

Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
TRT da 15ª Região

CADERNO DE DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA

Escola Judicial



v. 9 n. 4 p. 286-346 julho/agosto 2013



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
Escola Judicial do TRT da 15ª Região

Caderno de Doutrina e Jurisprudência
da Escola Judicial

Escola Judicial

Desembargador do Trabalho

Samuel Hugo Lima - Diretor

Desembargadora do Trabalho

Tereza Aparecida Asta Gemignani - Vice-diretora

Conselho Consultivo e de Programas

Desembargador do Trabalho

Manoel Carlos Toledo Filho - Representante dos Desembargadores do Tribunal

Juíza do Trabalho

Alzeni Aparecida de Oliveira Furlan - Representante dos Juízes Titulares de Vara do Trabalho

Juíza do Trabalho

Patrícia Maeda - 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

Juíza do Trabalho Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima - Bauru

Juiz do Trabalho Saint-Clair Lima e Silva - Campinas

Juiz do Trabalho José Roberto Dantas Oliva - Presidente Prudente

Juiz do Trabalho Fábio Natali Costa - Ribeirão Preto

Juíza do Trabalho Scynthia Maria Sisti Tristão - São José do Rio Preto

Juiz do Trabalho Marcelo Garcia Nunes - São José dos Campos

Juiz do Trabalho Mauro César Luna Rossi - Sorocaba

Coordenação

Desembargador do Trabalho
José Otávio de Souza Ferreira - Doutrina

Juiz do Trabalho
Jorge Luiz Costa - Jurisprudência

Organização

Seção de Publicações Jurídicas:
Laura Regina Salles Aranha - Assistente-chefe
Elizabeth de Oliveira Rei
Natália Anseloni Nista

Capa

Natália Anseloni Nista

Catálogo na Publicação elaborada pela Seção da Biblioteca / TRT 15ª Região

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

Continuação do Caderno de Doutrina e Jurisprudência
da Ematra XV

Bimestral

v. 9, n. 4, jul./ago. 2013

1. Direito do Trabalho - Periódicos - Brasil. 2. Processo Trabalhista
- Brasil. 3. Jurisprudência do Trabalho - Brasil. I. Brasil. Tribunal
do Trabalho 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 Jaguara, 901 - 3º andar - Centro
13015-927 Campinas - SP
Telefone: (19) 3731-1683 - Fax: (19) 3236-0585
e-mail: escolajudicial@trt15.jus.br

Sumário

DOCTRINA

ASSÉDIO MORAL: doença do trabalho equiparada ao acidente do trabalho GEREMIAS, Tatiana Cristina	290
--	-----

ÍTEGRA

TRT da 15ª Região.....	302
------------------------	-----

EMENTÁRIO DE JURISPRUDÊNCIA

TRT da 15ª Região.....	315
Índice do Ementário de Jurisprudência.....	339

ASSÉDIO MORAL: doença do trabalho equiparada ao acidente do trabalho

Ana Lúcia Magano Henriques*

Tatiana Cristina Geremias*

Resumo: O assédio moral existe desde que existe o trabalho, sendo considerado como uma prática grave, que fere a dignidade humana, que resulta em doenças psíquicas e físicas, podendo, nos casos mais graves, resultar na morte do assediado, pois a vítima, sem saída, pratica o suicídio. Nesse contexto, é evidente que, devido ao longo do tempo e a relevância da matéria, esse é um assunto que vem sendo estudado há muitos anos, entretanto, apesar da evolução, essa matéria carece de reconhecimento em normas e leis, motivo pelo qual esse trabalho visa contribuir, de certo modo, com a identificação da necessidade de se considerar o assédio moral como uma doença do trabalho equiparada ao acidente do trabalho, tipificando essa prática de maneira objetiva, minimizando a insegurança jurídica em termos de indenização e benefício previdenciário. Além disso, a tipificação do assédio moral como uma doença do trabalho, irá contribuir com a coibição da prática dos assediadores.

Palavras-chave: Assédio moral. Acidente do trabalho. Doenças do trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral se caracteriza por ser uma conduta abusiva, que atenta contra a dignidade psíquica da vítima, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, tendo como requisito de caracterização a forma repetitiva e prolongada do ato, com objetivo de excluir o assediado do meio ambiente de trabalho.

A prática do assédio moral resulta em danos psíquicos e físicos ao trabalhador, causando, na maioria das vezes, doenças psíquicas e físicas, podendo ser irreversíveis em alguns casos, deixando sequelas psíquicas e morais na vítima, aniquilando a possibilidade de recolocação no mercado, no âmbito profissional, bem como dificultando a convivência familiar, no âmbito pessoal.

O primeiro capítulo aborda a conceituação do assédio moral, o segundo trata dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, que visam à saúde e a um ambiente de trabalho digno ao trabalhador. Por fim, o terceiro capítulo aborda a caracterização do assédio moral como uma doença do trabalho equiparada ao acidente do trabalho, onde foram conceituadas as doenças do trabalho e o acidente do trabalho, visando à

*Formou-se em Direito pela Faculdade de Direito da USP - Largo São Francisco, em São Paulo. É mestre em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUC e mantém ativa banca advocatícia em Campinas, desde 1992. Professora universitária, leciona Direito do Trabalho e História do Direito na Faculdade de Direito do Unisal - Centro Universitário Salesiano, Campus Liceu. Orientadora de alunos de graduação e pós-graduação, na área de Direito na mesma Universidade. Promove audiências simuladas com alunos, juntamente com magistrados da 15ª Região. Participa do Projeto TJC de Extensão Universitária firmado com a AMATRA XV para o desenvolvimento e divulgação do programa em diversas escolas, públicas e particulares, na Cidade de Campinas, para difusão de noções básicas de Direito do Trabalho, Direitos Fundamentais e Direitos Humanos, fornecer informações sobre o Poder Judiciário, aproximar o Poder Judiciário da sociedade e facilitar o acesso à Justiça e propiciar a pesquisa, a leitura e a reflexão sobre a ética, cidadania e justiça.

**Bacharel em Ciências Contábeis (PUCCAMP/2004). Pós-graduada em Gestão de Processos de Negócios (Universidade Federal do Rio de Janeiro/2008). Bacharel em Direito (Unisal, Unidade Liceu Salesiano/2013)

tipificação da matéria “assédio moral”, de maneira objetiva. Também, foram levantadas as situações atuais, em termos de legislação e normas, assim como o enquadramento atual dessa prática e as possíveis melhorias, visando à segurança jurídica e a diminuição da ocorrência do assédio moral.

2 CAPÍTULO I – Assédio Moral

2.1 Conceito

O assédio moral é a forma de violência psíquica direcionada ao trabalhador, no ambiente de trabalho, por meio de atos humilhantes, degradantes e constrangedores, praticados, na maioria das vezes, pelos superiores hierárquicos aos seus subordinados (assédio vertical), todavia, possível também pela prática dos subordinados em face do superior hierárquico (assédio vertical), bem como pelos próprios colegas de trabalho com mesmo nível hierárquico (assédio horizontal).

Vale lembrar que tal conduta deve, obrigatoriamente, acontecer reiteradamente, não sendo este um fato isolado e sim repetitivo e prolongado, visto o objetivo do assediador, qual seja, a exclusão do trabalhador do ambiente de trabalho e do ambiente social.

Neste sentido, entende Rodolfo Pamplona Filho:

O assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

[...] o conceito busca um sentido de generalidade, pois o assédio moral não é um 'privilegio' da relação de emprego, podendo ser praticado em qualquer ambiente onde haja uma coletividade, como, por exemplo, em escolas, comunidades eclesiais, corporações militares, entre outros. (2006)

Para Maria Aparecida Alkimin:

O assédio moral, também conhecido como terrorismo psicológico ou psicoterror, é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos, palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja prática assediante por ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da organização do trabalho. (2010, p. 38)

Entende Margarida Maria Silveira Barreto:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situação humilhante e constrangedora, repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam as condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado (s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (2000, p. 25)

Para Sônia A. C. Mascaro Nascimento:

Conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho. (2009, p. 56)

Essas exposições, abusos, terrorismos psicológicos, resumidos em atos negativos sob a vítima, de maneira constante, acarretam danos significativos, sejam esses psíquicos, físicos ou patrimoniais, como consequência do sofrimento agudo, podendo, em alguns casos, serem irreversíveis ou causar a morte do trabalhador.

As vítimas de assédio moral, classificadas como assediadas, habitualmente são trabalhadores que possuem alguma diferença relacionada ao padrão estabelecido, sendo essas diferenças de cunho racial, orientação sexual, deficiência física ou doença, assim como a atipicidade por excesso de competência, poder, confiança, em que ocupem espaço demais dentro da empresa, também aos trabalhadores improdutivos ou fragilizados por licenças de saúde.

Formas de Assédio Moral

O assédio moral pode ocorrer de três formas: de maneira vertical (descendente ou ascendente), horizontal ou mista, conforme compreende Rodolfo Pamplona Filho (2006). Tais formas seguem detalhadas:

Forma Vertical Descendente: é caracterizada pelo comando hierárquico, ou seja, o assediado é o subordinado direto ou indireto. Essa é a forma mais comum de assédio moral, dada a desigualdade entre os sujeitos envolvidos, onde o superior hierárquico abusa do poder de mando em face ao trabalhador. Nesse caso, o trabalhador, por necessidade, na maioria das vezes se cala.

Forma Vertical Ascendente: é concretizada por meio de trabalhadores em face ao superior hierárquico direto, com objetivo de substituição ou exclusão deste, ou seja, por insatisfação do grupo de trabalhadores de um setor, a vítima, qual seja, o superior hierárquico direto, sofre assédio moral visando sua exclusão ou substituição do cargo. Entretanto, mais raros, destacamos a possibilidade de assédio moral causado por apenas um subordinado ao superior hierárquico direto, em que, munido de informações privilegiadas, ou até fraudulentas, pratica atos continuados de agressão psicológica e coações, a fim de obter privilégios e benefícios na empresa, ou até substituir o próprio superior hierárquico assediado.

Forma Horizontal: é proveniente de colegas da mesma hierarquia funcional, ou seja, o assediador ou assediadores possuem o mesmo nível hierárquico da vítima.

Forma Mista: nessa modalidade há junção de três sujeitos, o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Afirma Pamplona Filho, na forma mista, "[...] que o assediado é atingido por todos os lados, situação esta que, por certo, em condições normais, se torna insustentável em tempo reduzido".

2.2 Características do Assédio Moral

O assédio moral pode ser caracterizado e exteriorizado de diversas maneiras, por meio de gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironias, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposições ao ridículo, sorrisos, suspiros, trocadilhos, jogos de palavras, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do trabalhador, ausência de serviço ou tarefas impossíveis ou de difícil realização, controle de tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, solicitação de trabalhos urgentes para depois jogá-los no lixo ou na gaveta, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho, transferência de sala por mero capricho, retirada de mesas de trabalho e pessoal de apoio, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções, conforme define Claudio Armando Couce de Menezes (2003, p. 499).

Conceitua Rodolfo Pamplona Filho (2006) quatro elementos caracterizadores do assédio moral:

a) **Conduta abusiva:** se refere ao abuso de direito como ato ilícito, na forma prevista pelo art. 187 do CC, pois o convívio humano enseja o estabelecimento de laços de amizade e afetividade, em que brincadeiras podem ser feitas de forma livre. Todavia, quando há uma extrapolação dos limites aceitáveis, adentra-se ao campo do abuso de direito, que deve ser duramente reprimido, como ato ilícito que efetivamente é;

b) **Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo:** o campo de investigação do assédio moral reside na violação aos direitos da personalidade do indivíduo, com prática de atos atentatórios à sua dignidade psíquica. Quando a conduta afeta também aspectos corpóreos do ser humano, pode-se verificar a ocorrência de algum outro tipo de ato ilícito, qual seja, a agressão física ou o esbulho patrimonial, entre outros. Este é um elemento bastante relevante, pois poderá delimitar o campo de alcance da eventual reparação que se pretender em juízo;

c) **Reiteração da Conduta:** é importante mencionar que a ideia de assédio lembra "cerco", o que normalmente, não é algo tópico ou esporádico. Um ato isolado geralmente não tem o condão de caracterizar tal doença social. Há necessidade de práticas reiteradas, continuadas, para que se configure o assédio moral;

d) Finalidade de exclusão: o elemento anímico no assédio moral não pode ser desprezado. Com efeito, a conduta abusiva e reiterada, atentatória à dignidade psíquica do indivíduo, deve ter por finalidade a exclusão da vítima do ambiente. Ressalte-se que essa finalidade pode ser implícita ou explícita, pois, em verdade, se a manifestação é expressa no sentido de afastar a vítima do ambiente social, nenhuma dificuldade se tem na verificação da ocorrência do assédio moral. Todavia, a questão é muito mais profunda do que se possa imaginar à primeira vista, uma vez que tal finalidade pode ser extraída dos fatos postos em juízo, mesmo quando a intenção declarada ao público é diametralmente oposta. É o caso, por exemplo, das campanhas motivacionais tão insensatas no meio empresarial, notadamente nos ramos destinados a vendas. Se há a intenção de motivar o trabalhador para o alcance de metas, que se estimule ou premie os melhores, de forma a fazer com que aqueles que não tiveram o mesmo êxito busquem lograr tal galardão. Contudo, é inaceitável a imposição de "brincadeiras" que exponham a vítima ao ridículo.

Para que se tenha caracterizado o assédio moral, consideram-se todos os elementos aqui citados, sendo necessários os sujeitos (ativo e passivo), as condutas e comportamentos atentatórios aos direitos de personalidade, a reiteração dos atos praticados, bem como a consciência do assediador.

2.3 Sujeitos do Assédio Moral

Para a configuração do assédio moral é necessário haver os sujeitos, sendo aquele que assedia denominado como sujeito ativo, e, aquele que sofre as agressões, a vítima, chamado de sujeito passivo. Os sujeitos podem ser coletivos, mais de um sujeito ativo, bem como mais de um sujeito passivo, o que é mais comum nessa segunda modalidade, conhecido como assédio coletivo.

O sujeito ativo é conhecido como assediador, acossador ou agente do assédio. Esse sujeito tem conduta negativa perante a vítima, é permanentemente perverso, visto que não se trata de atitude isolada, mas de práticas reiteradas, como bem define Fernando Antonio Marques Jr (2009, p. 25), em que

[...] todo indivíduo, em determinados momentos, apresenta comportamentos arbitrários (por exemplo, em um momento de raiva) em que, involuntariamente, desrespeita outrem. Se esse tipo de comportamento for uma exceção e o padrão comportamental desse indivíduo for outro, muito mais amável, dócil e educado, ele não se enquadra como sujeito ativo de assédio moral, na medida em que seu comportamento suspeito restringe-se a poucos momentos de estresse. Nesse caso, muitas vezes, essa conduta arbitrária é sucedida de pedidos de desculpas, remorso ou arrependimento. O sujeito ativo do assédio moral, ao contrário, é permanentemente perverso, está fixado nesse modelo de relação com o outro e não se questiona, em momento nenhum, sobre a moralidade e a ética de suas ações. Ele deseja apenas aniquilar a vítima, assume sua máscara e destrói o outro, sem culpa, piedade ou remorso.

O sujeito passivo, também conhecido como assediado ou vítima, é o trabalhador que sofre as agressões, seja ele subordinado ou não ao assediador. A vítima a princípio não é apenas frágil, diferente disso, muitas vezes a vítima reage ao ataque do agressor ou se mostra descontente, motivo pelo qual se torna um alvo ainda mais possível às vistas do agressor. Sobre esse viés descreve também Marie-France Hirigoyen:

Contrariando o que seus agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis. Pelo contrário, freqüentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. É sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo. O assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso, que é aceita e até caucionada posteriormente pelo grupo. Essa depreciação dá uma justificativa *a posteriori* à crueldade exercida contra ela e leva a pensar que ela realmente merece o que lhe está acontecendo. (2002, p. 68)

A vítima, conhecida como sujeito passivo, que se tornam alvo de perseguições, são trabalhadores que possuem certa diferença em relação aos padrões estabelecidos pela empresa, segundo André Luiz Souza Aguiar (2005, p. 29), "[...] as vítimas são pessoas atípicas, excessivamente competentes ou que ocupem espaço demais", assim como as pessoas improdutivas ou temporariamente fragilizadas por licenças de saúde.

3 CAPÍTULO II – Princípios da prevenção e da precaução no meio ambiente do trabalho

Alguns doutrinadores conceituam os princípios da prevenção e da precaução como ambíguos e outros como princípios distintos, porém, ambos possuem o mesmo objetivo. Das definições doutrinárias, destaca-se o conceito de Germana Parente Neiva Belchior, que entende como princípio da prevenção medidas que visam antecipar a ocorrência de um dano provável, quando se tem conhecimento um risco concreto; já o princípio da precaução também consiste em medidas que visam antecipar a ocorrência de todos os danos, porém de maneira ampla, independente de se ter conhecimento do risco concreto:

O princípio da prevenção consiste na adoção antecipada de medidas definidas que possam antecipar a ocorrência de um dano provável, numa determinada situação, reduzindo ou eliminando suas causas, quando se tem conhecimento de um risco concreto. Já o princípio da precaução consiste na adoção antecipada de medidas amplas, que possam evitar a ocorrência de possível ameaça à saúde e segurança. Aponta para a necessidade de comportamento cuidadoso, marcado pelo bom-senso, de abrangência ampla, direcionado para a redução ou eliminação das situações adversas à saúde e segurança. (BELCHIOR, 2011, p. 208 e seguintes).

Os princípios da Prevenção e da Precaução se encontram evidenciados na legislação brasileira, tendo como principal fonte a CF/1988 em seu art. 225, que prevê o direito de todos ao meio ambiente equilibrado essencial à sadia qualidade de vida, impondo o dever de preservação ao Poder Público, bem como à coletividade.

Quando a Constituição Federal evidencia essa necessidade e impõe esse dever, visando um meio ambiente ecologicamente equilibrado, abarca também o meio ambiente do trabalho, visto que esse é o ambiente onde o homem passa a maior parte de sua vida produtiva, conforme ressalta Norma Sueli Padilha:

[...] quando a Constituição Federal, em seu art. 225, fala em meio ambiente ecologicamente equilibrado, está mencionando todos os aspectos do meio ambiente. E, ao dispor, ainda, que o homem para encontrar uma sadia qualidade de vida necessita viver neste ambiente ecologicamente equilibrado, tornou obrigatória também a proteção do ambiente no qual o homem, normalmente, passa a maior parte de sua vida produtiva, qual seja, o do trabalho. (2002, p. 32)

Considerando que a sadia qualidade de vida do homem advém de um meio ambiente equilibrado, resultando na saúde do trabalhador, cabe ressaltar que a saúde é um direito constitucional previsto no art. 6º da CF/1988, sendo um direito social inserido no capítulo dos direitos e garantias fundamentais. Além disso, a saúde tratada pela Constituição Federal tem caráter preventivo, “[...] preventivo das políticas públicas afetas às questões a ela relacionadas. Evidencia que as normas programáticas constitucionais impõem caráter preventivo não só às políticas públicas diretamente relacionadas ao meio ambiente, mas também àquelas que com ele se relacionam mesmo que de maneira transversa”, entende Paulo de Tarso Souza de Gouvêa Vieira (2012), de acordo os arts. 196 e 198, II, da CF/1988:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

[...]

Art. 198. As ações e serviços públicos de saúde integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de acordo com as seguintes diretrizes:

[...]

II - atendimento integral, com prioridade para as atividades preventivas, sem prejuízo dos serviços assistenciais.

Observam-se ainda, tais princípios contidos na CLT, capítulo V, artigos 154 a 159, que dispõem sobre a Segurança e Medicina do Trabalho, em especial os artigos 157, II e o art. 158, I, que citam expressamente a obrigação das empresas e o dever dos empregados quanto à precaução no sentido de se evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais:

Art. 157 - Cabe às empresas:

[...]

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior.

Esse capítulo da CLT dispõe sobre normas e procedimentos, onde são tratadas as obrigações do empregador, do trabalhador e do Estado, visando à segurança e a saúde do trabalhador por meio da prevenção, medidas que visam à prevenção de acidentes relativos ao ambiente do trabalho, como bem destaca Paulo de Tarso Souza de Gouvêa Viera:

De uma forma geral, esse capítulo se dedica a estabelecer a necessidade de obediência dos empregados e empregadores a todas as normas legais e infralegais que tratem da segurança do trabalhador bem como da obrigação do Estado de regular, coordenar e fiscalizar a aplicação dessa normatização. Nesse capítulo verificam-se dispositivos que tratam de medidas que se prestam à prevenção de acidentes ou de enfermidades físicas e mentais relacionadas ao ambiente laborativo, a exemplo da realização de exames admissionais, periódicos e demissionais; do regramento da estrutura física das edificações onde será desenvolvido o ambiente de trabalho; do fornecimento de equipamentos de proteção individual; do estabelecimento de critérios mínimos de iluminação e conforto térmico para os trabalhadores, dentre outros. (2012)

Contudo, os princípios da prevenção e da precaução são de extrema relevância no direito do trabalho, visto que o ambiente do trabalho é observado e protegido pela CF, CLT, entre outras normas esparsas, onde, para que tenhamos um meio ambiente de trabalho equilibrado, há de se proteger a saúde do trabalhador, resultando na sadia qualidade de vida por meio da precaução e da prevenção, evitando a consumação de acidentes de trabalho, doenças laborais, assim como as práticas de assédio moral no ambiente de trabalho.

4 CAPÍTULO III – Assédio moral: doença do trabalho equiparada ao acidente de trabalho

4.1 Acidente do Trabalho

O acidente do trabalho se encontra regulamentado na Lei n. 8.213/1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, cujo conceito está previsto no capítulo II, seção I, art. 19:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Há uma previsão expressa quanto à lesão corporal ou a perturbação funcional que cause morte ou incapacidade do trabalhador, porquanto, da interpretação de lesão corporal e perturbação funcional, se considera não apenas a violação à integridade física, mas também a violação à integridade psíquica ou moral do trabalhador, conforme registra Francisco das Chagas Lima Filho:

O acidente de trabalho é um evento violento no sentido de produzir violação à integridade física, psíquica ou moral do trabalhador, porquanto é da violência do acontecimento que resulta lesão corporal ou perturbação funcional que torna o indivíduo incapaz, provisória ou definitivamente, ou o leva a óbito. (2009, p. 96)

De maneira mais aprofundada, considera, ainda, Francisco das Chagas Lima Filho, o assédio moral como acidente do trabalho:

Por óbvio, entre essas contingências estão aquelas de caráter psíquico, de tal maneira que as incapacidades – temporárias ou permanentes – decorrentes de patologias derivadas de situações de síndromes que têm origem e causa no trabalho ou que com ele tenham algum vínculo de conexidade, como o assédio moral, devem ser consideradas como acidente do trabalho. (2009, p. 98)

O acidente do trabalho, em si, é observado e constatado muitas vezes pelo fato de gerar um dano físico, evidente, objetivo, ligado à ideia de desastre, fatalidade, produzindo consequências de ordem material, no entanto, se torna difícil a constatação das demais enfermidades também ocorridas no ambiente do trabalho, pois não há uma tipificação específica, não há uma legislação apropriada.

