159100-05.2003.5.15.0014 - Ac. 4ª Câmara 10.564/10-PATR. Rel. Olga Regiane Pilegis. DEJT 11 mar. 2010, p. 149.

ILEGITIMIDADE ATIVA

AD CAUSAM. REPRESENTAÇÃO DO ESPÓLIO. ART. 12, V, e § 1º DO CPC. SUCESSORES LEGAIS TRABALHISTAS. PREVISÃO LEGAL. LEI N. 6.858/1980. LEGITIMIDADE.- Na falta de prova de que tenha sido aberto arrolamento ou inventário, não há de se aplicar a norma do art. 12, V, do CPC, e sim, por analogia, a do § 1º daquele artigo. Estão legitimados como autores ou réus, nas ações em que o espólio for parte, todos os herdeiros e sucessores do falecido (art. 1º, da Lei n. 6.858/1980 e art. 985/986, do CPC). Decorrendo a ação sobre pedidos relacionados com a relação de trabalho (art. 114, da CF) a competência é desta Justiça Especializada, e quanto à legitimidade, a Lei n. 6.858/1980 endereça aos sucessores a legitimidade para pleitear direitos não recebidos em vida pelos respectivos titulares, os quais serão pagos, em quotas iguais, aos dependentes habilitados perante a Previdência social e, em sua falta, aos dependentes da lei civil, independentemente de inventário ou arrolamento. Conclui-se que, tanto os genitores, como o espólio do trabalhador são partes legítimas para pleitearem em Juízo. TRT/SP 15ª Região 59800-82.2006.5.15.0073 - Ac. 11ª Câmara 5.901/10-PATR. Rel. Maria Cecília Fernandes Álvares Leite. DEJT 11 fev. 2010, p. 310.

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO

DE JURISPRUDÊNCIA. REQUERIMENTO PELA PARTE. FACULDADE QUE NÃO VINCULA O JUIZ.

INDEFERIMENTO DA INSTAURAÇÃO.- Apesar de o *caput* do art. 476 do CPC indicar que compete ao Juiz suscitar o incidente de uniformização de jurisprudência na hipótese de existir divergência sobre a interpretação do direito, certo é que os Tribunais pátrios têm entendido que se trata de mera faculdade. Logo, a alegada divergência jurisprudencial a respeito de interpretação de matéria fática impede o acolhimento do pedido de uniformização de jurisprudência suscitado. TRT/SP 15ª Região 47400-37.2009.5.15.0071 - Ac. 5ª Câmara 7.565/10-PATR. Rel. Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e Moraes. DEJT 25 fev. 2010, p. 126.

INCLUSÃO DE JUROS

DE MORA NA BASE DE CÁLCULO DO IMPOSTO DE RENDA.- Com fundamento no quanto disposto pelo art. 404 e seu parágrafo único, do CC, entendo que descabe a incidência de imposto de renda sobre juros de mora, em face de lhe ter sido atribuída natureza estritamente indenizatória quando incidentes sobre as obrigações de pagamento em dinheiro, nas quais incluem-se as verbas trabalhistas. Além disso, os juros de mora não se equiparam a rendimentos do trabalho, não havendo falar em inclusão na base de cálculo do imposto de renda. TRT/SP 15ª Região 92900-62.2008.5.15.0136 - Ac. 5ª Câmara 9.328/10-PATR. Rel. Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e Moraes. DEJT 04 mar. 2010, p. 829.

INDENIZAÇÃO

PRÉ-CONTRATO. INDENIZAÇÃO CABÍVEL EM CERTAS CIRCUNSTÂNCIAS.- De modo geral, descabe indenização. O empregador, nas primeiras tratativas pode concluir que o trabalhador não é adequado para o desempenho da função a que se destina; ou, em hipótese diversa: circunstâncias externas inviabilizam novas contratações. Todavia, atitudes da empresa podem revelar que a fase inicial estava encerrada, e o laborista se encaminhava rapidamente para a contratação final, a saber: solicitação de abertura de conta corrente para percepção de salários, a realização de exame admissional, retenção da CTPS para registro. Indenização reconhecida. TRT/SP 15ª Região 254200-66.2008.5.15.0028 - Ac. 12ª Câmara 4.751/10-PATR. Rel. Nora Magnólia Costa Rotondaro. DEJT 04 fev. 2010, p. 678.

INTERVALO INTRAJORNADA

CUMULAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE.- A CLT garante, em seu art. 71, um intervalo de 15 minutos para os que prestam serviços por mais de 04 horas diárias e, para aqueles que laboram mais de 06 horas, este intervalo mínimo deve ser de 01 hora. Não há previsão legal para a concessão de ambos, de forma cumulativa, quando a prestação de serviços se dá além da 8ª diária. TRT/SP 15ª Região 141500-69.2008.5.15.0151 - Ac. 10ª Câmara 11.008/10-PATR. Rel. Elency Pereira Neves. DEJT 11 mar. 2010, p. 352.

JUIZ NATURAL

GARANTIA CONSTITUCIONAL.- O princípio do juiz natural se reveste de garantia constitucional. Assim sendo, o juiz da causa só poderá ser afastado nos casos expressamente previstos em lei, descabendo interpretação ampliativa. Inteligência dos artigos 5º, XXXVII, da CF/1988 e 135 do CPC. TRT/SP 15ª Região 187000-59.2009.5.15.0011 - Ac. 1ª Câmara 111/10-PADM . Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 11 mar. 2010, p. 51.

MANDADO DE SEGURANÇA

1. **COMPETÊNCIA. MATÉRIA SUJEITA À JURISDIÇÃO TRABALHISTA. SENTENÇA DE MÉRITO PROFERIDA PELA JUSTIÇA FEDERAL APÓS A PROMULGAÇÃO DA EC N. 45/2004. NULIDADE.**- É nula a sentença proferida pela Justiça Federal em ação mandamental tratando de matéria sujeita à jurisdição trabalhista após a publicação da EC n. 45/2004, que alterou a redação do art. 114 da CF de 1988, sendo impositiva a baixa dos autos para novo pronunciamento *a quo*, desta feita pelo Juízo do Trabalho competente. TRT/SP 15ª Região 156000-20.2008.5.15.0094 - Ac. 1ªSDI 100/10-PDI1. Rel. Ana Amarylis Vivacqua de Oliveira Gulla. DEJT 18 mar. 2010, p. 541.

