

CADERNO DE DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA

ESCOLA JUDICIAL



ESCOLA JUDICIAL

TRT - 15ª Região

Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
TRT da 15ª Região

v. 14 n. 3 p. 236-322 maio/jun. 2018



**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 do TRT da 15ª Região

Diretor

Des. Manoel Carlos Toledo Filho

Vice-diretora

Des. Ana Paula Pellegrina Lockmann

Conselho Consultivo

Des. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa
Representante dos Desembargadores do Tribunal

Juiz Firmino Alves Lima
Representante dos Juízes Titulares de Vara do Trabalho

Juíza Camila Ceroni Scarabelli
Representante dos Juízes Substitutos

Servidor Evandro Luiz Michelin
Representante dos Servidores (voz e assento)

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

Representantes das Circunscrições

Araçatuba - Juiz Sidney Xavier Rovida
Servidora Rita de Cássia Leite Motooka Kozima

Bauru - Juíza Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima
Servidora Márcia Di Donatto Ferreira

Campinas - Juíza Ana Cláudia Torres Vianna
Servidora Flávia Pinaud de Oliveira Mafort

Presidente Prudente - Juiz José Roberto Dantas Oliva
Servidor Adailton Alves da Silva

Ribeirão Preto - Juiz Fábio Natali Costa
Servidora Mileide Carla Coppede Isaac

São José do Rio Preto - Juiz Hélio Grasselli
Servidora Márcia Mendes Pequito

São José dos Campos - Juiz Marcelo Garcia Nunes
Servidora Meire Ferreira Ferro Franco Kulaif

Sorocaba - Juíza Candy Florencio Thomé
Servidor Raul Tadei Tormena

Coordenação

Des. João Alberto Alves Machado

Organização

Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas:
Laura Regina Salles Aranha - Assistente-chefe
Denise Pereira Toniolo
Elizabeth de Oliveira Rei
Daniela Vitória Cassiano Gemim
Natalia de Almeida dos Santos

Capa

Marcello Alexandre de Castro Moreira

Catálogo na Publicação elaborada pela Seção de 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. 14, n. 3, maio./jun. 2018

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 Jaguará, 901 - 5º andar - Centro - Campinas/SP

CEP: 13015-927 | Fone: (19) 3731-1683

<http://portal.trt15.jus.br> | e-mail: escolajudicial@trt15.jus.br

Sumário

DOCTRINA

A GINÁSTICA PARA SE ENTENDER AS TRANSFORMAÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO. Reflexões sobre o Seminário Internacional “O direito do trabalho em transformação: um confronto ítalo-brasileiro”	240
RONDELLI, Cristiane Montenegro	

ÍNTEGRA

TRT da 15ª Região	248
-------------------------	-----

EMENTÁRIO

TRT da 15ª Região	281
Índice do Ementário	314

A GINÁSTICA PARA SE ENTENDER AS TRANSFORMAÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO

Reflexões sobre o Seminário Internacional

“O direito do trabalho em transformação: um confronto ítalo-brasileiro”

RONDELLI, Cristiane Montenegro*

1 INTRODUÇÃO

No período de 19 a 23 de março de 2018 foram realizadas várias palestras em três seminários organizados em conjunto com a Universidade La Sapienza de Roma, Itália, na Faculdade de Direito da USP, em São Paulo (19.3.2018), no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em Campinas (20 e 21.3.2018) e no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, no Rio de Janeiro (22 e 23.3.2018), em parceria com os cursos de doutorado e com as Escolas Judiciais.

A palavra *palestra*, em italiano, é o local onde se faz ginástica, onde se pratica esporte. Trata-se de um falso cognato em relação à língua portuguesa. Os professores italianos logo perceberam essa diferença, mas acabaram fazendo uma análise de que, numa palestra, em português, há necessidade de uma ginástica mental dos participantes. Com essa disposição de se praticar o raciocínio e exercitar os pensamentos transcorreu a semana.

Já no primeiro dia o tema principal foi a saúde e o trabalhador. No belo salão nobre da Faculdade de Direito da USP, no Largo São Francisco, os professores e doutorandos italianos trouxeram para os estudantes brasileiros os exemplos da legislação italiana na prevenção de acidentes e de riscos à saúde do trabalhador e o que se tem buscado fazer para a disponibilização das informações entre os órgãos responsáveis fiscalizadores, inclusive os sindicatos.

As palestras oferecidas pelos brasileiros propiciaram o exercício de se buscar soluções para a proteção da saúde do trabalhador através da identificação dos trabalhos verdes, das causas das doenças psíquicas no ambiente do trabalho e da necessária supressão das horas extraordinárias para garantia das condições dignas de trabalho.

Nos outros dias da semana, com intensa programação, o desenvolvimento dos trabalhos deu-se numa frutífera troca de informações sobre as recentes reformas trabalhistas sofridas por ambos países.

A Itália sofreu grandes transformações em seu direito do trabalho, principalmente no ano de 2015, mas os professores demonstraram que ainda há patologias no sistema, principalmente para se equilibrar os trabalhos formais e informais com a possibilidade de novas tipologias contratuais.

*Juíza do Trabalho Titular da 2ª Vara de Americana-SP. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-SP e Doutoranda em Direito do Trabalho e Previdência Social junto à Università La Sapienza - Roma, Itália.

A reforma trabalhista à brasileira foi considerada por muitos palestrantes uma consequência de um discurso neoliberal, em que se verificou a desconstrução dos princípios do direito do trabalho. A professora Sayonara Grillo¹ lembrou que o Brasil não teve um *welfare state*, que é o pressuposto para uma política de flexibilidade.

Vamos então às principais reflexões dessa semana.

2 SAÚDE DO TRABALHADOR

Tema que permeou todos os dias de encontro foi a proteção da saúde do trabalhador.

Diferente do que se vê no Brasil, a responsabilidade criminal do empregador italiano é o ponto principal da diferença entre nossos ordenamentos sobre o assunto. A legislação italiana (DL 81/2008) faz uma série de previsões para a prevenção de acidentes e doenças no ambiente de trabalho e também exige que o empregador utilize de todos os meios tecnológicos para a redução dos riscos.

Infelizmente essa não é a nossa regra. A pobre monetização da saúde do trabalhador é o que vivemos ao invés de se buscar a redução dos riscos. A insalubridade, quando verificada, é paga e nada mais se buscou para proteger a pessoa do trabalhador. Contrariamente ao que ocorre na Itália, a reforma, em seu texto original (art. 394-A), tinha permitido até mesmo o labor insalubre para a gestante, o que foi alterado com a Medida Provisória n. 808/2017, que exigiu a apresentação do atestado para a continuidade do trabalho no ambiente.

Nas novidades trazidas pelos professores italianos, apresentou-se um projeto de informações amplas pela internet acerca das condições de trabalho e prevenções de riscos de acidentes e doenças do INAIL (Istituto Nazionale per L'Assicurazione contro l'Infortuni sul Lavoro). Trata-se de uma plataforma para troca de informações gerida pela administração pública com contribuição das empresas, sindicatos e universidades.

Além dessa contribuição italiana, os doutorandos brasileiros da USP apresentaram seus estudos sobre a matéria relacionada à saúde do trabalhador enfatizando os aspectos relevantes da classificação dos trabalhos verdes² em coerência com o trabalho decente; a necessidade de se proteger as condições psíquicas³ dos trabalhadores, e a proposta de supressão das horas extras⁴ na garantia da saúde dos trabalhadores.

3 REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Um dos argumentos enfatizado em todos os dias dos seminários foi a importância da atuação sindical e a representação dos trabalhadores.

Na Itália a história do sindicalismo é muito diferente daquela vivida no Brasil. O movimento sindical de lá foi marcado pela resistência legítima das classes e até hoje é praticada de forma livre e plural. Aqui nós não temos a pluralidade sindical garantida, e a Convenção n. 87 da OIT não foi ratificada. A unicidade sindical exigida por nossa legislação, ao invés de favorecer a representação da categoria, deslegitimou os sindicatos criados por interesse ao “imposto sindical”.

A expressão está entre aspas porque a obrigatoriedade dessa contribuição foi sempre o argumento de sua natureza como imposto, o qual também está previsto no Código Tributário (art. 217, I), mas a Lei n. 13.467 permitiu ao empregado a faculdade do recolhimento. Os sindicatos interessados ou interesseiros buscam o reconhecimento da inconstitucionalidade da norma (novo art. 545 da CLT), simplesmente porque não possuem mais o principal meio de seu custeio.

¹Desembargadora do TRT1, Rio de Janeiro, que proferiu a palestra “Políticas de austeridade à brasileira: reforma trabalhista e Lei n. 13.467/2017”, no Seminário Ítalo-Brasileiro realizado em 22.3.2018.

²Olivia de Quintana Figueiredo, palestrante do evento da USP em 19.3.2018, Seminário Internacional Itália-Brasil.

³Olga Regiane Pilegis, palestrante do evento da USP em 19.3.2018, Seminário Internacional Itália-Brasil.

⁴Alexandre Alliprandino Medeiros, palestrante do evento da USP em 19.3.2018, Seminário Internacional Itália-Brasil.

Justifica-se a argumentação da inconstitucionalidade, pois seria possível a alteração da matéria relativa a impostos. O argumento contrário é de que se trata de contribuição e, portanto, poderia ser admitida a faculdade do contribuinte.

Mas o ponto fundamental nesse argumento é sobre a representatividade sindical.

Enquanto na Itália, onde é permitida a pluralidade sindical, o número de sindicatos é mil vezes menor que no Brasil (há cerca de 27 entidades sindicais representativas em todo o país, enquanto aqui são quase 27 mil sindicatos), a representatividade que se almeja é a efetiva participação de todos os entes interessados na realização do contrato coletivo, no Brasil a pulverização de entidades sequer permite um diálogo.

Mas não é retirando a principal forma de sustento dos sindicatos que se alcançará uma efetiva representação da categoria profissional. O papel dos sindicatos como representante de uma categoria deveria ser valorizado espontaneamente pelo trabalhador que o legitimasse para defendê-lo nas empresas e perante o legislador.

O princípio da liberdade sindical no Brasil nunca foi amplo, e diante da reforma dificilmente se alcançará. Este princípio é garantido constitucionalmente na Itália (art. 38 da Constituição italiana) e os sindicatos nesse país celebram uma efetiva negociação para celebração dos contratos coletivos e previsão de benefícios e cessões de direitos com uma ampla força compensatória.

Diante das necessárias formas para custeio dos sindicatos brasileiros vislumbra-se aqui uma dificuldade de se validar as negociações em eventuais acordos coletivos celebrados diretamente com as empresas.

Porém, o resultado positivo dessa premência em se reinventar os sindicatos brasileiros pode ser a efetivação de sua legítima representatividade, com uma atuação mais eficaz e efetiva da sua categoria profissional, com a realização de acordos que a beneficie e com previsões de mecanismos de formação e assistência.

Esse tipo de ação sindical na Itália está desenvolvendo-se atualmente com o chamado *welfare* integrativo⁵ ou de segundo nível, em que o diálogo social entre empresas e sindicatos, setores da administração pública e entidades sociais permite uma valorização do trabalhador como pessoa, promovendo uma assistência mais ampla e não somente restrita ao campo do direito do trabalho.

Se no Brasil não há um sindicalismo forte, dificilmente o trabalhador, individualmente, terá qualquer força de negociação, não obstante o estímulo do legislador para tanto. A emancipação do trabalhador⁶ ou sua autonomia e liberdade para negociar, assim considerada pela doutrina italiana, ainda não é uma realidade em nossas terras. Talvez nem seja no velho mundo.

4 TIPOS DE CONTRATO

Com a justificativa de integrar os *outsiders* no mundo dos *insiders*, terminologia utilizada pelos juristas italianos, o legislador criou uma variedade de contratos de trabalho e formas para contratação menos formal.

A principal lei trabalhista na Itália, além do previsto em sua Constituição, é o Estatuto do Trabalhador (Lei 300/1970) que tem o emblemático art. 18, pelo qual se impedia a dispensa do empregado de empresas com mais de quinze trabalhadores. Esse limite conferido pela lei, segundo muitos, impedia a criação de novos postos de trabalho e fazia com que os empregadores ficassem limitados em seu poder, e criava uma relação contratual eternizada.

Com o Decreto-Lei 23/2015 o sistema foi alterado, e os empregados admitidos após a vigência dessa norma, ou seja, a partir de 7.3.2015, poderiam ser dispensados por vários motivos,

⁵TREU, Tiziano. Introduzione *welfare* aziendale. WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, Catania, n. 297, 2016. Disponível em: <http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20160420-054707_treu_n297-2016itpdf.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2018.

⁶ZOPPOLI, Lorenzo. Emancipazione e biodiversità nel diritto del lavoro. In: PERULLI, Adalberto (a cura di). *L’idea di diritto del lavoro, oggi*: in ricordo di Giorgio Ghezzi. Padova: CEDAM, Assago: WK, 2016, p. 467-479.

o que teria facilitado o acesso a novos postos de trabalho, permitindo a integração dos empregados que não eram contratados no sistema antigo.

Outro sistema utilizado pelo legislador italiano para a integração dos trabalhadores no mercado foi a ampliação dos tipos contratuais, sem que o contrato por prazo determinado tivesse como pressuposto uma causa específica. A partir das reformas de 2015, o empregador passou a poder contratar por tempo determinado sem uma causa específica, com renovação de até 5 vezes, limitado ao máximo 36 meses.

Há ainda outras formas contratuais que buscam readequar os contratos informais à pressão dos empregadores, sempre com a justificativa de proteger o mercado de trabalho, como o trabalho a tempo parcial, o trabalho intermitente e o chamado trabalho acessório, todos com a possibilidade de rescisão antecipada mediante o pagamento indenizatório.

O que se verifica de similar com nossa legislação é também a ampliação de contratos por prazos determinados, intermediação de mão de obra sem que haja uma justificativa, os contratos intermitentes e a evidente precarização dos direitos.

Dois pontos de semelhança entre as reformas são a exigência da segurança jurídica, ou a chamada certeza do direito pelos italianos, para se saber qual o efetivo custo de um processo do trabalho, e a ampla possibilidade de realização de vários contratos.

Com relação à segurança jurídica, o legislador italiano restringiu os valores da indenização para a dispensa, o que, para nós, já era limitado com a multa de 40% sobre o FGTS. Similar limitação, na nossa reforma, foi a previsão das formas de cálculo para indenização dos danos extrapatrimoniais (novo art. 223, com todas as suas letras, da CLT), demonstrando o mesmo intuito decorrente da pressão econômica sobre o legislador.

O outro aspecto semelhante nessas novas formas de previsão contratual é a possibilidade de se fragmentar a empresa de forma a dificultar a formação de um corpo de empregados com uma efetiva representação sindical, sempre beneficiando a redução de custos e prejudicando uma proteção da dignidade humana, numa prática de *dumping* social. Percebe-se que a divisão dos setores de produção e serviços em locais e até países diversos, com a utilização de trabalho à distância (*lavoro agile*), é uma preocupação do jurista italiano sobre o ordenamento a ser observado, inclusive no tocante à saúde e segurança, o que pode ser também a realidade brasileira.

O que se verifica de pontos positivos que ainda restaram na legislação italiana é que a dispensa, ainda que indenizada, deve ser sempre justificada por motivos objetivos, como a reestruturação da empresa, ou subjetivos, como os casos de incompatibilidade pessoal. No caso de contratos a prazo, há o limite de até 20% da mão de obra a ser contratada por toda a empresa. Mas nada que impeça a precarização dos direitos.

5 ACESSO À JUSTIÇA E SOLUÇÃO DE CONFLITOS

A liberdade para negociar foi uma bandeira dos defensores da reforma trabalhista brasileira que previu o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial (art. 855-B).

Este assunto também foi objeto na semana de estudos, e os professores italianos manifestaram seu estarcimento diante deste instituto chamado de extrajudicial, mas realizado por um juiz.

O professor brasileiro Homero Mateus, ao comentar tal artigo, avaliou como ambiciosa a proposta, enfatizando justamente o crescimento das lides simuladas, já ocorridas no passado, e a falta de canais adequados para o diálogo social⁷.

O que se depreende desse artigo, considerando a linha de todo o arcabouço da reforma brasileira, é a intenção do legislador em dificultar o acesso à justiça pelo Estado. Com esse acordo extrajudicial, o empregado não poderia reclamar de mais nada e, assim, novamente a certeza do direito é privilegiada.

⁷SILVA, Homero Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 188.

A primeira onda do acesso à justiça, identificada pela doutrina, é a assistência judiciária gratuita com a tutela do cidadão e o seu exercício do direito de ação. A segunda onda foi caracterizada pela tutela aos interesses difusos, e por fim, a terceira onda alcança os procedimentos especializados, a solução de conflitos por mediação e conciliação, e até a educação social proposta por entidades jurídicas, para que o cidadão conheça seus direitos⁸. Um exemplo dessa atuação para acesso à justiça de terceira onda é o **Programa Trabalho, Justiça e Cidadania** da Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho)⁹.

Conforme já reconhecido por Cappelletti¹⁰, há mais de 30 anos, os métodos alternativos de solução de conflitos, como a conciliação, mediação e arbitragem, estariam dentro do movimento da terceira onda. Este é um tópico que merece atenção especial, e teve a advertência do jurista italiano, na obra citada, de que estes institutos não podem servir para diminuir a qualidade da justiça que se alcança.

A quarta onda, que parece estar chegando, não pode ser de um “desacesso” à justiça contra toda a estrutura já construída em nosso Estado Democrático de Direito, cujas bases devem ser sólidas para que não sejam consumidas por um discurso casuístico e contra todos os princípios fundamentais de proteção à dignidade do trabalhador.

A tentativa de ampla liberdade do trabalhador para negociar individualmente e com eficácia de coisa julgada também já foi uma realidade italiana, como apresentado no seminário. Hoje, no entanto, o que se verifica é a existência de comissões de certificação, extrajudicial, que são formadas por sistema paritário e muitas vezes dentro de universidades, que têm o objetivo de reduzir o contencioso judicial das empresas, mas os acordos não produzem efeitos impeditivos do direito de ação (DL 276/2003, arts. 76 e seguintes).