Nesse contexto, entende Tchilla Helena Candido (2011, p. 180), que existem outras enfermidades ocorridas no local de trabalho, que de igual forma inabilitam permanentemente o trabalhador. No entanto, por questões de entraves burocráticos, ainda não estão elencadas como acidente de trabalho e sim como um mero revés que não se coaduna com a tipificação de um acontecimento fortuito, mas tão somente um percalço que não merece maiores dirimuições acerca do fato, por não haver uma legislação apropriada ao tema, onde muitas vezes o trabalhador adoece. Surgem sintomas, enfermidades, que ganham proporções sem dimensões e que não encontram ancoradouro legal para que o empregado busque tutela legal.

4.2 Doença do Trabalho

Assim como o acidente do trabalho, enquanto gênero, se encontra regulamentado na Lei n. 8.213/1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, no capítulo II, seção I, a doença do trabalho, enquanto espécie, visto que é considerada uma das entidades mórbidas de acidente do trabalho, está prevista no art. 20, II:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

O assédio moral, praticado no ambiente do trabalho, produzindo lesões de ordem psicomentais ao trabalhador, contribui diretamente para a morte, redução ou perda da capacidade laborativa do trabalhador, conforme entende Francisco das Chagas Lima Filho (2011, p. 97), que menciona a chamada concausa, onde, “[...] na medida em que se equipara a acidente de trabalho a chamada concausa, ou seja, a causa que, embora não tenha sido a única, contribuiu diretamente para a morte ou para a redução ou perda da capacidade laborativa do trabalhador, ou tenha produzido lesões que exijam atenção médica para sua recuperação.”

No mesmo sentido, entende Maria Lucia Benhame:

Assim, o assédio em si não é uma doença do trabalho, mas um conjunto de ações que pode gerar doenças físicas ou psíquicas que podem ser consideradas como doenças do trabalho, em existindo o nexo causal entre a conduta de um preposto do empregador e a doença eclodida. (2008)

Ou seja, o assédio moral não é considerado diretamente como doença do trabalho, mas sua consequência, de forma indireta, resulta em uma doença do trabalho.

O Decreto n. 6.957/2009, que altera o Regulamento da Previdência Social aprovado pelo Decreto n. 3.048/1999, no tocante à aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção – FAP, no Anexo II, define os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da Lei n. 8.213/1991, relativos aos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho, as doenças do sistema nervoso relacionadas com o trabalho e as doenças do sistema circulatório relacionadas com o trabalho.

A lista das doenças dispõe os agentes etimológicos e especifica a doença como consequência destes, relacionadas ao trabalho. Como exemplos de transtorno mental e de comportamento:

Doença: 'VIII - Reações ao *Stress* Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de *Stress* Pós-Traumático (F43.1)'. Agente etimológico ou fator de risco de natureza ocupacional: '1. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho: reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6) 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)'.

Doença: 'X - Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui 'Neurose Profissional') (F48.8)'. Agente etimológico ou fator de risco de natureza ocupacional: 'Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-): Desemprego (Z56.0); Mudança de emprego (Z56.1); Ameaça de perda de emprego (Z56.2); Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Desacordo com patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)'.

Doença: 'XII - Sensação de Estar Acabado ('Síndrome de Burn-Out', 'Síndrome do Esgotamento Profissional') (Z73.0)'. Agente etimológico ou fator de risco de natureza ocupacional: '1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3) 2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)'.

Para se configurar a doença do trabalho, deve-se analisar o agente etimológico ou fator de risco de natureza ocupacional resultando a doença especificada, entretanto, com relação ao assédio moral, não há uma previsão específica e objetiva na lista, mas, de acordo com o entendimento de Tchilla Helena Candido (2011, p. 185), pode-se inferir que uma ocorrência de um transtorno que venha a alterar o estado psíquico do trabalhador pode ser qualificada como o efeito de um Assédio Moral.

4.3 Convenção n. 155/1981 da OIT

No sentido de proteção à saúde do trabalhador, em termos mundiais, visando estabelecer condições uniformes que promovam o trabalho “decente”, a OIT - Organização Internacional do Trabalho, em 1981, elaborou a Convenção n. 155, que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores, aprovada pelo Decreto Legislativo n. 2/1992, ratificada pelo Congresso Nacional em 1992 e promulgada pelo Decreto n. 1.254/1994, especificando, em seu art. 3º, “e”, o significado de saúde:

Art. 3º - Para os fins da presente Convenção:

[...]

e) O termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, “abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Contudo, o sentido da palavra “saúde” se torna mais amplo, abrangendo outros elementos além dos objetivos (doenças e afecções), sendo considerados os elementos físicos e mentais que afetam a saúde do trabalhador. Logo, como o assédio moral coletivo causa sérios danos à saúde mental e física dos trabalhadores, se torna evidente que a mencionada Convenção tem o objetivo de evitar que essa prática se desenvolva nos locais de trabalho, conforme descreve Sônia Mascaro Nascimento (2009).

Além da abrangência do sentido da palavra saúde, o art. 4º, 2, da mesma Convenção, destaca a relação do trabalho, “[...] prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho [...]”, portanto, apenas os acidentes e danos à saúde relativos a atividade de trabalho e provenientes do trabalho serão abarcados pela Convenção.

4.4 Projeto de Lei n. 7.202/2010

Visando tornar o Assédio Moral um elemento objetivo na norma legal, equiparado ao acidente do trabalho, cinco Deputados apresentaram o projeto de Lei n. 7.202 em 2010, que pretende alterar a alínea “b” do inciso II do art. 21 da Lei n. 8.213/1991, objetivando amparar o assédio moral.

A redação do art. 21, inciso II, “b” prevê:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

[...]

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

[...]

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho.

O Projeto de Lei n. 7.202/2010 consiste na inserção da palavra “moral” na alínea “b” do inciso II, alterando o texto para: “[...] b) ofensa física ou moral intencional, inclusive de terceiro”.

O Projeto foi justificado pelos Deputados visando estender o conceito de outras situações equiparadas ao acidente do trabalho, onde a ofensa moral cada vez mais vem sendo reconhecida como fator de risco no ambiente de trabalho, destacando-se o assédio moral e outras formas de violência. Entendem, ainda, os Deputados, que o assédio moral, por constituir uma violência psicológica, pode causar danos à saúde física e mental, destacando que a violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento da Organização Internacional do Trabalho – OIT em diversos países.

O Projeto de Lei foi apresentado em 28.4.2010 e, em 18.6.2010, foi apresentado o parecer do deputado Vicentinho, da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público, com substitutivo que prevê a alteração do projeto inicial, onde a questão “moral” não seria inserida na alínea “b” do inciso II, mas sim, na inserção de novo inciso no mesmo art. 21, sendo então um inciso próprio, o inciso V, com o seguinte texto: “[...] a doença decorrente de ofensa moral ao empregado no exercício de sua atividade.” O parecer do deputado Vicentinho foi aprovado por unanimidade em 10.11.2010, entretanto, em 31.1.2011 o Projeto foi arquivado. Em 15.2.2011 foi desarquivado, mediante requerimento dos autores, que foi aprovado pela Mesa Diretora da Câmara dos Deputados.

Em 24.8.2011, o relator e deputado Lael Varella, da Comissão de Seguridade Social e Família, votou pela rejeição do Projeto de Lei, visto que para a existência de um acidente de trabalho deve haver um nexo de causa-efeito tríplice, onde envolve o trabalho, o acidente e a lesão consequente, ou seja, deve existir uma ligação entre o trabalho e a doença provocada pelo assédio moral, não sendo considerada como acidente aquele cujo resultado não decorra da prática do assédio, bem como aquele que não resulta em lesão moral que cause diminuição ou incapacidade ao trabalhador, conforme conclusão do parecer do relator:

Ocorre que, para a existência do acidente do trabalho, deve haver um nexo de causa-efeito tríplice, que envolve o trabalho, o acidente, com a consequente lesão, e a incapacidade, resultante da lesão. Inexistindo essa relação de causa-efeito entre o acidente e o trabalho, não se poderá falar em acidente do trabalho. Mesmo que haja lesão, se essa não deixar o segurado incapacitado para o trabalho, não haverá direito a qualquer prestação acidentária. Embora a ofensa ou o assédio moral, em alguns casos, possam ser equiparados ao acidente de trabalho, consideramos um exagero permitir que uma discussão não relacionada às tarefas profissionais dê direito a afastamento do trabalho e a benefício previdenciário.

A equiparação entre assédio moral e acidente de trabalho demonstra um equívoco, porque a proposição desconsidera a necessidade da existência do risco para configurar o dano. Em outras palavras, significa dizer que qualquer trabalhador exposto a qualquer risco poderia pleitear o benefício previdenciário, mesmo que a ofensa não resulte em sequelas que reduzam ou impeçam o exercício profissional.

Sendo assim, alterar a legislação previdenciária para equiparar ao acidente do trabalho qualquer ofensa física ou moral intencional, inclusive de terceiro, mesmo que não seja por motivo de disputa relacionada ao trabalho, equivale a considerar acidente de trabalho qualquer querela de importância menor e que não tenha relação com o desempenho de atividade laboral e nem repercussão na capacidade laborativa do segurado

Diante do exposto, nosso voto é pela rejeição do Projeto de Lei n. 7.202, de 2010.

Com relação ao nexo de causalidade, o Conselho Federal de Medicina, em sua Resolução CMF n. 1.488/1998, que dispõe das normas específicas para médicos que atendam os trabalhadores, no art. 2º, prevê as condições necessárias para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e atividade do trabalhador:

Art. 2º - Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;

II - o estudo do local de trabalho;

III - o estudo da organização do trabalho;

IV - os dados epidemiológicos;

V - a literatura atualizada;

VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;

- VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;
- VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

Ao disciplinar as condições necessárias para a existência do nexo de causalidade, foi abarcada a possibilidade de se estabelecer a relação causal entre o assédio moral e doenças psicológicas e físicas que surjam ou se agravem pela exposição constante à humilhação, conforme entende Mara Vidigal Darcanchy (2006).

A prática de assédio moral possui caráter de vontade do agente, de intenção, tendo objetivo de afetar diretamente a saúde da vítima e, de acordo com Tchilla Helena Candido (2011, p. 213), por conseguinte, o nexo causal dessa ocorrência se torna essencial, pois comprovar a condição de saúde de subsequente a um evento de assédio é condição elementar para ficar documentado que o episódio de falta de saúde originou-se de uma agressão à vítima.

Por fim, o PL n. 7.202/2010 se encontra com despacho atual de “Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões”, pronto para ser colocado em pauta na Comissão de Seguridade Social e Família, sujeito à apreciação conclusiva pelas Comissões Permanentes, em razão da matéria, de acordo com a previsão do art. 24, II, do Regimento Interno.

4.5 Assédio Moral considerado como Acidente de Trabalho

O assédio moral não é um fenômeno novo, pelo contrário, ele existe desde a existência do labor, do trabalho, entretanto, até hoje não há um tratamento jurídico específico, não há uma legislação própria, motivo pelo qual há uma dificuldade em se provar a prática do assédio, assim como coibir a prática.

A prática assediadora resulta em doenças psicológicas, afetam diretamente a moral do trabalhador, e, como resultado mais gravoso, pode levar à morte do trabalhador por suicídio. Tendo em vista o resultado produzido oriundo da prática assediadora relacionada com o trabalho, existindo um evidente nexo de causalidade entre a prática do agente e o resultado à vítima, incapacitando o trabalhador, o assédio moral é considerado como um acidente de trabalho, sendo objetivado como uma doença do trabalho, assim como conclui Francisco das Chagas Lima Filho (2009, p. 99 e 100), que

[...] sendo o assédio moral um evento que tem como causa um comportamento de maltrato no entorno laboral levado a efeito de forma reiterada pelo empregador, seus prepostos ou pelos colegas de trabalho do assediado, capaz de produzir lesões que afetem a integridade física e/ou psíquica da vítima, aptas a produzir a incapacidade - temporária ou permanente - encontra-se indubitavelmente incluído no conceito de doença profissional equiparada a acidente do trabalho, nos termos da previsão constante da Lei 8.213/91.

Há uma grande dificuldade no entendimento de que o assédio moral possa ser o agente etiológico de uma doença do trabalho, equiparada ao acidente do trabalho, porém, visando objetivar e caracterizar o assédio moral, a relação das doenças contidas no Anexo II do Decreto n. 6.957/2009 deveria prever como agente etiológico algumas das práticas assediosas, como exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras e, em contrapartida, a doença tipificada (CID - código da Classificação Internacional de Doenças), como *stress*, transtornos neuróticos, entre outros. Essa evolução facilitaria o enquadramento do assédio moral como uma doença do trabalho, equiparada a acidente do trabalho. Nesse sentido, acredita Tchilla Helena Candido:

Acredita-se que com o passar do tempo serão criados mecanismos para que se consiga efetivamente comprovar quando um trabalhador for vítima de assédio moral, de modo que a autoridade judicial sinta-se convicta de sua decisão, sem que parem dúvidas. Quiçá, a partir desse novo caráter, se consiga galgar mais um degrau e se identifique que as doenças cuja etiologia seja um assédio à integridade do trabalhador possam ser enquadradas como doença ocupacional, bem como acidente de trabalho. (2011, p. 209 e 210)

Contudo, para fins de indenização e benefício acidentário, hoje, o assédio moral pode ser considerado um acidente do trabalho na espécie de doença do trabalho, enquadrado como umas das doenças contidas na lista do Anexo II do Decreto n. 6.957/2009, entretanto, estão sendo movidos esforços

para inclusão, de maneira mais objetiva, da tipificação do assédio moral diretamente no art. 21 da Lei n. 8.213/1991.

5. CONCLUSÃO

Tendo em vista a evolução da figura “assédio moral” em termos normativos e interpretativos, sendo admitido como um evento excessivamente prejudicial no local de trabalho, resultando em doenças gravíssimas e irreversíveis aos trabalhadores, atualmente essa prática está sendo considerada e interpretada como uma doença do trabalho, pois resulta em danos significativos às vítimas, como doenças físicas e psíquicas em razão do trabalho, sendo tipificado como doença, conforme lista normativa contida no Anexo II do Decreto n. 6.957/2009 (CID e agentes etiológicos).

Visando à criação de norma mais objetiva, sem dependência de interpretação, o Projeto de Lei n. 7.202/2010 prevê a inclusão do assédio moral como uma doença do trabalho equiparada ao acidente do trabalho abarcado no próprio texto da norma existente, qual seja, a Lei n. 8.213/1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

No sentido de melhoria e evolução normativa, num futuro não tão distante, será necessária a reflexão, pesquisa e criação de legislação própria e específica relativa à matéria “assédio moral”, dispondo de conceito, caracterização, medidas de prevenção, bem como medidas de punição, entre outras, visando minimizar a prática do assédio moral e a insegurança jurídica.

6. REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações** sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2010.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC – Editora da Puc-SP, 2000.

BELCHIOR, Germana Parente Neiva. **Hermenêutica jurídica ambiental**. São Paulo: Saraiva, 2011.

BENHAME, Maria Lucia. Lesão decorrente do assédio moral caracteriza doença do trabalho. **Revista Consultor Jurídico**, junho 2008. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2008-jun-29/lesao_assedio_moral_caracteriza_doenca_trabalho. Acesso em: 2 nov. 2013.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 26 jul. 2013.

BRASIL. **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. [1988]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>

BRASIL. **Lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>

CÂMARA DOS DEPUTADOS (BRASIL). **Projeto de lei n. 7.202/2010**. Altera a alínea “b” do inciso II do art. 21 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral de Previdência Social. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=474888>>

CANDIDO, Tchilla Helena. **Assédio moral** Acidente laboral. São Paulo: LTr, 2011.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Resolução CFM n. 1.488**, de 11 de fevereiro de 1998. Dispõe de normas específicas para médicos que atendam o trabalhador. Disponível em: <http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/1998/1488_1998.pdf>

DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio moral no meio ambiente do trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 913, 2 jan. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/7765>>. Acesso em: 9 nov. 2013.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O Assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009.

MARQUES JR., Fernando Antonio. **Assédio moral no ambiente de trabalho**: questões sócio-jurídicas. São Paulo: LTr, 2009, p. 25.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista de Direito do Trabalho**. Curitiba: Gênese, n. 124, 2003.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. As ações da OIT para inibir o assédio moral. **Revista Consultor Jurídico**, maio 2009. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2009-mai-28/acoes-oit-inibir-assedio-moral-coletivo-trabalho>. Acesso em: 26 out. 2013.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio Moral**, São Paulo: Ed. Saraiva, 2009.

PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/8838>>. Acesso em: 30 maio 2013.

VIEIRA, Paulo de Tarso Souza de Gouvêa. O meio ambiente do trabalho e os princípios da prevenção e precaução. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11566>. Acesso em: 30 maio 2013.

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Acórdão 47.374/2013-PATR

Processo TRT/SP 15ª REGIÃO 0001843-84.2012.5.15.0018

RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO

Origem: VT DE ITU

Juíza sentenciante: CHRISTINA FEUERHARMEL RIBEIRO

JUSTA CAUSA. USO INDEVIDO DA INTERNET. CONFIGURAÇÃO. Hoje em dia, o acesso à internet é uma realidade disponível para a grande maioria das pessoas que, através dela, têm a possibilidade de se conectar com o mundo, tanto no âmbito familiar quanto no profissional. Na esfera trabalhista, a internet vem sendo largamente utilizada, podendo representar um genuíno instrumento de trabalho, mas o seu uso indevido por parte dos empregados tem ocasionado discussões, principalmente porque não há ainda uma legislação específica regulando a matéria. Como medida patronal preventiva, o que se tem observado hoje é a fiscalização, a restrição ou até mesmo o bloqueio total de acesso à internet para fins particulares durante o período de trabalho, o que é perfeitamente cabível dentro do poder diretivo e regulamentar do empregador. Porém, a monitoração do uso da internet no ambiente organizacional tem se tornado cada vez mais difícil, pois a tecnologia da telefonia móvel, por exemplo, acaba rompendo a barreira eventualmente imposta pelo empregador. Nos casos em que restar provado que a empresa proibia a navegação na internet durante o horário de trabalho e o empregado desafiava os limites impostos para acessá-la habitualmente por meio de seu celular pessoal, é inegável a ocorrência de justa causa para a dispensa, ficando evidente a prática de desídia e mau procedimento. Se além disso ficar demonstrado que, através da internet, o trabalhador ofendia colegas de trabalho, clientes da empresa ou a própria organização, é possível ainda enquadrá-lo nas situações previstas pelas alíneas “j” e “k” do art. 482 da CLT. É que todo empregado deve saber que está inserido no contexto da empresa, de modo que seu comportamento inadequado pode causar sérios danos ao estabelecimento, e o que é postado através da conexão universal da internet pode afetar a segurança, a produtividade e até mesmo a reputação de uma organização consolidada. Portanto, o trabalhador tem que se portar nas redes sociais com o mesmo zelo sob o qual se mantém no ambiente de trabalho, pois no mundo virtual o meio é diverso, mas as ações e consequências são as mesmas do mundo real. A má ação do empregado no âmbito virtual equivale àquela adotada no mundo tangível, afinal, seu perfil, seja ele real ou eletrônico, é único. Recurso a que se nega provimento no aspecto.

Vistos etc.

Dispensado o relatório, nos termos do art. 895, § 1º, inciso IV, da Consolidação das Leis do Trabalho.

VOTO

Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço.

Justa causa

A reclamante, na inicial, inconformada por ter sido dispensada com fundamento na letra “e”

do art. 482 da CLT (desídia), postulou a reversão da justa causa aplicada. Negou ter utilizado computadores da empresa, durante o expediente, para conversar com amigas pelo *facebook* e *MSN*, como apontado pela reclamada no comunicado de dispensa (fls. 39); argumentou que o computador usado em serviço não tinha acesso à internet. Rebateu, também, a acusação de que estaria provocando colegas de trabalho via internet, como sugerido em documento assinado por empregadas da ré (fls. 41); quanto a isso disse que não possui nenhuma das funcionárias da empresa em sua página pessoal do *facebook* e jamais fez referências a elas.

Em defesa, a reclamada alegou que a reclamante, durante o horário de trabalho, utilizava computadores da empresa e telefone celular para conversar com amigas, seja em ligações telefônicas, seja através de redes sociais como o *facebook* e o *twitter*, destacando que nesses diálogos fazia comentários pejorativos sobre suas colegas de trabalho e clientes da empresa. Tais atitudes, segundo a ré, ocasionavam atrasos na realização dos serviços, além de constrangimento às demais empregadas, tanto que elas elaboraram dois documentos dirigidos à empresa: um relatando a desídia da autora (fls. 40) e outro pedindo providências a respeito das provocações que vinham sofrendo por parte dela (fls. 41).

O i. julgador de origem, baseado na prova oral colhida e na cópia da página pessoal da reclamante no *facebook*, juntada pela reclamada, entendeu estar provado que as declarações da autora faziam referência ao trabalho, seja pela conotação, seja porque expedidas durante o expediente, o que tornava o ambiente de trabalho hostil. Decidiu manter a justa causa aplicada, ponderando que, conquanto a conduta da reclamante tenha sido tipificada pela ré na alínea “e” do art. 482 da CLT, as ofensas por ela perpetradas também se enquadram nas situações das alíneas “b”, “j” e “k” do mesmo dispositivo.

Contra o decidido, recorre a reclamante.

Contudo, sem razão.

Hoje em dia, o acesso à internet é uma realidade que está à disposição da grande maioria das pessoas, de qualquer faixa etária e nível social. Através dela, as pessoas têm a possibilidade de se conectar com o mundo e usufruir de vasta comunicação, tanto no âmbito familiar (residencial e escolar) quanto no profissional.

A propósito, na esfera trabalhista, essa verdadeira ferramenta facilitadora da informação vem sendo largamente utilizada, podendo representar, nos mais diversos segmentos, um genuíno instrumento de trabalho.

No entanto, o cenário atual de ampla acessibilidade à internet no ambiente de trabalho, que pode abranger, por exemplo, disseminação de conteúdo em redes sociais, navegação nos mais variados *sites*, uso de *e-mail* corporativo e de ferramentas virtuais para fins não relacionados ao trabalho tem gerado discussões acerca do uso indevido da rede mundial de computadores por parte dos empregados, principalmente porque não há ainda uma legislação específica regulando a matéria.

Como medida patronal preventiva, o que se tem observado hoje é a fiscalização, a restrição ou até mesmo o bloqueio total de acesso à internet para fins particulares durante o período de trabalho, o que, destaca-se, é perfeitamente cabível dentro do poder diretivo e regulamentar do empregador.