2. **NÃO COMPARECIMENTO DA EXECUTADA EM AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO.**- Não constitui resistência injustificada a ordem judicial a ausência da parte a audiência designada para tentativa de conciliação em execução, uma vez que a conciliação depende exclusivamente da vontade das partes, esfera na qual o Estado não pode interferir, sob pena de violação ao princípio constitucional da legalidade. Segurança concedida para desobrigar a executada do pagamento da multa do art. 601 do CPC. TRT/SP 15ª Região 5700-03.2009.5.15.0000 - Ac. 1ªSDI 168/10-PDI1. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 18 mar. 2010, p. 536.

MICROEMPRESA

CARGO DE CONFIANÇA. GERENTE DE LOJA EM SHOPPING CENTER. ENQUADRAMENTO. ART. 62 DA CLT. IMPOSSIBILIDADE.- A estrutura comercial de uma microempresa num *Shopping Center* não exige grandes espaços físicos nem a contratação de muitos funcionários; basta apenas uma pequena equipe de vendedores e de empacotadores diretamente subordinados a um único gerente, o qual, às vezes, costuma acumular as funções de caixa. E é justamente em virtude dessa pequena estrutura comercial que as funções do Gerente de Loja não podem ser equiparadas a de um Diretor de uma grande empresa, muito menos a de um Gestor *Senior* de determinado negócio. Em outras palavras, por maiores que sejam as responsabilidades e a confiança depositadas naquele que ocupa o cargo de Gerente de Loja em *Shopping Center*, elas não são suficientes para servir de justificativas para a negação do direito desse empregado à fixação de suas jornadas de trabalho, e conseqüente recebimento de eventuais horas extras que vier a cumprir. Em microem-

preendimentos, o verdadeiro gestor é aquele que dá seu próprio nome ao negócio, o que torna inviável qualquer adequação da função de Gerente de Loja em *Shopping Center* àquela previsão contida na norma do inciso II do art. 62 da CLT. TRT/SP 15ª Região 163600-66.2008.5.15.0135 - Ac. 9ª Câmara 13.407/10-PATR. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 18 mar. 2010, p. 910.

MORTE DO AUTOR

DA DEMANDA APÓS O AJUIZAMENTO DA AÇÃO. IRRELEVÂNCIA. MANUTENÇÃO DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE ANTERIORMENTE VULNERADOS. DANOS MORAIS DEVIDOS.- Uma vez perpetrada uma lesão contra um direito de personalidade, o ordenamento jurídico disponibiliza à vítima uma ação de reparação por danos morais que visa ser um lenitivo à dor, já que a despeito do nome atribuído à ação não há reparação a um dano extrapatrimonial, mas apenas uma compensação, um conforto à vítima ou seus herdeiros, que no mundo capitalista convencionou-se chamar de indenização, com caráter pecuniário. E quando esse direito ingressou ao patrimônio da vítima? A resposta deve ser certa e não permite alternativas: o direito ingressa ao patrimônio da vítima no momento da ciência da lesão sofrida pela vítima, coincidindo, portanto, com o direito exercitável. Ajuizada uma reclamação trabalhista buscando efetivar o direito ao dano moral do qual entendia ser credor, cabe ao magistrado apenas reconhecer (ou não) a existência do alegado direito, que, se existente, já estava integrado ao patrimônio do reclamante desde o momento em que este tem ciência da lesão, sendo, portanto, passível de sucessão. Isso quer dizer que se no decorrer do processo o reclamante da demanda vem a falecer, o evento morte em nada altera o reconhecimento do direito vindicado, ocorrendo apenas a sucessão processual, decorrente da morte do autor da demanda. Esse direito ao dano moral é apenas o reconhecimento de sua existência pelo Judiciário, que o traduz em pecúnia, objeto de sucessão como qualquer outro crédito patrimonial. TRT/SP 15ª Região 357200-75.2005.5.15.0129 - Ac. 2ª Câmara 8.820/10-PATR. Rel. Mariane Khayat. DEJT 04 mar. 2010, p. 664.

MULTA

POR EMBARGOS PROTETÓRIOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. AUSÊNCIA DAS HIPÓTESES DE CABIMENTO. DEFESA DE TESE HÁ MUITO SUPERADA PELO TST. APLICAÇÃO DE MULTA POR EMBARGOS PROTETÓRIOS.- O embargante, sob o manto de contradição, pretende seja conferida interpretação diversa à Súmula n. 100/TST, tentando afastar a decadência decretada no acórdão principal, o que é absolutamente inviável por meio de embargos de declaração, por não configurar nenhuma de suas hipóteses de cabimento (art. 535 do CPC e 897-A da CLT). Por outro lado, é absolutamente ultrapassada e, por isso, reforça a aplicação da multa do art. 535 do CPC, a alegação de que o Tribunal, no processo originário, não abriu prazo para

regularização da representação processual, quando da oposição dos embargos de declaração, em maio/2007. O entendimento contrário já está pacificado desde novembro/1997, com a edição da OJ n. 147 da SBDI-1, atual Súmula n. 383, II, do TST. Embargos rejeitados, com aplicação da multa do art. 535 do CPC ao embargante. TRT/SP 15ª Região 129400-16.2009.5.15.0000 - Ac. 2ªSDI 49/10-PDI2. Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. DEJT 08 fev. 2010, p. 451.

PRESCRIÇÃO

1. GOZO DE AUXÍLIO-PREVIDENCIÁRIO. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.- Não há que se confundir suspensão do contrato de trabalho e suspensão do curso da prescrição. O fato de o reclamante ter usufruído auxílio-previdenciário fez com que seu contrato ficasse suspenso (por traduzir a inexecução do pacto laboral, eis que não houve trabalho e nem remuneração), não justificando a sua inércia para o exercício do direito de ação, uma vez que nada o impedia de ajuizar reclamação trabalhista visando cobrar direitos que entendia possuir. Portanto, para efeito da contagem do prazo prescricional toma-se a data do ajuizamento da ação. TRT/SP 15ª Região 257500-76.2008.5.15.0144 - Ac. 1ª Câmara 4.949/10-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 04 fev. 2010, p. 536.

2. INTERCORRENTE. APLICABILIDADE OU NÃO. REQUISITOS.- Embora entenda pertinente a aplicação da prescrição intercorrente no Processo Trabalhista, por expressa autorização do art. 884, § 1º, da CLT, deve-se, contudo, observar para o seu acolhimento os requisitos a saber: que o exequente tenha sido intimado pessoalmente a prosseguir nos autos e que haja a figura jurídica em comento sido postulada pelo interessado, o executado, não se admitindo a declaração de ofício. Apelo a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 29000-87.1996.5.15.0084 - Ac. 5ª Câmara 13.972/10-PATR. Rel. Ana Maria de Vasconcellos. DEJT 18 mar. 2010, p. 770.