No Brasil, após a reforma e a previsão do art. 855-B da CLT, em busca de recentes decisões sobre o tema podem ser encontradas as mais diversas decisões, todavia merece destaque a fundamentação de uma sentença proferida pelo Juiz Edson Luís Bryk no último dia 17.4.2018 (Proc. 0000245-77.2018.5.06.0231) em Goiânia-PE, TRT da 6ª Região:

A proposição do legislador com este novel procedimento é utilizar de um meio jurídico mais eficaz e célere para a solução de demandas, apaziguando situações de potencialidade conflituosa, pressupondo controvérsia razoável acerca da natureza, validade, ou eficácia de uma relação jurídica ou de um direito. E nos exatos limites dessa discussão se estabelece a possibilidade de composição pela via conciliatória. Não se admite a utilização deste meio processual para, pura e simplesmente, sonegar direitos. O princípio da irrenunciabilidade, tão caro em nosso sistema justralhista, não pode ser relegado à segunda ordem.

Portanto, o que se apresenta com a reforma trabalhista brasileira é que o legislador pretende impedir ou limitar o direito de ação, mas somente a construção jurisprudencial poderá demonstrar se esses objetivos serão alcançados ou seguirá os rumos apresentados pelo direito italiano. As partes podem negociar, mas não há impedimento ou dificuldade ao acesso à justiça.

6 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Após a semana de estudos comparados, a reflexão mais angustiante talvez seja como está evoluindo o direito do trabalho.

A palavra evolução é utilizada na área da saúde para se referir à sucessão das manifestações de uma doença, e assim parece estar o direito do trabalho e toda a garantia de direitos sociais no mundo.

⁸CAPPELLETTI, Mauro. **Acesso à justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

⁹ANAMATRA. **Programa Trabalho, Justiça e Cidadania**. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/tjc/sobre-o-programa>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

¹⁰CAPPELLETTI, Mauro. **Acesso à justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

Esta preocupação da garantia dos direitos sociais está manifestada desde a criação da União Europeia, sendo um dos seus pilares¹¹, e é objeto de estudo e análise por parte da OIT, que reforça constantemente a intenção de se alcançar as metas de 2030 para um trabalho decente no mundo¹².

Estaria o direito do trabalho sofrendo uma **mutação genética**¹³ ou uma transformação? O direito, que teve origem na proteção do trabalhador para um equilíbrio social e no cuidado da elaboração das normas para a tutela do hipossuficiente, estaria doente ou mudando para que sua razão fosse a tutela do mercado de trabalho e a manutenção e segurança da produção?

Se antes se buscava valorizar o direito coletivo e a proteção do trabalhador, hoje se vê uma legislação voltada para uma predominância da autonomia individual, a emancipação do trabalhador e uma proteção do mercado de trabalho, como se a raiz do direito do trabalho tivesse realmente se transformado.

As palestras que trataram da *flexicurity* demonstraram a tendência do ordenamento europeu em permitir uma flexibilidade em relação aos contratos juntamente com a segurança do mercado de trabalho, o que fundamentou as mudanças legislativas da Itália.

Porém, houve a consideração de que se deve ampliar a visão para um mercado transnacional de trabalho e uma nova geografia do contexto social, principalmente diante das mudanças tecnológicas e demográficas, com diferentes formas de prestação de serviços.

Em sua palestra sobre a reforma trabalhista, realizada no seminário do TRT da 1ª Região, a Desembargadora e Professora Sayonara Grillo enfatizou que o pressuposto básico para se utilizar a *flexicurity* é a existência do *welfare state*, o que não fez parte da realidade brasileira.

A justificativa tradicional para as reformas, que se baseia no conflito entre equidade e eficiência das relações industriais no mundo, e que a redução de direitos trabalhistas poderia ser útil na correção das falhas do mercado, é um equívoco e as renúncias dos direitos dos trabalhadores não devem ocorrer. Inversamente a essa ideia equivocada, a redistribuição é um dos principais objetivos do direito do trabalho e as “antigas” ideias das leis trabalhistas ainda são relevantes e devem ser defendidas. Na verdade, os trabalhadores precisam da proteção da lei ainda mais do que antes¹⁴

O papel do direito do trabalho não pode ser reformado ou ditado pela economia, não obstante sua estreita relação, enfatizada principalmente em momentos de crise, quando há uma verdadeira invasão de aspectos econômicos para se defender a redução de direitos e de condições mais dignas aos trabalhadores, o que já foi constatado desde 1933 por Sinzheimer¹⁵.

Ao contrário, o tom que se afina ao que realmente toca o direito do trabalho é a reafirmação de suas características constitutivas¹⁶, com base em seus princípios de garantia da dignidade humana, e essa deve ser a nota que serve aos direitos fundamentais de proteção do trabalho nas Constituições. A bússola perdida na escolha do campo de aplicação da tutela¹⁷ deve ser reencontrada para o sentido norteador do direito do trabalho.

¹¹EUROPEAN UNION PUBLICATIONS. **Pilar europeu dos direitos sociais**, 2018. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2018.

¹²INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Decent work and the 2030 agenda for sustainable development**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436923.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2018.

¹³SPEZIALE, Valerio. La mutazione genetica del diritto del lavoro. **WP CSDLE “Massimo D’Antona”**.IT, n. 322, 2017. Disponível em: <<http://csdle.lex.unict.it/docs/workingpapers/La-mutazione-genetica-del-diritto-del-lavoro/5611.aspx>>. Acesso em: 17 abr. 2018.

¹⁴DAVIDOV, Guy. **A purposive approach to labour law**. Oxford: Oxford University Press, 2016.

¹⁵TREU, Tiziano. Le istituzioni del lavoro nell’Europa della crisi. **DLRI**, Milano, n. 140, 2013, p. 597.

¹⁶SPEZIALE, Valerio. La mutazione genetica del diritto del lavoro. **WP CSDLE “Massimo D’Antona”**.IT, Catania, n. 322, 2017. Disponível em: <<http://csdle.lex.unict.it/docs/workingpapers/La-mutazione-genetica-del-diritto-del-lavoro/5611.aspx>>. Acesso em: 17 abr. 2018.

¹⁷PERULLI, Adalberto. Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno. **Lavoro e Diritto**, Bologna, anno XXXI, n. 2, primavera 2017, p. 251-281.

7 CONCLUSÃO

O tom de desconfiança sobre as reformas brasileiras foi o que prevaleceu durante a semana, principalmente diante das dificuldades enfrentadas no processo legislativo e da fragilidade do ordenamento reinventado pela Medida Provisória n. 808/2017, cujo prazo de vigência e para sua votação venceu e simplesmente desapareceu do mundo jurídico. A lei da reforma voltou a ser como inicialmente editada, com muito mais vícios do que a medida provisória tentou amenizar.

A necessidade de uma reorganização do sistema legislativo trabalhista brasileiro não foi negada, porém a lei da reforma afeta diretamente o DNA do direito do trabalho e demonstra que a evolução do quadro não é promissora.

Os ataques à Lei n. 13.467/2017 são agora mais ainda justificáveis, porém o tempo passa e, aparentemente, a situação vai se acomodando, sem que os juristas atletas consigam sair da inércia e vencer a força contrária da história atual de desconstrução dos princípios básicos do direito do trabalho.

Algumas palavras de resistência defendem a total revogação da reforma¹⁸, por sua construção ilegítima, mas o poder econômico sinaliza, como sempre, sua maior força persuasiva de convencimento da sociedade em geral.

Da mesma forma, os professores italianos apresentaram suas angústias e experiências com a sua reforma, e o que se ressaltou em todas as falas é a imprescindível busca da dignidade humana, presente na origem do direito do trabalho de ambos os ordenamentos e com idêntico objetivo.

Independentemente das diferenças culturais e históricas e das preocupações de todos em relação ao futuro do direito do trabalho, a recepção calorosa e instrutiva oferecida pelos brasileiros permitiu uma visão mais ampla e até surpreendente aos visitantes, que saíram até mesmo com uma visão positiva de nosso país.

Temos problemas semelhantes e necessidades também equivalentes, o que leva a buscar soluções em conjunto. Portanto, não é outra a conclusão de que a proteção dos direitos sociais é vital para uma sociedade democrática e justa, não importa quanto de ginástica tivermos que fazer para realizar esse ideal.

8 REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Programa Trabalho, Justiça e Cidadania**. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/tjc/sobre-o-programa>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

CAPPELLETTI, Mauro. **Acesso à justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

DAVIDOV, Guy. **A purposive approach to labour law**. Oxford: Oxford University Press, 2016.

¹⁸Em artigo sobre a reforma, o juiz Jorge Luiz Souto Maior afirma que até o momento o que se tem como certo é o advento de uma lei flagrante e irremediavelmente ilegítima, sendo que para o bem da segurança jurídica de todos, o caminho menos traumático é o da sua imediata revogação, pois, do contrário, pode acabar-se atribuindo validade jurídica a uma lei cujo processo legislativo afrontou a Constituição, abrindo-se ainda mais a porta para que a Constituição deixe de ser parâmetro de garantia aos cidadãos, pelo que, também, se alimentarão e se prorrogarão indefinidamente as inúmeras inseguranças jurídicas que decorrem da Lei n. 13.467/2017, cujos complicadores, inclusive, multiplicar-se-ão a cada tentativa de correção pontual, gerando, ao mesmo tempo, enorme sofrimento nas relações de trabalho, agravamento da crise econômica e aprofundamento do drama social, com o consequente aumento da criminalidade. Artigo: **A MP 808 caducou e levou com ela o seu assunto (a Lei n. 13.467/17)**, abr. 2018. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-mp-808-caducou-e-levou-com-ela-o-seu-assunto-a-lei-n-1346717>>. Acesso em: 29 abr. 2018.

EUROPEAN UNION PUBLICATIONS. **Pilar europeu dos direitos sociais**, 2018. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2018.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Decent work and the 2030 agenda for sustainable development**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436923.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2018.

PERULLI, Adalberto. Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno. **Lavoro e Diritto**, Bologna, anno XXXI, n. 2, primavera 2017.

SILVA, Homero Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOUTO MAIOR. Jorge Luiz. **A MP 808 caducou e levou com ela o seu assunto (a Lei n. 13.467/17)**, abr. 2018. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-mp-808-caducou-e-levou-com-ela-o-seu-assunto-a-lei-n-1346717>>. Acesso em: 29 abr. 2018.

SPEZIALE, Valerio. La mutazione genetica del diritto del lavoro. **WP CSDLE “Massimo D’Antona”**.IT, Catania, n. 322, 2017. Disponível em: <<http://csdle.lex.unict.it/docs/workingpapers/La-mutazione-genetica-del-diritto-del-lavoro/5611.aspx>>. Acesso em: 17 abr. 2018.

TREU, Tiziano. Introduzione *welfare* aziendale. **WP CSDLE “Massimo D’Antona”**.IT, Catania, n. 297, 2016. Disponível em: <http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20160420-054707_treu_n297-2016itpdf.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2018.

TREU, Tiziano. Le istituzioni del lavoro nell’Europa della crisi. **DLRI**, Milano, n. 140, 2013.

ZOPPOLI, Lorenzo. Emancipazione e biodiversità nel diritto del lavoro. *In*: PERULLI, Adalberto (a cura di). **L’idea di diritto del lavoro, oggi**: in ricordo di Giorgio Ghezzi. Padova: CEDAM, Assago: WK, 2016.

Acórdão PJe Id. e493de2
Processo TRT/SP 15ª Região 0013095-53.2015.5.15.0059 RO
Origem: POSTO AVANÇADO DE PINDAMONHANGABA EM CAMPOS DO JORDÃO
RECURSO ORDINÁRIO
Juíza Sentenciante : JULIANA MARTINS BARBOSA

Relatório

Inconformados com a r. sentença de improcedência dos pedidos declinados na inicial, recorrem, ordinariamente, os reclamantes. Por suas razões recursais, pugnam pelo reconhecimento da responsabilidade civil do primeiro reclamado, por acidente do trabalho, com conseqüente condenação em reparação material e moral. Os requerentes são beneficiários da justiça gratuita, portanto, isentos do recolhimento de custas. O reclamante não ofertou contrarrazões. O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo prosseguimento do feito.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Decide-se conhecer do recurso interposto, por observar os pressupostos de admissão.

Fundamentação

DA RESPONSABILIDADE CIVIL POR ACIDENTE DO TRABALHO

Os reclamantes insurgem-se contra a r. sentença de improcedência, arguindo que a MM. Juíza contrariou as provas dos autos. Manifestam-se, ainda, contra a valoração da prova feita pela origem.

Porquanto relevante, cumpre transcrever parte das informações prestadas pelos reclamados, em defesa, e reiteradas em contrarrazões, acerca da relação entre a vítima e o *de cujus* o primeiro reclamado, **não impugnada**:

A amizade de ambos deu início na adolescência, durante aproximadamente 20 (vinte) anos. A amizade existente era de caráter íntimo e muito próximo, o que motivou o Sr. F.M. a ser padrinho de casamento da vítima e da reclamante, como pode comprovar-se pelo próprio depoimento da requerente.

Durante anos a vítima enfrentou vários problemas com a justiça, o que por duas vezes motivou a sua prisão em razão de flagrante por tráfico de drogas, cumprindo pena de 2.9.2004 a 20.7.2007 e de 2.6.2008 a 31.1.2010, sendo, durante esse período, ajudado e apoiado pelo seu amigo, Sr. F.

Logo que a vítima ganhou a liberdade, deparou-se com outro problema: agora sua mulher, ora reclamante, foi presa. Durando seu cárcere, pelo período de aproximadamente um ano e meio, novamente levou o proprietário da reclamada, Sr. F., a auxiliar o seu amigo, emprestando-lhe dinheiro corriqueiramente.

Após a fatalidade, a Sra. E.C. recorreu ao amigo de seu marido, o Sr. F., que sempre socorreu a ambos, emprestando dinheiro, enquanto a reclamante, Sra. E., encontrava-se encarcerada.

A Sra. E. sabia que ele seria o único a ajudá-la. Mesmo após a tragédia ocorrida, o Sr. F. não abandonou a família do amigo, emprestando dinheiro, como comprova a promissória anexa aos autos, no valor de R\$ 1.600,00 (hum mil e seiscentos reais) para, segundo a reclamante, pagar fiança e evitar novamente a sua própria prisão.

[...]

[...] o Sr. F.M. é um microempreendedor individual, não possuindo empregados. O motivo de não haver prova documental da entrega dos EPIs referentes ao trabalho em altura é devido ao fato de o recorrido trabalhar sozinho. Mesmo assim, tinha EPIs suficientes que foram entregues aos dois amigos que o ajudavam. Como exarado na contestação, o Sr. F. e a vítima eram amigos pessoais, sendo certo que não houve comprovação por parte da recorrente que o *de cujus* mantinha relação de emprego com os recorridos, o que em verdade existia era uma amizade fraternal e duradoura.

A vítima foi ajudar seu amigo de maneira espontânea, pois o Sr. F. havia acabado de ser operado. E precisava entregar o serviço contratado junto à Prefeitura de Santo Antonio do Pinhal-SP. Para isso levou um amigo para ajudar no serviço.

Porém, a vítima se ofereceu para acompanhar também, para que o serviço terminasse mais cedo. Então, após seu expediente na fábrica onde trabalhava, dirigiu-se ao local onde as redes de proteção estavam sendo instaladas, no qual foram oferecidos todos equipamentos necessários para desempenho de modo seguro.

[...]

Ademais, o recorrido juntou aos autos a nota fiscal de compra dos EPIs para desenvolver o trabalho em segurança, comprados dois dias antes de realizar o serviço (cbf2844), sendo os EPIs necessários para o trabalho em altura.

O perito técnico relata no próprio laudo apurado, que a recorrida trata-se de **MEI - Micro Empresa Individual, não possuindo nenhum empregado**.

Portanto, todas as fichas de PPRA e PCMSO, comprovantes de entrega de EPIs, não existem, pois **não há empregados na recorrida**.

O único que trabalha pela empresa é seu proprietário, Sr. F.M.S. Ocorre que no dia do fato, o Sr. F. estava recém operado, ainda se recuperando, conforme documentos da cirurgia juntados.

A vítima, amigo pessoal do Sr. F., de quem era, inclusive, seu padrinho de casamento, após o término de seu trabalho, se propôs a ajudar seu amigo no acabamento da colocação da rede na quadra. Tanto é que chegou ao local às 18:00h.

Frente a todo o contexto, a MM. Magistrada assim decidiu:

DO ACIDENTE DE TRABALHO TÍPICO

Na petição inicial, os autores narram que o *de cujus*, no momento em que prestava serviços para primeira reclamada, instalando redes em uma quadra de esportes para o Município de Santo Antônio do Pinhal, sofreu uma queda, vindo a óbito em decorrência de 'traumatismo crânioencefálico'.

Sustenta que diante da condição insegura ofertada pela primeira reclamada à vítima, o qual trabalhava sem utilizar equipamentos de proteção individual, é manifesta a responsabilidade daquele no evento morte.

Entendem, dessa forma, fazer jus à indenização por danos morais e materiais diante do evento morte ocorrido.

Ante a matéria vertida nos autos, foi designada perícia técnica, que ficou ao encargo de um profissional de engenharia de confiança do Juízo.

O perito técnico procedeu à vistoria no local do trabalho e relatou o seguinte (Id. 71d56ba):

'DO LOCAL DE TRABALHO (quadra):

Ambiente aberto - serviço no momento do acidente - queda era executado pela parte interna da quadra; ventilação natural, iluminação natural; sujeito a variação climática (estações do ano); variação de temperatura (calor, frio), ventos'.

Ao responder aos quesitos do Juízo, o Sr. Perito, em vários pontos relatou 'não ter verificado' a situação questionada. Como exemplo, cito os seguintes quesitos:

- se foi fornecido equipamento de trabalho e de proteção individual necessário para o exercício da atividade; não se verificou (apresentado apenas o relato do Sr. F.M.S.);
- se houve, de parte da reclamada, o fornecimento de um meio ambiente de trabalho inseguro, apontando eventuais falhas ocorridas; não se verificou (apresentado apenas o relato do Sr. F.M.S.).

No que diz respeito às condições de trabalho, o Sr. Perito posicionou-se da seguinte forma:

'11 - DA AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DO ACIDENTE:

Foi promovida a vistoria no local de trabalho na data programada nas dependências da Quadra Poliesportiva Bairro Rio Preto para atingir o adequado encaminhamento e interpretação final deste laudo pericial e com embasamento técnico-legal, portanto de acordo com as Normas Regulamentadoras aprovadas pela Lei n. 6.514 de 22.12.1977 e Portaria n. 3.214 de 8.6.1978, ficando constatado que o 'acidentado' não desenvolveu suas atividades em condições seguras durante o período laboral considerado.

Tendo em vista que não houve fornecimento de meio ambiente de trabalho hígido e livre de riscos, em conformidade com o disposto nos arts. 170, 200, 225 da Constituição Federal e arts. 157, 166 e 167 da CLT c/c o disposto na NR-6, 17 e 24 da Portaria n. 3.214/1978, amparada no art. 200 da CLT e ainda em conformidade com o disposto na Portaria n. 126 do Ministério do Trabalho e Emprego - adoção de ações preventivas e necessárias.