Mas cogita-se que, em breve e por cautela, as empresas optem por estabelecer limites através de um manual de conduta específico, promovam estratégias de conscientização, incluam cláusulas no próprio contrato de trabalho ou em norma coletiva. Afinal, a monitoração do uso da internet no ambiente organizacional e da participação do empregado em redes sociais - outro fenômeno mundial inegável - tem se tornado cada vez mais difícil, pois a tecnologia da telefonia móvel acaba rompendo, de certo modo, a barreira eventualmente imposta pelo empregador.

É justamente nessa hipótese que se enquadra o caso dos autos.

A reclamada proibia o acesso à internet durante o horário de trabalho, o que foi corroborado pelo depoimento de sua primeira testemunha (fls. 50). No entanto, a cópia da página pessoal da reclamante no *facebook* (fls. 76/87) demonstra que ela postava mensagens nessa rede social e no *twitter* durante o seu horário de trabalho, que era de segunda a sexta das 07h30 às 17h30 e aos sábados das 07h30 às 12h00.

Considerando que a própria reclamante declarou que a empresa não disponibilizava o acesso à rede mundial de computadores na máquina por ela utilizada em serviço e que ela também não

fazia uso do único computador na sala que dava acesso à internet (fls. 50), é forçoso concluir que a autora, para acessar a internet durante o expediente, usava seu celular pessoal, como inclusive sugeriu a primeira testemunha ouvida (fls. 50).

Portanto, é inegável que a reclamante, desafiando a proibição patronal, acessava a internet habitualmente dentro da sua jornada, dedicando parte de seu tempo às redes sociais, postando mensagens para amigas, exatamente como constou no comunicado de dispensa elaborado pela empresa (fls. 39).

Isso é desídia. Aquela que, segundo Mauricio Godinho Delgado, “remete à idéia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo”, caracterizando-se pelo “desleixo contumaz com as obrigações contratuais” e pela “evidenciação de um comportamento repetitivo e habitual do trabalhador”. (*In: Curso de Direito do Trabalho*, LTr, São Paulo, 2006, 5. ed., p. 1194/1195).

E como se a conduta da autora já não fosse grave o bastante para justificar sua dispensa com base na letra “e” do art. 482 da CLT, há ainda outro elemento, não menos importante, que permite enquadrá-la também nas situações previstas pelas alíneas “b”, “j” e “k” do mesmo dispositivo, como bem ponderou o i. magistrado de origem.

É que a prova dos autos denuncia, ainda, que nos momentos em que a reclamante deixava de trabalhar para acessar a internet, o fazia primordialmente para postar mensagens reclamando do trabalho, ironizando clientes da empresa e tecendo comentários maldosos a respeito das demais empregadas da ré, fazendo uso de termos pejorativos e gozações em relação a características físicas, emocionais e estado civil das colegas, o que é inadmissível.

Foram frases como “É muita gente feia por metro quadrado!!!”; “Sabe qdo vc está trabalhando na página 11 de 30 e o cliente, tipo burro do Shrek, fica perguntando se já terminou?” e “A hora demorou a passar hj, na Monstros S.A. (rs)” (fls. 76/87) que evidenciaram o total desrespeito da reclamante em relação às suas colegas, aos clientes que atendia e à própria organização em que trabalhava de onde vinha (ou, ao menos, deveria vir) não somente o seu salário mensal, mas sua realização profissional e, mais, a tão importante identidade social.

Houve, ainda, comentários do tipo:

Vim fazer uma impressão e a mulher está tentando me vender um hidratante Jequiti com aroma de ambrosia (rs)... E ela lavou o meu braço com o tal produto, mesmo com o meu EVIDENTE desinteresse!!! Hahaha; Quando é que vou me livrar da gentalha seres supremos?! AFFFFFFF; Fazer um cartaz de venda de Dog Argentino utilizando as cores da bandeira de Portugal. Eu acho estranho; Reunião muito produtiva \$\$\$\$\$\$\$\$\$\$.

E mais:

Além de sofrer de TOC a psicopata agora está surda; Não dá pra esperar mta coisa de pessoa do sexo feminino que bebe cerveja e joga baralho; Mal amadas e suas cobranças. Aff; Hoje eu acordei meio Miss Universo, vou de cintura marcada e as monstras que morram de inveja.

Como se não bastasse, o diálogo a seguir transcrito, iniciado pela reclamante, indica com clareza o alvo das ofensas por ela praticadas: “Tenho esperança que as encalhadas arrumem alguém e sejam felizes. Mas vejo que é impossível, burrice exala pelos poros!”. Sobre o lamentável comentário recebeu a seguinte resposta de uma amiga: “nega como tu aguenta?? Vc merece um ambiente de trab melhor!”.

Diante disso tudo, e principalmente em se considerando o contexto em que a grande maioria das mensagens era postada - dentro da jornada de trabalho - entendo que está suficientemente claro que as referências feitas pela reclamante, eram sim, ao seu ambiente de trabalho, o que se agiganta ao pensarmos nas proporções de visibilidade que a internet proporciona. Isso, sem dúvida, tornou insuportável o convívio na empresa como se vê do manifesto elaborado pelas empregadas vítimas das provocações da reclamante (fls. 40/41).

Ora, as ações que produzimos, independentemente do ambiente, do momento e da situação, sustentam cada passo que damos coletivamente. Através da comunicação as pessoas se inserem no mundo, e os acertos e os erros das palavras reproduzem o jeito de ser de cada indivíduo. Um discurso adequado pode mobilizar uma comunidade para resolver seus conflitos e até mesmo representar grandes saltos para a humanidade. Mas não é preciso ir tão longe, a verdade é que a boa e verdadeira comunicação, seja ela verbal ou escrita, estabelece e consolida bons relacionamentos. Por outro lado, uma frase errada pode custar caro. No caso da reclamante, as várias colocações equivocadas, durante meses, causaram a perda motivada do emprego e isso não se pode reverter.

O empregado deve saber que está inserido no contexto da empresa, de modo que seu comportamento inadequado pode causar sérios danos ao estabelecimento, e o que é postado através da conexão universal da internet pode afetar a segurança, a produtividade e até mesmo a reputação de uma organização consolidada.

Portanto, o trabalhador tem que se portar nas redes sociais com o mesmo zelo sob o qual se mantém no ambiente de trabalho, pois no mundo virtual o meio é diverso, mas as ações e consequências são as mesmas do mundo real. A má ação do empregado no âmbito virtual equivale àquela adotada no mundo tangível, afinal, seu perfil, seja ele real ou eletrônico, é único.

Não há dúvidas, portanto, que o mau comportamento da reclamante merece ser reprimido, razão pela qual mantenho, por todas as razões expostas, a r. sentença que chancelou a justa causa a ela aplicada nos termos da alínea “e” do art. 482 da CLT, considerando que as ofensas por ela perpetradas também se enquadram nas situações das alíneas “b”, “j” e “k” do mesmo dispositivo.

Nego provimento ao recurso no aspecto.

Litigância de má-fé e justiça gratuita

O i. julgador originário, sob o argumento de que a autora faltou com a verdade e exerceu temerariamente o direito de ação, cometendo atos atentatórios à dignidade da justiça, houve por bem condenar a reclamante às penas por litigar de má-fé e, ainda, indeferir os benefícios da justiça gratuita por entender que o instituto da gratuidade não é compatível com o abuso do direito de ação.

Com a devida vênia, ousou divergir.

Apesar de ter mantido a decisão de origem quanto à justa causa para a dispensa, entendo que não ficou cabalmente comprovada a intenção dolosa da autora de alterar a verdade dos fatos, de modo que não vejo razão para condená-la por litigar de má-fé, até mesmo porque considero aceitável que ela estivesse, no seu íntimo, convencida de que suas atitudes não eram graves o bastante para motivar uma dispensa, estando portanto, utilizando o seu legítimo direito de ação assegurado constitucionalmente.

Diante disso, absolvo a autora da condenação por litigância de má-fé e defiro a gratuidade da justiça, nos termos do § 3º do art. 790, da CLT e das Leis n. 1.060/1950 e 7.115/1983, face à declaração de pobreza de fls. 25, não infirmada por prova em contrário - benefício que, destaque-se, seria devido mesmo no caso de permanecer o reconhecimento da litigância de má-fé, pois, a meu ver, não há incompatibilidade entre os institutos.

Dou provimento nesse particular.

Ante o exposto, resolvo conhecer do recurso de A. E. O. e o prover em parte para absolver a autora da condenação por litigância de má-fé, concedendo-lhe, outrossim, os benefícios da justiça gratuita, nos termos da fundamentação, ressaltando que inexistente ofensa direta à Constituição Federal ou às Súmulas dos Tribunais Superiores. Para fins recursais, fica mantido o valor arbitrado pela decisão recorrida. Custas na forma da lei.

LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS

Desembargador Relator

DEJT 13 jun. 2013, p. 250

Acórdão 48.847/2013-PATR
Processo TRT/SP 15ª REGIÃO 0001486-08.2010.5.15.0008
RECURSO ORDINÁRIO
Origem: 3ª VT DE CAMPINAS
Juiz sentenciante: NEWTON CUNHA DE SENA

FASE PRÉ-CONTRATUAL. PROMESSA DE EMPREGO. CONFIGURADA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DEVIDA. Uma vez demonstrada a participação em processo seletivo, com exames admissionais realizados e abertura de conta corrente a pedido da empresa, inequívoca a promessa de emprego. Neste espeque, patente a conduta ilícita por parte da Reclamada, quando faltou com a boa-fé objetiva, princípio este que atua como regra, imputando às partes deveres de conduta, tanto na fase pré-contratual como no decorrer da relação de emprego, e mesmo após sua extinção. Devida, portanto, a indenização postulada a título de danos morais, pois restou claro o prejuízo sofrido pelo empregado. Recurso não provido.

Relatório

Da r. Decisão de fls. 122/128, que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na inicial, recorrem as partes.

A Reclamada recorre, ordinariamente, conforme razões de fls. 130/134, pretendendo a reforma do julgado de origem, a fim de ver afastada a indenização por danos morais, decorrentes da promessa de contratação, sob o argumento de que, uma mera expectativa de emprego não enseja o direito à reparação em comento.

O Reclamante, por seu turno, recorre, adesivamente, às fls. 143/149, postulando pela majoração do valor arbitrado, bem como, também, no que se refere aos honorários advocatícios.

Preparo devidamente comprovado às fls. 134v/135.

Contrarrazões pelo Reclamante às fls. 138/142v e, pela Reclamada às fls. 152/158.

É o Relatório.

VOTO

Conheço os Recursos, eis que presentes os pressupostos de sua admissibilidade.

Análise conjunta de ambos os recursos - matéria comum

Considerando tratar-se de matéria comum a ambos os Recursos, sua análise se dará conjuntamente.

Danos morais - da promessa de contratar

Com base no panorama contido nos autos, o r. Juízo *a quo* acolheu o pleito deduzido na inicial, no tocante à indenização por danos morais decorrentes da promessa de contratação feita pela Reclamada, condenando-a ao pagamento de indenização no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Desta Decisão recorrem as partes.

A Reclamada refuta o entendimento esposado pelo r. Juízo, sob o argumento de que o Reclamante em momento algum do processo seletivo foi iludido com a promessa de trabalho, tratando-se, portanto, de mera expectativa, o que afasta a indenização em testilha.

O Reclamante, por sua vez, entende que o valor arbitrado pela origem mostra-se aquém da reparação pretendida, pugnando pela sua majoração em R\$ 15.000,00 (quinze mil reais),

considerando as dificuldades advindas com o desligamento do emprego anterior.

A priori, cumpre frisar que as fontes do Direito Laboral, além das Leis, compreendem os Princípios Gerais, valores extraídos da intenção do legislador e quando da criação da norma e do senso de justiça do homem médio.

Dentre eles, está o princípio da boa-fé, que é uma norma de conduta, judicial ou extrajudicial, que deve ser observada, por exigência de justiça, equidade e moralidade. Este princípio atua como regra, imputando às partes deveres de conduta, tanto na fase pré-contratual como no decorrer da relação de emprego, e mesmo após sua extinção.

No caso em exame, restou incontroverso que o Reclamante submeteu-se a processo seletivo para a função de vendedor, inclusive realizando os exames admissionais, consoante se infere dos documentos de fls. 15.

Infere-se, ainda, que o Autor chegou a abrir conta-corrente para crédito de seu salário em banco indicado pela Reclamada, conforme se observa da solicitação de fls. 106.

Incontroverso, também, que o Reclamante rescindiu o contrato de trabalho com a empresa que laborava, fls. 19, no mesmo período em que realizou os exames médicos admissionais em nome da Reclamada, a fim de viabilizar a sua contratação.

Todavia, a contratação não se efetivou, sob o argumento de que não houve promessa de contratação, mas mero processo seletivo, do que resultaria lícita a conduta levada a efeito pela Reclamada.

Entendo que a Ré não agiu com a indispensável boa-fé objetiva, como já pontuado pelo r. Juízo *a quo*, quando criou uma expectativa no Reclamante de que sua contratação era certa, tanto que o documento de fls. 106, endereçado ao Banco Bradesco para abertura de conta-corrente, atesta que o Autor “será nosso funcionário, a partir do mês de fevereiro de 2010”, cujo signatário é o Frigorífico Mabella Ltda.”, empresa Reclamada.

Não resta dúvidas que houve efetivo prejuízo moral ao Reclamante, decorrente do comportamento lamentável da Reclamada, uma vez que não se pode presumir que o Autor rescindiria seu antigo contrato laboral, sem a convicção de sua imediata recolocação no mercado de trabalho.

Quanto ao valor arbitrado à condenação, no importe de R\$ 5.000,00, mostra-se coerente quando levadas em consideração as circunstâncias fáticas, condições de todas as partes, inclusive econômicas, e há de constituir-se em fator de desestímulo à prática adotada pela Reclamada em relação aos seus empregados.

Neste diapasão, nego provimento aos Recursos interpostos e mantenho a r. Sentença recorrida.

RECURSO DO RECLAMANTE

Honorários advocatícios - indenização

Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários exige requisitos próprios, previstos na Lei n. 5.584/1970 e Súmula n. 219 do C.TST. Sem subsunção integral não se configura hipótese de cabimento da verba, tornando-se indevida, entendimento recepcionado pela Constituição Federal, conforme Súmula n. 329 do C. TST.

O Reclamante não se encontra assistido por seu Sindicato de Classe, como determina a Orientação Jurisprudencial n. 305, da SDI-1 do C. TST.

Existindo norma especial não há que se falar em aplicação do disposto nos artigos 389 e 404 do Código Civil.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS. JUSTIÇA DO TRABALHO. DJ 11.8.2003. Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato.

Nego provimento.

Prequestionamento

Tem-se por prequestionadas todas as matérias, advertindo-se quanto à oposição de medidas meramente protelatórias.

Conclusão

DIANTE DO EXPOSTO, decido **CONHECER DO RECURSO DE FRIGORÍFICO MABELLA LTDA. E DO RECURSO DE O. B., E NÃO OS PROVER**, mantendo-se incólume a r. Sentença nos termos da fundamentação.

HELICIO DANTAS LOBO JUNIOR

Desembargador Relator

DEJT 13 jun. 2013, p. 146

Acórdão 46.909/2013-PATR

Processo TRT/SP 15ª REGIÃO 0036100-72.2006.5.15.0107

RECURSO ORDINÁRIO

Origem: VT DE OLÍMPIA

Juiz sentenciante: CONCEIÇÃO APARECIDA ROCHA DE PETRIBU FARIA

ACIDENTE DO TRABALHO. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS AJUIZADA PELOS DEPENDENTES DO EMPREGADO. CONFLITO DE COMPETÊNCIA. COISA JULGADA. DECISÃO DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, TRANSITADA EM JULGADO, ATRIBUINDO A COMPETÊNCIA À JUSTIÇA COMUM COM BASE NA INTERPRETAÇÃO DADA À EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45 DE 2004. MODIFICAÇÃO POSTERIOR DA JURISPRUDÊNCIA DO STF COM A EDIÇÃO DA SÚMULA VINCULANTE N. 22. EFEITOS. IMPOSSIBILIDADE DE ALTERAÇÃO. A modificação do entendimento dos Tribunais Superiores acerca da competência para processar e julgar ação de indenização ajuizada por parentes próximos ao trabalhador falecido não é suficiente para autorizar a revisão dos critérios adotados no julgamento de conflito de competência suscitado após a edição da EC n. 45/2004, pois perfeita a coisa julgada. Em respeito ao princípio da segurança jurídica e à *res judicata*, deve prevalecer a decisão do conflito de competência transitada em julgado.

Inconformada com a r. sentença de fls. 383/385, que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados à inicial, insurge-se a reclamada com as razões de fls. 389/398. Suscita preliminares de coisa julgada, julgamento *extra petita*, nulidade por ausência de fundamentação e ilegitimidade passiva *ad causam*. No mérito, pretende a reforma quanto à condenação ao pagamento de indenização por danos materiais e morais.

Depósito recursal e custas processuais às fls. 399/406.

Contrarrazões às fls. 412/417.

É o relatório.

VOTO

Conheço do recurso ordinário, porquanto presentes os pressupostos de admissibilidade.

Preliminar

Da coisa julgada

Afirma a recorrente que a decisão proferida pelo STJ, no julgamento do conflito negativo de competência suscitado pelo MM. Juízo da Vara do Trabalho de Olímpia, fez coisa julgada e, por isso, a Justiça Comum não poderia ter remetido novamente os autos a esta Especializada.

Trata-se de ação de indenização por responsabilidade civil proposta em 6.3.2006 (fls. 2-verso) por V. L. M. S. e suas filhas, visando recebimento de indenização por danos morais e materiais decorrentes do acidente do trabalho que vitimou fatalmente o Sr. J. M. S., respectivamente, marido e pai das autoras.

Em 9.3.2006, o MM. Juízo da 2ª Vara Judicial da Comarca de Olímpia declinou a competência em favor da Justiça do Trabalho, com amparo na nova redação dada ao art. 114 da Constituição Federal pela Emenda Constitucional n. 45 de 2004 (fls. 33).

Recebidos os autos nesta Justiça Especializada em 19.4.2006, o feito foi redistribuído para a Vara do Trabalho de Olímpia, consoante certidão de fls. 35.

Em 1º.3.2007, a MM. Juíza do Trabalho da Vara de Olímpia suscitou conflito negativo de competência perante o E. STJ, pois entendeu que a relação de emprego foi rompida pelo acidente que culminou na morte do trabalhador e, tendo sido a ação ajuizada pelos dependentes, a competência seria da Justiça Comum (fls. 56/57).

O E. STJ, em 29.8.2007, por meio de voto da lavra do Exmo. Ministro Fernando Gonçalves, conheceu do conflito e, com base no argumento de não decorrer “a demanda da relação de emprego mas de ato da empresa suficiente à caracterização da culpa civil, de onde emergente o direito à indenização pleiteada”, declarou a competência do Juízo de Direito de Olímpia (fls. 66/67).

Tal decisão transitou em julgado em 10.9.2007, conforme certidão de fls. 75.

O processo foi remetido à Justiça Comum na Comarca de Olímpia e o feito teve seu regular trâmite, sendo que em 4.3.2010 foi proferida sentença, que julgou improcedente o mérito da demanda (fls. 346/349).

As autoras recorreram desta decisão, por meio do apelo de fls. 353/359.

Em 21.8.2012, o C. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo proferiu o acórdão n. 03822125, no qual não conheceu do recurso, reconhecendo *ex officio* a incompetência absoluta da Justiça Comum com fundamento na Súmula Vinculante n. 22 do STF e determinou a remessa dos autos, novamente, a esta Justiça Especializada (fls. 374/376).

Recebidos os autos, nova sentença foi proferida em 4.12.2012, pela MM. Juíza da Vara do Trabalho de Olímpia, a qual foi atacada pela reclamada por intermédio do presente recurso ordinário.

Pois bem.

Em que pese o entendimento perfilhado pela E. 26ª Câmara da Seção de Direito Privado do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, que declinou, mais uma vez, da competência em face desta Especializada, entendo que sobre a questão já havia se formado a coisa julgada, haja vista o trânsito em julgado da decisão proferida pelo C. STJ, quando da análise do conflito negativo de competência.

Saliento que não houve nenhum fato novo a justificar modificação quanto à competência, isso porque o texto legal permanece o mesmo e a decisão do conflito de competência foi proferida sob a égide da Emenda Constitucional n. 45 de 2004. Verifica-se, assim, que, na verdade, ocorreu tão somente alteração no entendimento do Tribunal acerca da interpretação do art. 114 da Carta Magna quanto a este caso específico, onde o cônjuge supérstite e os sucessores pleiteiam, em nome próprio, indenização pela perda do ente querido em acidente de trabalho.

Observo, ainda, ser inviável a argumentação de descumprimento da Súmula Vinculante n. 22 do E. STF, pois esta apenas foi publicada em 11.12.2009, com efeitos ultrativos (*ex nunc*), sem a possibilidade de alteração dos contornos da coisa julgada operada em 10.9.2007, ou seja,

muito antes da edição do mencionado verbete e do cancelamento, em 16.9.2009, da Súmula n. 366 do STJ, que determinava ser da Justiça Comum a competência para processar e julgar casos análogos ao ora debatido.

Ressalto, por fim, que o E. STJ já decidiu em caso similar pela manutenção da decisão em conflito de competência transitada em julgado, conforme se pode inferir das ementas abaixo transcritas:

CONFLITO DE COMPETÊNCIA. ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO PLEITEADA POR PARENTES PRÓXIMOS DE TRABALHADOR FALECIDO. ALTERAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DESTA EGRÉGIA CORTE. EDIÇÃO DA SÚMULA VINCULANTE N. 22/STF. **DECISÃO EM CONFLITO ANTERIOR COM TRÂNSITO EM JULGADO**. IMPOSSIBILIDADE DE NOVO JULGAMENTO. 1. Conforme entendimento da Seção proferido no CC 112.083/SC, em respeito à coisa julgada e ao princípio da segurança jurídica, deve prevalecer a decisão desta Corte transitada em julgado e proferida antes da edição da Súmula Vinculante n. 22/STF, dentro do mesmo contexto constitucional em que suscitado o novo conflito de competência. 2. Agravo Regimental improvido. (AgRg no CC 115.983/BA, Rel. Ministro Sidnei Beneti, Segunda Seção, julgado em 22.6.2011, DJe 29.6.2011) (grifei)

AGRAVO REGIMENTAL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. INDENIZAÇÃO. ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE DO TRABALHADOR. COMPETÊNCIA. CONFLITO. SÚMULA VINCULANTE N. 22/STF. **DECISÃO EM CONFLITO ANTERIOR COM TRÂNSITO EM JULGADO**. IMPOSSIBILIDADE DE NOVO JULGAMENTO. RESPONSABILIDADE DA RECORRENTE E CULPA EXCLUSIVA. SÚMULA N. 7/STJ. RECURSO IMPROVIDO. (AgRg no Ag 1352423/RS, Rel. Ministro Massami Uyeda, Terceira Turma, julgado em 15.3.2011, DJe 29.3.2011)

Logo, considerando-se a existência de decisão transitada em julgado proferida pelo E. STJ (fls. 66/67), a ausência de fato novo capaz de autorizar a modificação da competência já declarada, em observância ao princípio da segurança jurídica e em respeito à *res judicata*, suscita-se novo Conflito Negativo de Competência, com fundamento nos artigos 803, “c”, 804, “b” e 805, “a”, da CLT c/c os artigos 105, I, “d” e 114, VI, da Constituição Federal, para que o E. STJ possa decidir se a nova negativa oposta pela Justiça Comum é suficiente para modificar a competência antes declarada.