3. QUINQUENAL. RURÍCULA.- A prescrição quinquenal aplicável ao rural instituída pela EC n. 28, não pode ser adotada de imediato quando o contrato de trabalho tiver sido extinto antes de sua vigência, sob pena de ferir direito adquirido ou ato jurídico perfeito. Conhecido e provido. TRT/SP 15ª Região 116300-73.1998.5.15.0066 - Ac. 9ª Câmara 8.793/10-PATR. Rel. Nildemar da Silva Ramos. DEJT 04 mar. 2010, p. 941.

4. REPRESENTANTE COMERCIAL.- Para o ajuizamento da ação pelo representante comercial, deve-se aplicar o regramento específico, Lei n. 4.886/1965, que prevê o prazo de cinco anos. Contudo, em relação ao direito material, observar-se-á o art. 7º, inciso XXIX, da CF/1988, que é específico no caso da relação de trabalho. TRT/SP 15ª Região 57600-05.2008.5.15.0115 - Ac. 12ª Câmara 7.867/10-PATR. Rel. José Pitas. DEJT 25 fev. 2010, p. 179.

RECOLHIMENTO

DE JUROS E MULTA DECORRENTES DE ATRASO NO RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO PREVI-

DENCIÁRIA. RESPONSABILIDADE EXCLUSIVA DO EMPREGADOR.- É do empregador a responsabilidade exclusiva pelo recolhimento de juros e multa decorrentes do atraso no recolhimento das contribuições previdenciárias a que estava obrigado. Inteligência do art. 33, § 5º, da Lei n. 8.212/1991. TRT/SP 15ª Região 112700-16.2008.5.15.0156 - Ac. 7ª Câmara 12.972/10-PATR. Rel. Renato Buratto. DEJT 18 mar. 2010, p. 823.

RECURSO ORDINÁRIO

1. APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA. EMPREGADO PÚBLICO. EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO.- Embora a aposentadoria espontânea não seja causa da extinção do contrato de trabalho, como decidiu o STF na ADI 1770-4-DF, em se tratando de empregado público, não é possível a continuidade da relação de trabalho, diante da proibição constitucional (art. 37, XVI e XVII) de acumulação de proventos de aposentadoria com a remuneração de cargo ou emprego público. Recurso conhecido e provido. TRT/SP 15ª Região 113400-34.2009.5.15.0066 - Ac. 7ª Câmara 8.897/10-PATR. Rel. Andrea Guelfi Cunha. DEJT 04 mar. 2010, p. 850.

2. CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA. CARÁTER EXCEPCIONAL. MOTIVO DA TEMPORARIEDADE. ÔNUS DA PROVA DA RECLAMADA.- É da reclamada o ônus de provar a necessidade transitória de substituição de pessoal ou o acréscimo extraordinário de serviços, de que tratam o art. 2º da Lei n. 6.019/1974. Tal modalidade contratual, por se tratar de exceção ao pacto por prazo indeterminado, deve obedecer rigorosamente as disposições legais. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 119400-31.2007.5.15.0095 - Ac. 4ª Câmara 12.004/10-PATR. Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. DEJT 11 mar. 2010, p. 118.

3. LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA TRABALHISTA. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. FATO GERADOR.- As disposições constitucionais e as normas aplicáveis à matéria inviabilizam o provimento de recurso da União pretendendo a incidência de juros e multa, mês a mês, desde a época em que os direitos trabalhistas deveriam ter sido pagos, pois: 1) nos termos do art. 195, inciso I, letra "a" da CF, o fato gerador da contribuição previdenciária é o pagamento de verbas salariais que, no processo trabalhista, somente ocorre após a liquidação dos cálculos; 2) a prevalecer o raciocínio da recorrente, a empresa poderia ter sido autuada e estaria sendo penalizada pelo não recolhimento de contribuições previdenciárias antes mesmo de pagar a verba trabalhista geradora do tributo, obrigação que somente foi reconhecida em juízo; e 3) o próprio Regulamento sobre os recolhimentos devidos em decorrência de sentença trabalhista estabelece o prazo de até o dia 02 do mês seguinte à liquidação dos cálculos para sua realização. Precedentes desta Corte. TRT/SP 15ª Região 202701-68.2008.5.15.0052 - Ac. 4ª Câmara 10.685/10-PATR. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 11 mar. 2010, p. 171.

REMUNERAÇÃO

LEI MUNICIPAL. REMUNERAÇÃO. DIFERENCIAÇÃO APENAS PELO CRITÉRIO DE ADMISSÃO POR CONCURSO PÚBLICO. EMPREGADO PÚBLICO CONTRATADO ANTES DA CF DE 1988, QUANDO NÃO SE EXIGIA CONCURSO PÚBLICO. INCONSTITUCIONALIDADE POR OFENSA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA.- O art. 93 da Lei Complementar n. 1, de 2001, do Município de Rio Claro, que determina a aplicação da tabela de vencimentos nela constante apenas aos servidores municipais concursados, é inconstitucional, por ofensa ao princípio da isonomia, porque não reconhece a situação juridicamente igual, para esse fim, do empregado público contratado sem concurso público anteriormente à CF de 1988, quando ainda não havia essa exigência para validar a contratação. Interpretação conforme a Constituição e manutenção do artigo da Lei, dele retirando-se a expressão "concursados". Arguição de inconstitucionalidade conhecida e provida. TRT/SP 15ª Região 301200-53.2007.5.15.0010 - Ac. TP 10/2010-PPLJ . Rel. Ana Amarylis Vivacqua de Oliveira Gulla. DEJT 08 fev. 2010, p. 447.

REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

ATIVIDADE PREPONDERANTE.- As categorias, tanto econômicas como profissionais, são definidas, em regra, levando-se em consideração a atividade preponderante desenvolvida pelo empregador e, excepcionalmente, levando em consideração a profissão ou atividade específica do empregado (categoria diferenciada, art. 511, § 3º, da CLT). Havendo nos autos provas da existência de sindicato que represente trabalhadores da atividade preponderante da empresa, não procede o pedido de declaração do enquadramento em sindicato que representa trabalhadores das atividades secundárias da empresa. TRT/SP 15ª Região 29400-85.2009.5.15.0136 - Ac. SDC 98/10-PADC. Rel. Elency Pereira Neves. DEJT 11 mar. 2010, p. 19.