A despeito das considerações sobre os aspectos relativos à forma de constituição da empresa M.R.P. ou M.T. ou F.M.S. (micro empreendedor individual) apontamos os aspectos relativos à execução de serviços de instalação de rede de proteção que fica tipificada como trabalho em altura, ou seja, com risco de queda do executante da função/tarefa.

Desta forma, os requisitos para garantir/oferecer condições de segurança para estes serviços estão estabelecidos na Normas Regulamentadoras - NRs e alterações'.

Por outro lado, a prova testemunhal de relato do Sr. P.S.N. esclareceu o seguinte (Id. de785e2): 'que a obra durou um único dia e, nesta data, o depoente compareceu até o local em que ela se realizava; que no dia, o Sr. F. não estava presente, havia apenas 2 funcionários; que no dia, os 2 funcionários que estavam presentes foram orientados a usar os equipamentos de segurança, pois trabalhavam em altura; que embora houvesse 2 pessoas no local, o depoente não os conhecia e não sabe dizer se um deles era o *de cujus*; que os empregados estavam usando os equipamentos de proteção individual; [...] que o depoente passou as orientações acerca das medidas de segurança, porém não ficou no local durante toda a sua execução [...] - grifei'.

Assim, no que tange aos pedidos, especificamente, pontuo que a responsabilidade civil decorre do pressuposto de que a ninguém é lícito causar prejuízo a outrem, devendo ressarcir-lo quando tal fato ocorra. Conforme ensina Carlos Alberto Bittar:

'O lesionamento a elementos integrantes da esfera jurídica alheia acarreta ao agente a necessidade de reparação dos danos provocados. É a responsabilidade civil, ou obrigação de indenizar, que compele o causador a arcar com as consequências advindas da ação violadora, ressarcindo os prejuízos de ordem moral ou patrimonial, decorrente de fato ilícito próprio, ou de outrem a ele relacionado'. (BITTAR, 1994, p. 561).

Em regra, para que o direito à reparação surja, é necessária a configuração de alguns elementos, a saber: o dano (elemento primordial, pois sem a configuração

de sua ocorrência, nem sequer há o que reparar); o nexo entre o dano e a conduta culposa do agente (art. 186 e 927 do CPC).

Do conjunto probatório que emerge dos autos, faço seguintes ponderações:

- 1) o trabalho realizado, em que ocorreu o evento morte, deu-se num único dia;
- 2) a análise do Sr. Perito ocorreu, forçosamente, em grande parte com base em relatos das pessoas no local, do próprio reclamado, dos familiares da vítima, bem como impressões pessoais;
- 3) atipicamente, não se trata de um local de trabalho propício de uma investigação eminentemente técnica;
- 4) os equipamentos utilizados no dia do acidente não estavam todos disponíveis no local para vistoria, tanto que em diversos quesitos respondidos, constou o Sr. Perito 'não ter verificado a condição'.

Dessa forma, entendo, que por se tratar de uma perícia técnica atípica, outros elementos de prova devem ser considerados para deslinde da questão.

A prova testemunhal, no presente caso, tem papel preponderante porque esclarece o que de fato ocorreu no dia do lamentável acidente e, pelo trecho reproduzido acima, foi possível verificar que os envolvidos (cabe ponderar, inclusive, que a relação de trabalho entre o *de cujus* e o dono da empresa não era regida pela CLT) que estavam presentes no local da obra foram orientados a usar os equipamentos de segurança e estavam usando os equipamentos de proteção individual no dia fatídico.

Não vislumbro do acervo probatório, dessa forma, qualquer conduta culposa da reclamada hábil a render ensejo ao acidente narrado pelos autores, pois tudo leva a crer tratar a triste ocorrência de um caso fortuito, o que exclui o nexo causal entre o dano e a conduta culposa do agente.

Entendo, assim, que não restou demonstrada a correlação entre o sinistro e qualquer comportamento culposos da parte ré, mas de uma fatalidade, cujo dano é de fato imensurável, mas não pode ser atribuído ao reclamado.

Logo, ausente o nexo de causalidade, julgo **improcedentes** os pedidos de condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais e materiais pleiteados.

Pois bem.

A responsabilidade civil, em razão de acidente de trabalho ou doença ocupacional, está calcada na Constituição Federal, que assegura aos trabalhadores, no seu art. 7º, inciso XXVIII, o direito ao seguro contra acidentes do trabalho, sem excluir a indenização a que o empregador está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Portanto, impera inferir que, à luz da previsão constitucional, não se pode falar em responsabilidade objetiva dos reclamados, pois a Carta Magna reza a forma de se aferir a responsabilidade por acidente de trabalho, alinhando-se à teoria subjetiva.

Logo, a prova da culpa do agente constitui pressuposto necessário do dano indenizável, pois, segundo essa concepção, a responsabilidade do causador do dano somente se configura se agiu com dolo ou culpa.

Trata-se, o caso, de uma relação de trabalho de natureza eventual, portanto, indubitável que o ônus da prova robusta e convincente acerca das condições em que ocorreu o acidente, compete aos autores.

De antemão não se extrai que a MM. Magistrada tenha decidido contrariamente à prova dos autos, pois, como sabido, além de não estar adstrita ao laudo pericial (art. 479 do NCP), no caso, pautou seu convencimento na prova oral e em interpretação razoável das conclusões periciais.

Ora, não se tem, por certo, se o acidente decorreu de ambiente inseguro ou de ato inseguro do obreiro.

Na perícia o reclamado confirmou a entrega de cinto de segurança e talabarte duplo, sendo que nos autos há nota fiscal de compra de EPIs, em data anterior e próxima ao acidente (p. 316 e 317 do PDF geral).

Ainda, a testemunha do Município informou que, no dia do acidente, compareceu ao local e viu que os trabalhadores estavam usando EPIs, sendo que pediu para eles que continuassem a usá-los, em razão da altura (p. 318).

Frente ao exposto mantém-se a bem lançada sentença.

Recurso não provido.

DO PREQUESTIONAMENTO

Nesses termos, fixam-se as razões de decidir para fins de prequestionamento.

Observe-se, a propósito, o que dispõem as Orientações Jurisprudenciais n. 118 e n. 256 da SBDI-1 do C. TST:

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 118 DA SBDI-1 DO C. TST. PREQUESTIONAMENTO. TESE EXPLÍCITA. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA N. 297. Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este.

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 256 DA SBDI-1 DO C. TST. PREQUESTIONAMENTO. CONFIGURAÇÃO. TESE EXPLÍCITA. SÚMULA N. 297. Para fins do requisito do prequestionamento de que trata a Súmula n. 297, há necessidade de que haja, no acórdão, de maneira clara, elementos que levem à conclusão de que o Regional adotou uma tese contrária à lei ou à súmula.

Dispositivo

Ante o exposto, decide-se **CONHECER** do recurso ordinário interposto pelos reclamantes, E.C., A.B.C.S., B.C.S. e M.C.S. e **NÃO O PROVER**.

OLGAAIDA JOAQUIM GOMIERI

Desembargadora Relatora

DEJT 1º mar. 2018, p. 6543.

Acórdão PJe Id. a313baf

Processo TRT/SP 15ª Região 0011627-34.2016.5.15.0022

RECURSO ORDINÁRIO

Origem: VT DE MOGI MIRIM

Juíza Sentenciante : PATRÍCIA GLUGOVSKIS PENNA MARTINS

ATLETA PROFISSIONAL. CESSÃO DE DIREITO DE IMAGEM POR FACHADA. SALÁRIO “POR FORA”. NATUREZA SALARIAL. Na atualidade, a maioria dos jogadores de futebol, ao serem contratados, celebram, paralelamente ao contrato de trabalho, um contrato de cessão do direito de imagem, o qual é entabulado entre a agremiação desportiva e pessoa jurídica constituída pelo jogador para essa finalidade. Ocorre que, na maior parte dos casos, o contrato de cessão

do direito de imagem é firmado pela agremiação com o intuito fraudulento, uma vez que a maior parte da remuneração do trabalhador é feita a título de uso da imagem, posto que é ínfimo o valor do salário. No caso em estudo, o valor recebido a título de cessão de direito é nove vezes maior que o salário, e, além disso, não há demonstração de que o clube tenha efetivamente explorado o direito de imagem do trabalhador, evidenciando, assim, o intuito fraudatório do pagamento de parcela a título de cessão do direito de imagem. De se concluir, assim, que houve pagamento de salário “por fora” sob a fachada de exploração do direito de imagem. Comprovada a natureza salarial da parcela, recurso não provido, no aspecto.

Relatório

Vistos etc.

Inconformadas com a r. sentença (Id. F2a968c), complementada pela r. decisão de embargos declaratórios (Id. f201a8f) que julgou procedente em parte a reclamação, recorrem as partes.

A reclamada (Id. 42deeba) alega, em síntese, que deve ser indeferido o pedido de justiça gratuita ao reclamante, pois não foi apresentado sequer um documento demonstrando a sua suposta situação de miserabilidade. Rebelar-se contra o reconhecimento da natureza salarial da parcela recebida a título de direito de imagem, não podendo prevalecer o entendimento de que se trata de salário “por fora”, ressaltando que as partes, livre e de espontânea vontade firmaram contrato especial de trabalho desportivo. Sucessivamente, requer que seja aplicado ao presente contrato os ditames da Lei n. 13.155/2015, onde o legislador limitou o direito de imagem a 40% do total da remuneração do atleta. Afirma que o reclamante deu causa à rescisão do contrato por abandono de emprego e desrespeito ao art. 35 da Lei n. 9.615/1998, inexistindo, assim, o direito ao salário de abril/2016, saldo de salário de maio/2016, pagamento de multa do FGTS e outras verbas rescisórias. Aduz ser indevida a condenação ao pagamento da multa do art. 477, § 8º, da CLT. Pede provimento.

O reclamante (Id. fce4837) pretende, em síntese, seja deferido o bloqueio de valores devidos ao clube reclamado perante a Federação Paulista de Futebol para fins de garantir o recebimento do crédito pelo autor. Afirma ser indevido o desconto realizado nas NFs em que eram realizados os pagamentos a título de direito de imagem, pois com o reconhecimento pela r. sentença de que tais verbas têm natureza salarial, já não existe respaldo legal para tais descontos, devendo ser deferido o pleito de recebimento de diferenças do direito de imagem. Requer o pagamento de indenização por danos morais decorrentes da ausência de quitação dos salários e das verbas rescisórias. Pede provimento.

Custas (Id. 7d6ec58) e depósito recursal (Id. 6a78f13) foram devidamente comprovadas pela reclamada.

O reclamante (Id. 3017a4a) apresentou contrarrazões.

Ausente Parecer da D. Procuradoria do Trabalho, nos termos do Regimento Interno deste E. Tribunal.

É o relatório.

Fundamentação

VOTO

Conheço dos recursos, porque atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

RECURSO DA RECLAMADA

Justiça gratuita

Em virtude do quanto decidido na r. decisão de embargos declaratórios (Id. f201a8f), conclui-se que o recorrente não é sucumbente no aspecto, não detendo interesse para recorrer da questão.

Nada a apreciar.

Direito de imagem. Natureza salarial

Alega que não pode prosperar o reconhecimento da natureza salarial da parcela recebida a título de direito de imagem, não podendo prevalecer o entendimento de que se trata de salário “por fora”. Argumenta que ficou acordado entre as partes, mediante contrato especial de trabalho desportivo, o pagamento da importância de R\$ 2.000,00 a título de salário. Assevera que o direito de imagem não se trata de um artifício para burlar a legislação. Sucessivamente, aduz que sejam aplicados os ditames do art. 87-A da Lei n. 13.155/2015, que limita o direito de imagem a 40% do total da remuneração do atleta.

No r. julgado, foi consignado que não houve comprovação da celebração de um contrato de natureza civil entre as partes, ônus que cabia à reclamada; foi destacado que também não foi comprovado que o valor era decorrente de transmissão de jogos ou de qualquer outra forma de utilização da imagem do reclamante, ao contrário, os valores eram fixos e mensais, pagos de forma habitual, sem qualquer prova da efetiva exploração do direito de imagem do atleta; em decorrência dessas circunstâncias, foi declarada a natureza salarial do benefício e deferida sua integração ao salário para todos os efeitos legais.

Pois bem.

A imagem, que é um atributo da personalidade, ganhou proteção constitucional (art. 5º, incisos V, X e XXVIII), e passou a se constituir em direito específico, que se equipara aos outros direitos da personalidade, sem deles ser dependente. Portanto, a imagem passou a ser um bem jurídico protegido contra qualquer lesão.

Diversamente de outros direitos, o direito de imagem é dotado de certa disponibilidade por parte de seu titular, o que assegura que esse possa comercializar o uso dessa imagem.

Nos últimos anos, os jogadores de futebol, ao serem contratados, celebram, paralelamente ao contrato de trabalho, um contrato de cessão do direito de imagem, o qual é entabulado entre a agremiação desportiva e pessoa jurídica constituída pelo jogador para essa finalidade.

Ocorre que, na maior parte dos casos, o contrato de cessão do direito de imagem é firmado pela agremiação com o intuito fraudulento, uma vez que a maior parte da remuneração do trabalhador é feita a título de uso da imagem, posto que é ínfimo o valor do salário - o qual se constitui na contraprestação devida pela atividade profissional que lhe deu a notoriedade necessária para que o uso de sua imagem fosse comercialmente vantajosa.

A respeito desse tema, a saudosa jurista Alice Monteiro de Barros ensina que:

Depara-se em nosso país com pagamento de remuneração ao atleta profissional sob a denominação de exploração do direito à imagem, por meio de constituição de pessoa jurídica pelo atleta, com a única ‘finalidade de repassar parte do salário ajustado’. A interposta ‘pessoa jurídica’ é utilizada com o propósito de desvirtuar a aplicação da legislação trabalhista. A verba é paga pelo clube e recebida pelo atleta e, em alguns casos, até mesmo independentemente de exploração do direito de imagem do autor. A hipótese traduz fraude e viola o art. 9º da CLT, como também contraria o item I da Súmula n. 331 do TST. E ainda que assim não fosse, o pagamento a esse título tem feição salarial; o seu caráter oneroso reside na oportunidade que o empregador proporciona ao atleta para auferir o ganho. O raciocínio ampara-se no art. 7º (*caput*) da Constituição vigente. (*In: Contratos e regulamentações especiais de trabalho*: peculiaridade, aspectos controvertidos e tendências. 3. ed. Ed. LTr).

Neste sentido, vale transcrever arestos dos Tribunais Regionais do Trabalho, inclusive desta Corte:

DIREITO DE IMAGEM. ATLETA PROFISSIONAL. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. REFLEXOS DEVIDOS. 1. A verba paga a jogador de futebol por conta da utilização de sua imagem pelo clube possui natureza jurídica salarial quando estipulada de forma prévia e em valor fixo. 2. O uso da imagem, como é evidente, deve variar em decorrência de sua transmissão ou qualquer outro critério estabelecido contratualmente para que possua natureza civil indenizatória. 3. Se o valor é previamente fixado, de modo que será pago de forma incondicional, inquestionável sua essência salarial. 4. Há, nesse caso, vilipêndio aos direitos trabalhistas do jogador profissional, pois o clube de futebol utilizou contrato pretensamente civil como subterfúgio para afastar a aplicação da CLT. 5. Aplicação analógica da Súmula n. 354 do C. TST, de modo que os reflexos serão devidos para o cálculo apenas das férias acrescidas do terço constitucional, do décimo terceiro salário e do FGTS. 6. Recurso do reclamante provido nesse tópico. (TRT 15ª Região, Relator Desembargador João Batista Martins César, pub. 18.7.2014).

ATLETA PROFISSIONAL. DIREITOS DE IMAGEM. NATUREZA SALARIAL. A satisfação de importância mensal, em parcelas de valor fixo e sem qualquer vinculação à participação ou exposição da imagem do empregado, como retratado nos autos, denota o desvirtuamento da finalidade do contrato de cessão de imagem, com o fito de promover fraude à legislação trabalhista, consubstanciada na prática de pagamento de salário 'por fora', o que atrai a incidência da norma prevista no art. 9º da CLT e autoriza o reconhecimento da natureza salarial da parcela e o deferimento dos reflexos postulados. (TRT 3ª Região, Relator Desembargador Herbet Paulo Beck, pub. 27.2.2014).

No mesmo sentido é a atual jurisprudência do C. TST, senão vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.015/2014. 1. CONTRATO DE CESSÃO DO DIREITO DE USO DA IMAGEM. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. 2. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. DECLARAÇÃO DE POBREZA (OJ N. 304 DA SBDI-1 DO TST). Inerente à personalidade do ser humano, o direito de imagem encontra inspiração no Texto Máximo de 1988, com suporte em seu art. 5º, quer nos incisos V e X, quer na clara regência feita pelo inciso XXVIII, 'a': 'a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas'. Embora a imagem da pessoa humana seja em si inalienável, torna-se possível a cessão do uso desse direito, como parte da contratação avençada, tendo tal cessão evidente conteúdo econômico. Nesse quadro, o reconhecimento normativo do direito à imagem e à cessão do respectivo direito de uso tornou-se expresso no art. 87 da Lei n. 9.615/1998, realizando os comandos constitucionais mencionados. No tocante à natureza jurídica da parcela, a jurisprudência dominante tem-na considerado salarial, em vista de o art. 87 da Lei n. 9.615/1998, em sua origem, não ter explicitado tal aspecto, fazendo incidir a regra geral salarial manifestada no art. 31, § 1º, da mesma lei ('São entendidos como salário [...] demais verbas inclusas no contrato de trabalho'); afinal, esta regra geral é também clássica a todo o Direito do Trabalho (art. 457, CLT). Para esta interpretação, a cessão do direito de uso da imagem corresponde a inegável pagamento feito pelo empregador ao empregado, ainda que acessório ao contrato principal, enquadrando-se como verba que retribui a existência do próprio contrato de trabalho. Entretanto, a inserção, na Lei Pelé, de nova regra jurídica, por meio da recente Lei n. 12.395, de 2011, pode introduzir certa alteração na linha interpretativa até então dominante. É que o novo preceito legal enquadra, explicitamente, o negócio jurídico de cessão do direito de imagem como ajuste contratual de natureza civil, que fixa direitos, deveres

e condições inconfundíveis com o contrato de trabalho entre o atleta e a entidade desportiva. Assim dispõe o novo art. 87-A da Lei Pelé, em conformidade com redação dada pela Lei n. 12.395/2011, 'o direito ao uso da imagem do atleta pode ser por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo'. A nova regra jurídica busca afastar o enquadramento salarial ou remuneratório da verba paga pela cessão do direito de uso da imagem do atleta profissional, ainda que seja resultante de pacto conexo ao contrato de trabalho. Opta o novo dispositivo pela natureza meramente civil da parcela, desvestida de caráter salarial. Esclareça-se que a ordem jurídica, como é natural, ressalva as situações de fraude, simulação e congêneres (art. 9º, CLT). Desse modo, o contrato adjeto de cessão do direito de imagem tem de corresponder a efetivo conteúdo próprio, retribuir verdadeiramente o direito ao uso da imagem, ao invés de emergir como simples artifício para encobrir a efetiva contraprestação salarial do trabalhador. Na hipótese, infere-se do acórdão regional que os valores a título de 'direito de imagem' eram pagos com habitualidade ao reclamante, desvinculados da efetiva exposição da imagem do autor, e correspondiam a mais da metade da remuneração total do atleta. O valor estipulado dessa forma permite entrever que o intuito do reclamado era o de desvirtuar a real natureza salarial da quantia paga. Esse procedimento implica fraude à legislação trabalhista, assim como confere natureza jurídica salarial à referida verba (aplicação do art. 9º da CLT), conforme decidiu o Tribunal de origem. Para divergir da conclusão a que chegou o TRT, seria necessário o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, o que é defeso nesta fase recursal, nos termos da Súmula n. 126/TST. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR-20425-39.2015.5.04.0017, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, data de julgamento 26.4.2017, 3ª Turma, data de publicação DEJT 28.4.2017).