DIANTE DO EXPOSTO, DECIDO conhecer do recurso ordinário de DISTRIBUIDORA ZANGIROLAMI LTDA. e **acolher a preliminar arguida** para declarar a incompetência da Justiça do Trabalho, anulando a r. sentença de origem e, por conseguinte, suscitar novo conflito negativo de competência ao C. Superior Tribunal de Justiça, para onde os autos serão remetidos, com as homenagens de estilo, tudo nos termos da fundamentação.

CARLOS ALBERTO BOSCO
Desembargador Relator

DEJT 13 jun. 2013, p. 297

Acórdão 73.244/2013-PATR

Processo TRT/SP 15ª REGIÃO 0000797-51.2011.5.15.0097

RECURSO RODINÁRIO

Origem: 4º VARA DO TRABALHO DE JUNDIAÍ

Juíza sentenciante: CECY YARA TRICCA DE OLIVEIRA

INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE REALIZAÇÃO DE PROVA TÉCNICA. LOCAL DE TRABALHO DESATIVADO. PROVA DOCUMENTAL DE PROGRAMAS AMBIENTAIS OBRIGATÓRIOS INDEFERIDA. CERCEAMENTO DE DEFESA CARACTERIZADO. Configurou inegável cerceamento de defesa o indeferimento da juntada aos autos dos documentos ambientais requeridos pelo autor (PPRA, LTCAT, PCMSO), a princípio detentor do ônus de produzir prova sobre os fatos controvertidos, não passíveis de avaliação por perícia *in locu* em razão do encerramento das atividades da empresa. Da mesma forma que referida documentação pode ser benéfica à reclamada, a sua não apresentação injustificada autoriza a inversão do ônus probatório da insalubridade/periculosidade, presumindo-se, na ausência de outros elementos de prova, a veracidade dos argumentos expendidos pelo trabalhador. Inteligência do art. 359 do CPC.

Inconformado com a r. sentença de fls. 140/143, que julgou improcedente a presente reclamatória, recorre ordinariamente o reclamante.

Insurge-se em suas razões de fls. 146/148, arguindo preliminar de cerceamento de prova e, no mérito, pretendendo a reforma do julgado quanto ao adicional de insalubridade, indeferido no primeiro grau.

Isento de custas (fls. 143).

Contrarrazões às fls. 152/154.

É o relatório.

VOTO

Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do apelo.

Preliminar de nulidade - cerceamento de prova

Diante da postulação de adicional de insalubridade/periculosidade, cuja prova, regra geral, se faz por meio de perícia, o MM. Juiz de primeiro grau nomeou para tal mister engenheiro de segurança do trabalho, que devolveu os autos ao Juízo por estar a empresa com suas atividades paralisadas (fls. 120/119).

Intimado a requerer o que entendesse “de direito para prosseguimento do feito” (fls. 133/134), o obreiro solicitou a juntada pela reclamada de documentos ambientais obrigatórios, como o PPRA, LTCAT e PCMSO, a seu ver, suficientes para a realização do laudo pericial (fls. 135).

O requerimento, entretanto, foi indeferido sob o fundamento de que eventual laudo produzido apenas com base nos documentos indicados pelo autor seria impreciso.

Segue o despacho proferido pela digna Magistrada de origem (fls. 137):

Indefiro o requerido pelo reclamante tendo em vista a imprecisão e generalidade de eventual laudo produzido apenas com os documentos indicados.

Intimem-se as partes para que se manifestem sobre o interesse na utilização de prova emprestada quanto à perícia técnica, bem como de outras provas a produzir, em dez dias, sob pena de preclusão e encerramento da instrução processual.

Ausente a manifestação das partes, sem nem mesmo ser oportunizada às partes a apresentação de razões finais, foi encerrada a instrução processual e proferida sentença de total improcedência da ação.

Inconformado, alega o reclamante em grau de recurso que o indeferimento da juntada dos documentos em poder da reclamada configurou cerceamento de defesa, passível de nulidade (fls. 146).

Razão lhe assiste.

Muito embora seja certo que nos casos em que se encontra em litígio questão atinente à insalubridade ou periculosidade o juiz deve determinar a realização de perícia para averiguação das condições em que foram desenvolvidas as atividades laborais (§ 2º do art. 195 da CLT), é pacífico o entendimento de que “quando não for possível sua realização, como em caso de fechamento da empresa, poderá o julgador utilizar-se de outros meios de prova”, nos exatos termos da OJ n. 278 do C. TST.

Em casos tais, *data venia* do posicionamento adotado pela origem, ganha ainda maior relevância a apresentação pela reclamada de documentos comprobatórios da implementação de programas obrigatórios, em especial do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – NR-9 da n. 3.214/1978 do MTE), a fim de demonstrar que adotou medidas de prevenção capazes de manter a higidez do ambiente de trabalho e elidir a exposição a eventuais agentes nocivos à saúde.

Como se sabe, a avaliação dos riscos ambientais é justamente uma das etapas do PPRA, a ser realizada por profissional habilitado - observados, é claro, os agentes arrolados nos Anexos das NR's 15 e 16 da Portaria n. 3.214/1978 do MTE -, devendo constar no documento base do programa informações detalhadas sobre os agentes insalubres/perigosos encontrados, sua natureza, grau de exposição, limite de tolerância etc. A legislação prevê, ainda, a realização de análise global do PPRA pelo menos uma vez ao ano.

Da mesma forma que referida documentação pode ser benéfica à reclamada, a sua não apresentação injustificada autoriza a inversão do ônus probatório da insalubridade/periculosidade, presumindo-se, na ausência de outros elementos de prova, a veracidade dos argumentos expendidos pelo autor. Inteligência do art. 359 do CPC.

A ilustrar, os precedentes do Tribunal Superior do Trabalho e de outros Regionais:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. Viável o provimento do agravo de instrumento ante possível violação do art. 192 da CLT. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. OBRIGATORIEDADE DA REALIZAÇÃO DE PERÍCIA. Restou incontroversa nos autos a existência de agente insalubre (ruído) na função desempenhada pelo autor, sendo que cabia à reclamada comprovar que adotou medidas aptas à eliminação, isolamento ou neutralização da insalubridade. A decisão regional coaduna-se com a OJ n. 278, da SBDI-1, do TST, já que, ante a impossibilidade de realização de perícia devido à desativação do local de trabalho, foi determinado pelo Juízo que a reclamada apresentasse o programa de prevenção ambiental (PPRA) e o programa de controle médico e saúde ocupacional (PCMSO) instituído no âmbito da empresa, ônus do qual a reclamada não se desincumbiu, sendo-lhe corretamente aplicada a presunção legal prevista no art. 359 do CPC. Recurso de revista não conhecido. [...] Recurso de revista não conhecido. (Processo n. 79741-05.2006.5.08.0011, Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho, Publicação: 18.2.2011)

CERCEAMENTO DE DEFESA. Não obstante tenha o Julgador o poder de indeferir prova que julga ser desnecessária frente aos elementos trazidos aos autos e à sua livre convicção, se faz premente que o conjunto probatório efetivamente se revele suficiente à emissão de um juízo seguro. Assim, obstada a produção de prova documental (PPRA) destinada a dissipar a controvérsia estabelecida no que diz respeito ao adicional de insalubridade, e considerando ter sido a sentença desfavorável ao autor, resulta caracterizado evidente cerceamento de defesa. Recurso provido, no tópico, restando prejudicado o exame das demais alegações recursais. [...] (Processo n. 01119-2007-333-04-00-8, Relatora: Rosana Serafini Casa Nova, Julgamento: 13.5.2009).

INSALUBRIDADE. EMPRESA DESATIVADA. EXAME DO PPRA. POSSIBILIDADE

DE ELABORAÇÃO DE LAUDO TÉCNICO. ADICIONAL DEVIDO. O encerramento das atividades da empresa não obsta o deferimento de adicional de insalubridade, se à luz dos prontuários fornecidos pela Ré, relativos ao PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - NR-9, da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho, do Ministério do Trabalho), foi possível elaborar laudo técnico no qual o perito concluiu pela existência de insalubridade em grau médio, constatando que, à época dos fatos, o reclamante ativou-se sob ruído acima do limite de tolerância da NR-15 da Portaria n. 3.214/1978, e em contato dermal com tintas, álcool etílico e solventes, sem o fornecimento regular e eficaz de EPI's. Impossível desconstituir a prova técnica com a testemunha única patronal que sequer trabalhou com o reclamante. (Processo n. 01857-2004-046-02-00-5, Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros, Publicação: 6.6.2008)

E, a *contrario sensu*:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LOCAL DE TRABALHO DESATIVADO. IMPOSSIBILIDADE DE REALIZAÇÃO DE PERÍCIA TÉCNICA. OBSERVÂNCIA A OUTROS ELEMENTOS DE PROVA EXISTENTES NOS AUTOS. NÃO CONFIGURAÇÃO DE NULIDADE PROCESSUAL. A Orientação Jurisprudencial n. 278 da SBDI-1 do TST dispõe que, quando não for possível a realização de perícia para a verificação de insalubridade, poderá o julgador utilizar-se de outros meios de prova. É justamente a hipótese que se evidencia no caso ora sob exame, eis que, restando incontroverso o fato da desativação do local de prestação de serviço, o juiz se ateve a laudos juntados pela reclamada, os quais, aliás, não foram especificamente impugnados pelo autor. Desse modo, afasta-se a tese de nulidade processual, por ofensa ao disposto no art. 195 da CLT. Apelo não provido. (Processo n. 0111000-83.2009.5.0.0103, Relatora: Josélia Moraes da Costa, Publicação: 9.8.2010)

O indeferimento da juntada aos autos dos documentos ambientais requeridos, em especial do PPRA, portanto, configurou inquestionável cerceamento do direito do autor, a princípio detentor do ônus de produzir prova sobre os fatos controvertidos, não passíveis de avaliação por perícia *in locu* em razão do encerramento das atividades da empresa.

Ressalto, por oportuno, que não se está com isso a afirmar que vindo aos autos os documentos solicitados à empresa, será possível, somente com base neles, apurar a verdade dos fatos, até porque existe controvérsia inclusive sobre as exatas atribuições da função ocupada pelo autor, questão que, obviamente, não resta dirimida pela descrição trazida em contestação, mera alegação unilateral.

Além dos documentos ambientais, poderá o Juiz se valer da produção de outras provas, inclusive testemunhais, ou até emprestadas se assim concordarem as partes, para formação do seu livre conhecimento (artigos 130 e 131 do CPC), solução que, ao meu ver, melhor atende ao escopo do processo que deve ser a busca da verdade real.

Pelos mesmos motivos até aqui expendidos, inviável o reconhecimento, nessa segunda instância, do adicional pretendido pelo recorrente. Faltam elementos para apreciação do mérito, e à reclamada, tal qual ocorre com o reclamante, deve ser oportunizada a produção probatória e ampla defesa.

Acolho a preliminar de nulidade do processado a partir do despacho de fls. 137 e determino o retorno dos autos à Vara de origem a fim de que seja reaberta a instrução para juntada aos autos dos documentos requeridos pelo autor, e prosseguimento do feito, conforme entender de direito o MM. Juízo *a quo*.

Fica prejudicada a análise dos demais argumentos expendidos pelo recorrente.

Prequestionamento

Ante a fundamentação supra, tem-se por prequestionados todos os dispositivos legais e matérias pertinentes, restando observadas as diretrizes traçadas pela jurisprudência do STF (Súmula n. 365) e do TST (Súmulas n. 284 e 297, bem como as OJ's SDI-1 n. 118 e 119).

Ressalto, por fim, que não se exige o pronunciamento do Julgador sobre todos os argumentos expendidos pelas partes, bastando os fundamentos que formaram sua convicção, conforme já decidido pelo STF (RE n. 184.347).

Diante do exposto, decido CONHECER do recurso de A. F. (reclamante) e O PROVER EM PARTE para, nos termos da fundamentação, acolher a preliminar arguida, declarando nulo o processado a partir da fls. 137, inclusive a r. sentença de fls. 140/143, e determinar o retorno dos autos à origem para juntada aos autos dos documentos requeridos pelo autor, e prosseguimento do feito, conforme entender de direito o MM. Juízo *a quo*, após o que deverá ser proferida nova decisão, observado o livre convencimento.

JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR
Desembargador Relator

DEJT. 29 ago. 2013, p. 1317

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

AÇÃO

CIVIL PÚBLICA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DESTINAÇÃO. FAT. Nos termos preconizados no art. 13 da Lei n. 7.347/1985, a indenização por dano moral coletivo, fixada em ação civil pública, não se reverte diretamente aos indivíduos lesados, mas sim ao FAT, fundo criado em benefício dos trabalhadores por meio da instituição de programas e ações de emprego. Isso porque o montante reparatório objetiva ressarcir a coletividade atingida, associado a um prejuízo de ordem social, e não reparar as lesões em uma dimensão individual. TRT/SP 15ª Região 150100-45.2002.5.15.0101 - Ac. 2ª Câmara 37.844/13-PATR. Rel. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. DEJT 9 maio 2013, p. 429.

ACIDENTE

1. DE TRABALHO. ATIVIDADE NA LAVOURA DE CANA-DE-AÇÚCAR. RISCO DA ATIVIDADE. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Nos termos do art. 927, parágrafo único, do CC, haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. É o que a doutrina denomina de responsabilidade objetiva. No caso vertente, a natureza da atividade desenvolvida pela reclamada - usina de açúcar e álcool - é, inequivocamente, de risco em relação ao trabalho manual no corte de cana-de-açúcar, exigindo o manuseio de ferramentas pesadas e cortantes que, não obstante a utilização de equipamento de proteção, produzem lesões no cortador de cana, situação vivenciada pelo reclamante, que acidente de trabalho, com sequelas físicas no tendão e psicológicas, revela-se plenamente admissível a aplicação da responsabilidade objetiva à espécie, visto que o acidente de que foi vítima o trabalhador - que laborava no corte de cana-de-açúcar -, ocorreu no exercício e em decorrência da atividade desempenhada para a reclamada, notadamente considerada de risco. Da aplicação da responsabilidade objetiva, que dispensa perquirição acerca da existência de culpa ou dolo do ofensor, decorre a obrigação de o empregador compensar o prejuízo imaterial causado ao reclamante, mediante o pagamento de indenização fixada segundo o princípio do arbitramento equitativo, de forma razoável e equilibrada. Recurso da reclamada desprovido. TRT/SP 15ª Região 1169-47.2010.5.15.0125 - Ac. 1ª Câmara 47.215/13-PATR. Rel. Fabio Allegretti Cooper. DEJT 13 jun. 2013, p. 44.

2. DE TRABALHO. ATROPELAMENTO ÀS MARGENS DE RODOVIA. SINALIZAÇÃO DEFICIENTE E NÃO INTERRUPTÃO DO TRÂNSITO. CONDIÇÃO INSEGURA. CULPA CONCORRENTE DO EMPREGADOR. O labor às margens de rodovia é potencialmente de risco, sendo que este é agravado quando a sinalização é deficiente e quando o trânsito não é interrompido, colocando o empregado em condição insegura. Ainda que o acidente tenha sido causado por terceiro, há culpa concorrente do empregador, que não adotou todas as medidas de segurança. TRT/SP 15ª Região 216-81.2011.5.15.0082 RO - Ac. 7ª Câmara 47.065/13-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 13 jun. 2013, p. 329.

3. DO TRABALHO TÍPICO. DANOS MORAIS E MATERIAIS. ALEGAÇÃO DE CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA NÃO DEMONSTRADA. CULPA DO EMPREGADOR CONFIGURADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Milita contra o empregador a presunção de sua culpa exclusiva no acidente, eis que deve-se partir da premissa de que a ele cabe a implementação, treinamento e vigilância das normas de segurança do trabalho. Assim, tese defensiva de que o acidente fatal ocorrido com o autor decorreu de sua culpa exclusiva, constitui hipótese de exclusão da responsabilidade do empregador pelos danos causados, cabendo, portanto, a este, comprovar que não concorreu de nenhuma forma para o evento e que cumpriu o seu dever de fiscalização, para fins de observância das normas de segurança por parte do empregado, a fim de culminar com a exclusão da sua responsabilidade em face da reparação pelos danos resultantes do infortúnio. Da análise das provas, em especial o esclarecimento prestado pela testemunha do autor e as informações fornecidas pela empresa fabricante da colheitadeira, no sentido de que a máquina não possui especificação técnica que indique a sua utilização para a colheita de sementes de capim *brachiaria* e que qualquer alteração ou adaptação no equipamento é de responsabilidade de quem o realiza, uma vez que não existe homologação pela fábrica para tal fim, afasta por completo a possibilidade de culpa exclusiva da vítima (ou ato inseguro, como se referiu o *expert* em seu laudo). Tem-se, pois, que a máquina em questão representava nítido perigo aos trabalhadores que a operavam, eis que seu uso não se dava de forma correta (ou para o fim ao qual foi projetada). Houve, no mínimo, negligência da recorrente no controle das atividades desenvolvidas por seus empregados, bem como na segurança destes, ficando evidenciada a omissão do dever de vigilância e de proteção à higidez dos funcionários. Assim, é inescusável a culpa do empregador no acidente de trabalho sofrido pelo obreiro, emergindo inquestionavelmente a sua obrigação de reparar o dano dele decorrente. Recurso ordinário a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 1162-65.2010.5.15.0057 - Ac. 5ª Câmara 52.687/13-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 27 jun. 2013, p. 294.

4. DO TRABALHO. INCAPACIDADE PARCIAL E TEMPORÁRIA DO TRABALHADOR. CULPA PRESUMIDA. REPARAÇÃO DEVIDA. LUCROS CESSANTES E DESPESAS MÉDICAS. Para o caso em julgamento não há como aplicar a teoria do risco, diante das funções desempenhas pelo trabalhador e atividade econômica desenvolvida pela empregadora no ramo da indústria. Para responder pelos danos é preciso comprovar a culpa do agente. Prevalece a responsabilidade civil subjetiva, mitigada pela teoria da culpa presumida. Presume-se que a reclamada contribuiu decisivamente para o acidente havido, por não propiciar um ambiente de trabalho seguro para o autor. Não produziu a reclamada uma única prova que fosse capaz de convencer o juízo que tivesse adotado providências suficientes a elidir o acidente, notadamente o treinamento adequado. Dano caracterizado consistente na incapacidade parcial e temporária do autor e sem elisão de culpa pela reclamada recorrente. A sentença deve ser confirmada quanto à reparação material. A condenação nos lucros cessantes encontra-se lastreada no art. 949 do CC. O valor do benefício previdenciário não compensa a indenização deferida, pois são diversos os fundamentos. O auxílio-doença é de responsabilidade objetiva do Estado e a reparação dos lucros cessantes tem por fundamento o ato ilícito praticado. TRT/SP 15ª Região 134700-37.2009.5.15.0071 - Ac. 4ª Câmara 41.796/13-PATR. Rel. Ana Cláudia Torres Vianna. DEJT 23 maio 2013, p. 712.

5. DO TRABALHO. PERCURSO RESIDÊNCIA-TRABALHO OU VICE-VERSA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO OU INDENIZAÇÃO. PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS DO ART. 118 DA LEI N. 8.213/1991. CABIMENTO. Tendo o obreiro sofrido acidente em percurso residência-trabalho ou vice-versa, sido afastado de suas funções por período superior a quinze dias e, portanto, usufruído do benefício previdenciário, faz jus à reintegração ou à estabilidade, nos termos do art. 118 da Lei n. 8.213/1991. HONORÁRIOS DO PERITO. RESPONSABILIDADE. PARTE SUCUMBENTE NA PRETENSÃO OBJETO DA PERÍCIA. APLICAÇÃO DA SÚMULA N. 236, TST E ART. 790-B, CLT. Deve responder pela verba honorária pericial a parte que sucumbiu na pretensão objeto da perícia, conforme diretriz então traçada pela Súmula n. 236 do C. TST, agora assentada no art. 790-B do Diploma Laboral Consolidado. TRT/SP 15ª Região 84800-22.2009.5.15.0092 - Ac. 8ª Câmara 44.715/13-PATR. Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva. DEJT 6 jun. 2013, p. 775.

ACORDO

1. HOMOLOGADO EM AUDIÊNCIA. AUTORIZAÇÃO DE SAQUE DO VALOR DEPOSITADO NA CONTA VINCULADA DO FGTS. DECISÃO IRRECORRÍVEL. Conforme art. 831, parágrafo único da CLT, a decisão que homologa o Acordo tem o mesmo valor de uma sentença de mérito com trânsito em julgado, não cabendo sua reforma por meio de Agravo de Petição, por ser considerada irrecorrível. Nos termos da Súmula n. 259 do C. TST somente a Ação Rescisória é capaz de desconstituir Decisão de homologação de Acordo. Recurso não provido no particular. TRT/SP 15ª Região 119200-73.2003.5.15.0027 - Ac. 3ª Câmara 54.267/13-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 27 jun. 2013, p. 252.

2. JUDICIAL APÓS PUBLICAÇÃO DE EDITAL DE PRAÇA. COMISSÃO DO LEILOEIRO DEVIDA. Na hipótese em que as partes celebram acordo às vésperas da realização do leilão do bem penhorado, após a publicação do edital de praça, é devida a comissão do leiloeiro nomeado pelo Juízo, mormente se esta previsão já constava desde a determinação judicial de encaminhamento dos bens constritos à hasta pública. TRT/SP 15ª Região 99400-15.1995.5.15.0100 - Ac. 7ª Câmara 38.313/13-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 16 maio 2013, p. 466.

AGRAVO

1. DE PETIÇÃO. ADJUDICAÇÃO REALIZADA EM OUTRO FEITO TRABALHISTA. PRINCÍPIO DA ANTERIORIDADE. NULIDADE. INOCORRÊNCIA. Demonstrado nos autos que a penhora e a adjudicação ocorrida em outro feito trabalhista é anterior à penhora destes autos, não há que se falar em declaração de nulidade, pois o direito de preferência é do adjudicante, nos termos do art. 613 do CPC e art. 167, I, “5”, da Lei n. 6.015/1973. Agravo não provido. TRT/SP 15ª Região 9800-56.2003.5.15.0082 - Ac. 6ª Câmara 49.672/13-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 20 jun. 2013, p. 911.