RESIDÊNCIA MÉDICA

BOLSA DE ESTUDO INADIMPLIDAS. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.- Embora a residência médica seja definida legalmente como modalidade de ensino, há de se destacar que a finalidade do programa de residência médica é propiciar a especialização do médico, conferindo-lhe o título de especialista, mediante a prática e experiência necessária ao exercício profissional da medicina (art. 6º da Lei n. 6.932/1981). Portanto, o médico, durante o período de residência, irá adquirir experiência na profissão em determinada especialidade, mediante a realização de procedimentos técnicos que são privativos do profissional habilitado na área médica (ou seja, procedimentos que são permitidos ao profissional graduado no curso de medicina e que está regulamentado na CRM), sob sua responsabilidade. Resta inequívoca, assim, a existência de prestação de serviços à instituição de saúde efetivada por profissional habilitado para o exercício da profissão,

ou, em outras palavras, a existência de destinação da força de trabalho de profissional graduado em benefício da instituição de saúde que remunera seus serviços mediante o pagamento de bolsa de estudo. Em razão disso, há de se concluir que não se trata de mera atividade acadêmica, tanto que a própria Lei n. 6.932/1981 qualifica a atividade como treinamento em serviço (art. 1º). Nesta perspectiva, a relação jurídica existente entre as partes configura a relação de trabalho prevista no art. 114 da CF, com a redação dada pela EC n. 45/2004, atraindo a competência da Justiça do Trabalho para a solução da lide entre o residente e a instituição de saúde. Recurso provido neste aspecto. TRT/SP 15ª Região 33900-17.2009.5.15.0001 - Ac. 5ª Câmara 9.965/10-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 04 mar. 2010, p. 786.

RESPONSABILIDADE CIVIL

OBJETIVA DO EMPREGADOR (CC, ART. 93, III). INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REUNIÃO DE FUNCIONÁRIOS. AGRESSÃO VERBAL GENÉRICA DE SUPERIOR HIERÁRQUICO. OFENSA À INTEGRANTE DO GRUPO. CARACTERIZADA. INDENIZAÇÃO. DEVIDA.- Reunir funcionário com o propósito de dirigir-lhes impérios, de forma desrespeitosa, agressiva e destemperada, acusação genérica de conduta ilícita, sem apuração, ainda que singela, dos fatos é postura nitidamente abusiva do preposto da empresa. Responsabilidade civil objetiva do empregador, conforme art. 93, III do CC de 2002. Não se desconhece o sagrado direito de o empregador de zelar e preservar o seu patrimônio, dirigir, fiscalizar e controlar os serviços dos seus empregados, adotando medidas de segurança para prevenir condutas ilícitas dos seus empregados. Tais poderes, que são inerentes ao contrato de trabalho, devem ser exercidos de forma moderada e serena, de modo a não ofender a dignidade humana dos empregados. A agressão à honra e à dignidade das pessoas, ainda que verbal, não depende de ser repetitiva para caracterizar ofensa. Reunidos os funcionários especificamente para tal fim, a caracterização da ofensa não depende que a acusação seja direta e pessoal a esta ou aquela pessoa presente, já que todo o grupo se constituiu em vítima. A reclamante não foi excluída. Logo, inequivocamente foi vítima. Ainda que não configure assédio moral que, em geral, é fruto de conduta abusiva, perversa e reiterada que infunde no espírito do trabalhador o medo, a insegurança e a depressão, mas a potencialidade agressiva das palavras da superior hierárquica se constituíram em ofensa à honra e à dignidade da reclamante. Destarte, nego provimento ao recurso. TRT/SP 15ª Região 23300-50.2008.5.15.0007 - Ac. 10ª Câmara 16.109/10-PATR. Rel. José Antonio Pancotti. DEJT 25 mar. 2010, p. 282.

SEGURO-DESEMPREGO

PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. EFEITOS.- O art. 6º da Resolução do CODEFAT n. 252, de 04.10.2000, que dispõe sobre o seguro desemprego, é expresso ao estabelecer que: "A adesão a Planos de De-

missão Voluntária ou similares não dará direito ao benefício, por não caracterizar demissão involuntária". Recurso do impetrante não provido. TRT/SP 15ª Região 41400-86.2009.5.15.0017 - Ac. 1ªSDI 98/10-PDI1. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 18 mar. 2010, p. 540.

SEQUESTRO HUMANITÁRIO

DOENÇA GRAVE E ESTADO DE NECESSIDADE. POSSIBILIDADE. INTELIGÊNCIA DO ART. 1º, III, CF.- Justifica-se o deferimento do sequestro humanitário, quando o exequente é portador de doença grave e encontra-se em estado de necessidade, em valorização ao princípio da dignidade da pessoa humana, consoante dispõe o art. 1º, inciso III, da Constituição da República. TRT/SP 15ª Região 379000-08.2005.5.15.0147 - Ac. TP 5/2010-PPLJ. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 08 fev. 2010, p. 446.

SERVIDOR PÚBLICO

ADMISSÃO SEM CONCURSO PÚBLICO. EFEITOS.- O Direito do Trabalho deve estar a serviço da proteção da vida, pois o trabalho é que dá dignidade à pessoa, provendo suas necessidades básicas, tanto materiais como morais. Não resta dúvida de que foi a instituição contratante - o Estado - quem descumpriu o disposto no art. 37, II, da Carta Magna, permitindo o trabalho do reclamante e dele se beneficiando, sem o ter submetido a concurso público. Admitir-se o trabalho sem a consequente e justa remuneração seria abalizar um procedimento repellido pelos mais elementares princípios constitucionais e morais - a dominação do homem pelo homem, *homo homini lupus*, o perigoso retorno do homem ao seu estado de natureza (onde busca, na sujeição do outro, ver no seu semblante o espelho de sua própria superioridade). Acatar-se a tese defensiva de nulidade do contrato de trabalho sorvido seria chancelar a irresponsabilidade cometida pelo administrador público, mesmo porque o torpe não pode se beneficiar de sua própria torpeza. Posto isso, divirjo do entendimento esposado pelo MM. Juízo a quo que reconheceu a nulidade do contrato havido. TRT/SP 15ª Região 19500-42.2009.5.15.0148 - Ac. 5ª Câmara 8.319/10-PATR. Rel. Ana Maria de Vasconcellos. DEJT 25 fev. 2010, p. 83.