ATLETA PROFISSIONAL. DIREITO DE IMAGEM. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO. O direito contratualmente assegurado à entidade desportiva de explorar comercialmente a imagem do atleta profissional não se revestiria, em princípio, de natureza remuneratória, não fosse a prática - que se disseminou sobretudo no meio futebolístico - de usar-se a parcela para disfarçar-se salário. É lamentável constatar que o contumaz desvirtuamento do direito esteja vigorosamente a desnaturá-lo, conforme se extrai de cediça jurisprudência segundo a qual a verba paga pela entidade desportiva ao atleta a título de cessão do uso do direito de imagem não pode ser excluída da definição de salário. Ademais, também tem enfatizado a jurisprudência que a parcela auferida pelo atleta profissional pelo uso comercial de sua imagem pelo clube que o emprega decorre diretamente do trabalho desenvolvido pelo empregado. Há precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. Agravo de instrumento da reclamada. (ARR-392-60.2013.5.02.0047, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, data de julgamento 28.9.2016, 6ª Turma, data de publicação DEJT 7.10.2016).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. ATLETA PROFISSIONAL. DIREITO DE IMAGEM. CARÁTER CONTRAPRESTATIVO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. Mesmo diante da natureza civilista do instituto, percebe-se que a parcela paga estava diretamente ligada ao contrato de trabalho, remunerando o então empregado pela sua participação nos jogos e campeonatos de futebol representando a reclamada. Conclui-se, assim, que a existência de contrato de trabalho é condição prévia e indispensável para que se discuta a remuneração do direito de imagem, de modo que não haverá este sem aquele. Ademais, conforme delineado no acórdão regional, a quantia devida era paga mensalmente, independentemente de haver a efetiva exposição da imagem do jogador, de modo que a habitualidade no pagamento confirma seu caráter nitidamente contraprestativo. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. LUVAS. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO ESPECÍFICA. ÔNUS DA

PROVA. O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático e probatório, registrou que o agravante não impugnou especificamente a alegação do reclamante de que foi pactuado o pagamento de luvas no momento de sua contratação, o que, nos termos do art. 302 do CPC/1973, gera presunção de veracidade. Indene, destarte, o referido dispositivo. Por fim, os arts. 818 da CLT e 333 do CPC/1973 disciplinam a distribuição do encargo probatório entre as partes do processo. Assim, a violação dos mencionados dispositivos legais somente ocorre na hipótese em que magistrado decide mediante atribuição equivocada desse ônus, o que não ocorreu no caso dos autos. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR-314-49.2011.5.02.0431, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, data de julgamento 14.9.2016, 7ª Turma, data de publicação DEJT 23.9.2016).

E, no caso em estudo, os holerites de Id. 077D310 e seguintes evidenciam que o reclamante recebia o valor de R\$ 2.000,00 por mês a título de salário, enquanto as NFs de Id. 975669D e seguintes demonstram que o trabalhador recebia a título de uso de imagem a quantia correspondente a R\$ 13.000,00 mensais, demonstrando que o salário formalizado para o pagamento da atividade profissional era muitas vezes inferior ao valor pago para uso do direito de imagem.

Ademais, o clube reclamado sequer juntou aos autos o contrato de natureza civil que daria direito a exploração do direito ao uso de imagem do reclamante. Além disso, não há demonstração de que o clube tenha efetivamente explorado o direito de imagem do trabalhador (como, por exemplo, associando a imagem do atleta a produtos de seus patrocinadores), o que evidenciaria a concretização de um contrato de cessão ao uso da imagem do atleta.

Inequívoco, assim, que a suposta contratação da licença do uso de imagem teve o intuito fraudatório, posto que a intenção da agremiação com o pagamento da parcela sob o título de cessão do direito de imagem seria lançá-la como mera despesa e, não, como valores pagos ao atleta a título de remuneração pelos serviços profissionais prestados. Na verdade, foram fraudadas não apenas a legislação trabalhista, mas também a legislação previdenciária e fiscal, posto que o clube deixou de honrar os direitos trabalhistas reflexos dessa parcela ao trabalhador bem como as obrigações previdenciárias e fiscais.

De se concluir, assim, que houve pagamento de salário “por fora” sob a fachada de exploração do direito de imagem.

Neste contexto, deve ser mantida a r. sentença que integrou a importância paga a título de direito de imagem ao salário do trabalhador, e deferiu as suas repercussões em consectários legais, ressaltando-se que não seria o caso de se cogitar na natureza civil do direito ao uso da imagem do atleta prevista no art. 87-A, com redação dada pela Lei n. 13.155/2015, nem ao menos a sua limitação a 40% da remuneração total paga ao atleta, porque estamos diante de parcela paga como direito de uso de imagem de forma fraudatória.

Nego provimento.

Pagamento salário abril e maio/2016. Verbas rescisórias

Afirma a ora recorrente que embora a rescisão contratual tenha sido assinada somente em 11.5.2016 é certo que o contrato de trabalho do reclamante se findou concomitantemente com o término da primeira fase do Campeonato Paulista Série A1, no dia 10.4.2016. Aduz que após a última partida, o recorrido simplesmente mudou-se da cidade de Mogi Mirim, restando patente que quem deu causa à rescisão foi o autor, por abandono de emprego e desrespeito ao art. 53 da Lei n. 9.615/1998. Requer a exclusão da condenação ao pagamento do salário de abril/2016, saldo de salário de 10 dias do mês de maio/2016, bem como que seja considerado o recibo de pagamento proporcional do mês de abril/2016, conforme recibo juntado pelo próprio recorrido aos autos. Igualmente, sustenta ser indevida a condenação em verbas rescisórias.

Sem razão.

Primeiramente, há de se ressaltar que a tese defensiva de prática de falta grave não restou demonstrada, posto que nenhuma prova foi produzida nos autos. Portanto, ao alegar a reclamada o abandono de emprego, era seu o ônus da prova, do qual não se desincumbiu.

Por outro lado, como bem destacado pelo MM. Juízo de origem, embora o clube reclamado alegue o pagamento de verbas rescisórias no importe de R\$ 45.000,00, não acostou aos autos o comprovante de pagamento.

Assim sendo, considerando-se que vige na área trabalhista o princípio da continuidade da relação laboral, é mister reconhecer a dispensa sem justa causa efetivada pelo clube reclamado, prevalecendo como data de rescisão 11.05.2016 (Id. 9Cbed95) sendo-lhe devido, assim, o pagamento do salário de abril/2016, saldo de salário de maio/2016 e verbas rescisórias, como bem decidiu a r. sentença de origem.

Outrossim, não há nos autos qualquer recibo de pagamento proporcional do salário referente ao mês de abril/2016 que sustente o pleito da reclamada.

Do exposto, mantenho a condenação.

Multa do art. 477, § 8º, da CLT

A reclamada restou condenada ao pagamento da multa do art. 477, § 8º, da CLT, em face da intempestividade da quitação das verbas rescisórias, contra o que recorre ao fundamento de que houve caracterizado o abandono de emprego e até ausência de atraso de pagamento qualquer verba rescisória.

Razão não assiste à reclamada.

A aplicação da multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT decorre sempre do não pagamento ou do pagamento a destempo das verbas rescisórias. A controvérsia sobre motivos que ensejaram o despedimento do obreiro, se configuram ou não justa causa, não inibe sua incidência, por não contemplar hipótese legal de exclusão. Somente a culpa comprovada do ex-empregado pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias devidas surte tal efeito, conforme o dispositivo legal em comento.

Sobre tal multa, a jurisprudência majoritária do C. TST tinha consagrado seu entendimento na OJ n. 351 da SDI-1, que, antes de seu cancelamento, prelecionava o que segue:

351. MULTA. ART. 477, § 8º, DA CLT. VERBAS RESCISÓRIAS RECONHECIDAS EM JUÍZO. Incabível a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, quando houver fundada controvérsia quanto à existência da obrigação cujo inadimplemento gerou a multa.

Antes mesmo do cancelamento da referida Orientação Jurisprudencial, encontravam-se julgados do próprio TST no sentido de que o simples debate em Juízo acerca da existência ou não de vínculo empregatício ou da causa da resolução contratual não afasta a aplicabilidade da multa prevista no art. 477 da CLT, sendo indispensável, para tanto, que a controvérsia seja fundada. A respeito, vale transcrever decisão proferida pelo C. TST, em voto prevalente do Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, como se infere da sua ementa:

RECURSO DE REVISTA. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO EM JUÍZO. NECESSIDADE DE CARACTERIZAÇÃO DA FUNDADA CONTROVÉRSIA DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 351/SBDI-1/TST. 1. O art. 477, § 8º, da CLT, estipula multa em razão da desobediência do empregador aos prazos de pagamento das verbas rescisórias preconizados pelo § 6º do mesmo comando de lei, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora (§ 8º, *in fine*, do art. 477). 2. Esta Corte Superior Trabalhista, acolhendo a possibilidade de um juízo de equidade no exame dos casos concretos envolvendo esta premissa, construiu entendimento no sentido da inaplicabilidade da multa rescisória, quando há fundada controvérsia quanto à existência de obrigação cujo inadimplemento gerou a multa, como dimana da OJ n. 351/SBDI-1/TST. 3. Tratando-se de situação de exceção, que exclui o empregador da incidência de pena, o critério encontrado pela interpretação jurisprudencial (fundada controvérsia) deve ser observado à risca, sob pena de gerar tratamentos dissonantes e

incoerentes na lógica do sistema de rescisão contratual, para situações idênticas. A desconsideração desse critério permite concluir que o Judiciário Trabalhista estaria conferindo salvo-conduto ilegítimo a todas as alegações patronais de inexistência de relação empregatícia, bastando serem ventiladas em defesa pelo reclamado, para que se caracterize a situação de dúvida razoável que leva à exclusão da sanção. Outra conclusão aponta para a geração de indesejável situação de desigualdade de tratamento entre o empregador que paga as verbas rescisórias com pequeno atraso, mas com a multa, e o que só vem a adimplir as verbas rescisórias em juízo (corriqueiramente, muitos anos depois do fim do pacto laboral), mas, alegando, sem nenhum respaldo, a incoerência de vínculo empregatício, exime-se da incidência da multa. Tal linha de raciocínio não se coaduna com o princípio-norma da não discriminação, insculpido no art. 5º, *caput*, da CF. Ainda nessa mesma esteira, caso venha a ser reconhecida a existência de relação de emprego, tendo por pano de fundo controvérsia não fundada, a declaração retroage no tempo e consolida situação de fato que determina a incidência da multa, pois perfeitamente encampada pelo art. 477 da CLT. 4. Nessa linha, o critério autorizador da não incidência da multa pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias em juízo, ante a alegação de inexistência de relação de emprego, traduzido na fundada controvérsia da OJ n. 351/SBDI-1/TST, deve ser avaliado a cada caso apresentado, a fim de que os contornos da expressão possam ficar delineados, configurando, assim, a hipótese de exceção da incidência da lei. (TST-RR 921/2005-009-03-00.6, acórdão publicado em 15.2.2008).

No presente caso, como já destacado no tópico acima, a reclamada não se desincumbiu do seu ônus de provar o alegado abandono de emprego, e afastada a justa causa invocada pelo clube reclamado para o não pagamento das verbas rescisórias, não há que se falar em culpa do obreiro pelo não recebimento integral de seus haveres no prazo previsto no § 6º do art. 477 da CLT. Outrossim, não há nos autos qualquer prova no que concerne à quitação das verbas rescisórias pela ora recorrente.

Portanto, é devido ao obreiro a multa do art. 477 da CLT, exatamente como o deferido na origem, decisão esta que fica devidamente mantida.

Nego provimento.

RECURSO DO RECLAMANTE

Bloqueio de numerário perante a Federação Paulista de Futebol

Irresigna-se o reclamante contra a r. decisão em embargos declaratórios que indeferiu o pedido de bloqueio de numerário perante a Federação Paulista de Futebol com o intuito de garantir o crédito trabalhista ora em discussão, sob o fundamento de que não existiria prova da dilapidação do patrimônio ou insolvência do recorrido. Aduz que, 5 dias antes do julgamento dos embargos de declaração do reclamante, o mesmo magistrado sentenciou em outra reclamação trabalhista, na qual figura no polo ativo profissional de futebol em que também foi pleiteado o bloqueio de valores devidos ao reclamado perante a Federação Paulista de Futebol, sendo que o mesmo juiz deferiu tutela antecipada, determinando o bloqueio de créditos do reclamado. Afirma que a decisão em desfavor do recorrente não deve prevalecer, já que, conforme é de conhecimento dos operadores do direito, todos são iguais perante a lei.

Pois bem.

O atual CPC/2015 trouxe novidade a respeito do tema. Passaram a ser espécie da tutela de urgência a tutela cautelar e a tutela antecipada, tendo em seu art. 300 estabelecidos os mesmos requisitos para autorizar a concessão de ambas (probabilidade do direito e perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo).

É, pois, necessário averiguar, no caso em estudo, se estão presentes os requisitos da probabilidade do direito e perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo.

Como bem asseverou o i. Juízo de origem, não há nos autos qualquer prova do estado de insolvência do clube ou prova de dilapidação de patrimônio, inexistindo, assim, perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo capaz de autorizar o bloqueio de valores.

Outrossim, o simples fato do mesmo juiz ter concedido a tutela antecipada em outro processo não é motivo capaz de ensejar a reforma da r. decisão de origem, pois a prova daqueles autos podem ser diferentes deste, aplicando-se o princípio da livre convicção motivada do juiz, de que trata o art. 371 do CPC/2015.

Nego provimento.

Diferenças do direito de imagem

Na exordial o reclamante afirmou que todos os depósitos bancários efetuados em sua conta-corrente, referentes aos valores constantes nas notas fiscais emitidas para o pagamento do salário “por fora” (direito de imagem), foram realizados aquém do valor que entende devido. Juntou aos autos extratos bancários (Id. 90D3662 e seguintes) e cópia das NFs emitidas (Id. 975669D e seguintes).

O Juízo de origem indeferiu o pleito sob o fundamento de ter constatado que os descontos realizados nos valores pagos a título de direito de imagem referem-se a deduções previstas em lei.

Irresigna-se o reclamante afirmando que houve o reconhecimento judicial de que o valor constante nas notas fiscais, no importe de R\$ 13.000,00, tem natureza salarial, sendo fato incontroverso que o recorrente foi contratado para receber R\$ 15.000,00 mensais. Aduz que considerar a redução do valor depositado em sua conta-corrente para o pagamento dos impostos das NFs é contrariar o bom senso, já que permitiria a indevida redução salarial do atleta profissional. Ademais, afirma que consultando as notas fiscais anexadas aos autos, constata-se a inexistência no bojo de tais documentos fiscais as “deduções legais previstas em lei” mencionadas na sentença, que perfaçam, ao menos, o total descontado no valor depositado ao recorrente.

Pois bem.

Como já analisado alhures, a r. sentença foi confirmada em relação ao reconhecimento como salarial da verba paga mensalmente no importe de R\$ 13.000,00 a título de direito de imagem, perfazendo, assim, o reclamante um salário mensal de R\$ 15.000,00.

Entretanto, esquece-se o autor que tal salário no valor de R\$ 15.000,00 é no valor bruto e não líquido.

Outrossim, como bem decidiu a origem, o valor recebido pelo recorrente de forma líquida deve considerar a dedução dos impostos previstos em lei, sendo que nas notas fiscais juntadas aos autos há expressa menção de que o emitente é optante pelo Simples Nacional devendo, assim, serem retidos os impostos federais na fonte pelo prestador de serviços, nos termos da legislação tributária, em especial a Lei n. 10.833/2003.

Nessas condições, por qualquer ângulo que se analise a questão, não há como se deferir o pedido relacionado ao recebimento de diferenças do direito de imagem.

Nego provimento.

Danos morais

Sustenta o reclamante que sofreu dano moral em razão do atraso no pagamento de salários e não pagamento das verbas rescisórias. Afirma que o não pagamento da remuneração de um mês, saldo de salário e verbas rescisórias ocasionam danos morais que não precisam ser comprovados pelo lesionado, restando configurado o dano *in re ipsa*.

Vejamos.

Segundo Yussef Said Cahali, dano moral é:

[...] tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado. (**Dano moral**. 2. ed. Revista dos Tribunais, 1998, p. 20).

O dano moral, portanto, ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, que se tratam de bens jurídicos tutelados constitucionalmente e sua violação implica em uma indenização compensatória ao ofendido (art. 5º, incisos V e X, CF).

Quanto ao fundamento de atraso no pagamento das verbas rescisórias, há de se consignar que a legislação trabalhista já estabeleceu a penalidade do art. 477, § 8º, da CLT, de modo que o retardamento desta quitação não afronta os direitos de personalidade do empregado, de modo a caracterizar dano moral.

Em relação ao não pagamento dos salários convém observar que o atraso ou até mesmo o inadimplemento do pagamento dos salários, ainda que se trate de violação das obrigações contratuais assumidas pelo empregador, bem como afronta ao princípio da boa-fé contratual, não enseja, via de regra, a condenação do empregador ao adimplemento de indenização por danos morais, uma vez que, em casos de tal natureza, não temos senão o dano patrimonial puro, que deve, pois, ser devidamente reparado.