2. DE PETIÇÃO. GARANTIA DA EXECUÇÃO. PRESSUPOSTO RECURSAL OBJETIVO. A garantia da execução por depósito ou penhora constitui pressuposto de admissibilidade do agravo de petição, mesmo quando interposto por sócio ou sócio retirante incluídos no polo passivo, na forma dos artigos 884 e 897, § 1º, da CLT. Agravo de petição que não se conhece. TRT/SP 15ª Região 1013-67.2010.5.15.0090 - Ac. 2ª Câmara 41.050/13-PATR. Rel. Wellington César Paterlini. DEJT 23 maio 2013, p. 633.

3. INOMINADO. ART. 557, § 1º, DO CPC. INCABÍVEL EM FACE DE DECISÃO COLEGIADA. É incabível o Agravo Inominado previsto no § 1º do art. 557 do CPC em face de decisão colegiada, porque se destina exclusivamente a impugnar decisão monocrática nas hipóteses descritas naquele mesmo artigo. TRT/SP 15ª Região 498-16.2012.5.15.0105 - Ac. OEJ 85/13-POEJ. Rel. Henrique Damiano. DEJT 4 jun. 2013, p. 5.

4. REGIMENTAL EM CORREIÇÃO PARCIAL. INCLUSÃO DE SÓCIO NO POLO PASSIVO DA EXECUÇÃO. BLOQUEIO DE VALORES *ON LINE*. MONTANTE. ATOS JURISDICIONAIS. A decisão que determina a inclusão de sócio da empresa no polo passivo da execução ou o bloqueio de valores em contas de sua titularidade, independentemente do montante pelo qual ele foi efetivado, configura ato jurisdicional, passível de reexame por recurso específico, sendo incabível a medida correicional. TRT/SP 15ª Região 00045-30.2013.5.15.0899 - Ac. OEJ 83/13-POEJ. Rel. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. DEJT 2 maio 2013, p. 7.

APOSENTADORIA

ESPECIAL. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PERTINÊNCIA. Em se tratando de trabalhador com aposentadoria especial de que cogita o art. 57 da Lei n. 8.213/1991, porque equiparada à aposentadoria por invalidez (Lei n. 8.213/1991, artigos 57, § 8º e art. 46), inviável a sua permanência no emprego trabalhando na mesma função, porque a contagem privilegiada do tempo serviço, em razão da insalubridade e/ou periculosidade, tem por fundamento afastá-la do meio ambiente de trabalho. Em caso de permanecer trabalhando, o empregador é obrigado a comunicar à Previdência Social para suspensão do benefício (I.N. INSS n. 49, de 3 de maio de 2001, art. 36). Inexistência de ofensa ao § 2º do art. 102 da CF/1988. (Decisão 21178/2011-PATR do Processo 0000058-10.2010.5.15.0131 RO publicado em 15.4.2011 - Relator Desembargador José Antonio Pancotti). Recurso Ordinário da Unicamp. TRT/SP 15ª Região 01803-31.2011.5.15.0053 - Ac. 7ª Câmara 36.120/13-PATR. Rel. Fabio Allegretti Cooper. DEJT 9 maio 2013, p. 687.

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

NATUREZA JURÍDICA ALTERADA POR INSTRUMENTO COLETIVO OU POSTERIOR ADESÃO DO EMPREGADOR AO PAT. Nos termos do art. 458 da CLT e Súmula n. 241 do C. TST, o auxílio-alimentação fornecido habitualmente ao empregado, por força do contrato de trabalho, ostenta natureza salarial. Posterior pactuação em instrumento coletivo, atribuindo natureza indenizatória ao auxílio-alimentação, ou posterior adesão do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, não afeta os trabalhadores que já percebiam o benefício antes da alteração, eis que a condição mais benéfica (natureza salarial) aderiu ao contrato laboral daqueles empregados. Inteligência da Súmula n. 51, I, do C. TST e OJ n. 413 da SDI-1 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 1920-78.2011.5.15.0002 - Ac. 6ª Câmara 45.085/13-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 6 jun. 2013, p. 736.

AVISO PRÉVIO

1. NULIDADE. A apresentação da comunicação de dispensa com as condições de gozo do aviso prévio, bem como, de cartão de ponto denotando a sua fruição, devidamente assinados pelo empregado, fazem presunção da escorreita concessão do direito, cabendo ao Autor o ônus de desconstituir a prova documental. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 1332-07.2012.5.15.0109 - Ac. 3ª Câmara 40.010/13-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 16 maio 2013, p. 308.

2. PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO. LEI N. 12.506 DE 11.10.2011. IRRETROATIVIDADE. O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, previsto pela Lei n. 12.506 de 2011, não alcança as rescisões contratuais ocorridas anteriormente à vigência da citada norma legal. Aplicação do art. 5º, XXXVI, da CF/1988. TRT/SP 15ª Região 2340-44.2011.5.15.0015 - Ac. 1ª Câmara 39.739/13-PATR. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 16 maio 2013, p. 269.

BANCÁRIO

MOVIMENTAÇÃO DE CONTA FRAUDULENTA. JUSTA CAUSA RECONHECIDA. Incide em improbidade explícita bancário que invade a privacidade de um correntista, apossa-se de dinheiro de contas de clientes, repassa dados sobre uma conta bancária, abre, ativa e movimenta conta fraudulenta, procedimentos contrários às práticas e alicerces ínsitos ao trato do dinheiro alheio, mormente no âmbito bancário. Tais fatos ocasionam a quebra da confiança depositada

pelo empregador, rompimento da fidúcia inescusável, inerente e necessária para a manutenção do contrato de emprego. Configura procedimento ilícito gravíssimo, compromete a imagem do empregador, instituição financeira que tem o dever de zelar pela segurança dos valores recebidos e sua lícita administração. TRT/SP 15ª Região 191400-07.2009.5.15.0015 - Ac. 4ª Câmara 46.681/13-PATR. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 6 jun. 2013, p. 669.

BEM

IMÓVEL DECLARADO INDISPONÍVEL POR DECISÃO JUDICIAL. PENHORA. POSSIBILIDADE. A declaração de indisponibilidade de determinado bem imóvel está direcionada ao seu proprietário, que fica impedido de aliená-lo ou onerá-lo, preservando, assim, os interesses dos seus credores. A adoção dessa medida pelo Juízo Estadual não obsta que o mesmo bem seja objeto de penhora em execução promovida perante esta Justiça Especializada, diante da ausência de vedação legal. Agravo de Petição a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 205900-44.2006.5.15.0028 - Ac. 10ª Câmara 47.719/13-PATR. Rel. Fernando da Silva Borges. DEJT 13 jun. 2013, p. 398.

BENEFÍCIOS

DA JUSTIÇA GRATUITA. ISENÇÃO DE CUSTAS NÃO DEFERIDA NA SENTENÇA. JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE POSITIVO. Na Justiça do Trabalho, são condições para o deferimento dos benefícios da justiça gratuita o recebimento de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou declaração do trabalhador, na forma da lei, de não possuir condições de arcar com as despesas processuais sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família, de acordo com o § 3º do art. 790 do texto consolidado. Portanto, diante da declaração de pobreza prestada e do requerimento formulado na petição inicial, preenchidos os requisitos legais, razão pela qual dou provimento ao recurso do obreiro neste particular, deferindo-se o benefício em comento. Portanto, não reputo deserto o recurso interposto pelo reclamante, pois não seria razoável exigir que ele recolhesse o valor das custas para só então poder se insurgir contra o indeferimento do pedido de concessão dos benefícios da justiça gratuita. Isso obstaculizaria seu amplo acesso ao Poder Judiciário, uma vez que, sem depositar o valor das custas (que podem representar um alto valor para o reclamante), ele não poderia ter acesso ao segundo grau de jurisdição. Tal desfecho seria totalmente conflitante com o espírito do processo do trabalho, uma vez que o legislador, na Consolidação das Leis do Trabalho, previu diversos mecanismos para facilitar o acesso do trabalhador à jurisdição, citando-se como exemplo o *jus postulandi*. Assim, exigir do trabalhador que preenche os requisitos para gozar dos benefícios da justiça gratuita o recolhimento das custas violaria o princípio protetor aplicável ao processo do trabalho, pois este foi certamente o princípio que inspirou o legislador ao prever tal benefício no art. 790 do texto consolidado. TRT/SP 15ª Região 1634-89.2010.5.15.0114 - Ac. 4ª Câmara 41.853/13-PATR. Rel. Ana Cláudia Torres Vianna. DEJT 23 maio 2013, p. 723.

CITAÇÃO

AUSÊNCIA DE CITAÇÃO VÁLIDA. RECONHECIMENTO. AÇÃO DECLARATÓRIA AUTÔNOMA. IMPOSSIBILIDADE. O reconhecimento de eventual nulidade de citação pode ser objeto de exame em sede de recurso, de embargos à execução ou, ainda, de ação rescisória. A ação declaratória não se revela meio próprio para tal finalidade. Extinção do processo sem resolução do mérito que se mantém. TRT/SP 15ª Região 1308-09.2012.5.15.0002 - Ac. 4ª Câmara 44.533/13-PATR. Rel. Manoel Carlos Toledo Filho. DEJT 6 jun. 2013, p. 683.

COISA JULGADA

AGRAVO DE PETIÇÃO. A FASE DE EXECUÇÃO NÃO SERVE PARA REAVIVAR A COISA JULGADA. EXECUÇÃO SOLIDÁRIA. DÍVIDA COMUM. ART. 275, DO C.CIVIL. INEXISTÊNCIA DO BENEFÍCIO DE ORDEM. Em sendo execução solidária, a dívida é comum e permite a exigência de apenas um dos codevedores. Assim reza o art. 275, do CC: “Art. 275. O credor tem direito a exigir e receber de um ou de alguns dos devedores, parcial ou totalmente, a dívida comum; se o pagamento tiver sido parcial, todos os demais devedores continuam obrigados solidariamente pelo resto”. Desse modo, não há qualquer impedimento para que a execução se processe em face de um ou de alguns dos devedores. O que não se admite é a alegação, nesta fase processual, de qualquer benefício de ordem em face da responsabilidade notadamente solidária. Mantém-se. TRT/SP 15ª Região 17300-81.2006.5.15.0111 - Ac. 11ª Câmara 45.843/13-PATR. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 6 jun. 2013, p. 978.

COMERCIÁRIO

DIREITO A DESCANSOS EM DOMINGOS. Nos termos do art. 6º, parágrafo único da Lei n. 10.101/2000, o empregado em comércio tem direito a repouso semanal remunerado que haverá de coincidir, “pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo”. TRT/SP 15ª Região 1230-13.2011.5.15.0014 - Ac. 7ª Câmara 52.219/13-PATR. Rel. Carlos Augusto Escanfella. DEJT 20 jun. 2013, p. 978.

COMPETÊNCIA

TERRITORIAL. EMPREGADO RESIDENTE EM COSMÓPOLIS (SP), CONTRATADO EM OSVALDO CRUZ (SP) PARA TRABALHAR EM SIDROLÂNDIA (MS). AJUIZAMENTO DA DEMANDA EM PAULÍNIA. POSSIBILIDADE. A regra constante do art. 651 da CLT, precisamente porque de índole relativa, pode e deve ser interpretada de forma ampliativa, sempre e quando, sem prejuízo concreto ao direito de defesa, se busque consagrar a garantia constitucional de acesso à justiça. TRT/SP 15ª Região 1338-94.2011.5.15.0126 - Ac. 4ª Câmara 41.878/13-PATR. Rel. Manoel Carlos Toledo Filho. DEJT 23 maio 2013, p. 729.

CONTRATO

1. DE EXPERIÊNCIA. AFASTAMENTO POR MOTIVO DE DOENÇA DE ORIGEM NÃO OCUPACIONAL. ESTABILIDADE QUE NÃO SE RECONHECE. Mesmo diante da compatibilidade da garantia de emprego de que trata o art. 118 da Lei n. 8.213/1991 nos contratos de prazo determinado (como no caso do contrato de experiência), conforme orientação traçada pelo C. TST no item III da Súmula n. 378, o reclamante não faz jus à estabilidade provisória quando o afastamento ocorre em virtude de moléstia de origem não ocupacional. TRT/SP 15ª Região 40300-51.2008.5.15.0011 - Ac. 10ª Câmara 41.589/13-PATR. Rel. Fabio Grasselli. DEJT 23 maio 2013, p. 1011.

2. DE FACÇÃO. NATUREZA CIVIL. DESVIRTUAMENTO. INTERMEDIACÃO DE MÃO DE OBRA. NULIDADE. O denominado “contrato de facção” consiste no repasse por uma empresa a outra de parte de suas atividades para obtenção do produto final. Assim, tal modalidade contratual visa buscar utilidades para a devida exploração do objeto social da tomadora contratante. Acaso desvirtuada sua natureza, deve ser considerado nulo, por não passar de mera intermediação ilícita de mão

de obra, impondo-se a responsabilidade solidária das empresas. TRT/SP 15ª Região 207000-18.2008.5.15.0140 - Ac. 8ª Câmara 36.046/13-PATR. Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva. DEJT 9 maio 2013, p. 781.

CONTRIBUIÇÃO

PREVIDENCIÁRIA. VALOR INFERIOR A R\$ 10.000,00. PORTARIA MF N. 435/2011. EXECUÇÃO *EX OFFICIO*. POSSIBILIDADE. Tendo em vista que a Portaria MF n. 435/2011, do Ministério da Fazenda, nada dispõe acerca da dispensa de execução por esta Especializada, a Justiça do Trabalho é competente para executar *ex officio* as contribuições previdenciárias incidentes sobre os títulos deferidos pelas sentenças que proferir ou decorrentes dos acordos que homologar, na forma do art. 114, inciso VIII, da CF e art. 876, parágrafo único, do texto consolidado. TRT/SP 15ª Região 25700-56.2009.5.15.0151 - Ac. 7ª Câmara 38.319/13-PATR. Rel. Carlos Alberto Bosco. DEJT 16 maio 2013, p. 468.

COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

CTVA. INCLUSÃO NO CÁLCULO DA COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA DA CEF. TRANSAÇÃO. PERÍODO ANTERIOR À ADESÃO AO “NOVO PLANO” DE BENEFÍCIOS. Não obstante a natureza salarial da parcela denominada CTVA (Complemento Temporário Variável de Ajuste de Mercado), instituída pela Caixa Econômica Federal, a adesão do empregado ao “novo plano” de complementação, de 2006, que substituiu plano REG/REPLAN, envolveu a renúncia expressa a qualquer direito decorrente do plano anterior, assim como a aceitação do valor do saldamento consignado no termo de adesão. Trata-se de transação válida e que impede a aplicação do plano REG/REPLAN, conforme entendimento fixado pela Súmula n. 51, II, do C. TST. Recurso do reclamante não provido. TRT/SP 15ª Região 1384-25.2011.5.15.0113 - Ac. 8ª Câmara 45.509/13-PATR. Rel. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi. DEJT 6 jun. 2013, p. 870.

DANOS MATERIAIS E MORAIS

ATROPELAMENTO DE EMPREGADO QUE SE ATIVAVA NA SINALIZAÇÃO DE SOLO EM RODOVIA. ATIVIDADE DE RISCO. DANOS MATERIAIS E MORAIS. DEVER DE REPARAÇÃO. O labor na sinalização de solo em rodovia, em praça de pedágio em obras, sem o bloqueio do trânsito de veículos, expõe os empregados a risco mais elevado de serem vítimas de atropelamento do que o padrão médio da sociedade. Incumbe ao empregador e, subsidiariamente, ao tomador de serviços o dever de reparação, quando o dano decorre do exercício normal da atividade, independentemente da configuração de culpa patronal (art. 927, parágrafo único, do CC). O fato de o atropelamento ter sido praticado por terceiro não afasta o nexo de causalidade, eis que não se trata de fato externo imprevisível, mas de risco interno, inerente ao exercício da atividade explorada. Configurados os danos materiais e morais e, demonstrada a ocorrência em razão do exercício da atividade de risco, emerge o dever de repará-los. Recurso dos reclamantes parcialmente provido. TRT/SP 15ª Região 2105-53.2010.5.15.0002 - Ac. 10ª Câmara 48.349/13-PATR. Rel. Fernando da Silva Borges. DEJT 13 jun. 2013, p. 437.

DANO MORAL

1. ALTERAÇÃO DE TAREFAS DENTRO DOS LIMITES CONTRATUAIS. DISSABORES COMUNS DO COTIDIANO. INEXISTÊNCIA. A alteração das atividades do trabalhador dentro dos limites do

contrato corresponde ao exercício lícito do *jus variandi* (art. 456, parágrafo único, CLT), assim como, os meros dissabores do cotidiano de trabalho, como sentimento de ingratidão, não implicam em lesão indenizável à honra. TRT/SP 15ª Região 1889-63.2010.5.15.0044 - Ac. 8ª Câmara 49.165/13-PATR. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 20 jun. 2013, p. 1029.

2. APRESENTADORA DE PROGRAMA DE TELEVISÃO. ENSAIO SENSUAL EM REVISTA LOCAL. DESPEDIDA IMOTIVADA. DANO MORAL. OCORRÊNCIA. Se o empregador autorizar expressamente a reclamante a participar em atividade supostamente incompatível com a função por ela exercida, a dispensa em seguida ocorrida, ainda que imotivada, gera dano moral passível de reparação pecuniária. TRT/SP 15ª Região 27900-72.2009.5.15.0042 - Ac. 4ª Câmara 37.085/13-PATR. Rel. Manoel Carlos Toledo Filho. DEJT 9 maio 2013, p. 557.

3. EMPREGADORA QUE DEIXA DE EFETUAR O REPASSE A INSTITUIÇÃO CREDORA DE VALORES DESCONTADOS DOS SALÁRIOS PARA FINS DE PAGAMENTO DE EMPRÉSTIMO CONSIGNADO. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA DEVIDA. No âmbito das relações de trabalho a tutela da dignidade moral do trabalhador tem por finalidade impedir que os atos empresariais possam entrar em conflito com os direitos personalíssimos e com a esfera moral do trabalhador. A existência ou não do dano moral nas relações de trabalho deve estar vinculada diretamente às situações relativas ao exercício do poder diretivo do empregador, em face dos limites da subordinação a que está sujeito o trabalhador. Ora, é inegável que a atitude patronal de não repassar à entidade financeira os valores descontados dos salários dos autores para fins de pagamento de empréstimo consignado revela-se claramente abusiva e atentatória aos princípios da boa-fé e eticidade das relações contratuais. Tal postura, por óbvio, não pode ser tratada como mera irregularidade contratual pelo órgão judicante, uma vez que produz sérios reflexos anímicos, considerados o constrangimento e humilhação experimentados pelos autores, ao verem-se constantemente cobrados pela instituição bancária, como se fossem eles os verdadeiros responsáveis pelo inadimplemento de suas obrigações. Desta feita, e ainda que não comprovação de que os autores tenham, de fato, tido seus nomes inscritos em cadastro de devedores, é de rigor reconhecer que as cobranças efetuadas, em virtude do constrangimento gerado, dão azo à caracterização de dano passível de ser indenizado pecuniariamente. TRT/SP 15ª Região 872-33.2012.5.15.0040 RO - Ac. 5ª Câmara 43.911/13-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 28 maio 2013, p. 315.

4. MAQUINISTA. “MONOCONDUÇÃO”. OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. CARACTERIZAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 5º, V, CF. A prova dos autos concluiu que o chamado “maquinista em regime de monocondução” trabalhava nas seguintes condições: conduzia a composição ferroviária sem o auxílio de ajudante; extensas jornadas de trabalho, sem previsão de parada do comboio, somente podendo descer da composição após prévia autorização da Central de Operações; tomava as refeições durante a viagem, dentro da cabine; fazia as necessidades fisiológicas na cabine, pois as locomotivas não possuem instalações hidráulicas. O labor nessas condições implicou manifesto desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, gerando dano moral a ser indenizado. TRT/SP 15ª Região 464-46.2011.5.15.0147 RO - Ac. 5ª Câmara 43.091/13-PATR. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 28 maio 2013, p. 260.

DANOS MORAIS

1. DEVIDOS PELO EMPREGADO. A reparação civil é aplicável também à empregadora, caso se comprove que sofreu danos morais ou materiais em razão da conduta ilícita do seu empregado,

enquanto a serviço. Entendimento que decorre do art. 52, do CC, conforme interpretação conferida pela Súmula 227, do C. STJ. A ação é da competência desta Especializada, nos termos do art. 114, VI, da CF. Caso em que o empregado cobrou de clientes por produtos que deveriam ser gratuitamente concedidos e apropriou-se do valor da venda. Mantida a r. sentença de origem que fixou em R\$10.000,00 os danos morais em favor da empregadora. TRT/SP 15ª Região 92200-57.2009.5.15.0005 - Ac. 8ª Câmara 45369/13-PATR. Rel. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi. DEJT 6 jun. 2013, p. 840.

2. VARIAÇÃO DE JORNADA SEM AVISO AO EMPREGADO. PROCEDÊNCIA. Excede o *jus variandi* o empregador que submete o empregado a escalas de trabalho variadas, avisando apenas no dia anterior a jornada a ser realizada. Tal conduta impede o trabalhador de programar sua vida pessoal e o coloca à disposição do empregador em período muito superior ao remunerado, causando prejuízos à saúde e à socialização do empregado. No caso dos autos, o reclamante poderia entrar das 03h00 às 07h00 e sair até às 19h00, dependendo da escala, e só tinha ciência da jornada no dia anterior, de modo que ficava à mercê da empregadora por praticamente o dia todo. Recurso do reclamante provido para reconhecer o dano moral. TRT/SP 15ª Região 413-42.2012.5.15.0004 RO - Ac. 8ª Câmara 46.378/13-PATR. Rel. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi. DEJT 6 jun. 2013, p. 796.

DEPÓSITO RECURSAL

1. ANULAÇÃO DA DECISÃO. NOVO DEPÓSITO. DESNECESSIDADE. Havendo depósito recursal nos autos, feito em recurso anterior e em valor superior ao limite legal para a espécie recursal, não há falar em novo depósito ou complementação para fins de garantia do Juízo, restando plenamente válido e suficiente aquele depósito. TRT/SP 15ª Região 21200-10.2006.5.15.0067 - Ac. 1ª Câmara 48.885/13-PATR. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 13 jun. 2013, p. 54.

2. UTILIZAÇÃO DA GUIA PARA DEPÓSITO JUDICIAL TRABALHISTA E NÃO A GFIP. DESERÇÃO. A IN n. 36/2012 do C. TST excluiu expressamente a Guia de Depósito Judicial para fins de efetivação do depósito recursal (art. 1º). A utilização do meio inadequado impede que o depósito recursal seja utilizado para uma das suas finalidades, que é o financiamento de programas habitacionais, saneamento básico e infraestrutura urbana (§ 2º do art. 9º da Lei n. 8.036/1990), impedindo que se lance mão do princípio da instrumentalidade das formas. Deserção decretada. TRT/SP 15ª Região 1935-56.2011.5.15.0096 - Ac. 5ª Câmara 43.083/13-PATR. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 28 maio 2013, p. 259.