SIMULAÇÃO

ART. 167, §1º, I, CC.- Alienação de veículo à sogra do executado ("testa de ferro") com o fito de evitar que os bens constantes do patrimônio do genro sejam atingidos por constrições decorrentes de execuções judiciais da qual este é sujeito passivo. Quando concluir o magistrado que as partes estão manejando a relação processual para praticar ato simulado, deverá proferir sentença que obste aos objetivos das partes. Não há que se alegar impenhorabilidade do bem que se encontra alienado fiduciariamente, pois nada impede que as cotas que já se incorporaram ao patrimônio do devedor sejam objeto de constrição judicial, além do fato da embargante não deter legitimidade para pleitear em nome da instituição financeira. TRT/SP 15ª

Região 5500-43.2009.5.15.0049 - Ac. 11ª Câmara 10.181/10-PATR. Rel. Flavio Nunes Campos. DEJT 04 mar. 2010, p. 998.

SINDICATO

DESMEMBRAMENTO.- Eventual desmembramento, permitido em transação partes, deverá obedecer estritamente ao pactuado. Simples registro de alteração de Estatuto Social não tem o condão de transmutar o avençado. TRT/SP 15ª Região 208200-90.2005.5.15.0067 - Ac. 12ª Câmara 7.916/10-PATR. Rel. Nora Magnólia Costa Rotondaro. DEJT 25 fev. 2010, p. 188.

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. AÇÃO INDIVIDUAL PROPOSTA POSTERIORMENTE. INOCORRÊNCIA DE LITISPENDÊNCIA. APLICAÇÃO DO ART. 104 DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. REQUERIMENTO PARA SUSPENSÃO DESTA AÇÃO INDIVIDUAL. DEFERIMENTO.- Encontra-se equivocado o entendimento do MM. Juízo *a quo* ao indeferir a suspensão desta ação individual. A presente ação foi ajuizada em 17.09.2004. Às fls. 290 veio aos autos a notícia da existência da ação coletiva que tramita na 5ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2ª Região, n. 1448-2003-005-0-00-2, e o requerimento de suspensão desta ação trabalhista pelos autores, pleito este que foi deferido inicialmente, bem como os demais pedidos de prorrogação. Às fls. 357, entretanto, entendeu o MM. Juiz prosseguir com a ação, ao fundamento de que "(...) a hipótese do art. 104 da Lei n. 8.078/1990 apenas se aplica às ações individuais ajuizadas anteriormente à ação coletiva. Ao ajuizar ação posterior, os autores renunciaram tacitamente aos efeitos da coisa julgada naquela ação, que não induz litispendência, nos termos do próprio art. 104 mencionado." Entendimento com o qual não se pode concordar. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SUSPENSÃO DA AÇÃO INDIVIDUAL.- Se o art. 104, do CPC, faculta aos autores suspender a ação individual até decisão final da ação coletiva, desde que haja requerimento expresso, e *in casu* houve, há que se aguardar o resultado daquela. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SUSPENSÃO DA AÇÃO INDIVIDUAL.- Há que se suspender esta ação individual até o trânsito em julgado da decisão proferida nos autos da ação coletiva, cabendo aos autores, tão logo tenham notícia desta, comunicar a esta Corte. TRT/SP 15ª Região 186200-05.2004.5.15.0044 - Ac. 12ª Câmara 12.175/10-PATR. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 11 mar. 2010, p. 463.

SUSPENSÃO DO PRAZO

PRESCRICIONAL. INCAPACIDADE ABSOLUTA. ACOLHIMENTO.- O art. 3º, II, do CC, nos remete à premissa de que a enfermidade que acomete o cidadão, que tenha o condão de subtrair de sua psique não o total e absoluto discernimento sobre os atos da vida civil, mas, de forma mais específica, o necessário discernimento, ou seja, aquele que o homem comum teria, de regra, para

fins de externalização de efetiva vontade para a prática de seus atos, dá ensejo à sua condição de incapaz, tendo em vista que não dispõe de razão suficiente para convalidar os atos que pratica, como frutos de sua real vontade, mas, ao revés, de uma vontade maculada pelos transtornos advindos da alteração de sua condição psicológica, que se encontra, pois, fora da normalidade. Assim sendo, restando demonstrado nos autos que durante mais de três anos o reclamante sofria de GRAVE transtorno mental, apresentando-se confuso, desorientado e ansioso, mesmo após significativo interregno laboral e acompanhamento terapêutico, conjuntamente com administração de medicamentos, reputo que a extinção contratual perpetrada não tem o condão de produzir efeitos jurídicos, dada a sua nulidade ante a incapacidade absoluta do autor. Outrossim, a hipótese acarreta a aplicabilidade dos termos do art. 198, do CC, ensejando, a suspensão do prazo prescricional, nos moldes vindicados pelo recorrente. Recurso a que se dá parcial provimento. TRT/SP 15ª Região 208100-65.2005.5.15.0058 - Ac. 5ª Câmara 12.382/10-PATR. Rel. Desig. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 11 mar. 2010, p. 245.

TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

ENTE PÚBLICO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. § 1º DO ART. 71 DA LEI N. 8.666/1993. PERTINÊNCIA.- Em matéria de terceirização, a empresa prestadora de serviços necessariamente contrata pessoal para o adimplemento das obrigações contratuais assumidas com o ente público da administração direta, indireta, autárquica ou fundacional tomadora dos serviços. O regime jurídico da contratação de pessoal é da CLT, submete-se, portanto, aos princípios e normas de Direito do Trabalho. A contratação da empresa de serviços dar-se-á mediante licitação, em obediência aos princípios que regem a atividade da Administração Pública (CF/1988, art. 37). O regramento infraconstitucional da matéria é objeto da Lei n. 8.666/1993. Ordinariamente o contrato administrativo que tenha por objeto a terceirização de serviços transfere para empresa privada a realização de tarefas de apoio à atividade finalista da Administração Pública, qual seja a realização de um serviço público. Não há dúvida que o contratado é o responsável direto pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais, comerciais e civis resultantes da execução do contrato (art. 71 *caput* da Lei n. 8.666/1993), porque o preço avençado e pago deve englobar os custos de tais encargos. E não deve pairar dúvida, ainda, de que o inadimplemento desses encargos, pelo contratado, que resultem na obrigação de reparar o dano, ressarcir despesas, enfim, toda oneração patrimonial por ato ilícito, descumprimento ou fraude à lei trabalhista, previdenciária, fiscal, comercial ou civil, a Administração Pública responderá subsidiariamente, ficando-lhe resguardado o direito de regresso, para deles se ressarcir. Ampara este raciocínio o § 6º do art. 37 da CF/1988. Como visto, o regime jurídico do vínculo entre o trabalhador e a empresa de terceirização é o da CLT, o que atrai a incidência de todo o complexo de princípios e normas deste ramo do ordenamento jurídico que contem-