No caso dos autos, pela ausência do pagamento das verbas rescisórias e atraso no pagamento eventual de 1 mês de salário e do direito de imagem dos últimos 2 meses do contrato de trabalho, já houve a condenação da reclamada, com acréscimo de juros e correção monetária, não tendo o reclamante comprovado qualquer situação constrangedora decorrente do não recebimento de tais verbas.

O reconhecimento da ocorrência do dano moral pressupõe a violação de algum dos direitos da personalidade do trabalhador, como a honra, a imagem, o nome, a intimidade e a privacidade, entre outros. É necessário haver um gravame pontual à dignidade do trabalhador, que cause dor, sofrimento, vexame, humilhação que, fugindo à normalidade, tenham o condão de interferir intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio no seu bem-estar.

Assim, a configuração do dano moral não está relacionada automaticamente ao inadimplemento contratual, mas depende de prova de que dele decorreram fatos que ofenderam os direitos da personalidade do trabalhador ou ter sido reiterada e contumaz a conduta patronal em não efetuar, ou mesmo atrasar, o pagamento dos salários, o que não é o caso dos autos.

Nesse sentido, o ilustre jurista **Sérgio Cavalieri** ensina que, para a configuração do dano moral, é necessário:

[...] a dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar. **Mero dissabor, aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral**, porquanto, além de fazerem parte da normalidade do nosso dia-a-dia, no trabalho, no trânsito, entre os amigos e até no ambiente familiar, tais situações não são intensas e duradouras, a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo. (Grifo nosso. Texto extraído de **Programa de responsabilidade civil**. 2. ed. São Paulo: Malheiros).

Igualmente, este é o atual entendimento do C. TST:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE NÃO REGIDO PELA LEI N. 13.015/2014. 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DE FORMA REITERADA. CONFIGURAÇÃO. O Tribunal Regional, muito embora tenha registrado o caráter reiterado no atraso do pagamento dos salários, indeferiu o pedido de indenização por dano moral correspondente. A reclamante pretende a condenação ao pagamento da indenização por dano moral. A jurisprudência desta Corte vem se firmando no sentido de que a reparação por dano moral deve atender aos seguintes requisitos: a) comprovação de existência de lesão aos direitos de personalidade (art. 5º, V e X, da Constituição Federal), e b) atraso reiterado e contumaz. O atraso reiterado no inadimplemento das verbas salariais acarreta dificuldades financeiras e sofrimento psíquico ao trabalhador, de

forma a configurar o dano moral. Consignado no acórdão regional aspecto fático relativo ao atraso reiterado nos pagamentos de salários, resulta claro o dano sofrido pela reclamante. Precedentes da SBDI-1. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-7622-50.2011.5.12.0014, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, data de julgamento 2.8.2017, 7ª Turma, data de publicação DEJT 4.8.2017).

DANO MORAL. ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO. O entendimento desta Corte Superior é o de que o atraso reiterado no pagamento dos salários, que não seja eventual, acarreta dano moral, o qual prescinde de comprovação de sua existência, presumindo-se em razão do ato ilícito praticado, qual seja o não pagamento dos salários no tempo correto. Precedentes. Óbice da Súmula n. 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. (AIRR-1495-07.2014.5.11.0051, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, data de julgamento 14.9.2016, 8ª Turma, data de publicação DEJT 16.9.2016).

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI N. 13.015/2014. 1 - DANO MORAL. ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS E DO SALÁRIO REFERENTE AO ÚLTIMO MÊS TRABALHADO. 1.1. Embora esta Corte entenda que o atraso reiterado no pagamento dos salários seja motivo suficiente para a responsabilização do empregador, com o objetivo de diminuir ou compensar o constrangimento pela privação, ainda que temporária, dos recursos necessários à subsistência do empregado, tal não se verifica quanto ao atraso meramente ocasional de um mês salarial e ao atraso no pagamento das rescisórias. 1.2. Nesse caso, o Tribunal Superior do Trabalho tem exigido a demonstração de alguma violação específica do patrimônio imaterial do empregado, apto a afetar sua honra objetiva ou subjetiva. Precedentes. Ressalva de entendimento da relatora. Recurso de revista não conhecido. (RR-43-39.2014.5.04.0541, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento 16.8.2017, 2ª Turma, data de publicação DEJT 18.8.2017).

Desse modo, não tendo sido comprovada a existência de dano aos direitos personalíssimos do reclamante, é indevida a respectiva indenização.

Assim, nego provimento ao recurso.

Multa do art. 467 da CLT

Argumenta que com as alterações da Lei n. 10.272/2001, o art. 467 da CLT deu maior abrangência ao benefício do pagamento imediato às verbas salariais consideradas incontroversas, para incluir nele toda e qualquer verba rescisória, logicamente incluindo os salários e outras verbas. Sustenta que o clube não carreou provas documentais de suas alegações acerca da quitação das verbas salariais e rescisórias constantes da inicial.

Sem razão o recorrente.

No caso em estudo, o pedido relativo ao pagamento de verbas rescisórias foi impugnado expressamente pela reclamada, restando demonstrada a existência de controvérsia.

Assim, não existindo verbas incontroversas a serem quitadas na primeira audiência, indevida a multa do art. 467 da CLT.

Deste modo, a penalidade prevista no art. 467 da CLT é inaplicável à presente hipótese. No aspecto, recurso do reclamante não provido.

Dispositivo

Ante o exposto, resolvo CONHECER os recursos ordinários interpostos por M.M.E. C. e por D.M.G. e NÃO OS PROVER mantendo incólume a r. sentença, tudo nos termos da

fundamentação. Para fins recursais, mantenho o valor da condenação arbitrado na origem. Custas na forma da lei.

LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS
Desembargador Relator

DEJT 26 mar. 2018, p. 4223.

Acórdão PJe Id. ed0ab08
Processo TRT/SP 15ª Região 0010661-51.2016.5.15.0061
RECURSO ORDINÁRIO
Origem: 2ª VT DE ARAÇATUBA

RECURSO ORDINÁRIO. PROFESSOR MUNICIPAL. REUNIÕES DESIGNADAS A DIA DESTINADO A GUARDA RELIGIOSA. INEXISTÊNCIA DE OBRIGAÇÃO ALTERNATIVA PREVIAMENTE ESTABELECIDADA PELO EMPREGADOR. CARÁTER JUSTIFICADO DA AUSÊNCIA DO EMPREGADO. O art. 5º, VIII, da CF estabelece, como princípio, o pleno respeito à crença religiosa e às convicções filosóficas ou políticas do cidadão. Estabelece, por igual, que o indivíduo somente será alijado de seus direitos quanto invocar tais crenças ou convicções para se eximir de obrigação a todos imposta e, ao mesmo tempo, se recusar a cumprir obrigação alternativa prevista em lei. No caso vertente, não havendo prévio estabelecimento de prestação alternativa à obrigação, imposta a todos os professores municipais, de comparecimento a reuniões designadas para as noites de sexta-feira (dia de guarda na religião professada pela reclamante), não há como se apenar a obreira com base na sua ausência a tais eventos, mercê da regra constitucional de respeito às suas convicções religiosas. Recurso obreiro a que se dá provimento.

Relatório

Em face da r. sentença constante do documento “b67ddf3”, prolatada pelo Exma. Juíza Alcione Maria dos Santos Costa Gonçalves, que julgou improcedentes os pedidos formulados na presente reclamação trabalhista, interpõe recurso ordinário a **reclamante**, com as razões do doc. “b76b4c3”.

Sustenta, em suma, que em nenhum momento se recusou ao cumprimento das Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC) impostas pelo reclamado, mas tão somente requereu a sua realização em horário alternativo, de modo a prestigiar a sua convicção religiosa, que veda o trabalho nas noites de sexta-feira, horário designado pelo acionado. Argumenta que o recorrido alterou o horário das HTPC no decorrer do contrato de trabalho, o que representou cerceamento de seu direito de profissão da sua crença religiosa. Invoca as normas constitucionais e internacionais que vedam a intolerância religiosa. Pretende, também, a condenação do réu em indenização por danos morais, com base na perseguição religiosa acima delineada. Espera, enfim, a revisão do decreto de improcedência originário.

Contrariedade do reclamado no doc. “550a14b”.

É o relatório.

Fundamentação

Conheço o recurso ordinário interposto pela reclamante, porquanto atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

I - Das ausências da reclamante às reuniões de HTPC

O caso é assim resumido: a reclamante é Professora de Desenvolvimento Infantil (PDI) integrante do magistério do município réu, desde 10.2.2014. Segundo descrito na inicial e demonstrado na declaração reproduzida no doc. “d27b7c7”, ela professa a religião dos adventistas do sétimo dia, igreja cristã protestante de origem norte-americana. E, como é cedido, um de seus dogmas envolve a preservação do sábado de cada semana (a ser considerado, segundo sua teologia, entre o pôr do sol de sexta-feira e idêntico horário do sábado), em que o fiel não deve praticar nenhuma atividade profissional ou acadêmica.

Também segundo o relato inicial, o reclamado, em determinado momento, alterou o horário designado para o cumprimento das horas de trabalho pedagógico coletivo (HTPC) na unidade em que lotada a autora, determinando a sua realização às sextas-feiras, das 19h às 21h. A obreira argumentou que a alteração realizada pelo município teria destinado-se a privilegiar outros professores, que mantêm mais de um emprego. Asseverou ainda que a modificação *in pejus* promovida pelo réu causou-lhe inominável prejuízo, na medida em que, em razão dos ditames da sua religião, não mais pôde participar das reuniões de HTPC em referência, porquanto realizadas, agora, em dia de guarda. Requereu, assim, seja determinado ao município a designação de outro dia para o cumprimento das horas de trabalho coletivo, bem assim a condenação na restituição dos descontos oriundos das ausências às reuniões em questão.

Defendendo-se, o município afirmou, em gênero, que as horas de trabalho pedagógico coletivo são obrigatórias nos termos das normas municipais, pelo que a negativa da obreira em participar dessas reuniões representa recusa a obrigação a todos imposta, nos termos do art. 5º, VIII, da CF. Aponta que tal conduta pode gerar, inclusive, dispensa por justa causa.

A r. sentença entendeu que as horas em referência, porquanto de caráter coletivo, não admitem fracionamento. Acrescentou que está justificada a opção do município, de realizá-las no período noturno, de modo a favorecer a maioria dos professores que mantêm mais de um emprego.

Da conferência dos autos, sou levado a discordar do posicionamento originário, com a necessária vênua.

Pois bem.

Não pairam dúvidas de que o município alterou, de maneira unilateral, o horário designado para as horas de trabalho pedagógico coletivo. A despeito de o acionado não ter colacionado nenhum documento relacionado ao agendamento de tais reuniões, a conferência dos controles de ponto dos docs. “84f771c” e seguintes evidencia que a reclamante prestou serviços, inicialmente, no período da manhã, época em que as HTPC eram cumpridas à tarde, em regra às quartas-feiras, das 14h às 16h. Em 2015, a reclamante passou a atuar no período vespertino, a partir de quando as reuniões de HTPC passaram para o período noturno, das 19h às 21h, nas sextas-feiras. Depois disso, mesmo nas ocasiões em que a autora atuou de manhã (e. g., 3 a 5.2.2016), as HTPC continuaram a ser realizadas nas sextas à noite.

O fundamento primordial dos pleitos inaugurais repousa no art. 5º, inc. VIII, da Constituição Federal, cuja redação é a seguinte:

VIII - Ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei.

O reclamado invoca, por preciso, a recusa da reclamante ao cumprimento de obrigação legal imposta a todos os professores (qual seja, a de participação das reuniões de HTPC) para reputar injustificadas tais ausências.

Acredito, contudo, que a leitura realizada pelo ente público não está completa. Senão, vejamos.

O dispositivo constitucional retro transcrito apresenta, de início, uma regra, qual seja, a de pleno respeito à crença religiosa e às convicções filosóficas ou políticas do cidadão. Vale dizer que o ordenamento jurídico e a atuação estatal deve pautar-se, por primeiro, pela consideração às crenças e convicções dos indivíduos, de modo a não permitir discriminação com base nesses parâmetros imateriais.

A norma magna, na sequência, traduz a exceção à regra primeira, ou seja, descreve a situação hipotética em que aquela obrigação geral de respeito às crenças e convicções individuais poderá ser contornada: quando o cidadão invocar tais crenças ou convicções como motivação para se eximir de obrigação a todos imposta e, ao mesmo tempo, recusar-se a cumprir obrigação alternativa prevista em lei. Quando da presença dos requisitos reunidos nessa exceção, a norma constitucional autoriza a segregação do indivíduo com base nas suas crenças ou convicções. Ou seja, nesse caso, o Estado permitirá que o cidadão seja privado de seus direitos, ainda que contrariamente às suas convicções pessoais.

Nota-se, então, que a exceção preconizada na norma magna contempla dois requisitos: (1) a recusa do indivíduo ao cumprimento de obrigação a todos imposta; e (2) a existência de obrigação alternativa passível de ser atendida pelo indivíduo e a recusa, por este, ao seu cumprimento substitutivo.

E nisso reside o equívoco do recorrido, quando invoca tão somente a recusa da reclamante no atendimento da obrigação imposta a todos os professores municipais.

Perceba-se, porque importante, que o requisito inserido ao final do inciso constitucional supra transcrito (simultânea recusa ao cumprimento da obrigação alternativa) serve a dar plena garantia à regra maior de não discriminação por motivo religioso ou de convicção política/filosófica. Afinal, sem uma obrigação alternativa possível, todos os indivíduos poderiam ser coagidos a cumprir obrigações dissonantes das suas convicções pessoais, bastando que elas fossem legalmente impostas a todos. Relembro, aqui, o exemplo clássico da obrigação do serviço militar: o art. 143, § 1º, da CF prevê a atribuição de serviço alternativo àqueles que, em tempo de paz, alegarem crença religiosa e de convicção filosófica ou política para se eximirem de atividades de caráter essencialmente militar; a Lei Federal n. 8.239/1991 esclareceu que o serviço alternativo previsto na Carta Constitucional envolve “[...] atividades de caráter administrativo, assistencial, filantrópico ou mesmo produtivo, em substituição às atividades de caráter essencialmente militar” (art. 3º, § 2º).

A finalidade de não discriminação da disposição desponta nesse momento: ela permite que uma minoria - ou seja, aqueles que apresentam crenças ou convicções dissonantes da maioria, que impôs a obrigação geral original - substituam o cumprimento desse encargo (para ela nocivo) pelo atendimento de um comando substitutivo. Se este comando substitutivo não existisse, aquela minoria seria discriminada, seja por se ver obrigada a cumprir obrigação ofensiva às suas crenças ou convicções, seja por ser penalizada pelo seu não cumprimento.

Com isso em mente, e baixando os olhos para o caso concreto presente, há de se perquirir acerca da presença dos dois requisitos da exceção preconizada no sobredito inciso VIII. O primeiro requisito é indene de dúvidas, já que a causa de pedir da presente demanda é a recusa da reclamante à participação das reuniões de HTPC realizadas nas noites de sexta-feira, dentro do período de guarda da religião por ela professada.

Quanto ao segundo requisito, o município em nenhum momento acenou com a existência possível de obrigação alternativa, capaz de substituir a presença da autora nas tais reuniões. Ao revés, a defesa insistiu na obrigatoriedade pura e simples de participação nesses eventos, inclusive apontando a possibilidade teórica de a taciturnidade da obreira autorizar sua demissão por justa causa.

Ora, uma vez fixada a premissa de que não há obrigação alternativa passível de cumprimento pela reclamante, o que se tem é que a exceção prevista na norma constitucional não está autorizada! Como já dito, a norma magna privilegia a proteção das crenças e convicções do indivíduo, somente o alijando de seus direitos se ele invocá-las para se eximir de obrigação imposta a todos e, ao mesmo tempo, recusar-se ao cumprimento de obrigação alternativa. Se a reclamante

não se recusou ao cumprimento de obrigação alternativa à sua participação nas reuniões nas noites de sexta-feira - precisamente porque não lhe foi oferecido ou permitido tal cumprimento alternativo - não se pode, nos termos da Constituição Federal, tolhê-la de seus direitos, seja mediante o desconto pelas faltas às reuniões, seja pela coerção indireta ao descumprimento de um dos dogmas da sua religião.

Dir-se-á que as HTPC, em virtude de seu óbvio caráter coletivo, não poderiam ser cumpridas em condições diferentes das impostas pelo município. Melhor dizendo, não haveria como o município autorizar o cumprimento dessas horas pela reclamante em ocasião apartada das reuniões de sexta-feira, sob pena de desnaturar as finalidades desse encontro semanal, que é a de troca de informações entre os professores, apresentação de problemas para solução conjunta, discussão coletiva sobre o projeto educacional da unidade etc.

Contudo, o argumento, de um lado, não é capaz de elidir a constatação de que os requisitos do inciso VIII do art. 5º Magno, afinal, não foram cumpridos, e isso sem nenhuma culpa atribuível à reclamante. A norma constitucional exige o estabelecimento de obrigação alternativa (e a subsequente recusa do indivíduo ao seu cumprimento) para autorizar o alijamento de seus direitos; se tal estabelecimento não é, em tese, materialmente possível, isso não pode ser debitado do indivíduo interessado, já que, na dinâmica da norma constitucional, não é seu encargo a eleição dessa obrigação substitutiva.

De outro, sou tendente a discordar da alegada impossibilidade de estabelecimento de obrigação alternativa.

Como já mencionado, o caráter coletivo das HTPC direciona-se à troca de informações entre os professores, discussão de soluções para problemas interdisciplinares, avaliação do projeto pedagógico global da unidade, prolação de palestras ou cursos etc. Para a consecução dessas finalidades, há de se exigir, naturalmente, a presença simultânea de todos os docentes nas reuniões semanais.

Contudo, e por se tratar de reuniões com periodicidade relativamente curta (semanal), a gama e a profundidade dos problemas ali tratados não são tão amplas, fato notório. Afinal, presume-se que os professores apresentem, a cada reunião, as questões ou problemas avistados na semana anterior ou, no máximo, nas últimas duas ou três semanas. Por igual, imagina-se que as soluções propostas para tais questões sejam objeto de operacionalização na semana seguinte ou, quiçá, nas próximas, de modo a se trazer, na reunião vindoura, os resultados iniciais das medidas coletivamente escolhidas.