DOENÇA

1. OCUPACIONAL. TENDINITE. INCAPACIDADE PARCIAL E TEMPORÁRIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CABIMENTO. O empregador, ao admitir o empregado com higidez física capacitante, tem a obrigação legal de enviar os esforços e medidas necessários para preservar sua capacidade laboral, considerando os aspectos físicos individualizados do trabalhador, sob pena de configurar a sua culpa no aparecimento ou progresso da enfermidade adquirida pelo empregado. A perda parcial e temporária da capacidade laboral do trabalhador, em decorrência de doença de origem ocupacional, impõe ao empregador a obrigação de indenizar o dano moral suportado pelo trabalhador. TRT/SP 15ª Região 102100-85.2009.5.15.0095 - Ac. 1ª Câmara 43.348/13-PATR. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 28 maio 2013, p. 88.

2. OSTEOMUSCULAR. CORTADOR DE CANA. É fato notório que a cultura canavieira envolve sobrecarga da coluna e membros superiores, além de ser atividade repetitiva e extenuante, conforme já constatado em trabalhos acadêmicos. Além disso, a síndrome miofascial, que acometeu o trabalhador, foi reconhecida como relacionada ao trabalho em Protocolo elaborado pelo Ministério da Saúde. Justifica-se, pois, a responsabilização objetiva da empregadora, pois o trabalho acarretava para o empregado um risco à saúde muito superior ao suportado pelo homem médio. Não bastasse isso, no caso vertente não foram concedidos os intervalos para descanso previstos na NR-31 e o trabalhador estava submetido a jornada extraordinária, razão pela qual procede o pedido de indenização por danos materiais e morais. TRT/SP 15ª Região 490-37.2011.5.15.0117 RO - Ac. 8ª Câmara 45.337/13-PATR. Rel. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi. DEJT 6 jun. 2013, p. 834.

EMBARGOS

À ARREMATACÃO. DEVEDOR FIDUCIÁRIO QUE VEM, EM NOME PRÓPRIO, DEFENDER A NULIDADE DO PROCEDIMENTO QUE RESULTOU NA ARREMATACÃO DE BEM PERTENCENTE AO CREDOR FIDUCIÁRIO. ILEGITIMIDADE. Com efeito, reconhecendo a parte expressamente que o bem arrematado não integra seu patrimônio, como devedor fiduciário, mas sim de terceiro, credor fiduciário, não pode, em nome próprio, vir alegar a nulidade da arrematação por vício de forma. Falta-lhe legitimidade, configurando-se violação aos preceitos contidos nos artigos 3º e 6º do CPC, aplicados subsidiariamente ao processo do trabalho. TRT/SP 15ª Região 175-16.2011.5.15.0147 AP - Ac. 8ª Câmara 49.066/13-PATR. Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva. DEJT 20 jun. 2013, p. 1005.

EMPREGADO

PÚBLICO DA ADMINISTRAÇÃO INDIRETA. CONTRATAÇÃO POR MEIO DE CONCURSO. INEXISTÊNCIA DO DIREITO POTESTATIVO DE RESILIÇÃO CONTRATUAL. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DO ATO ADMINISTRATIVO. NULIDADE RECONHECIDA. REINTEGRAÇÃO DETERMINADA. O administrador público não pode, a seu talante e sem motivação, despedir empregado público contratado por meio de concurso, sob pena de afrontar os princípios da legalidade, moralidade e impessoalidade. Por cuidar-se de ato administrativo vinculado, havendo questionamento em juízo, o administrador tem de apresentar a motivação do ato, bem como comprovar os motivos que o embasaram, pena de ser decretada a sua nulidade. Recurso acolhido para determinar a reintegração no emprego. TRT/SP 15ª Região 1529-74.2011.5.15.0083 - Ac. 4ª Câmara 46.582/13-PATR. Rel. Luiz José Dezena da Silva. DEJT 6 jun. 2013, p. 650.

EMPRESA

EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. MULTAS DOS ARTIGOS 467 E 477, AMBOS DA CLT. APLICÁVEIS. Empresa que se encontra em recuperação judicial deve estar sujeita à aplicação daquelas penalidades previstas nas normas dos artigos 467 e 477, ambos da CLT. Afinal, trata-se de situação jurídica totalmente diferente da falência, seja porque sua atividade econômico-empresarial permanece em plena continuidade, ou então em virtude de a pessoa do devedor manter-se na administração dos bens. Essa é a lógica contida na norma do § 2º, do art. 49, da Lei n. 11.101/2005, a qual, aliás, afasta a aplicabilidade dos termos da Súmula n. 388, do TST. TRT/SP 15ª Região 762-12.2012.5.15.0015 RO - Ac. 9ª Câmara 53.671/13-PATR. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 27 jun. 2013, p. 460.

ENGENHEIRO

PISO SALARIAL. MUNICÍPIO. FIXAÇÃO EM MÚLTIPLOS DO SALÁRIO-MÍNIMO. A estipulação do salário profissional em múltiplos do salário-mínimo não afronta o art. 7º, inciso IV, da CF de 1988. As diferenças salariais devidas devem ser calculadas a partir da base de cálculo correspondente a seis salários mínimos à época da contratação e, em seguida, de acordo com os reajustes salariais concedidos aos servidores do Município, e não tomando-se por base a evolução legal do salário mínimo. Aplicação da OJ n. 71 da SBDI-2 do TST. TRT/SP 15ª Região 965-61.2010.5.15.0041 RO - Ac. 10ª Câmara 53.498/13-PATR. Rel. Flávio Landi. DEJT 27 jun. 2013, p. 428.

ENTIDADE FILANTRÓPICA

SEM FINS LUCRATIVOS. CUSTAS E DEPÓSITO RECURSAL. POSSIBILIDADE DE ISENÇÃO. DEMONSTRAÇÃO DA INSUFICIÊNCIA DE RECURSOS. É possível a concessão dos benefícios da assistência judiciária ao empregador, até mesmo quando pessoa jurídica, desde que haja comprovação quanto à insuficiência de recursos financeiros e, por consequência, a impossibilidade de arcar com as despesas processuais (art. 3º, VII da Lei n. 1.060/1950), mormente em se tratando de entidade filantrópica sem fins lucrativos. TRT/SP 15ª Região 255700-04.2009.5.15.0071 - Ac. 7ª Câmara 47.024/13-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 13 jun. 2013, p. 319.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

EMPREGADOS COM DIFERENTES LIMITES DE ALÇADA PARA APROVAÇÃO DE CRÉDITO. DIFERENÇAS SALARIAIS INDEVIDAS. Possuindo a paradigma alçada superior à da reclamante, é consequência lógica que tivesse maior responsabilidade na liberação de crédito, sendo, portanto, legítimo que recebesse salário maior. Com efeito, se os graus de responsabilidade a que submetidos os trabalhadores em comparação são distintos, não se pode dizer, a rigor, que as funções sejam as mesmas, ainda que os feixes de atribuições que devam desempenhar sejam materialmente iguais. Em outras palavras, se a função corresponde ao feixe de tarefas atribuídas ao empregado, é possível afirmar, neste caso, que a reclamante não executava as tarefas alusivas à aprovação de créditos superiores à sua alçada, até o limite da alçada da modelo, pelo que então não se configurava a identidade funcional almejada. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento, no particular. TRT/SP 15ª Região 1850-55.2011.5.15.0004 - Ac. 2ª Câmara 42.109/13-PATR. Rel. Wellington César Paterlini. DEJT 23 maio 2013, p. 606.

EXAME ADMISSIONAL

REPROVAÇÃO TRABALHADOR. ATO DISCRIMINATÓRIO. O exame médico admissional faz parte do processo seletivo de uma empresa, sendo que a avaliação deve considerar o binômio trabalho-trabalhador. A sua finalidade é a de preservar a saúde do trabalhador, verificando-se a existência ou não de condições que possam ser agravadas pelo trabalho, assim como a de proteger o empregador de ser responsabilizado por doenças ocupacionais pré-existentes, evitando-se o pagamento de indenizações indevidas. Portanto, o exame admissional não deve ser utilizado como uma forma de discriminação ou de exclusão, v.g., candidato portador do vírus HIV, gestante, obeso, portadores de doenças crônicas, deficientes. Assim, o médico não pode reprovar um candidato simplesmente porque ele tem uma doença e a atividade de trabalho não agravar o quadro. Recurso a que se nega

provimento. TRT/SP 15ª Região 387-50.2012.5.15.0002 RO - Ac. 7ª Câmara 42.631/13-PATR. Rel. Renato Buratto. DEJT 28 maio 2013, p. 369.

EXECUÇÃO

1. DE TAC FIRMADO COM O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CUMULAÇÃO DE EXECUÇÕES. OBRIGAÇÃO DE FAZER E OBRIGAÇÃO DE PAGAR. POSSIBILIDADE. EXEGESE DO ART. 573 DO CPC. PRINCÍPIOS DA ECONOMIA PROCESSUAL, DA CELERIDADE E DA EFETIVIDADE DAS DECISÕES JUDICIAIS. A execução trabalhista deve pautar-se pela observância dos princípios da economia processual, da celeridade e da efetividade das decisões judiciais e dos títulos extrajudiciais descritos pelo art. 876 da CLT. Considerando o que dispõe o art. 573 do CPC, de aplicação subsidiária, é plenamente possível cumular, em um mesmo processo, a execução de obrigação de pagar decorrente de multa já vencida e de obrigações de fazer previstas em Termo de Ajustamento de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho. TRT/SP 15ª Região 052-82.2012.5.15.0082 AP - Ac. 4ª Câmara 46.347/13-PATR. Rel. Eleonora Bordini Coca. DEJT 6 jun. 2013, p. 710.

2. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. EXAURIMENTO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. HABILITAÇÃO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS PERANTE O ADMINISTRADOR JUDICIAL DA EMPRESA EM RECUPERAÇÃO. A competência da Justiça do Trabalho, em caso de empresa em Recuperação Judicial, prevalecerá até a quantificação dos valores devidos no tocante aos créditos trabalhistas e previdenciários. Dessa forma, a Execução deve ser suspensa e expedida Certidão de Habilitação do Crédito Trabalhista para habilitação do Exequente, bem como das contribuições previdenciárias perante o Administrador da Recuperação Judicial, observando-se o Provimento n. 001/2012 da Corregedoria-geral da Justiça do Trabalho. TRT/SP 15ª Região 81900-14.2006.5.15.0014 - Ac. 3ª Câmara 34.556/13-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 2 maio 2013, p. 524.

3. SÓCIO RETIRANTE. ART. 1.003, PARÁGRAFO ÚNICO DO CC. O sócio é parte legítima para responder pelas dívidas trabalhistas quando o contrato de trabalho é concomitante ao período em que ele figurava no quadro societário, devendo o seu patrimônio responder pelos créditos trabalhistas, porquanto incontroversa a sua condição de beneficiário da força de trabalho do obreiro. Mas, para a sua responsabilização, é necessário, ainda, que a ação tenha sido ajuizada dentro dos dois anos seguintes à averbação na Junta Comercial da retirada do quadro societário, em razão do quanto disposto no art. 1003, parágrafo único do CC. Agravo provido. TRT/SP 15ª Região 137300-91.1998.5.15.0014 - Ac. 3ª Câmara 48.721/13-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 13 jun. 2013, p. 116.

GARANTIA DE EMPREGO

MEMBRO TITULAR DA COMISSÃO PROVISÓRIA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CPPA. DIREITO NÃO ASSEGURADO. Segundo o art. 10, do ADCT, de interpretação restritiva, a garantia de emprego se restringe ao membro titular ou suplente da CIPA, não havendo qualquer referência ao membro da CPPA. Aclare-se, por oportuno, que a Norma Regulamentadora n. 18 estabelece, em seu item 18-33.4, que as empresas da indústria da construção “Ficam desobrigadas de constituir CIPA os canteiros de obra cuja construção não exceda a 180 (cento e oitenta) dias, devendo, para o atendimento do disposto neste item, ser constituída comissão provisória de prevenção

de acidentes, com eleição paritária de 1 (um) membro efetivo e 1 (um) suplente, a cada grupo de 50 (cinquenta) trabalhadores”. Não havendo, na inicial, qualquer referência à CPPA (a qual o reclamante compôs), nem à suposta irregularidade que teria transmudado esta Comissão em CIPA, argumentos recursais inovatórios, prevalece a sentença que, após constatar que o autor não compôs qualquer CIPA, indeferiu o pedido de reintegração e indenização substitutiva. TRT/SP 15ª Região 1053-36.2011.5.15.0083 - Ac. 8ª Câmara 45.431/13-PATR. Rel. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi. DEJT 6 jun. 2013, p. 853.

HORAS

IN ITINERE. RURÍCOLA. PREFIXAÇÃO EM NORMA COLETIVA. VALIDADE. INTELIGÊNCIA DOS ARTIGOS 7º, XXVI DA CF/1988 E 58, § 3º DA CLT. Conformidade com o disposto no inciso XXVI do art. 7º da CF/1988, o reconhecimento da força normativa dos acordos e convenções coletivas constitui direito fundamental, de sorte que as normas coletivas que estabelecem a prefixação do pagamento de horas *in itinere* têm validade e utilidade, por ser fato público e notório que o trabalho no meio rural se desenvolve em locais para cujo deslocamento há demanda de tempo variável em razão de distintas distâncias a serem percorridas. TRT/SP 15ª Região 242-90.2011.5.15.0143 RO - Ac. 1ª Câmara 54.056/13-PATR. Rel. Oséas Pereira Lopes Junior. DEJT 27 jun. 2013, p. 179.

INDENIZAÇÃO

DOS DANOS MORAIS DEVIDA. ATO ILÍCITO CONFIGURADO. REBAIXAMENTO DE FUNÇÃO. Ainda que a alteração de função não cause prejuízos financeiros, reputa-se configurado o ato ilícito em razão da redução de responsabilidade, fato divulgado no jornal interno de reclamada de grande circulação. Indenização dos danos morais mantida e arbitrada em R\$ 15.000,00 pelo juízo de origem. TRT/SP 15ª Região 01147-54.2010.5.15.0071 - Ac. 4ª Câmara 36.150/13-PATR. Rel. Ana Cláudia Torres Vianna. DEJT 9 maio 2013, p. 510.

INSALUBRIDADE

RETIRADA DE LIXO EM CONDOMÍNIO. O recolhimento de lixo acondicionado em sacolas plásticas, deixados na porta de apartamentos, para depósito em lixeira do condomínio ou em área externa efetuado pelo porteiro não caracteriza insalubridade, pois não há previsão normativa nesse sentido. Exegese da OJ n. 4, II, da SBDI-1 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 895-36.2011.5.15.0097 RO - Ac. 11ª Câmara 53.074/13-PATR. Rel. Eder Sivers. DEJT 27 jun. 2013, p. 531.

JUSTA CAUSA

1. *E-MAIL* CORPORATIVO. FERRAMENTA DE TRABALHO. USO INDEVIDO. QUEBRA DE FIDÚCIA CONFIGURADA. JUSTA CAUSA. O *e-mail* corporativo revela-se como ferramenta de trabalho, devendo ser utilizado única e exclusivamente para esse fim. Permeando-se como efetiva ferramenta “de” e “para” o trabalho, caso necessário, poderá a empresa ter acesso ao seu conteúdo, sem que isso implique em violação ao direito de sigilo das correspondências do trabalhador. Tendo a autora utilizado do *e-mail* corporativo para fins particulares, especialmente quanto ao recebimento e envio de mensagens de conteúdo impróprio e insultos graves não só à empresa, como a colegas

de trabalho, poderá o empregador exercer o seu direito potestativo e despedi-la por justa causa, haja vista a quebra da fidúcia, elemento essencial ao contrato de trabalho. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento. TRT/SP 15ª Região 1890-86.2010.5.15.0096 - Ac. 6ª Câmara 40.790/13-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 23 maio 2013, p. 751.

2. **INDISCIPLINA E INSUBORDINAÇÃO. ATO ÚNICO. POSSIBILIDADE.** Apenas de justa causa é das mais graves, devendo ser imposta quando realmente fatos imperiosos ocorreram no relacionamento laboral, chegando a restar impossível a permanência do vínculo. Cabe ao empregador demonstrar a sua ocorrência de modo indene de dúvidas. Tendo sido provada a insubordinação e a indisciplina do empregado ao discutir com seu superior hierárquico e ameaçar agredi-lo fisicamente, enseja o reconhecimento da justa causa. O fato de se tratar da primeira punição ao empregado não retira a possibilidade de se caracterizar a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, diante da gravidade do ato praticado pelo mesmo. Recurso da reclamada a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 1271-89.2012.5.15.0128 - Ac. 6ª Câmara 41.295/13-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 23 maio 2013, p. 808.

3. **MOTORISTA CARRETEIRO, INGESTÃO DE BEBIDA ALCOÓLICA DURANTE O TRABALHO. CONFIGURAÇÃO.** Uma vez que é contundente a prova de que o autor, motorista carreteiro, provocou acidente ao volante de caminhão da empresa, sendo preso em flagrante em virtude de estar conduzindo alcoolizado, é correta a justa causa imputada ao mesmo. A gravidade do fato é patente, pois além de o motorista alcoolizado denegrir a imagem da empresa e causar-lhe danos patrimoniais (seja pelos danos causados ao veículo, seja pela responsabilidade que pode ser-lhe imputada em caso de acidente), há que se considerar a conduta criminoso, que põe em risco a vida de pessoas inocentes. Nem se avenge a desproporção entre a conduta e a pena, pois embora não tenha sido noticiada qualquer infração anterior, o fato é suficientemente grave para autorizar a dispensa por justa causa. Tal penalidade, aliás, apenas não é considerada branda por ser a pena máxima no direito laboral. Nem mesmo a alegação de que a embriaguez é doença que merece ser tratada pelo empregador, por motivos humanitários e por indeclinável responsabilidade social, demonstra-se eficaz, pois não comprovado o alcoolismo crônico, mas a ingestão de bebida alcoólica durante a prestação de serviços, o que se reveste de imensa gravidade pelas consequências deletérias na própria vida, na vida empresarial e no tecido social. TRT/SP 15ª Região 33000-65.2008.5.15.0099 - Ac. 8ª Câmara 40.319/13-PATR. Rel. João Batista da Silva. DEJT 23 maio 2013, p. 824.

JUSTIÇA DO TRABALHO

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Embora o Plenário do STF recentemente decidiu, através do julgamento dos Recursos Extraordinários n. 586.453 e 583.050, que cabe à Justiça Comum julgar processos decorrentes de contrato de previdência complementar privada, também deliberou que permanecerão nesta Especializada todos os processos que já tiveram sentença de mérito até o dia 20.2.2013. TRT/SP 15ª Região 729-60.2011.5.15.0046 RO - Ac. 11ª Câmara 52.836/13-PATR. Rel. Dora Rossi Góes Sanches. DEJT 27 jun. 2013, p. 486.

LIDE

TEMERÁRIA. ABUSO DO DIREITO DE DEFESA. A dedução de defesa contra fato incontroverso, alterando a verdade, usando o processo para conseguir objetivo ilegal, opondo resistência

injustificada à prestação jurisdicional, procedendo de modo temerário, provocando incidente manifestamente infundado e recorrendo com intuito meramente protelatório, enquadra-se no perfil dos incisos do art. 17, do CPC. Apresentar razões recursais em manifesto confronto com as provas dos autos, de duas uma, ou é falta de tirocínio, ou o argumento desrespeita a Justiça, desafia nossa paciência e constitui noutra manobra protelatória, merecendo a punição prevista no art. 18, do mesmo Código. TRT/SP 15ª Região 1629-65.2011.5.15.0071 - Ac. 4ª Câmara 42.473/13-PATR. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 23 maio 2013, p. 657.

MANDATO

INSTRUMENTO DE MANDATO. CÓPIA NÃO AUTÊNTICA. AUSÊNCIA DE MANDATO TÁCITO. INOBSERVÂNCIA DO ART. 5º, *CAPUT*, DA LEI N. 8.906/1994 C/C ART. 653 DO CC E ART. 37 DO CPC. NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO. Não sendo o caso de mandato tácito, a procuração ou o substabelecimento devem ser apresentados no original ou em cópia autenticada, sob pena de não conhecimento do recurso, por não observância do disposto no art. 5º, *caput* da Lei n. 8.906/1994 c/c art. 653 do CC e art. 37 do CPC. TRT/SP 15ª Região 2013-43.2011.5.15.0066 - Ac. 3ª Câmara 48.680/13-PATR. Rel. Eleonora Bordini Coca. DEJT 13 jun. 2013, p. 108.

MEDIDA CAUTELAR

PREPARATÓRIA. CANCELAMENTO DA REALIZAÇÃO DA ASSEMBLEIA QUE SE PRETENDIA SUSPENDER. PERDA DO OBJETO. EXTINÇÃO DO FEITO. Considerando-se que o objeto da presente ação cautelar preparatória era a suspensão dos efeitos da assembleia convocada pela requerida para criação de novo sindicato, conclui-se que, com o cancelamento da realização dessa assembleia, houve perda superveniente do objeto da ação. Por essa razão, não havendo mais necessidade e utilidade do provimento jurisdicional para garantir o resultado pretendido, encontra-se ausente o interesse em buscar a prestação jurisdicional, motivo pelo qual deve ser mantida a decisão que extinguiu o feito sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, VI, do CPC. TRT/SP 15ª Região 653-20.2012.5.15.0137-RO - Ac. SDC 146/13-PADC. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 27 jun. 2013, p. 3.

OBRIGAÇÃO DE FAZER

MENOR SOB GUARDA JUDICIAL. INSCRIÇÃO COMO DEPENDENTE EM PLANO DE SAÚDE. ART. 227 DA CF. ART. 33, § 3º DO ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. A recusa da empregadora em incluir menor sob guarda como dependente de empregado no plano de saúde por ela mantido, em virtude de não ter sido comprovado que a guarda era destinada à adoção, vulnera o direito do menor à saúde, constitucionalmente garantido, e viola o disposto no art. 33 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), que garante ao menor sob guarda a condição de dependente para todos os fins e efeitos de direito. TRT/SP 15ª Região 756-43.2012.5.15.0067 RO - Ac. 7ª Câmara 42.370/13-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 23 maio 2013, p. 951.

PARTICIPAÇÃO

NOS LUCROS E RESULTADOS DO EXERCÍCIO. REQUISITOS IMPEDITIVOS ESTABELECIDOS POR NORMAS COLETIVAS. PROPORCIONALIDADE. POSSIBILIDADE. Realmente, normas

pactuadas que estabelecem benefícios não previstos em lei devem ser interpretadas de maneira restritiva. Contudo, também não se pode ignorar a importância do princípio da isonomia estatuído no *caput* do art. 5º, da CF/1988, este interpretado à luz do art. 4º, da LICC. Assim sendo, não convém dar valor à norma coletiva que, ao prever requisitos para a participação nos lucros e resultados de determinado exercício financeiro, exclui qualquer forma de acesso à proporcionalidade do referido prêmio, especialmente em virtude da ocorrência de rescisão do contrato de trabalho antes do término desse prazo. Ora, os lucros obtidos por qualquer empreendimento não são gerados no último mês do ano, eles correspondem ao resultado do balanço entre os ganhos e (eventuais) perdas verificados ao longo de determinado período, geralmente de 12 meses. Ainda que de forma jocosa, mas sob inspiração dos princípios e peculiaridades que regem o Direito do Trabalho, até mesmo aqueles convidados que tiveram de deixar a festa antes de cantar o parabéns, também merecem consideração quando pedem para que um pedaço do bolo de aniversário seja-lhes guardado na geladeira. Afinal, eles também contribuíram de alguma forma para o sucesso da festa. TRT/SP 15ª Região 865-88.2012.5.15.0089 RO - Ac. 9ª Câmara 44.891/13-PATR. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 6 jun. 2013, p. 901.