pla o princípio protetor do empregado e que inclui a responsabilização do tomador de serviços, em casos de terceirização. Não por outra razão, conforme a realidade do seu tempo, o art. 455 da CLT atribuiu responsabilidade solidária em caso de subempreitada, forma de terceirização de serviços. Neste contexto, inquestionável a aplicação do inciso IV da Súmula n. 331 do TST que não ofende nenhum preceito constitucional, pois ao contrário encontra respaldo nos princípios que albergam os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV do art. 1º, CF/1988); a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/1988) e a proteção dos direitos sociais no art. 7º da CF/1988. Recurso Ordinário da reclamada UNICAMP conhecido e não provido. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE.- A jurisprudência do TST firmou-se no sentido de ser inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que contemple a supressão ou redução do intervalo intrajornada, porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII da CF/1988), inenunciável, portanto, à negociação coletiva, nos termos da OJ n. 342 da SBDI-I. No entendimento prevaletente nesta E. 5ª Turma, a supressão ou redução do intervalo intrajornada, por ser danoso à higidez física e mental do trabalhador, requer, além da autorização por norma coletiva, expressa e indispensável autorização do Ministério do Trabalho, sob pena de invalidade. No presente caso, a empregadora não tinha autorização ministerial válida para a redução do intervalo para refeição na unidade onde o reclamante laborava, razão pela qual faz jus ao pagamento do intervalo suprimido. Recurso conhecido e desprovido, no particular. TRT/SP 15ª Região 400-43.2007.5.15.0093 - Ac. 10ª Câmara 16.182/10-PATR. Rel. José Antonio Pancotti. DEJT 25 mar. 2010, p. 307.

TRABALHO

1. AVULSO. IRREGULARIDADE. ART. 9º DA CLT. NULIDADE.- O trabalho avulso possui peculiaridades, entre elas a curta duração e a diversidade de tomadores do serviço. Este sistema, por ser excepcional ao regime de emprego, não se coaduna com a prestação de serviços de longa duração relacionados com a atividade-fim do tomador dos serviços. Especialmente quando este é único e o labor se estende por período incompatível com a eventualidade exigida para esse tipo de contratação. O obreiro chamado avulso corresponde a modalidade de trabalhador eventual, que oferta sua força de trabalho, por curtos períodos de tempo, a distintos tomadores, sem se fixar especificamente a qualquer deles. No caso de

trabalho contínuo para a mesma empresa, embora haja a intermediação do sindicato, impõe-se o reconhecimento da nulidade da intermediação sindical, estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços, mantendo o sindicato responsável subsidiariamente. TRT/SP 15ª Região 97800-88.2008.5.15.0039 - Ac. 11ª Câmara 5.931/10-PATR. Rel. Maria Cecília Fernandes Álvares Leite. DEJT 11 fev. 2010, p. 316.

2. EM DOMINGOS E FERIADOS. IMPACTO DAS LEIS N. 10.101/2000 E 11.603/2007.- Tendo em vista a conveniência e o interesse coletivos, o legislador brasileiro estabeleceu exceções para as suas próprias regras trabalhistas de preferência de concessão do descanso semanal aos domingos e de proibição de labor nos feriados. Para tanto, atribuiu à autoridade competente em matéria de trabalho (Poder Executivo), expedir autorizações permanentes ou temporárias para o ativamente nesses dias, observando para aquelas e para essas o nível da necessidade social das atividades. As entendidas que não poderiam sofrer interrupção foram discriminadas no Decreto n. 27.048/1949. Por outro lado, também conferiu aos Municípios a competência para dispor sobre o tema, com a exigência de não-prejuízo aos atos normativos federais. E foi além: possibilitou ao comércio varejista em geral (esse entendido como a parcela residual dos ramos já não excepcionados) - pela Lei n. 10.101/2000, com as alterações promovidas pela Lei n. 11.603/2007 -, o mesmo mourejo, por meio de negociação coletiva nesse sentido. No tocante aos mercados - alguns evoluídos para supermercados e parte desses para hipermercados -, a autorização é permanente, estando ela prevista no item 15 do grupo II (Comércio) do aludido decreto, não cabendo falar em necessidade de norma coletiva para a exigência do trabalho dos comerciários ligados a eles. TRT/SP 15ª Região 27600-46.2008.5.15.0107 - Ac. 12ª Câmara 7.792/10-PATR. Rel. José Pitas. DEJT 25 fev. 2010, p. 159.

VÍNCULO DE EMPREGO

ADVOGADO. ALEGAÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO COM ESCRITÓRIO. INEXISTÊNCIA DE PROVA. AUSENTES OS REQUISITOS PREVISTOS NO ART. 3º DA CLT.- Não há que se falar em reconhecimento de vínculo de emprego, se o contrato de associação, firmado entre advogado e escritório, preenchem os requisitos exigidos pelo art. 39, parágrafo único, do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB e inexistindo qualquer vício de consentimento. Recurso a que se dá provimento, para afastar a relação de emprego. TRT/SP 15ª Região 180300-36.2007.5.15.0044 - Ac. 6ª Câmara 4.927/10-PATR. Rel. Maria Cristina Mattioli. DEJT 04 fev. 2010, p. 574.