Com essa óbvia mecânica em mente, não me parece absurdo ou despropositado que seja autorizado à reclamante, **por exemplo**, que substitua sua participação nas reuniões de sexta-feira pela confecção de relatórios analíticos envolvendo os assuntos tratados na reunião imediatamente anterior. Aqui, estou a presumir que, levada a efeito a reunião numa sexta-feira, as questões ou propostas apresentadas pelos professores sejam de alguma forma registradas (reproduzidas em ata ou assemelhado); não creio que problemas pedagógicos da escola sejam resolvidos apenas “de boca”, sem qualquer anotação ou troca de material escrito; afinal, o município não reservaria uma reunião de 2h semanais apenas para “bater papo” sobre o projeto pedagógico em andamento na escola. Além disso, as HTPC também se destinam à formação continuada dos professores (palestras, cursos, divulgação de textos e obras etc.), que igualmente pressupõe material escrito. Assim sendo, poderia ser determinado à reclamante que, em dia na semana posterior, confeccionasse relatório envolvendo os temas discutidos na reunião de sexta-feira, em que expressasse suas opiniões sobre as matérias em questão; e tal relatório seria, na reunião seguinte, objeto de menção aos demais professores, de modo a manter a troca de informações que caracteriza as horas de HTPC. A confecção desse relatório, inclusive, poderia ser exigida de forma presencial na unidade escolar, evitando que outros professores aleguem que a reclamante foi de alguma forma privilegiada pela sua opção religiosa.

Veja-se que a presente argumentação não representa uma obrigação de fazer imediata ao município, mas tão somente serve a retratar que a alegada impossibilidade de estabelecimento de obrigação alternativa não é, de todo, incontornável.

Finalmente, cumpre ressaltar que o caso dos autos denuncia um aparente conflito entre princípios constitucionais. Enxerga-se, de um lado, o princípio do livre exercício das convicções religiosas, filosóficas e políticas, incrustado no sempre referido inciso VIII do art. 5º, bem assim no inciso VI do mesmo artigo (“é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias”). De outro, temos os princípios da livre iniciativa (art. 1º, IV), da independência entre os poderes (art. 2º) e da responsabilidade do Estado pela promoção da educação. Nisso, em tese, a preservação do direito da reclamante em se abster das reuniões nas noites de sexta-feira colidiria com a liberdade do município na escolha do momento mais apropriado para a realização desses encontros, em que visaria ao melhor atendimento das exigências pedagógicas das suas unidades educacionais e, enfim, dos interesses dos integrantes dos corpos docente e discente envolvidos. Em face dessa aparente colisão, há de se concluir que o princípio da preservação das convicções religiosas da reclamante, porque inerente à própria dignidade da pessoa (art. 1º, III), deve ser privilegiado, com o momentâneo recuo dos demais princípios mencionados.

Mercê de todos esses fundamentos, provejo o recurso da reclamante, para reconhecer como justificada a sua ausência às horas de trabalho pedagógico coletivo designadas para o período entre o pôr do sol de sexta-feira e o pôr do sol do sábado, a partir de abril de 2015 (limite objetivo da inicial), bem assim determinar a restituição dos descontos operados a partir disso. O caráter justificado de tais ausências prevalecerá até a fixação, pelo município, de obrigação alternativa a ser cumprida pela reclamante. Obtempero que não é cabível, neste comenos, o estabelecimento concreto da obrigação alternativa referida, a qual deverá atender aos requisitos pedagógicos e institucionais da unidade escolar em que lotada e, ao mesmo tempo, ser correlata e proporcional à obrigação representada pelo comparecimento às reuniões agendadas para sexta-feira. Acresço que a fixação dessa obrigação nesta sede judicial, *manu militari*, desaguaria em indevida intromissão do Judiciário na administração do aparato educacional do município, em possível malversação ao art. 30, I e VI, da Constituição Federal.

II - Dos danos morais

A reclamante postulou a concessão de reparação por danos morais, sustentando que a conduta do reclamado, além de representar prejuízo financeiro (oriundo dos descontos das HTPC), “[...] a afasta do grupo que antigamente frequentava [...]” (pág. 13 da petição de ingresso).

O trecho da inicial é bastante dúbio: não se sabe se o “grupo que antigamente frequentava” refere-se à congregação religiosa da reclamante ou ao grupo de professores da sua unidade. Não creio ser a primeira opção, pois a discussão nos autos envolve, dentre outros, as faltas descontadas em folha, o que denota que a reclamante não deixou de honrar com o dogma religioso que motivou esta demanda. Quanto ao pretenso afastamento do grupo de professores, a ausência a reuniões semanais de 2h - abstenção que, aliás, não ocorreu continuamente, pois os controles de ponto da autora indicam participações esparsas em tais eventos - não representa segregação de grande monta, capaz de inspirar o reconhecimento de lesão de ordem moral.

Some-se, por outro lado, que a prova produzida não anunciou o dolo discriminatório proposto na petição inicial. Ao revés, o reclamado limitou-se a dar cumprimento ao seu aparato legislativo municipal, em atenção ao princípio da legalidade a que se refere o art. 37 da CF, sendo certo que tal aparato não contempla, até aqui, a obrigação alternativa supra discutida. Nessa esteira, e uma vez ausente o dolo delineado na prefacial, não vejo como condenar o acionado em reparação de ordem moral.

Nego provimento quanto ao tema, assim.

III - Dos honorários advocatícios

Porquanto preenchidos os requisitos estatuídos na Lei n. 5.584/1970, defiro os honorários postulados na prefacial, no importe de 15% sobre o montante a ser apurado, reversíveis à entidade sindical que assessora a obreira.

IV - Dos parâmetros de liquidação

Juros e correção monetária na forma da lei, observando-se a Súmula n. 381 do C. TST. Recolhimentos previdenciários e fiscais na forma da lei (arts. 46 da Lei n. 8.541/1992, 12-A da Lei n. 7.713/1988, Instrução Normativa RFB n. 1.500, de 29.10.2014 e art. 276, § 4º, do Decreto n. 3.048/1999), observando-se a Súmula n. 368 do C. TST.

Dispositivo

DIANTE DO EXPOSTO, DECIDO: CONHECER DO RECURSO DE N.P.S. E O PROVER EM PARTE, para, julgando parcialmente procedentes os pedidos iniciais: a) reconhecer o caráter justificado das ausências da reclamante às reuniões de HTPC realizadas entre o pôr do sol de sexta-feira e idêntico momento do sábado, no período a partir de abril/2015 até a fixação, pelo reclamado, de obrigação alternativa ao comparecimento em tais reuniões; b) condenar o reclamado a lhe restituir os valores descontados em virtude das ausências referidas, e c) condenar o reclamado no pagamento de honorários advocatícios de 15% sobre o valor da condenação, em favor do sindicato que assiste a reclamante. Tudo nos termos da fundamentação, inclusive quanto a juros, correção monetária e recolhimentos previdenciários e fiscais.

Para fins recursais, arbitra-se o valor da condenação em R\$ 3.000,00, com custas processuais de R\$ 60,00 pelo reclamado, isento na forma da lei.

LUIZ JOSÉ DEZENA DA SILVA
Desembargador Relator

DEJT 15 fev. 2018, p. 9707.

Acórdão PJe Id. 9356060
Processo TRT/SP 15ª Região 0011367-65.2014.5.15.0041
RECURSO ORDINÁRIO
Origem: VT DE ITAPETININGA
Juiz Sentenciante: PAULO HENRIQUE COIADO MARTINEZ

Vistos

Da r. sentença que julgou procedente a ação, recorrem as partes, sendo:

O **primeiro reclamado** requer a modificação do julgado quanto ao **vínculo empregatício, contrato de estágio, normas convencionais** aplicáveis, indenização substitutiva do **seguro-desemprego, diferenças salariais** do piso da categoria, **salários** relativos aos meses de recesso escolar, **cestas básicas, participação nos lucros e resultados, multa convencional, multas dos arts. 467 e 477 da CLT e honorários advocatícios**.

A **reclamante** postula a reforma da decisão quanto aos direitos previstos nas **normas coletivas** aplicáveis, **piso salarial, hora atividade e garantia semestral de salários**.

Contrarrazões do primeiro reclamado, Id. b2c7480, e da reclamante, Id. Bfe6d51.

Os autos não foram encaminhados à D. Procuradoria Regional do Trabalho, em atendimento ao disposto nos arts. 110 e 111 do Regimento Interno desse Eg. Tribunal.
É o relatório.

VOTO

Admissibilidade

CONHEÇO dos recursos por entender preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

RECURSO DO RECLAMADO

Contrato de estágio. Vínculo empregatício

A relação firmada entre estagiário e tomador de serviços, juridicamente, não é considerada uma relação empregatícia, haja vista o propósito de aprendizagem social, profissional e cultural objeto do contrato respectivo.

Tal vínculo sócio-jurídico, como dilucida o Min. Mauricio Godinho Delgado,

[...] foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional do estudante. São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificaram o favorecimento econômico embutido na Lei do Estágio, isentando o tomador de serviços, partícipe da realização de tais objetivos, dos custos de uma relação formal de emprego. Em face, pois, da nobre causa de existência do estágio e de sua nobre destinação - e como meio de incentivar esse mecanismo de trabalho tido como educativo -, a ordem jurídica suprimiu a configuração e efeitos justrabalhistas a essa relação de trabalho *lato sensu*. (In: **Curso direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 317).

Segundo os ensinamentos do preclaro autor, o estágio, como demais contratos, possui requisitos materiais e formais. A título de requisitos materiais, em suma, aponta: a execução do contrato em unidades que tenham condições reais de proporcionar experiência prática de formação profissional ao estudante; a efetiva complementação do ensino e aprendizagem em consonância com os currículos, programas e calendários escolares; a harmonia e compatibilidade entre as funções exercidas e a formação educativa e profissional, além do acompanhamento e supervisão. A título de requisitos formais, em suma, aponta: a celebração de um termo de compromisso, dispensado somente no caso de estágio realizado sob a forma de ação comunitária; a qualificação das partes; a exigência da presença de pessoa jurídica de direito privado, admitindo-se a realização com profissionais liberais que sejam notoriamente competentes e dinâmicos em suas áreas de especialização; a interveniência da instituição de ensino; seguro de acidentes pessoais em favor do estagiário e a cargo do tomador de serviços; também, a bolsa de complementação educacional ou outra forma de contraprestação. (Obra citada, p. 319-321).

Entendo que a formalização da relação de estágio não impede o reconhecimento do vínculo empregatício se, no plano concreto, as atividades e atribuições caracterizarem-no.

No aspecto, o renomado jurista assinala o seguinte:

[...] frustradas, entretanto, a causa e a destinação nobres do vínculo estagiário formado, transmutando-se sua prática real em simples utilização menos onerosa da força de trabalho, sem qualquer efetivo ganho educacional para o estudante, esvai-se o tratamento legal especialíssimo antes conferido, prevalecendo, em todos os seus termos, o reconhecimento do vínculo empregatício.

O estágio, portanto, tem de ser correto, harmônico ao objetivo educacional que presidiu sua criação pelo Direito: sendo incorreto, irregular, trata-se de simples relação empregatícia dissimulada.

A correção e regularidade do estágio estão dadas pela ordem jurídica através de dois tipos de requisitos jurídicos: os formais e os materiais. (Obra citada, p. 318).

No presente caso, como bem elucidado pela Origem:

Assim, verifico no caso dos autos que, apesar de a reclamante ser estudante do curso de psicologia e para essa área ter sido celebrado o contrato de estágio, sua atuação na reclamada resumia-se a cuidados básicos com crianças de tenra idade, tais como higiene, alimentação e sono. Ainda que a reclamada sustente que a reclamante desenvolvia atividades lúdicas com as crianças, tal fato isolado não tem o condão de tornar o labor desenvolvido pela reclamante num estágio de psicologia, ainda mais se for levado em consideração o fato que, após dezembro de 2013, sequer havia profissional da área de psicologia atuando na reclamada.

Por fim, a reclamada deixou de trazer aos autos os relatórios das atividades, do período e da avaliação de desempenho da reclamante, documentos imprescindíveis à comprovação e validade do contrato de estágio (art. 7º, inciso IV, da Lei n. 11.788/2008).

Não se vislumbra no conjunto das provas a compatibilidade entre as funções exercidas e a formação educativa e profissional e, portanto, o necessário acompanhamento e supervisão, não obstante a prova oral foi no seguinte sentido:

A primeira testemunha da autora afirmou que:

[...] que a depoente era estagiária do curso de pedagogia; que a depoente trabalhava no nível 2, no mesmo corredor em que trabalhava a reclamante; que a reclamante fazia estágio em psicologia, atendendo ao berçário; que a depoente fazia estágio pelo CIEE; que não havia basicamente diferença entre o estágio realizado pela depoente e o realizado pela reclamante, uma vez que apenas as crianças que eram atendidas pela depoente não usavam fraldas; que a depoente também não dava banho nas crianças; que na ausência de empregados no berçário, chegou a realizar as mesmas atividades que a reclamante, também no berçário; que no mês de julho, era período de recesso de trinta dias, sendo que a Irmã fazia uma escala, na qual cada estagiária atendia uma semana; que recebia pela semana trabalhada; que tanto a depoente quanto a reclamante recebiam ordens da coordenadora R.; que R. era professora; que a depoente não preenchia relatórios referentes ao estágio; que desde que entrou, sabia sua função; que não recebia nenhum papel para preencher, referente a relatórios; que não poderia sair mais cedo em épocas de provas, já que não havia ninguém que a substituísse; que a reclamante trabalhava apenas cuidando das crianças na troca de fraldas, 'na parte do cuidar', não havendo acompanhamento quanto ao desenvolvimento da criança; que não conheceu a Sra. S.

A segunda testemunha da autora afirmou que:

[...] que trabalhou na primeira reclamada de fevereiro/2010 até dezembro/2014; que era professora de educação física; que a reclamante era auxiliar na sala do berçário, cuidava de crianças de zero a dois anos (banho, alimentação, troca de fraldas); que a reclamante também auxiliava a depoente nas aulas de educação física.

A primeira testemunha do reclamado afirmou que:

[...] que trabalhou com a reclamante desde meados de dezembro/2013, até a saída da reclamante; que trabalhava na coordenação de educação infantil; que possui formação em pedagogia, pós-graduação em psicopedagogia e

neuropsicopedagogia; que N. era estagiária no berçário (crianças de seis meses a dois anos); que a reclamante cuidava da higiene, alimentação, entretenimento e parte lúdica das crianças; que era a depoente a responsável pelo acompanhamento das meninas (professoras, auxiliares e estagiárias); que a depoente verificava se estava tudo em ordem na parte de higiene e se estava ‘tudo direitinho’; que a reclamante nunca participou da elaboração de relatórios referentes ao estágio; que B. era a auxiliar responsável pelo berçário; que B. sentava com a depoente para elaboração dos relatórios das crianças do berçário; que S. foi coordenadora da depoente; que S. trabalhou aproximadamente por um ano com a reclamante; que S. coordenava elaborando plano pedagógico, bem como os relatórios referentes às crianças do berçário; que S. ocupava o cargo de coordenação geral; que S. era psicóloga; que desconhece que S. tenha elaborado relatórios para o CIEE; que a reclamante frequentava o curso de psicologia; que a reclamante não participava da avaliação do desenvolvimento das crianças do berçário; que a depoente não entrou para substituir S., já que S. era coordenadora geral e a depoente entrou como auxiliar de coordenação da educação infantil; que no segundo registro, com início em dezembro/2013, a depoente não trabalhava com S.

Dessa forma, o conjunto probatório acostado aos autos é apto a persuadir racionalmente este Juízo no sentido de entender correta a decisão de Origem que reconheceu:

[...] a nulidade do contrato de estágio celebrado entre as partes. Verifico, ainda, presentes os requisitos cumulativos do art. 3º da CLT para reconhecimento do vínculo de emprego, uma vez constatado o desvirtuamento das condições do contrato de estágio. Reconheço, portanto, a existência de vínculo de emprego entre a reclamante e a primeira reclamada, no período de 28.8.2013 a 17.9.2014, no cargo de PROFESSORA DE EDUCAÇÃO INFANTIL, com salário de R\$ 803,68. Reconheço, ainda, que a rescisão contratual ocorreu imotivadamente, por iniciativa do empregador, sem dação de aviso-prévio e sem pagamento de verbas rescisórias.

Entendo, por certo que, a reclamante se desincumbiu do ônus da prova do fato constitutivo do direito, comprovando que, no período de 28.8.2013 a 17.9.2014, na prática, a obreira executou tarefas estranhas ao curso de pedagogia e, assim, ao contrato de estágio, realizando, concretamente, serviços de professora de educação infantil.

À toda evidência, o contrato de estágio firmado consistiu em expediente administrativo visando o barateamento da mão de obra, mediante utilização de estagiária em funções que deveriam ser desempenhadas pelas empregadas da empresa ré.

Não prevaleceu prova alguma no sentido de que havia alguma preocupação quanto à formação profissional do estagiário, complementação do ensino e aprendizagem segundo critérios de planejamento de conteúdo, execução, avaliação em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, existência de planejamento das atividades do acadêmico, instrução, ensino ou orientação, e do efetivo acompanhamento por profissional da área de estudo, ainda, compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso, havendo cabal desvirtuamento da relação de estágio, sendo certo que, para tanto, sequer houve fiscalização de rotina pela empresa demandada.

Como corolário, possível concluir que a relação existente gerou manifesto prejuízo à frequência e ao melhor aproveitamento do curso para o qual matriculada a “estagiária”, haja vista o dispêndio do tempo e energia em atividades desconexas com a área de estudo, configurando outro motivo para a nulidade do contrato e conseqüente reconhecimento do vínculo de emprego.

Em face do princípio da primazia da realidade, reputo mitigados os aspectos formais da relação de estágio, ou seja, desprovido de relevância e eficácia o “Termo de Compromisso” firmado, ficando mantida a decisão de Origem que reconheceu o vínculo empregatício.

Função. Professora de educação infantil. Normas convencionais aplicáveis. Verbas devidas

Aduz o recorrente que a recorrida não pode ser considerada como professora, pois não exerceu atividade docente e não ministrou aulas, conforme a definição da CCT - art. 1º, § 1º -, não se enquadrando na definição de professor, não podendo a reclamante obter a guarida da convenção coletiva juntada.

É incontroverso nos autos o fato de que a autora atuava nos cuidados básicos com crianças de tenra idade, tais como higiene, alimentação e sono.

Tem-se que o deslinde do conflito de interesse demandado resume-se à aferição de que se as funções de “educador infantil” podem ser consideradas como de magistério para esse fim.