PAUSAS

PARA DESCANSO. NR-31. As disposições da NR-31, publicada pela Portaria MTE n. 86/2005, têm conteúdo somente programático, não fixam intervalos mínimos nem apontam qualquer penalidade a ser aplicada, mas apenas indicam a direção a ser tomada, determinando à Secretaria de Inspeção do Trabalho que proceda ao levantamento e acompanhamento da realidade existente, definindo, coordenando e implementando a política nacional em segurança e saúde no trabalho rural (item 31.3.1). TRT/SP 15ª Região 00762-74.2012.5.15.0156 - Ac. 8ª Câmara 35.622/13-PATR. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 9 maio 2013, p. 724.

PEDIDO

1. DE DEMISSÃO. VALIDADE. EMPREGADO COM MAIS DE 1 (UM) ANO DE CONTRATO. A validade do pedido de demissão do empregado com mais de 1 (um) ano de serviço exige a assistência do respectivo Sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social (art. 477, § 1º, CLT), em especial quando impugnado pelo reclamante e contrário ao depoimento testemunhal. Tal medida se impõe como forma de proteção do trabalhador e apoiado no princípio da continuidade da relação de emprego. TRT/SP 15ª Região 1869-44.2011.5.15.0042 - Ac. 8ª Câmara 40.742/13-PATR. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 23 maio 2013, p. 934.

2. DE PRAZO PARA O PAGAMENTO. POSTERIOR INTERPOSIÇÃO DE RECURSO. PRECLUSÃO LÓGICA. NÃO CONHECIMENTO. A prática do ato processual requerendo prazo para o pagamento externou tácita aceitação da reclamada com a r. decisão que a condenou, dando ensejo à caracterização de preclusão lógica, pois tal ato se mostra incompatível com aquele posterior de recorrer. Recurso não conhecido. TRT/SP 15ª Região 372-19.2012.5.15.0055 RO - Ac. 4ª Câmara 44.588/13-PATR. Rel. Manoel Carlos Toledo Filho. DEJT 6 jun. 2013, p. 694.

PENHORA

1. EXCESSO DE PENHORA. INOCORRÊNCIA. Não caracteriza excesso de penhora quando o devedor não indica outro bem de sua propriedade de menor valor, livre e desembaraçado, capaz de suportar a execução. Ao devedor é facultada a substituição da penhora por dinheiro ou a remir

a dívida, ficando com eventuais sobras da hasta pública - artigos 668 e 651 do CPC. TRT/SP 15ª Região 49300-49.2001.5.15.0002 - Ac. 1ª Câmara 39.315/13-PATR. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 16 maio 2013, p. 258.

2. IMÓVEL. FRAÇÃO IDEAL. POSSIBILIDADE. Tendo em vista a possibilidade do arrematante ou adjudicante passar a figurar como condômino dos demais proprietários, e com o objetivo de resguardar o crédito do autor, é cabível a penhora sobre fração ideal de bem imóvel indivisível mesmo quando inviável sua divisão cômoda. TRT/SP 15ª Região 18100-22.2004.5.15.0098 - Ac. 7ª Câmara 42.717/13-PATR. Rel. Carlos Alberto Bosco. DEJT 28 maio 2013, p. 388.

PERÍCIA

CONTÁBIL. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. É certo que a sucumbência, no presente caso, ocorreu na fase de conhecimento, com a prolação de sentença condenatória ilíquida, cuja apuração de valores apenas foi adiada para a fase de execução em virtude do inadimplemento das obrigações trabalhistas pela embargante. Assim, tendo sido a agravante a parte vencida na demanda, deve ela suportar os ônus da reclamatória trabalhista, o que inclui, além do crédito do exequente, as despesas processuais, tais como diligências de oficial de justiça e honorários periciais contábeis. Sobre assunto, estamos agasalhados pela jurisprudência do C. TST (TST-RR-400-76.2005.5.04.0721, Min. Caputo Bastos, 2ª Turma, de 28.9.2012), que entende que, “segundo inteligência do art. 790-B da CLT, é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia a responsabilidade pelo pagamento dos honorários correspondentes. Assim, não há falar em violação do mencionado dispositivo quando revelado no acórdão recorrido que a reclamada foi sucumbente em parte dos pleitos perseguidos pelo reclamante, tendo parcela objeto da condenação sido deferida com base no laudo pericial. Isso porque, ainda que se trate o caso de sucumbência parcial no objeto da perícia, cabe à reclamada arcar com os honorários periciais, ante a incidência do princípio da proteção e a inaplicabilidade ao processo do trabalho do art. 21 do CPC. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece”. TRT/SP 15ª Região 80700-72.2009.5.15.0076 - Ac. 11ª Câmara 45.795/13-PATR. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 6 jun. 2013, p. 964.

PESSOA JURÍDICA

INCLUÍDA NO POLO PASSIVO DA EXECUÇÃO. EMBARGOS DE TERCEIRO. ILEGITIMIDADE ATIVA. Pessoa jurídica incluída no polo passivo, por aplicação da desconsideração inversa da personalidade jurídica, passa a ser parte na execução e, portanto, não tem legitimidade para o manejo de embargos de terceiro, porquanto excluída a configuração da hipótese a que se destina o art. 1.046 do CPC. Agravo de petição que se conhece, extinguindo-se o processo, de ofício, sem resolução do mérito, na forma do art. 267, VI, do CPC. TRT/SP 15ª Região 00664-86.2012.5.15.0060 - Ac. 2ª Câmara 37.695/13-PATR. Rel. Wellington César Paterlini. DEJT 9 maio 2013, p. 464.

PETROBRAS

1. CONCURSO PÚBLICO. CURSO DE FORMAÇÃO. RECONHECIMENTO DO PERÍODO COMO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Embora as partes estejam vinculadas ao edital do certame, tal princípio não pode descaracterizar o vínculo empregatício efetivamente estabelecido, em especial porque o Direito do Trabalho está regido pelo princípio da primazia da realidade. A vinculação das partes ao edital não possibilita a convalidação de ilegalidades, tampouco autoriza a alteração da natureza

jurídica da relação laboral, sob pena de não se dar eficácia ao primado constitucional da valorização do trabalho, previsto nos artigos 1º, IV e 170 da CC. TRT/SP 15ª Região 00518-95.2011.5.15.0087 - Ac. 11ª Câmara 34.591/13-PATR. Rel. Eder Sivers. DEJT 2 maio 2013, p. 762.

2. DIFERENÇA DE COMPLEMENTO DE RMNR. FORMA DE CÁLCULO. NORMA COLETIVA. INTERPRETAÇÃO. O cálculo do complemento da RMNR (Remuneração Mínima por Nível e Regime) percebida pelos empregados da Petrobras deve ser realizado subtraindo-se do respectivo valor apenas o salário básico, a VP-ACT e a VP-SUB, em cumprimento ao estabelecido em Acordo Coletivo de Trabalho aplicável aos litigantes. As demais vantagens recebidas pelo empregado sob outras rubricas, que não aquelas discriminadas no § 3º da cláusula 35ª do ACT de 2007/2009 e 36ª do ACT de 2009/2011, não podem ser consideradas para fins de cálculo do complemento da RMNR, as quais serão acrescidas ao final. Caso contrário, estaríamos tratando de forma idêntica empregados sujeitos a condições de trabalho distintas, causando prejuízo econômico àqueles que se ativam em condições especiais, com risco à sua saúde e integridade física, em flagrante afronta ao princípio da isonomia e às mencionadas normas coletivas. Recurso ordinário do reclamante ao qual se dá parcial provimento. TRT/SP 15ª Região 1362-07.2011.5.15.0132 - Ac. 10ª Câmara 47.815/13-PATR. Rel. Fernando da Silva Borges. DEJT 13 jun. 2013, p. 418.

3. VANTAGEM PESSOAL. CUMULAÇÃO. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. IMPOSSIBILIDADE. A norma coletiva que garantiu a parcela denominada Vantagem Pessoal (VP-ACT) fez expressamente consignar a impossibilidade da sua cumulação com o adicional de periculosidade, o que merece prevalecer, conforme disposto no inciso XXVI do art. 7º da CF. Além disso, o empregado que, ativando-se em local de risco recebe regularmente o adicional de periculosidade, não tendo qualquer direito trabalhista violado. Aliás, a pretensão do empregado de receber a parcela VP-ACT e adicional de periculosidade de forma cumulativa caracteriza *bis in idem*, já que as parcelas possuem o mesmo fato gerador, o que não se admite. No mais, o deferimento da parcela ensejaria reajustes salariais intermináveis e causaria notório prejuízo ao erário público. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 1824-94.2011.5.15.0121 - Ac. 3ª Câmara 48.768/13-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 13 jun. 2013, p. 127.

PIS

(PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL). INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. AUSÊNCIA DE CADASTRO POR CULPA DO EMPREGADOR. O empregado pode pleitear a indenização substitutiva correspondente ao não recolhimento da parcela, diante da comprovada ausência do cadastro do trabalhador junto ao PIS decorrente de culpa do empregador, nos termos do entendimento consagrado pela Súmula n. 300 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 571-53.2012.5.15.0148 RO - Ac. 3ª Câmara 43.625/13-PATR. Rel. Ana Amarylis Vivacqua de Oliveira Gulla. DEJT 28 maio 2013, p. 184.

PREVIDÊNCIA

PRIVADA. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SENTENÇAS PROFERIDAS ATÉ 20.2.2013. O Plenário do STF (STF), no julgamento dos Recursos Extraordinários n. 586.453 e 583.050, decidiu, por maioria de votos, no dia 20.2.2013, que cabe à Justiça Comum julgar os processos decorrentes de Contrato de Previdência Complementar Privada. Entretanto, os efeitos da Decisão foram modulados e ficou definido que permanecem na Justiça do Trabalho todos os processos que já tiveram Sentença de mérito proferida até o dia 20.2.2013. Preliminar rejeitada. TRT/SP 15ª Região 1978-96.2012.5.15.0018 - Ac. 3ª Câmara 48.730/13-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 13 jun. 2013, p. 118.

PRISÃO

DO TRABALHADOR SEM SENTENÇA CONDENATÓRIA TRANSITADA EM JULGADO EM JUÍZO CRIMINAL. ABANDONO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO. FALTA DO ELEMENTO VOLITIVO. A reclusão do trabalhador em estabelecimento prisional sem que haja sentença penal condenatória não basta para caracterizar a dispensa do empregado por justa causa por abandono de emprego (alínea “i” do art. 482 da CLT), uma vez que ausente o elemento volitivo imprescindível à caracterização de tal hipótese típica de justa causa. Declaração da dispensa sem justa causa do trabalhador. TRT/SP 15ª Região 1138-86.2011.5.15.0094 - Ac. 4ª Câmara 41.855/13-PATR. Rel. Ana Cláudia Torres Vianna. DEJT 23 maio 2013, p. 724.

PROCEDIMENTO

SUMARÍSSIMO. CONVERSÃO PARA O RITO ORDINÁRIO EM FACE DA COMPLEXIDADE DA CAUSA. INVIABILIDADE. Ao estabelecer normas para o procedimento sumaríssimo, a CLT não levou em conta a complexidade da causa e sim a sua expressão econômica. Por outro lado, as peculiaridades do rito sumaríssimo, como os prazos menos dilatados, visam uma prestação jurisdicional mais célere, em benefício das próprias partes, não se justificando, também sob essa ótica, a conversão para o rito ordinário. TRT/SP 15ª Região 00755-50.2012.5.15.0102 - Ac. 10ª Câmara 36.893/13-PATR. Rel. Fabio Grasselli. DEJT 9 maio 2013, p. 840.

PROCESSO

DE EXECUÇÃO. AÇÃO TRABALHISTA INICIALMENTE PROPOSTA EM FACE DA PESSOA JURÍDICA. RESPONSABILIDADE PATRIMONIAL DO SÓCIO. INCLUSÃO NO POLO PASSIVO. ALCANCE DOS BENS PARTICULARES. POSSIBILIDADE. O fato de inicialmente não constar da demanda trabalhista como executado a pessoa física do sócio-proprietário em nada transmuda a situação fático/jurídica, haja vista que a possibilidade de responsabilidade patrimonial do sócio é preconizada pelo art. 592, II, do CPC, que remete para as hipóteses contempladas em Lei. Esta possibilidade preconizada pelo velho Decreto Federal de 1919, que era restrita ao gerente ou sócio ostensivo, sofreu significativa evolução doutrinária e legislativa, incorporando a doutrina do *disregard of legal entity*, ao ordenamento jurídico pátrio no art. 28 da Lei n. 8.078/1990 - Código de Defesa do Consumidor e do art. 50 do novo CC. Logo, a penhora de bem do sócio é de todo possível e legal quando a empregadora encerrou suas atividades e não possui ou não indica bens suficientes para garantia da dívida. No caso, agiganta-se a responsabilidade do devedor solidário/subsidiário, ante a inércia da primeira executada em pagar ou garantir a execução e as inúmeras tentativas de bloqueio de bens e penhora sobre a empresa devedora principal. Agravo de petição a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 79900-81.2006.5.15.0033 - Ac. 7ª Câmara 33.476/13-PATR. Rel. Fabio Allegretti Cooper. DEJT 2 maio 2013, p. 618.

RECUPERAÇÃO JUDICIAL

JUROS DEVIDOS. A Recuperação Judicial, regulamentada pela Lei n. 11.101/2005, tem por finalidade a superação de crise financeira da empresa e, sobretudo, a finalidade social de salvaguardar o direito dos trabalhadores à manutenção de seus empregos. Porém, a citada lei não inclui entre esses privilégios a isenção do pagamento de juros de mora aos débitos trabalhistas, eis que o art. 124 da referida lei somente concedeu tal isenção à massa falida. TRT/SP 15ª Região 110500-98.2009.5.15.0124 - Ac. 7ª Câmara 54.116/13-PATR. Rel. Carlos Augusto Escanfella. DEJT 27 jun. 2013, p. 410.

RECURSO

1. RECURSAL ORDINÁRIO ADESIVO. ADERÊNCIA AO RECURSO DO PRÓPRIO LITISCONSORTE. VIOLAÇÃO DO ART. 500 DO CPC. Descabe se falar em recurso ordinário quando interposto adesivamente ao recurso que não é da parte adversa, assim entendidos os dois núcleos de interesse divergente e que compõem o processo, conquanto os litisconsortes, por terem interesses em igual sentido e direção, compõe o mesmo polo. Do contrário, há violação ao art. 500 do CPC. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO TOMADOR DE SERVIÇOS. CONDUTA CULPOSA. NEGLIGÊNCIA. É dever do ente público a fiscalização inerente ao cumprimento das obrigações do contrato, conforme artigos 58, inciso III, e 67, *caput*, e § 1º, da Lei de Licitações. Não houve efetiva fiscalização por parte do tomador de serviços e adoção de medidas relativas ao descumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. Conduta negligente. Responde subsidiariamente o ente público, nos termos dos itens V e VI da Súmula n. 331 do C. TST, por todas as verbas trabalhistas não quitadas pela empregadora direta e principal. TRT/SP 15ª Região 970-51.2011.5.15.0008 RO - Ac. 11ª Câmara 48.979/13-PATR. Rel. Flavio Nunes Campos. DEJT 13 jun. 2013, p. 503.

2. ADESIVO. NÃO CONHECIMENTO. RECURSO PRINCIPAL INTERPOSTO. PRECLUSÃO CONSUMATIVA. APLICAÇÃO. Tendo as partes apresentado recursos principais contra a sentença, não pode o reclamante aderir ao recurso interposto pela reclamada, pois cabia a ele, quando da interposição de seu apelo principal, apresentar insurgência contra todas as matérias que entendesse pertinentes. Assim, não se conhece do recurso adesivo, por aplicação da preclusão consumativa. TRT/SP 15ª Região 456-16.2010.5.15.0079 RO - Ac. 4ª Câmara 52.080/13-PATR. Rel. Manoel Carlos Toledo Filho. DEJT 20 jun. 2013, p. 769.

3. ORDINÁRIO. ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÃO. PARCELA DEVIDA. SENTENÇA MANTIDA. Comprovado que eram exigidos do autor o desempenho de serviços diferentes do contratado, devidos os adicionais pelo acúmulo da função e a decisão de origem deve ser mantida. O princípio que veda o enriquecimento sem causa do empregador justifica o decreto condenatório. O art. 884 do CC, de aplicação subsidiária, nesta Especializada (art. 8º, parágrafo único da CLT), assegura a restituição do prejuízo em caso de enriquecimento sem causa, restituição essa que deve ser feita de forma ponderada e equitativa de modo a evitar que a parte vencedora também não receba além daquilo que efetivamente lhe é devido. A condenação encontra, ainda, fundamento nas disposições dos artigos 460 e 468, da CLT, haja vista que, constatado o desequilíbrio entre o que foi pactuado e o serviço efetivamente realizado, constituindo alteração ilícita (CLT, art. 468), que deve ser reparada por arbitramento (CLT, art. 460), como determinado na Origem. TRT/SP 15ª Região 1260-30.2011.5.15.0117 - Ac. 4ª Câmara 41.897/13-PATR. Rel. Ana Cláudia Torres Vianna. DEJT 23 maio 2013, p. 733.

4. ORDINÁRIO. RESCISÃO INDIRETA CARACTERIZADA. MORA SALARIAL INCONTROVERSA. RISCOS DO EMPREENDIMENTO CABEM AO EMPREGADOR. CRISE INTERNACIONAL NÃO CONFIGURA CASO FORTUITO OU FORÇA MAIOR. Irrelevante o fato de a ré ter ou não incorrido em dolo na mora salarial, assim como as dificuldades financeiras por ela perpassadas e a decretação de sua recuperação judicial, pois, em razão da alteridade do empregador, a empregadora não pode opor suas eventuais dificuldades financeiras com o fim de obstar o pagamento de verbas devidas aos trabalhadores. O risco do empreendimento deve ser assumido apenas pelo empregador, não podendo ser transferido de forma alguma para o empregado. Outrossim, frise-se que a crise financeira internacional não pode ser considerada caso fortuito ou de força maior e o princípio da continuidade da relação de emprego não pode ser utilizado para impor ao empregado o dever de

tolerar a mora na satisfação de seus salários. Assim exposto, considero violado o dever contratual primordial da ré, qual seja o pagamento pontual e integral dos salários. O pedido de demissão deve ser desconsiderado, pois a mora na satisfação dos salários do autor, somada ao fato de que seu Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho não foi devidamente homologado, faz emergir a presunção da falta de higidez de sua manifestação de vontade. Conclui-se que, na realidade, o reclamante não intencionava pedir demissão, mas apenas tomou a iniciativa de rescindir seu contrato de trabalho por decidir não mais submeter a não receber pontualmente a contraprestação pelos serviços prestados. Sentença mantida. TRT/SP 15ª Região 353-84.2010.5.15.0054-RO - Ac. 4ª Câmara 41.676/13-PATR. Rel. Ana Cláudia Torres Vianna. DEJT 23 maio 2013, p. 687.

5. ORDINÁRIO. TERCEIRIZAÇÃO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA PELAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. O princípio da proteção ao trabalhador permite responsabilizar subsidiariamente a empresa tomadora, na eventual inadimplência da empresa contratada, pelo prejuízo causado ao empregado, cuja força de trabalho foi utilizada em seu proveito. Assim, não tendo a administração, na qualidade de tomadora, comprovado, de forma satisfatória e efetiva, que se desincumbiu de seu encargo legal de fiscalização em relação às empresas com as quais pactua durante o período de vigência dos respectivos contratos, é ela responsável subsidiária pelos valores devidos, conforme teor da Súmula n. 331, IV, do C. TST. Recurso ordinário improvido. TRT/SP 15ª Região 63-40.2012.5.15.0041 RO - Ac. 1ª Câmara 43.513/13-PATR. Rel. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa. DEJT 28 maio 2013, p. 122.

REINTEGRAÇÃO

TRANSTORNOS PSIQUIÁTRICOS. CONCAUSALIDADE. NECESSIDADE DE TRATAMENTO. ENCAMINHAMENTO AO INSS PARA PERÍCIA. Ainda que o laudo médico pericial não tenha diagnosticado a alegada patologia de origem ocupacional, os demais elementos de prova colacionados aos autos revelam a existência de concausalidade entre a doença e o trabalho, motivo pelo qual há de se reconhecer que o transtorno psicopatológico que a reclamante é portadora tem origem ocupacional. Logo, ainda que a constatação da concausalidade tenha ocorrido somente após a dispensa imotivada, aplica-se o disposto na Súmula n. 378, II, do C. TST, reconhecendo-se à autora a garantia de emprego de que trata o art. 118 da Lei n. 8.213/1991, declarando-se, por consequência, a nulidade da rescisão do contrato de trabalho efetivada e determinando a reintegração da reclamante ao emprego e o pagamento dos salários e consectários legais, desde seu desligamento, com o subsequente encaminhamento da autora ao Órgão Previdenciário para sua submissão à perícia médica, diante da constatação de que a reclamante necessita de tratamento continuado e por tempo indeterminado para o transtorno psicopatológico que é portadora. TRT/SP 15ª Região 1033-89.2011.5.15.0133 - Ac. 5ª Câmara 43.929/13-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 28 maio 2013, p. 321.

RELAÇÃO DE TRABALHO

ACIDENTE FATAL DURANTE A PRESTAÇÃO DO LABOR PRÓXIMO À REDE ELÉTRICA DE ALTA TENSÃO. AUSÊNCIA DE CONDIÇÕES DE SEGURANÇA. RESPONSABILIDADE DO CONTRATANTE. CULPA CONCORRENTE. O reclamado, ao pactuar a pintura de seu estabelecimento comercial sem se certificar e exigir que os serviços sejam executados com as adequadas condições de segurança, notadamente quando possui conhecimento de que se trata de local perigoso próximo à rede elétrica de alta tensão, responde pelos danos causados em decorrência da sua negligência. Culpa concorrente da vítima que não seguiu as orientações.

Responsabilidade do reclamado. Indenização por danos morais devida. Pensão mensal à filha menor até os vinte e cinco anos de idade e vitalícia à companheira. Recurso das reclamantes a que se concede provimento. TRT/SP 15ª Região 1119-58.2010.5.15.0048 - Ac. 4ª Câmara 44.482/13-PATR. Rel. Manoel Carlos Toledo Filho. DEJT 6 jun. 2013, p. 674.