Índice do Ementário de Jurisprudência

AÇÃO

- anulatória. Cabimento101
- Civil Pública. Suspensão da ação individual115
- de consignação em pagamento. Reconvenção. Desca-
bimento101
- revisional. URP. Coisa julgada. Efeitos101

ACIDENTE

- do trabalho. Doença ocupacional. Espondiloartrose.
Doença degenerativa. Concausa101
- do trabalho. Perda parcial da capacidade laborativa.
Empregado que, apesar da perda, continua a desenvol-
ver a mesma atividade. Ausência de perda salarial.
Irrelevância. Pensão mensal vitalícia devida101

ACORDO

- de compensação de horas. Cumprimento habitual de
horas extras. Invalidez101
- judicial posterior à sentença transitada em julgado.
Contribuições previdenciárias. Discriminação inválida.
Incidência sobre o total do acordo, observada a
proporcionalidade com as verbas de natureza salarial
já definidas102
- judicial. Partes inertes quanto à discriminação de ver-
bas. Incidência das contribuições previdenciárias sobre
a totalidade dos valores avençados102

ADJUDICAÇÃO

- substituição tributária. Valor de tributos. Sub-rogação
no preço. Crédito trabalhista. Privilégio. Proteção legal 102

ADMISSIBILIDADE RECURSAL

- Descompasso entre o fundamento da sentença e as
razões recursais. Não conhecimento102

ADVOGADO

- ilegitimidade para opor exceção de suspeição em nome
próprio. Extinção sem resolução do mérito109

AGRAVO

- de instrumento em mandado de segurança. Não
cabimento102
- de instrumento em RO. Inaplicabilidade do § 1º do art.
518 do CPC quando apenas parte da decisão está em
conformidade com súmula de Tribunal Superior. Pro-
cessamento cabível em prol do devido processo legal ...103
- de petição. Dano moral. Correção monetária. Incidên-
cia a partir do arbitramento103
- de petição. Depósito em conta-poupança. Valor inferior
a 40 salários mínimos. Impenhorabilidade103

ASSÉDIO MORAL

- Indenização. Uso da expressão “loira burra” de forma
pejorativa. Possibilidade103

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA

- Requerimento e declaração de pobreza em sede de
recurso ordinário. Denegação de seguimento ao recurso
pelo juízo de origem. Agravo de instrumento provido.
Princípio do duplo grau de jurisdição. Inteligência do §
3º do art. 790 da CLT e do art. 4º, e seu § 1º, da Lei n.
1.060/1950103

BANCÁRIO

- Jornada de trabalho. Cargo de confiança103

BANCO

- Panamericano. Administradora de cartão de crédito.
Captação de clientela para obtenção de empréstimo

- consignado. Banco do mesmo grupo econômico. Em-
pregado. Condição de bancário 103

BEM DE FAMÍLIA

- Embargos de terceiro. Filhos menores da sócia
executada. Legitimidade104
- Incidente de impenhorabilidade. Embargos à arremata-
ção. Preclusão inoccorrência104

CELEBRAÇÃO DE CONTRATOS

- Temporários emergenciais sucessivos. Art. 37 inciso IX
da CF/1988104

CERCEAMENTO DE DEFESA

- Ausência de carta de preposição. Indeferimento de
prazo para regularização da representação processual.
Configuração104
- Configuração104

CIPA

- Representante nomeado pelo empregador. Estabilidade
provisória indevida104

COMPETÊNCIA TERRITORIAL

- Trabalhador rural transportado pelo empregador para
diversas localidades. Inteligência dos arts. 4º, 58 e 651
da CLT105

COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

- Auxílio-alimentação. Parcela paga por força de dispo-
sição contratual. Empregado admitido anterior ao PAT
e sob a égide da Lei n. 4.819/1958. Natureza salarial.
Integração ao cálculo do complemento105
- Diferenças face ao piso salarial assegurado em contrato
coletivo dos empregados da RFFSA (antiga Fepasa).
Devidas. Aplicação do art. 4º da Lei Estadual105
- Diferenças. Petrobras. Fundação Petros. Integração da
parcela PL-DL 1971105

CONTRIBUIÇÃO

- Sindical Rural. Cobrança. Requisitos. Intimação do
devedor. Necessidade105

DANO MORAL

- coletivo. Terceirização ilícita. Tratamento desumano.
Afronta aos artigos 5º e 7º da Constituição da República.
Indenização devida105
- Contraprestação inferior ao salário mínimo nacional.
Jornada legal integral. Configuração106
- Dispensa sem justa causa. Abusividade do ato. Indeni-
zação devida106
- Fase pré-contratual. Promessa de contratação frustrada.
Indenização devida106
- Lavoura de cana-de-açúcar. Condições aviltantes de
moradia, alimentação e higiene106
- Trabalhador mantido em alojamento, em condições
deploráveis de habitação, alimentação e higiene.
Condição análoga à de escravo caracterizada. Indeni-
zação devida106

DANOS

- decorrentes de acidente. Motocicleta106
- morais. Assédio moral. Características. Configuração ...106

DEPÓSITO

- efetuado em caixa eletrônico. Horário de expediente
bancário. Mora do devedor107

DESERÇÃO

- Depósito recursal. Arresto de bens da reclamada. Configuração..... 107

DIFERENÇAS SALARIAIS

- Terceirização 107

DIREITO

- Constitucional e Administrativo. Convênio. Limites 107
- do Trabalho. FERROBAN. Grupo econômico. Auxílio alimentação e plano de saúde. Indevidos..... 107
- Processual do Trabalho. Prazo de impugnação da União. Inconstitucionalidade da MP n. 2.180/2001..... 107
- Processual. Executivo fiscal. Lei n. 8.112/1991 e Portaria n. 1.293/2005 do Ministério da Previdência Social. Valor-piso das execuções previdenciárias aplicáveis nesta especializada..... 107

DOCENTE

- Ensino superior. Despedida imotivada. Decisão do órgão colegiado..... 108

DOENÇA OCUPACIONAL

- Laudo produzido por fisioterapeuta. Nulidade 108

DONA DA OBRA

- Definição..... 108

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

- tempestivos e com representação regular. Conhecimento. 108

EMPRESA

- Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT. Carteiros. Edital de concurso público. Limitação de percurso diário .. 108
- em recuperação judicial. Requerimento de isenção de custas e depósito recursal. Impossibilidade. Inaplicabilidade da Súmula n. 86 do C. TST..... 108

ENTE PÚBLICO

- Municipal. Contratação pelo regime da CLT. Cargos em comissão. Impossibilidade 109

EPIS

- adequados para os trabalhadores na agricultura, na pecuária, na silvicultura, na exploração florestal e na aquicultura. Norma regulamentadora n. 31 109

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

- de servidores públicos (professores). Repasse de reajustes salariais de outro Órgão: o CRUESP. impossibilidade. CEETEPS e UNESP 109

ESTABILIDADE

- Gestante. Contrato de experiência 109

ESTÁGIO

- Invalidez..... 109

EXCEÇÃO

- de suspeição em face de Magistrado de Primeira Instância. Competência originária do Tribunal 109

EXECUÇÃO

- Responsabilidade de sócio retirante..... 110
- Responsabilidade patrimonial. Sócio 110

FATO

- superveniente. Pedido de demissão Apresentado após a prolação da sentença que reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho. Apreciação na instância recursal. Possibilidade..... 110