Neste sentido, a Lei n. 11.738/2008, ao regulamentar a alínea “e” do inciso III do art. 60 do Ato das Disposições Transitórias, instituiu o piso salarial profissional nacional dos profissionais do magistério público da educação básica, considerando-os como os que desempenham as atividades de docência ou de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, como se pode inferir:

Art. 1º Esta Lei regulamenta o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica a que se refere a alínea ‘e’ do inciso III do *caput* do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 2º O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

§ 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais.

§ 2º Por profissionais do magistério público da educação básica entendem-se aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional.

§ 3º Os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho serão, no mínimo, proporcionais ao valor mencionado no *caput* deste artigo.

§ 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.

Segue-se que, por sua vez, o art. 29 da Lei n. 9.394/1996, Lei de Diretrizes e Bases da Educação, conceitua a educação infantil como uma, a primeira, das etapas componentes da educação básica acima destacada:

Art. 29. A educação infantil, primeira etapa da educação básica, tem como finalidade o desenvolvimento integral da criança até seis anos de idade, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social, complementando a ação da família e da comunidade.

Art. 30. A educação infantil será oferecida em:

I - creches, ou entidades equivalentes, para crianças de até três anos de idade.

Sem prejuízo, o art. 61 da aludida Lei n. 9.394/1996 confere o seguinte:

Art. 61. Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são:
I - professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio;
II - trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;
III - trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim. (Grifos acrescidos).

Na hipótese dos autos, como bem mencionado pela Origem, a atuação da reclamante “resumia-se a cuidados básicos com crianças de tenra idade, tais como higiene, alimentação, RECREAÇÃO e sono, ATIVIDADES TÍPICAS DE PROFESSORAS DE EDUCAÇÃO INFANTIL”.

Diante desse arcabouço normativo disciplinador da matéria, estou em que a interpretação mais consentânea e razoável para o caso em tela, observado, no particular, a aplicação o princípio do *in dubio pro operario*, é a de enquadrar a autora como Professora de Educação Infantil. Assim sendo, faz jus a recorrida ao pagamento das verbas daí advindas, inclusive as verbas previstas em norma coletiva, quais sejam verbas rescisórias, FGTS + 40%, salário integral dos meses de recesso escolar, diferenças salariais pela inobservância do piso da categoria e reflexos, seguro-desemprego, cestas básicas e PLR.

Dessa forma, nada a reparar.

Multa convencional. Atraso. Cláusula 26

Quanto à multa prevista na cláusula 26 da norma coletiva, dispôs a Origem que:

[...]

Cláusula 26 da norma coletiva - multa por atraso na homologação

A cláusula 26 da norma coletiva assim determina:

26. Multa por atraso na homologação

A ESCOLA deverá pagar as verbas devidas na rescisão contratual até dez dias após o desligamento, no caso do PROFESSOR ser dispensado do cumprimento do aviso-prévio, ou, não havendo dispensa, no dia seguinte ao desligamento.

O atraso no pagamento das verbas rescisórias obrigará a ESCOLA ao pagamento de multa, em favor do PROFESSOR, correspondente a um mês de sua remuneração, conforme o disposto no § 8º do art. 477 da CLT.

Parágrafo primeiro - A partir do vigésimo dia de atraso da homologação da rescisão a contar da data estabelecida no *caput* para o pagamento das verbas rescisórias, a ESCOLA estará obrigada, ainda, a pagar ao PROFESSOR multa de 0,3% (três décimos percentuais) da remuneração mensal, por dia de atraso. Não será devida a multa aqui estabelecida quando o atraso da homologação vier a ocorrer, comprovadamente, por motivos alheios à vontade da ESCOLA.

Portanto, faz jus a reclamante à multa por atraso na homologação da rescisão contratual, nos termos previstos no parágrafo primeiro da cláusula n. 26 da norma coletiva da categoria, devida desde o vigésimo dia de atraso até a data de efetivo pagamento.

Insurge-se a reclamada contra a decisão de Origem ao argumento de que não agiu com dolo com fins a prejudicar a recorrida, bem como que, havendo a multa celetista, condená-la convencionalmente parece haver um *bis in idem*, totalmente contrário à lei, pois se traduzirá com enriquecimento ilícito.

Primeiramente, cabe consignar que, conforme consta nos tópicos anteriores, é inconteste a culpa da reclamada pelo não pagamento das verbas devidas à autora no prazo previsto na norma coletiva. Ademais, não há que se falar em *bis in idem*, uma vez que, nada obstante seja a multa prevista no *caput* da cláusula 26 da norma coletiva cumulativa com a multa prevista no

art. 477 da CLT é certo que a Origem só condenou a reclamada ao pagamento da multa prevista no parágrafo primeiro da aludida cláusula.

Dessa forma, nada a reparar.

Multas dos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT

Objetiva, mais, a reclamada a revisão do v. julgado quanto às multas dos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT.

Em princípio, a litigiosidade afastaria a aplicação do art. 477 da CLT; por outras palavras, quando o direito do trabalhador aos haveres rescisórios decorre de decisão judicial, inaplicável o § 8º do citado dispositivo legal; mas, em situações como a dos presentes autos, em que patente a existência de fraude na contratação da autora, a litigiosidade então decorrente não pode servir para afastar a imposição da referida multa, pena de premiar aquele que não cumpre, corretamente, as normas legais aplicáveis, interpretação que não pode prosperar, pois, como se não desconhece, o “direito não pode conduzir a situações desarrazoadas ou ilógicas, ao contrário, deve pautar-se por coerência, bom senso e sentimento de justiça” (Luiz Edmundo Appel Bojunga, *in Repro*, n. 55, p. 67), bem como porque “[...] o ilogismo e a aberração jurídica jamais estiveram nas cogitações do legislador e na finalidade objetiva da norma. (Galeno Lacerda, *in Revista da Ajuris*, n. 23, p. 14).

Cumpra ponderar que a litigiosidade há de ser séria e firme.

Por conseguinte, devida mesmo a multa do art. 477, § 8º, da CLT.

No que pertine à multa do art. 467 da CLT, antes pensava que a litigiosidade e controvérsia, quando instaladas nos autos, traziam consigo relevância para a apuração se cabível ou não a multa em referência; todavia, melhor refletindo, cheguei à conclusão de que, no particular, a questão, em situações quejandas, deve receber o mesmo tratamento dado à multa do art. 477, § 8º, do diploma Consolidado, pois a pergunta que cumpre ser respondida é: basta uma reclamada agitar alguma alegação para que se tenha como, válida e eficazmente, instalada alguma controvérsia? Por entender que isso não foi suficiente no feito em foco, cabível a incidência do art. 467 da CLT.

Não é demais averbar que tal qual a defesa e o recurso da reclamada, pelos argumentos trazidos aos autos, não bastam para impedir a incidência da cominação em questão. Por derradeiro cabe esclarecer que referida multa tem por fundamento o não pagamento das rescisórias e não a controvérsia quanto à existência do direito.

Mantenho.

Multa convencional

A autora informou na prefacial que foram descumpridas 9 cláusulas normativas, sendo elas: descumprimento do piso salarial, não aplicação do reajuste salarial, não pagamento da participação nos lucros ou resultados ou abono especial, não entrega das cestas básicas, não contratação do seguro de vida em grupo, não anotações do seu contrato de trabalho na CTPS, não concessão e pagamento de férias, não concessão do recesso escolar, não pagamento da hora atividade.

A Origem reconheceu a nulidade do contrato de estágio celebrado entre as partes; reconheceu o vínculo de emprego entre a reclamante e a primeira reclamada, no período de 28.8.2013 a 17.9.2014, no cargo de professora de educação infantil, com salário de R\$ 803,68; que a rescisão contratual ocorreu imotivadamente, por iniciativa do empregador, sem dação de aviso-prévio e sem pagamento de verbas rescisórias, e que a reclamada descumpriu as seguintes cláusulas previstas nos instrumentos normativos da categoria: cesta básica, PLR, atraso na homologação da rescisão e piso salarial. Aludida decisão restou mantida nos tópicos anteriores.

Dessa forma, é de rigor manter a decisão de Origem que condenou a reclamada ao pagamento das multas previstas em norma coletiva, para cada infração constatada, nos termos, limites e valores constantes das Convenções Coletivas, bem como que determinou que:

[...] a multa incidirá de forma única por cada infração praticada, e não mês a mês, em conformidade com a cláusula normativa. Esclareça-se que a multa normativa é devida em relação a cada instrumento normativo vigente durante a relação de trabalho.

Não acolho o pedido.

Honorários advocatícios

A reclamada postula a exclusão da condenação de pagamento de indenização pelos gastos relativos aos honorários advocatícios.

Ausentes os requisitos da Lei n. 5.584/1970 e Súmula n. 219, cuja validade foi confirmada após a promulgação da Constituição Federal de 1988 pela Súmula n. 329 do C. TST, indevidos os honorários advocatícios, porquanto em pleno vigor o art. 791 da CLT, não revogado pelo art. 1º, inciso I, da Lei n. 8.906/1994. Ademais, o E. STF decidiu que referido dispositivo legal não se aplica na forma pretendida. Ainda, não atendidos os requisitos da OJ. n. 305 do C. TST.

Mesmo sob a visão da restituição integral - observe -, não viceja a pretensão obreira, porquanto a legislação do trabalho não padece de omissão no aspecto, apta a autorizar a incidência dos arts. 389 e 404 do Código Civil.

Dessa forma, provejo o apelo da reclamada para excluir da condenação o pagamento de indenização por dano material equivalente às despesas da reclamante com a contratação de advogado, no importe fixado em 20% sobre o valor das verbas deferidas.

RECURSO DA RECLAMANTE

Piso salarial

A reclamante requer que seja acolhido seu pedido de observância do piso salarial previsto no item “b” da Cláusula 6ª da Norma Coletiva, que assim estabelece:

[...] b) salário mensal de R\$ 898,06, neste valor já incluído o DSR, por jornada de 22 horas semanais, conforme cláusula ‘Jornada do Professor Mensalista’, para PROFESSORES de educação infantil e de ensino fundamental, até o 5º ano, que lecionam nas demais ESCOLAS. (Id. 351b2c9, pág. 3).

Quanto ao piso salarial, a Origem dispôs que:

[...] reconheço a nulidade do contrato de estágio celebrado entre as partes. Verifico, ainda, presentes os requisitos cumulativos do art. 3º da CLT para reconhecimento do vínculo de emprego, uma vez constatado o desvirtuamento das condições do contrato de estágio. Reconheço, portanto, a existência de vínculo de emprego entre a reclamante e a primeira reclamada, no período de 28.8.2013 a 17.9.2014, no cargo de PROFESSORA DE EDUCAÇÃO INFANTIL, **com salário de R\$ 803,68**. Reconheço, ainda, que a rescisão contratual ocorreu imotivadamente, por iniciativa do empregador, sem dação de aviso-prévio e sem pagamento de verbas rescisórias. (Sublinhei).

Razão não assiste à recorrente, uma vez que conforme já mencionado anteriormente, a autuação da reclamante:

[...] resumia-se a cuidados básicos com crianças de tenra idade, tais como higiene, alimentação, RECREAÇÃO e sono, ATIVIDADES TÍPICAS DE PROFESSORAS DE EDUCAÇÃO INFANTIL.

Assim, aplicável o piso salarial previsto no item “a”, da cláusula 6ª da CCT e não o item “b”, que prevê o piso salarial para “professores de educação infantil e de ensino fundamental, até o 5º ano, **que lecionam nas demais ESCOLAS**”.(Sublinhei).

Dessa forma, nada a reparar.

Hora atividade

A Origem não acolheu o pedido de hora atividade, ao fundamento de que:

A cláusula 12 das normas coletivas assim define:

12. Hora atividade

Fica mantido o adicional de 5% (cinco por cento) de hora atividade, destinado exclusivamente ao pagamento do tempo gasto pelo PROFESSOR, fora da ESCOLA, na preparação de aulas, provas e exercícios, bem como na correção dos mesmos. Portanto, pela própria definição da 'hora atividade', nota-se que a reclamante não faz jus a tal adicional, uma vez que o labor por ela desenvolvido não requeria preparação ou correção de trabalhos e aulas fora do horário em que se encontrava à disposição da reclamada.

Não acolho.

Recorre a reclamante contra a decisão de Origem ao argumento de que não há que se fazer qualquer distinção entre os profissionais que atuam em atividade docente, uma vez que a própria Norma Coletiva não o faz. Assim requer que seja deferido o pagamento da hora atividade de 5% prevista na Cláusula 12 da CCT.

A primeira testemunha da reclamante afirmou que a autora "trabalhava apenas cuidando das crianças na troca de fraldas, 'na parte do cuidar', não havendo acompanhamento quanto ao desenvolvimento da criança".

Assim, correta a decisão de Origem que reconheceu que:

[...] a reclamante não faz jus a tal adicional, uma vez que o labor por ela desenvolvido não requeria preparação ou correção de trabalhos e aulas fora do horário em que se encontrava à disposição da reclamada.

Dessa forma, nada a reparar.

Garantia semestral de salários

A recorrente requer a garantia semestral de salários prevista na Cláusula 22, § 3º, da Norma Coletiva, uma vez reconhecida a função de professora e a rescisão em 17.9.2014, o que projeta o término do contrato, para todos os efeitos, em 17.10.2014, por força da OJ n. 82 da SDI-1 do TST.

A Origem assim decidiu:

A norma coletiva assim determina:

22. Garantia semestral de salários

Ao PROFESSOR demitido sem justa causa, a ESCOLA garantirá:

[...]

Parágrafo terceiro - Quando as demissões ocorrerem a partir de 16 de outubro, a ESCOLA pagará, independentemente do tempo de serviço do PROFESSOR, valor correspondente à remuneração devida até o dia 20 de janeiro do ano subsequente, inclusive, respeitado o pagamento mínimo de trinta dias do recesso escolar.

Nota-se que a norma coletiva determina que a demissão deve ser formalizada no período de 30 dias que antecede o início das férias ou recesso escolar.

'Formalizar' a rescisão, como mencionado na norma coletiva, significa comunicá-la efetivamente ao empregado. Portanto, não faz jus à garantia semestral de salários o professor que tenha sido cientificado de sua dispensa dentro do prazo previsto na norma coletiva, ainda que a rescisão tenha se concretizado posteriormente pela projeção do aviso-prévio, como foi o caso da reclamante. Portanto, não faz jus a reclamante à garantia semestral de salários prevista na cláusula n. 22 da norma coletiva, uma vez que sua demissão foi formalizada em 17.9.2014.

Considerada incontroversa a **ciência** da dispensa da reclamante no dia 17.9.2014, portanto, fora dos 30 dias que antecedem as férias ou recesso escolares, tenho por indevida a verba denominada “garantia semestral de salários”, prevista na convenção coletiva de trabalho juntada com a inicial, à cláusula 22ª, § 3º, que determina que:

Quando as demissões ocorrerem a partir de 16 de outubro, a ESCOLA pagará, independentemente do tempo de serviço do PROFESSOR, valor correspondente à remuneração devida até o dia 20 de janeiro do ano subsequente, inclusive, respeitado o pagamento mínimo de trinta dias do recesso escolar.

Consigne-se que o escopo da norma foi o de coibir a dispensa do professor no período de 30 dias que antecede ao término do período letivo de um ano e o início das aulas do ano seguinte, de forma a lhe permitir candidatar-se à recolocação em outras escolas a tempo hábil, e, de efeito, não permanecer desempregado durante todo o semestre subsequente.

Tendo, portanto, a ciência da dispensa ocorrido fora do período de 30 dias que antecedem as férias e/ou recesso escolares, não faz jus a autora à garantia semestral prevista na cláusula 22ª, § 3º, das CCT trazidas aos autos, motivo pelo qual rejeito o pedido.

Prequestionamento

Registre-se a título de presquestionamento, tem-se por não violados os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais, súmulas e princípios mencionados em recurso e contrarrazões.

Consigne-se que fundamentada a decisão proferida e, ainda, na dicção da Súmula n. 297 do C. TST diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito, inclusive, na conformidade da OJSDI1 n. 118 do C. TST, havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este.

Dispositivo

CONCLUSÃO

Diante do exposto, decido **CONHECER** dos recursos ordinários interpostos pela reclamante N.T.G. e pelo primeiro reclamado I.I.C. e no mérito **NÃO PROVER** o recurso da reclamante e **PROVER EM PARTE** o recurso do reclamado para excluir da condenação o pagamento de indenização por dano material equivalente às despesas da reclamante com a contratação de advogado, no importe fixado em 20% sobre o valor das verbas deferidas, tudo nos termos da fundamentação.

Fica mantida, no mais, a decisão de Origem, inclusive quanto ao valor da condenação, fixada em R\$ 50.000,00, sendo as custas devidas pela reclamada, no valor de R\$ 1.000,00.

FRANCISCO ALBERTO DA MOTTA PEIXOTO GIORDANI
Desembargador Relator

DEJT 19 abr. 2018, p. 9361.

Acórdão PJe Id. c2165c7
Processo TRT/SP 15ª Região 0011192-89.2017.5.15.0001
RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO
Origem: POSTO AVANÇADO DE CAMPINAS EM VALINHOS
Juíza Sentenciante: CRISTIANE KAWANAKA DE PONTES

Relatório

Trata-se de processo submetido ao rito sumaríssimo, razão pela qual não há necessidade de relatório, conforme art. 895, § 1º, IV, da CLT.

Sentença (Id. 939f0ac).

Recurso ordinário do reclamante (Id. 323065a).

VOTO

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do recurso.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

O reclamante insiste na condenação da ré ao pagamento da indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00 em virtude da ausência de formalização do contrato de trabalho pela ré e da efetivação da sua dispensa por meio de mensagem pelo aplicativo **WhatsApp**.

O dano moral é lesão à personalidade, que fere o bom nome, a moralidade ou o sentimento de estima da pessoa, provocado por fato relevante de outrem, ainda que em contexto circunstancial, criando para o ofendido vexames ou constrangimentos juridicamente expressivos.

A violação a certos direitos trabalhistas, como o pagamento incorreto dos salários, o atraso na quitação das verbas rescisórias ou a ausência da anotação do contrato de trabalho, conquanto possa causar transtornos ao empregado, não implica, necessariamente, em dano moral, o qual necessita de prova convincente da lesão à personalidade do trabalhador para sua caracterização.

A hipótese retratada nos autos constitui, na verdade, descumprimento de obrigações trabalhistas, cuja reparação já foi determinada na r. sentença.

Da mesma forma, a realização da dispensa por mensagem de celular, por si só, não é hábil a ensejar o reconhecimento da violação aos direitos de personalidade do obreiro.

Insta ressaltar, por oportuno, que meros aborrecimentos não propiciam a reparação moral, sob pena de banalização do instituto.