RESPONSABILIDADE

1. CIVIL OBJETIVA. TEORIA DO RISCO DA ATIVIDADE. EXPLORAÇÃO DE FRIGORÍFICO. A exploração de frigorífico é notoriamente perigosa, o corte de carne é uma atividade de alto risco, enquadra-se no grau de risco 3 (Quadro 1 da NR-4 do MTE), cominando a teoria do risco, estampada no art. 927, parágrafo único, do CC. Os trabalhadores que atuam na linha de produção, em funções típicas de industrialização de animais - desossa -, de forma prolongada e em pé, exercem uma clara atividade de risco, pois impõe o uso de faca afiadíssima, cortes precisos, em ritmo acelerado. Reconhecido que não foi proporcionado um ambiente de trabalho seguro, seja pela inobservância da ergonomia ou mesmo por falta dos EPI's - Equipamentos de Proteção Individual -, estampa-se a negligência patronal grave. A conjunção desses métodos e atos inseguros, somados a jornadas excessivas e ritmo inadequado de trabalho, afronta direito constitucionalmente garantido, art. 7º, inciso XXII, impondo a obrigação de reparar os danos sofridos pelo empregado (art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição, art. 2º, da CLT e art. 927, cabeça, do CC). TRT/SP 15ª Região 795-26.2010.5.15.0062 RO - Ac. 4ª Câmara 46.399/13-PATR. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 6 jun. 2013, p. 711.

2. CIVIL. FUNDAÇÃO CASA. AGENTE DE APOIO SOCIOEDUCATIVO. ACIDENTE DE TRABALHO. O recorrido informou, e diga-se, a Fundação Casa não negou, que em razão de um tumulto generalizado na unidade de internação, o reclamante foi agredido e teve dois dedos da mão direita quebrados. Foi submetido a cirurgia corretiva, permaneceu afastado do trabalho por três meses e recebeu auxílio-doença do INSS. A reclamada não produziu prova do cuidado necessário à efetivação do meio ambiente sadio a ser fornecido ao trabalhador nos moldes estabelecidos pelo art. 157 da CLT e art. 19 da Lei n. 8.213/1991. O infortúnio ocorreu em razão de trabalho em atividade exercida pelo obreiro que, em sua essência, impõe a ele um risco acentuado, no atendimento a menores infratores. TRT/SP 15ª Região 877-19.2011.5.15.0031 RO - Ac. 11ª Câmara 53.078/13-PATR. Rel. Eder Sivers. DEJT 27 jun. 2013, p. 532.

3. SOLIDÁRIA DO TOMADOR DIRETO DOS SERVIÇOS. ACIDENTE DE TRABALHO COM MORTE OCORRIDO EM SUAS DEPENDÊNCIAS EM LOCAL CONSIDERADO DE RISCO. Ocorrido o acidente de trabalho nas dependências do tomador direto dos serviços em local considerado de risco, sem que fossem observadas as normas de segurança necessárias para a realização das atividades não acompanhadas pela empregadora formal intermediária, a responsabilidade pelo adimplemento das parcelas devidas é solidária, ante a negligência e descaso do tomador com a saúde e segurança do trabalhador, ao esteio do disposto nos artigos 186, 927 e 942 do CC, combinados com os artigos 8º da CLT, 13 da Lei Federal do Trabalho Mexicana, 42.2 do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha e art. 1º da Lei n. 18.099/2007 do Uruguai. TRT/SP 15ª Região 1353-49.2010.5.15.0045 - Ac. 4ª Câmara 41.859/13-PATR. Rel. Manoel Carlos Toledo Filho. DEJT 23 maio 2013, p. 725.

RURÍCOLA

TRABALHO A CÉU ABERTO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LAVOURA DE CANA-DE-AÇÚCAR. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR EXCESSIVO. Nos termos do Quadro 1, do Anexo 3 da NR-15 da Portaria Ministerial n. 3.214/1978, conclui-se que o trabalhador rural que labora exposto ao sol e ao calor

excessivo, decorrente do trabalho a céu aberto na lavoura de cana-de-açúcar, faz jus ao adicional de insalubridade em grau médio. No caso, é notório que a exposição ao sol e ao calor a que estava submetido o reclamante na região Noroeste do Estado de São Paulo, em níveis que ultrapassavam os limites de tolerância estabelecidos na referida norma regulamentadora. Os EPI's fornecidos pela reclamada, se por um lado podem prevenir certos acidentes e/ou lesões, bem como ataques de animais e/ou insetos peçonhentos, todavia não elide ou neutraliza a exposição ao agente insalubre, como os raios solares e calor excessivo. Recurso Ordinário da reclamante conhecido e provido. TRT/SP 15ª Região 766-47.2010.5.15.0103 RO - Ac. 7ª Câmara 40.155/13-PATR. Rel. Fabio Allegretti Cooper. DEJT 16 maio 2013, p. 452.

SALÁRIO

PROFISSIONAL. LEI N. 4.950-A/1966. É perfeitamente compatível com o art. 7º, inciso IV, da CF, a vinculação do salário profissional dos Engenheiros e Arquitetos a múltiplos do salário-mínimo, conforme a previsão da Lei n. 4.950-A/1966, sendo vedada, apenas, utilização do salário-mínimo para fins de reajuste automático do salário profissional. Desta forma, a obediência ao piso salarial, previsto na Lei n. 4.950-A/1966, deve ser observada no momento da contratação do trabalhador, na análise do salário efetivamente pactuado e o salário-mínimo vigente na época da admissão do trabalhador. Recurso provido no particular. TRT/SP 15ª Região 352-90.2012.5.15.0099 RO - Ac. 3ª Câmara 54.316/13-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 27 jun. 2013, p. 264.

SEQUESTRO

QUEBRA DA ORDEM DE PRECEDÊNCIA. EXEQUENTE NÃO SE ENCONTRA EM PRIMEIRO LUGAR NA LISTA DE ORDEM CRONOLÓGICA. SEQUESTRO INDEVIDO. INTELIGÊNCIA DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 13 DO TRIBUNAL PLENO/ÓRGÃO ESPECIAL DO C. TST. É indevido o sequestro de verbas públicas quando o requerente não se encontra em primeiro lugar na lista de ordem cronológica de apresentação de precatórios, consoante o disposto na Orientação Jurisprudencial n. 13 do Tribunal Pleno/Órgão Especial do C. TST. TRT/SP 15ª Região 42400-48.2002.5.15.0056 - Ac. OEJ 65/13-POEJ. Rel. Renato Buratto. DEJT 2 maio 2013, p. 3.

SINDICATO

ASSISTENTE. FORMULAÇÃO DE PEDIDOS CONTRÁRIOS A CLÁUSULAS NEGOCIADAS COLETIVAMENTE. CONDENAÇÃO POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. IMPOSSIBILIDADE. As penalidades do art. 18 do CPC, observado o disposto no art. 16 do mesmo Diploma Processual, apenas se aplicam aos que agem com má-fé nas qualidades de autor, réu ou interveniente, o que não se verifica com o Sindicato recorrente, que apenas presta assistência judiciária à autora e não a assistência litisconsorcial definida no art. 50 do CPC. Ademais, a formulação de pleito contrário ao que outrora fora negociado coletivamente diz respeito à postura do sindicato como interlocutor de relações coletivas substantivas, não implicando, por si só, a prática de ato desleal ou malicioso no âmbito processual, como tipificado no art. 17 do CPC. Recurso do sindicato a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 972-94.2012.5.15.0037 RO - Ac. 2ª Câmara 42.049/13-PATR. Rel. Wellington César Paterlini. DEJT 23 maio 2013, p. 594.

SUBSTITUIÇÃO

1. DO BEM PENHORADO. ART. 15, INCISO I DA LEI N. 6.830/1980 (LEF). De acordo com o art. 15, inciso I, da Lei n. 6.830/1980, a substituição da Penhora, em sede de Execução Fiscal, só é possível

quando for feita por depósito em dinheiro ou fiança bancária, independentemente da anuência do Exequente, isto é, permite-se a substituição da Penhora, nestes termos, porquanto mais vantajoso ao credor, o que obedece, inclusive, a gradação do art. 11 da LEF. Não é este o caso, tendo em vista que o Executado ofereceu outro bem em garantia, que figura em posição inferior na ordem de preferência estabelecida pela Lei, sendo pertinente a recusa da Exequente. Aliás, não há que se falar em aplicação, por analogia, do art. 668 do CPC, posto que não há lacuna na ordem jurídica que possibilite a aplicação deste artigo, pois a própria LEF disciplina as hipóteses de substituição da Penhora. Recurso provido no particular. TRT/SP 15ª Região 93300-83.2006.5.15.0027 - Ac. 3ª Câmara 48.877/13-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 13 jun. 2013, p. 152.

2. PROCESSUAL. SINDICATO. LEGITIMAÇÃO EXTRAORDINÁRIA AMPLA E IRRESTRITA. O art. 8º, III, da CF conferiu aos sindicatos legitimação extraordinária ampla e irrestrita, abarcando todos os membros da categoria, sindicalizados ou não, para a defesa dos direitos individuais de origem comum e coletivos da categoria, na condição de substituto processual. TRT/SP 15ª Região 1240-11.2011.5.15.0094 - Ac. 4ª Câmara 50.841/13-PATR. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 20 jun. 2013, p. 784.

TERMO DE ACORDO

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. EFICÁCIA LIBERATÓRIA. A quitação outorgada no ajuste firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia tem eficácia liberatória geral, formando título executivo extrajudicial, excetuados direitos ressalvados expressamente. Prevalentes os efeitos da quitação, impositiva a extinção do processo, sem resolução de mérito. Art. 267, inciso VI, do CPC e art. 625-E da CLT. Recurso do reclamante a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 00747-25.2011.5.15.0097 - Ac. 1ª Câmara 33.241/13-PATR. Rel. André Augusto Ulpiano Rizzardo. DEJT 2 maio 2013, p. 427.

VALE-TRANSPORTE

PAGAMENTO EM DINHEIRO. NATUREZA NÃO SALARIAL. O pagamento de vale-transporte em dinheiro, mormente destinado efetivamente às despesas de locomoção do trabalhador, atinge sua finalidade e mantém o caráter não salarial. Precedente RE 478410 E. TRT/SP 15ª Região 1069-13.2011.5.15.0043 - Ac. 8ª Câmara 44.750/13-PATR. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 6 jun. 2013, p. 783.

VOTO VENCIDO

JUNTADA. FACULDADE DO MAGISTRADO. Nos termos do art. 154 do Regimento Interno deste E. Tribunal, a apresentação de voto vencido constitui mera faculdade e não dever do magistrado vencido, sendo que a ausência de sua juntada não implica qualquer nulidade, cumprindo destacar que o que é passível de recurso é o v. Acórdão proferido, independentemente de a decisão ter sido ou não unânime. Agravo Regimental não provido. TRT/SP 15ª Região 154300-57.2009.5.15.0099 - Ac. OEJ 84/13-POEJ. Rel. Henrique Damiano. DEJT 4 jun. 2013, p. 5.

Ação

- civil pública. Indenização por dano moral coletivo. Destinação. FAT.....315

Acidente

- de trabalho. Atividade na lavoura de cana-de-açúcar. Risco da atividade. Responsabilidade objetiva do empregador. Indenização por dano moral.....315
- de trabalho. Atropelamento às margens de rodovia. Sinalização deficiente e não interrupção do trânsito. Condição insegura. Culpa concorrente do empregador.....315
- do trabalho típico. Danos morais e materiais. Alegação de culpa exclusiva da vítima não demonstrada. Culpa do empregador configurada. Indenização devida.....316
- do trabalho. Incapacidade parcial e temporária do trabalhador. Culpa presumida. Reparação devida. Lucros cessantes e despesas médicas.....316
- do trabalho. Percurso residência-trabalho ou vice-versa. Pedido de reintegração ou indenização. Preenchimento dos requisitos do art. 118 da Lei n. 8.213/1991. Cabimento.....316

Acordo

- homologado em audiência. Autorização de saque do valor depositado na conta vinculada do FGTS. Decisão irrecorrível.....317
- judicial após publicação de edital de praça. Comissão do leiloeiro devida.....317

Agravo

- de petição. Adjudicação realizada em outro feito trabalhista. Princípio da anterioridade. Nulidade. Inocorrência.....317
- de petição. Garantia da execução. Pressuposto recursal objetivo.....317
- inominado. Art. 557, § 1º, do CPC. Incabível em face de decisão colegiada.....317
- regimental em correição parcial. Inclusão de sócio no polo passivo da execução. Bloqueio de valores *on line*. Montante. Atos jurisdicionais.....317

Aposentadoria

- especial. Extinção do contrato de trabalho. Pertinência.....318

Auxílio-alimentação

- Natureza jurídica alterada por instrumento coletivo ou posterior adesão do empregador ao PAT.....318

Aviso prévio

- Nulidade.....318
- proporcional ao tempo de serviço. Lei n. 12.506 de 11.10.2011. Irretroatividade.....318

Bancário

- Movimentação de conta fraudulenta. Justa causa reconhecida.....318

Bem

- imóvel declarado indisponível por decisão judicial. Penhora. Possibilidade.....319

Benefícios

- da justiça gratuita. Isenção de custas não deferida na sentença. Juízo de admissibilidade positivo.....319

Citação

- Ausência de citação válida. Reconhecimento. Ação declaratória autônoma. Impossibilidade.....319

Coisa julgada

- Agravo de petição. A fase de execução não serve para reavivar a coisa julgada. Execução solidária. Dívida comum. Art. 275, do C.Civil. Inexistência do benefício de ordem.....320

Comerciário

- Direito a descansos em domingos.....320

Competência

- territorial. Empregado residente em Cosmópolis (SP), contratado em Osvaldo Cruz (SP) para trabalhar em Sidrolândia (MS). Ajuizamento da demanda em Paulínia. Possibilidade.....320

Contrato

- de experiência. Afastamento por motivo de doença de origem não ocupacional. Estabilidade que não se reconhece.....320
- de facção. Natureza civil. Desvirtuamento. Intermediação de mão de obra. Nulidade.....320

Contribuição

- previdenciária. Valor inferior a R\$ 10.000,00. Portaria MF n. 435/2011. Execução *ex officio*. Possibilidade.....321

Complementação de aposentadoria

- CTVA. Inclusão no cálculo da complementação de aposentadoria da CEF. Transação. Período anterior à adesão ao “novo plano” de benefícios.....321

Danos materiais e morais

- Atropelamento de empregado que se ativava na sinalização de solo em rodovia. Atividade de risco. Danos materiais e morais. Dever de reparação.....321

Dano moral

- Alteração de tarefas dentro dos limites contratuais. Dissabores comuns do cotidiano. Inexistência.....321
- Apresentadora de programa de televisão. Ensaio sensual em revista local. Despedida imotivada. Dano moral. Ocorrência.....322
- Empregadora que deixa de efetuar o repasse a instituição credora de valores descontados dos salários para fins de pagamento de empréstimo consignado. Configuração. Indenização compensatória devida.....322
- Maquinista. “Monocondução”. Ofensa à dignidade da pessoa humana. Caracterização. Aplicação do art. 5º, V, CF.....322

Danos morais

- devidos pelo empregado.....322
- Variação de jornada sem aviso ao empregado. Procedência.....323

Depósito recursal

- Anulação da decisão. Novo depósito. Desnecessidade.....323
- Utilização da guia para depósito judicial trabalhista e não a GFIP. Deserção.....323

Doença

- ocupacional. Tendinite. Incapacidade parcial e temporária. Indenização por dano moral. Cabimento.....323
- osteomuscular. Cortador de cana.....324

Embargos

- à arrematação. Devedor fiduciário que vem, em nome próprio, defender a nulidade do procedimento que resultou na arrematação de bem pertencente ao credor fiduciário. Ilegitimidade.....324

Empregado

- público da administração indireta. Contratação por meio de concurso. Inexistência do direito potestativo de rescisão contratual. Necessidade de motivação do ato administrativo. Nulidade reconhecida. Reintegração determinada.....324

Empresa

- em recuperação judicial. Multas dos artigos 467 e 477, ambos da CLT. Aplicáveis.....324

Engenheiro

- Piso salarial. Município. Fixação em múltiplos do salário-mínimo.....325

Entidade filantrópica

- sem fins lucrativos. Custas e depósito recursal. Possibilidade de isenção. Demonstração da insuficiência de recursos.....325

Equiparação salarial

- empregados com diferentes limites de alçada para aprovação de crédito. Diferenças salariais indevidas.....325

Exame admissional

- Reprovação do trabalhador. Ato discriminatório.....325

Execução

- de TAC firmado com o Ministério Público do Trabalho. Cumulação de execuções. Obrigação de fazer e obrigação de pagar. Possibilidade. Exegese do art. 573 do CPC. Princípios da economia processual, da celeridade e da efetividade das decisões judiciais.....326

- Empresa em recuperação judicial. Exaurimento da competência da Justiça do Trabalho. Habilitação dos créditos trabalhistas e previdenciários perante o administrador judicial da empresa em recuperação.....326

- Sócio retirante. Art. 1.003, parágrafo único do CC.....326

Garantia de emprego

- Membro titular da Comissão Provisória de Prevenção de Acidentes - CPPA. Direito não assegurado.....326

Honorários

- do perito. Responsabilidade. Parte sucumbente na pretensão objeto da perícia. Aplicação da Súmula n. 236, TST e art. 790-B, CLT.....316

Horas

- *in itinere*. Rurícola. Prefixação em norma coletiva. Validade. Inteligência dos artigos 7º, XXVI da CF/1988 e 58, § 3º da CLT.....327

Indenização

- dos danos morais devida. Ato ilícito configurado. Rebaixamento de função.....327

Insalubridade

- Retirada de lixo em condomínio.....327

Justa causa

- *E-mail* corporativo. Ferramenta de trabalho. Uso indevido. Quebra de fidúcia configurada. Justa causa.....327

- Indisciplina e insubordinação. Ato único. Possibilidade.....328

- Motorista carreteiro, ingestão de bebida alcoólica durante o trabalho. Configuração.....328

Justiça do trabalho

- Incompetência da Justiça do Trabalho.....328

Lide

- temerária. Abuso do direito de defesa.....328

Mandato

- Instrumento de mandato. Cópia não autêntica. Ausência de mandato tácito. Inobservância do art. 5º, *caput*, da Lei n. 8.906/1994 c/c art. 653 do CC e art. 37 do CPC. Não conhecimento do recurso.....329

Medida cautelar

- preparatória. Cancelamento da realização da assembleia que se pretendia suspender. Perda do objeto. Extinção do feito.....329

Obrigação de fazer

- Menor sob guarda judicial. Inscrição como dependente em plano de saúde. Art. 227 da CF. Art. 33, § 3º do Estatuto da Criança e do Adolescente.....329

Participação

- nos Lucros e Resultados do exercício. Requisitos impeditivos estabelecidos por normas coletivas. Proporcionalidade. Possibilidade.....329

Pausas

- para descanso. NR-31.....330

Pedido

- de demissão. Validade. Empregado com mais de 1 (um) ano de contrato.....330
- de prazo para o pagamento. Posterior interposição de recurso. Preclusão lógica. Não conhecimento.....330

Penhora

- Excesso de penhora. Inocorrência.....330
- Imóvel. Fração ideal. Possibilidade.....331

Perícia

- contábil. Responsabilidade pelo pagamento.....331

Pessoa jurídica

- incluída no polo passivo da execução. Embargos de terceiro. Ilegitimidade ativa.....331

Petrobras

- Concurso público. Curso de formação. Reconhecimento do período como vínculo empregatício..331
- Diferença de complemento de RMNR. Forma de cálculo. Norma coletiva. Interpretação.....332
- Vantagem pessoal. Cumulação. Adicional de periculosidade. Impossibilidade.....332

PIS

- (Programa de Integração Social). Indenização substitutiva. Ausência de cadastro por culpa do empregador.....332

Previdência

- privada. Complementação de aposentadoria. Competência da Justiça do Trabalho. Sentenças proferidas até 20.2.2013.....332

Prisão

- do trabalhador sem sentença condenatória transitada em julgado em juízo criminal. Abandono de emprego. Não configuração. Falta do elemento volitivo.....333

Procedimento

- sumaríssimo. Conversão para o rito ordinário em face da complexidade da causa. Inviabilidade.....333

Processo

- de execução. Ação trabalhista inicialmente proposta em face da pessoa jurídica. Responsabilidade patrimonial do sócio. Inclusão no polo passivo. Alcance dos bens particulares. Possibilidade.....333

Recuperação judicial

-Juros devidos.....333

Recurso

- Recursal ordinário adesivo. Aderência ao recurso do próprio litisconsorte. Violação do art. 500 do CPC.....334

- adesivo. Não conhecimento. Recurso principal interposto. Preclusão consumativa. Aplicação..334

- ordinário. Adicional por acúmulo de função. Parcela devida. Sentença mantida.....334

- ordinário. Rescisão indireta caracterizada. Mora salarial incontroversa. Riscos do empreendimento cabem ao empregador. Crise internacional não configura caso fortuito ou força maior.....334

- ordinário. Terceirização. Pessoa jurídica de direito público. Responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas.....335

Reintegração

- Transtornos psiquiátricos. Concausalidade. Necessidade de tratamento. Encaminhamento ao INSS para perícia.....335

Relação de trabalho

- Acidente fatal durante a prestação do labor próximo à rede elétrica de alta tensão. Ausência de condições de segurança. Responsabilidade do contratante. Culpa concorrente.....335

Responsabilidade

- civil objetiva. Teoria do risco da atividade. Exploração de frigorífico.....336

- civil. Fundação Casa. Agente de apoio socioeducativo. Acidente de trabalho.....336

- solidária do tomador direto dos serviços. Acidente de trabalho com morte ocorrido em suas dependências em local considerado de risco.....336

- subsidiária do ente público tomador de serviços. Conduta culposa. Negligência.....334

Rurícola

- Trabalho a céu aberto. Adicional de insalubridade. Lavoura de cana-de-açúcar. Exposição ao sol e ao calor excessivo.....336

Salário

-profissional. Lei n.4.950-A/1966.....337

Sequestro

- Quebra da ordem de precedência. Exequente não se encontra em primeiro lugar na lista de ordem cronológica. Sequestro indevido. Inteligência da Orientação Jurisprudencial n. 13 do Tribunal Pleno/Órgão Especial do C. TST.....337

Sindicato

- assistente. Formulação de pedidos contrários a cláusulas negociadas coletivamente. Condenação por litigância de má-fé. Impossibilidade.....337

Substituição

- do bem penhorado. Art. 15, inciso I da Lei n. 6.830/1980 (LEF).....337
- processual. Sindicato. Legitimação extraordinária ampla e irrestrita.....338

Termo de acordo

- Comissão de Conciliação Prévia. Eficácia liberatória.....338

Vale-transporte

- Pagamento em dinheiro. Natureza não salarial.....338

Voto vencido

- Juntada. Faculdade do magistrado.....338