GARAGEM DE APARTAMENTO

- Penhora. Inviabilidade..... 110

HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS

- Forma de cálculo 110

HORAS EXTRAS

- Acordo de compensação. Súmula n. 85/TST 102

ILEGITIMIDADE ATIVA

- *ad causam*. Representação do espólio. Art. 12, V, e § 1º do CPC. Sucessores legais trabalhistas. Previsão legal. Lei n. 6.858/1980. Legitimidade 110

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO

- de jurisprudência. Requerimento pela parte. Faculdade que não vincula o juiz. Indeferimento da instauração..... 110

INCLUSÃO DE JUROS

- de mora na base de cálculo do imposto de renda 111

INDENIZAÇÃO

- Pré-contrato. Indenização cabível em certas circunstâncias.. 111

INTERVALO INTRAJORNADA

- Cumulação. Impossibilidade 111
- para repouso e alimentação. Não concessão ou redução. Previsão em norma coletiva. Invalidez..... 116

JUIZ NATURAL

- Garantia constitucional 111

MANDADO DE SEGURANÇA

- Competência. Matéria sujeita à jurisdição trabalhista. Sentença de mérito proferida pela Justiça Federal após a promulgação da EC n. 45/2004. Nulidade 111
- Não comparecimento da executada em audiência de conciliação 111

MICROEMPRESA

- Cargo de confiança. Gerente de loja em *Shopping Center*. Enquadramento. Art. 62 da CLT. Impossibilidade 111

MORTE DO AUTOR

- da demanda após o ajuizamento da ação. Irrelevância. Manutenção dos direitos de personalidade anteriormente vulnerados. Danos morais devidos 112

MULTA

- por embargos protelatórios embargos de declaração. Ausência das hipóteses de cabimento. Defesa de tese há muito superada pelo TST. Aplicação de multa por embargos protelatórios..... 112

PRESCRIÇÃO

- Gozo de auxílio-previdenciário. Suspensão do contrato de trabalho 112
- intercorrente. Aplicabilidade ou não. Requisitos..... 112
- quinquenal. Rurícula 112
- Representante comercial 112

RECOLHIMENTO

- de juros e multa decorrentes de atraso no recolhimento da contribuição previdenciária. Responsabilidade exclusiva do empregador 112

RECURSO ORDINÁRIO

- Aposentadoria voluntária. Empregado público. Efeitos no contrato de trabalho..... 113
- Contratação temporária. Caráter excepcional. Motivo da temporariedade. Onus da prova da reclamada..... 113
- Liquidação de sentença trabalhista. Contribuição previdenciária. Fato gerador..... 113

REMUNERAÇÃO

- Lei municipal. Remuneração. Diferenciação apenas pelo critério de admissão por concurso público. Empregado público contratado antes da CF de 1988, quando não se exigia concurso público. Inconstitucionalidade por ofensa ao princípio da isonomia..... 113

REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

- Atividade preponderante..... 113

RESIDÊNCIA MÉDICA

- Bolsa de estudo inadimplidas. Relação de trabalho. Competência da Justiça do Trabalho.....113

RESPONSABILIDADE CIVIL

- objetiva do empregador (CC, art. 93, III). Indenização por danos morais. Reunião de funcionários. Agressão verbal genérica de superior hierárquico. Ofensa à integrante do grupo. Caracterizada. Indenização. Devida....114

SEGURO-DESEMPREGO

- Plano de demissão voluntária. Efeitos.....114

SEQUESTRO HUMANITÁRIO

- Doença grave e estado de necessidade. Possibilidade. Inteligência do art. 1º, III, CF114

SERVIDOR PÚBLICO

- Admissão sem concurso público. Efeitos114

SIMULAÇÃO

- Art. 167, §1º, I, CC114

SINDICATO

- Desmembramento115

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

- Ação civil pública. Ação individual proposta posteriormente. Inocorrência de litispendência. Aplicação do art. 104 do Código de Defesa do Consumidor. Requerimento para suspensão desta ação individual. Deferimento 115

SUSPENSÃO DO PRAZO

- prescricional. Incapacidade absoluta. Acolhimento..... 115

TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

- Ente público. Responsabilidade subsidiária. § 1º do art. 71 da Lei n. 8.666/1993. Pertinência 115

TRABALHO

- avulso. Irregularidade. Art. 9º da CLT. Nulidade 116
- em domingos e feriados. Impacto das Leis n. 10.101/2000 e 11.603/2007 116

VÍNCULO DE EMPREGO

- Advogado. Alegação de vínculo de emprego com escritório. Inexistência de prova. Ausentes os requisitos previstos no art. 3º da CLT 116

Súmulas da Jurisprudência dominante em Dissídios Individuais do TRT da 15ª Região

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N. 6, DE 22 DE ABRIL DE 2010.

Aprova Súmula n. 25 da Jurisprudência dominante do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

O TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO o disposto no arts. 14 da Lei n. 7.701, de 21 de dezembro de 1988 e 557 do CPC;

CONSIDERANDO a conveniência da edição de súmulas da jurisprudência dominante desta Corte, com o propósito de proporcionar maior celeridade processual e segurança jurídica;

CONSIDERANDO, também, os termos do art. 20, inciso III do Regimento Interno do TRT da 15ª Região;

CONSIDERANDO, ainda, o que foi decidido pelo Eg. Plenário, em sessão administrativa realizada em 13.12.2007;

RESOLVE:

Art. 1º - Fica aprovada a 25ª Súmula do TRT da 15ª Região, nos seguintes termos:

Súmula 25: ARTIGO 93 DA LEI COMPLEMENTAR N. 1, DE 2001, DO MUNICÍPIO DE RIO CLARO. DIFERENÇA DE REMUNERAÇÃO. EXPRESSÃO DISCRIMINADORA. INCONSTITUCIONALIDADE. O art. 93, da Lei Complementar n. 1, de 2001, do Município de Rio Claro, é inconstitucional, por ofensa ao princípio da isonomia, não podendo ser oposto aos empregados públicos contratados validamente sem concurso, anteriormente à CF de 1988. Manutenção do artigo da Lei, dele retirando-se a expressão “concursados”, considerada discriminatória.

Art. 2º Esta Resolução Administrativa entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se.

LUÍS CARLOS CÂNDIDO MARTINS SOTERO DA SILVA
Desembargador Federal do Trabalho
Presidente

DEJT 26 abr. 2010, p. 2 (1ª publicação).