Portanto, em virtude da ausência de provas contundentes de que as condutas imputadas à ré tenham provocado qualquer situação vexatória, humilhante ou qualquer outro sentimento semelhante ao autor, não há como acolher tal pedido.

Nego provimento ao recurso.

Decisão

DIANTE DO EXPOSTO, decido conhecer do recurso do reclamante, J.C.S., e não o prover, nos termos da fundamentação.

JOSÉ OTÁVIO DE SOUZA FERREIRA
Desembargador Relator

DEJT 22 mar. 2018, p. 8285.

Relatório

Tratando-se de rito sumaríssimo, dispensado o relatório.

VOTO

Conheço do recurso, eis que presentes os pressupostos de admissibilidade do mesmo.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Tendo a r. decisão reconhecido a dispensa do autor como sendo discriminatória em razão de estar enfermo e ter de se submeter a tratamento médico, e deferido o pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 20.000,00, recorre a reclamada. Alega que as testemunhas ouvidas durante a instrução processual afirmaram que a ausência de um dos colaboradores implica inequivocamente em problemas na produção, interrompendo o trabalho. Refere que o recorrido cumpria período de experiência e as sucessivas ausências nesse período tão crítico já indicavam que ele não se enquadrava nas condições que a recorrente necessita. Aponta ausência de qualquer ato capaz de ensejar o pagamento de indenização por dano moral. Aduz que em nenhum momento a ruptura do contrato se deu em razão da moléstia do companheiro do reclamante (que até então era de desconhecimento da recorrente) muito menos a do próprio recorrido. Requer, caso mantida a condenação, que o valor arbitrado seja minorado.

Sem razão.

Na inicial, o autor afirma que:

[...] no mês de novembro precisou se ausentar por 3 (três) dias para acompanhar seu companheiro que estava internado no Hospital das Clínicas - Unicamp, em razão de complicações pelo vírus HIV, sendo certo que o autor apresentou os competentes atestados médicos de acompanhante. Logo que o autor soube da contaminação pelo vírus pelo seu parceiro realizou testes e soube que também era portador do vírus HIV. Quando soube o autor logo comunicou o fato à Sra. T. do departamento de recursos humanos, pois teria que iniciar o tratamento e as consultas deveriam ser agendadas para o período da manhã, na oportunidade solicitou a mudança de horário para o período da tarde, isso para não trazer prejuízos ao trabalho, como chegar mais tarde, embora com atestado médico. Alguns dias apenas após dar ciência à reclamada foi surpreendido com sua demissão por antecipação do contrato de experiência, visivelmente de forma arbitrária e totalmente discriminatória.

Os princípios gerais do Direito, notadamente os princípios constitucionais assecuratórios do direito à vida, ao trabalho e à dignidade da pessoa humana, insculpidos nos arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, XLI, 170 e 193 da Constituição da República, além da previsão contida no art. 7º, I, da Lei Magna, e as Convenções n. 111 e 117 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e ainda a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, vedam a despedida arbitrária, com conteúdo discriminatório.

Nesse sentido é o entendimento do C. TST consubstanciado na Súmula n. 443 segundo a qual:

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Nos demais casos, há a necessidade de prova da dispensa discriminatória. No caso vertente, conforme criteriosamente pontuou a origem,

[...] os documentos médicos acostados à inicial demonstram que a sorologia do próprio reclamante resultou positiva para o vírus HIV em 7.11.2015 (Id. 7165d83, pág. 1). Nesta data, note-se, o reclamante estava laborando para a reclamada e foi justamente a partir de então que iniciaram as alegadas 'faltas injustificadas'. No tocante às faltas, cumpre notar que o reclamante faltou ao serviço em quatro oportunidades: nos dias 6, 9, 12 e 13 de novembro. Quanto aos dias 12 e 13 os cartões de ponto demonstram que a reclamada aceitou os atestados médicos apresentados pelo reclamante, razão pela qual são justificadas as faltas. Quanto aos dias 6 e 9, cumpre destacar que duas faltas, sozinhas, são insuficientes para justificar a dispensa do reclamante, uma vez que não são faltas disciplinares graves. Não bastasse, os documentos médicos acostados aos autos revelam que em tal período o reclamante estava sendo acolhido e diagnosticado portador do vírus HIV no Hospital das Clínicas da Unicamp, razão pela qual utilizar tais faltas para justificar a ruptura do contrato corresponde não apenas a conduta insensível e desumana por parte daquele que a praticou, como também implica a prática de ato que viola o princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, na medida em que a reclamada 'coisificou' o reclamante e o tratou como mera peça quebrada que necessitava ser substituída por outra nova.

Com efeito, diante do conjunto fático-probatório contido nos autos, entende-se que a dispensa do autor, ocorrida em 16.11.2015, ou seja, menos de uma semana após o diagnóstico da doença, foi discriminatória, deixando a reclamada, ao dispensá-lo, de propiciar-lhe meios de manutenção de tratamento de saúde adequado, razão pela qual é devida indenização.

Ressalte-se que o dano moral, em casos como tais, é *in re ipsa*, ou seja, independe da comprovação dos danos suportados, os quais são presumidos, o mesmo se dizendo quanto ao nexo de causalidade, porquanto se está a falar de ato discriminatório, cuja ocorrência restou inegável.

Com efeito, acertada a condenação em danos morais. No tocante ao valor, levando-se em consideração os fatos relatados, a extensão do dano, a capacidade econômica da empresa e o intuito pedagógico da cominação, entendo que razoável o montante fixado de R\$ 20.000,00.

Não merece reforma o item.

Prequestionamento

Tem-se por prequestionadas todas as matérias (OJ n. 118 da SDI-1 C. TST).

DIANTE DO EXPOSTO, decido: CONHECER DO RECURSO DE S.A.L. E NÃO O PROVER, na forma da fundamentação, cujas conclusões integram este dispositivo.

LUIZ FELIPE PAIM DA LUZ BRUNO LOBO
Desembargador Relator

DEJT 22 mar. 2018, p. 26842.

AÇÃO

1. AÇÃO CAUTELAR INOMINADA. JULGAMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. AÇÃO PRINCIPAL. PERDA DO OBJETO DA MEDIDA CAUTELAR. EXTINÇÃO. Havendo o julgamento do recurso ordinário na reclamação trabalhista, ação principal à qual a presente ação cautelar era incidental, verifica-se a perda do objeto da medida cautelar, a qual deve ser extinta sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, VI, do NCP. TRT/SP 15ª Região 0007193-05.2015.5.15.0000 Caulnom - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Fábio Allegretti Cooper. DEJT 15 fev. 2018, p. 15082.

2. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO. PRESCRIÇÃO. INÍCIO DA CONTAGEM SOMENTE A PARTIR DA CIÊNCIA INEQUÍVOCA DO DANO INDENIZÁVEL E DO NEXO CAUSAL. Não há falar-se em prescrição da pretensão de pleitear indenização por danos materiais e morais advindos do desenvolvimento de moléstia de suposta origem ocupacional antes da elaboração de prova pericial para aferir o propalado nexo causal e a consolidação das lesões. Afinal, a contagem do prazo prescricional somente se inicia a partir da ciência inequívoca da extensão do dano e do nexo da moléstia com o labor desenvolvido em benefício da empresa acionada. TRT/SP 15ª Região 0010033-93.2016.5.15.0083 RO - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 8 fev. 2018, p. 25499.

3. AÇÃO IDÊNTICA ARQUIVADA. PRESCRIÇÃO BIENAL. INTERRUÇÃO. REINÍCIO DA CONTAGEM. Ação trabalhista idêntica anteriormente interposta e arquivada interrompe a prescrição, cuja contagem se inicia do arquivamento daquela (e não do ajuizamento). TRT/SP 15ª Região 0010054-88.2017.5.15.0130 RO - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Daniela Macia Ferraz Giannini. DEJT 1º fev. 2018, p. 18437.

4. AÇÃO REVISIONAL. PROFESSOR. MODIFICAÇÃO DO ESTADO DE FATO EM DECORRÊNCIA DA EXTINÇÃO DO CURSO EM QUE MINISTRAVA AULAS. RELAÇÃO JURÍDICA DE CARÁTER CONTINUATIVO. INTELIGÊNCIA DO DISPOSTO NO ART. 505 DO CPC/2015, APLICÁVEL POR COMPATÍVEL COM O PROCESSO TRABALHISTA. Considerando a existência de relação jurídica de caráter continuativo, bem como comprovada a alteração da realidade fática, é cabível ação revisional, nos termos do art. 505, I, do CPC/2015. A readequação da jornada de trabalho do professor universitário deve ser definida em conformidade com sua habilitação e disponibilidade de outros cursos oferecidos pela instituição de ensino contratante, sem prejuízo das horas destinadas à pesquisa, extensão e outras atividades ínsitas à docência. TRT/SP 15ª Região 0011595-54.2016.5.15.0046 RO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 25 jan. 2018, p. 8051.

ACIDENTE

ACIDENTE DE TRABALHO. Em caso de acidente do trabalho típico ou moléstia que se lhe equipare, o art. 7º, XXVIII, da CF/1988 assegura ao trabalhador o amparo da seguridade social, sem prejuízo do direito à reparação por danos materiais e morais, quando o empregador incorrer em dolo ou culpa. Não há dúvida que a CF/1988 cogita de responsabilidade civil subjetiva patronal, em caso de infortúnio. Não descarta, porém, a responsabilidade civil objetiva do empresário no exercício normal de atividade que, por sua natureza, coloca em risco a integridade física, a saúde, ou, ainda, ofenda a intimidade, a privacidade, a honra, a imagem ou outros valores inerentes aos direitos da sua personalidade do seu empregado (CF/1988, art. 5, X, e Código Civil, art. 927 e seu parágrafo único). Na hipótese, partindo-se da premissa da responsabilidade civil subjetiva patronal, de acordo

com as provas coligidas, denota-se que a ré se descurou das normas mínimas de segurança e saúde do trabalhador e, assim, de velar pelas suas condições físicas, concorrendo para o resultado lesivo, o que configura o ato ilícito capaz de gerar as reparações correspondentes, devendo arcar com as consequências daí advindas, nos termos dos arts. 186, 187, 927 e 950 do Código Civil. TRT/SP 15ª Região 0010445-88.2015.5.15.0073 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Fábio Allegretti Cooper. DEJT 1º fev. 2018, p. 9817.

ACORDO

1. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. ATIVIDADE INSALUBRE. AUSÊNCIA DA LICENÇA PRÉVIA DA AUTORIDADE COMPETENTE EM HIGIENE DO TRABALHO. NÃO VALIDADE. Havendo labor em condição insalubre, é inválido o acordo de compensação de jornada sem a licença prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho. Aplicação do art. 60 da CLT e do inciso VI da Súmula n. 85 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 0012011-92.2015.5.15.0034 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. DEJT 8 fev. 2018, p. 35293.
2. AUSÊNCIA DE REGISTRO DA NORMA COLETIVA NO MINISTÉRIO DO TRABALHO. MERA INFRAÇÃO ADMINISTRATIVA. A falta de registro da norma coletiva perante o Ministério do Trabalho não é óbice ao dever de observância pelas partes convenientes, visto se tratar de mera infração administrativa, em nada interferindo na validade do instrumento normativo, devendo ser observada a vigência estabelecida entre as partes signatárias. TRT/SP 15ª Região 0012786-12.2016.5.15.0022 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 22 fev. 2018, p. 15518.

ADICIONAL

1. ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO. INDEVIDA. É indevida a cumulação de pagamento dos adicionais de periculosidade e de insalubridade, ante os termos do art. 193, § 2º, da CLT. Destarte, o trabalhador que laborar sob tais condições e fizer jus ao recebimento de ambos os adicionais poderá optar pelo que lhe for mais vantajoso. TRT/SP 15ª Região 0010589-44.2015.5.15.0079 RO - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes. DEJT 25 jan. 2018, p. 27278.
2. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. Satisfeitos os pressupostos de fato, devidos os pagamentos dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, cumulativamente, porquanto possuem causas ou fatos geradores distintos. Inteligência do art. 7º, inciso XXII, da Constituição da República e Convenções n. 148 e 155 da OIT. Art. 193, § 2º, da CLT: ausência de aderência constitucional, preceito não recepcionado pela nova ordem constitucional. TRT/SP 15ª Região 0010422-05.2016.5.15.0075 RO - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. DEJT 1º fev. 2018, p. 9745
3. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO CALOR. OJ-SDI1-173 DO TST. Nos termos do item II da OJ-SDI1-173 do TST, tem direito ao adicional de insalubridade o trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR-15 da Portaria n. 3.214/1978 do MTE. TRT/SP 15ª Região 0010851-61.2016.5.15.0110 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 22 fev. 2018, p. 11781.
4. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CARACTERIZAÇÃO. HIGIENIZAÇÃO DE BANHEIROS E COLETA DE LIXO EM LOCAIS DESTINADOS AO TRATAMENTO DA SAÚDE HUMANA. APLICAÇÃO DO ITEM II DA SÚMULA N. 448 DO C. TST. É devido o adicional de insalubridade em grau máximo (40%) e seus reflexos ao trabalhador que higieniza banheiros e promove a coleta de lixo em locais destinados ao tratamento da saúde humana, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, atraindo aplicação do item II da Súmula n. 448 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 0010945-03.2016.5.15.0112 RO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Hélio Grasselli. DEJT 25 jan. 2018, p. 6354.
5. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CUMULAÇÃO DE ADICIONAIS POR EXPOSIÇÃO A AGENTES INSALUBRES DIVERSOS. IMPOSSIBILIDADE. Nos termos do item 15.3 da NR-15, é vedada a cumulação de adicionais de insalubridade, ainda que haja exposição a mais de um agente insalubre;

necessária, todavia, a consideração do grau mais elevado de exposição para fins de pagamento do adicional. TRT/SP 15ª Região 0010413-36.2016.5.15.0142 RO - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 1º fev. 2018, p. 20370.

6. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. REFLEXOS. NATUREZA. É salarial a natureza do adicional de insalubridade, por tratar-se de contraprestação de serviços habituais em condições insalubres. Aliás, esse é o entendimento embasado na lógica integrada dos arts. 192 e 457, ambos da CLT, além da própria expressão encontrada na Súmula n. 139 do TST, a qual declara que, enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais. TRT/SP 15ª Região 0010664-97.2015.5.15.0139 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 8 fev. 2018, p. 32361.

7. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. REJEIÇÃO DA PERÍCIA. O juízo não se encontra adstrito à conclusão pericial. Porém, a rejeição da perícia é uma medida excepcional, devendo ocorrer com base na existência de outros elementos probatórios contrários e mais convincentes que o laudo, o que não ocorre no presente caso. TRT/SP 15ª Região 0012669-98.2015.5.15.0040 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 25 jan. 2018, p. 20846.

8. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHO A CÉU ABERTO. DEVIDO. A simples exposição do trabalhador às mais variadas condições de tempo e temperatura justifica a percepção do adicional de insalubridade quando não observadas medidas especiais que protejam o trabalhador contra os efeitos agressivos à sua saúde que essa situação pode provocar porque, nesse campo, da segurança e medicina do trabalho, deve-se sempre e cada vez mais avançar em busca da efetiva proteção da saúde do trabalhador, porque isso é um mandamento constitucional, art. 7º, inciso XXII, CF/1988, no sentido de que é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, isso se não se pretender abrir o leque, já que o art. 3º, III e IV, da Lei Maior também dá sustentação ao entendimento ora esposado. TRT/SP 15ª Região 0010896-57.2016.5.15.0145 ROPS - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. DEJT 1º fev. 2018, p. 10730.

9. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO HABITUAL. Sendo a exposição intermitente, mas de forma permanente, estando inserido na rotina de trabalho o ingresso na área de risco, configurada está a habitualidade por tempo que não se considera extremamente reduzido, sendo devido o adicional de periculosidade. TRT/SP 15ª Região 0012594-59.2015.5.15.0040 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 22 fev. 2018, p. 5177.

10. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. FUNDAÇÃO CASA. AGENTE DE APOIO SOCIOEDUCATIVO. POSSIBILIDADE. Diante dos objetivos que levaram o legislador a instituir por meio da Lei n. 12.740/2012 a norma do inciso II do art. 193 da CLT, e considerados os termos do Anexo III da NR-16, faz jus Agente de Apoio Socioeducativo da Fundação Casa ao recebimento do adicional de periculosidade e seus reflexos, pelo menos a partir de 3.12.2013, data da publicação da Portaria n. 1.885 do Ministério do Trabalho e Emprego, que regulamentou dita lei federal. Afinal, entre outras responsabilidades, cabe a ele prevenir e conter eventuais rebeliões dos menores internos, assim como zelar pela preservação do patrimônio, material e predial, das unidades. TRT/SP 15ª Região 0010405-71.2016.5.15.0041 Reenec/RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 8 fev. 2018, p. 31412.

11. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INGRESSO E PERMANÊNCIA NA ÁREA DE RISCO. APENAS ACOMPANHA O ABASTECIMENTO DO VEÍCULO. INEXISTÊNCIA DE DIREITO AO REFERIDO ADICIONAL. O entendimento consagrado no âmbito do TST é no sentido de que empregado que exerce a função de motorista e apenas acompanha o abastecimento de veículo, sem operar a bomba de combustível, não faz jus ao recebimento do adicional de periculosidade, pois a referida atividade não é considerada perigosa, nos termos do Anexo 2 da NR-16 do MTE. TRT/SP 15ª Região 0012490-08.2015.5.15.0092 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 22 fev. 2018, p. 15386.

12. ADICIONAL POR DESVIO DE FUNÇÕES INDEVIDO. TAREFAS REALIZADAS CONFORME CONTRATAÇÃO. Para que seja devido o adicional por desvio de funções é necessário que o trabalhador sofra alterações em seu contrato de trabalho que ensejem um aumento de atribuições sem a paga correspondente, passando a exercer funções para as quais não foi contratado. Não

implicando em desvio funcional o fato do empregado, desde o início do contrato, ter sido contratado para a realização de tarefas diversas. TRT/SP 15ª Região 0010162-74.2017.5.15.0112 RO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Hélio Grasselli. DEJT 25 jan. 2018, p. 4198.

13. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. ANUËNIO. DIFERENÇAS. BASE DE CÁLCULO. VIOLAÇÃO DO ART. 37, XIV, DA CF. NÃO CONFIGURAÇÃO. A cumulação de que trata o art. 37, inciso XIV, da CF, deve ser vedada exclusivamente quando da hipótese de verbas decorrentes de um mesmo título ou fato, não alcançando as hipóteses de composição da base de cálculo das verbas devidas pelo ente público. TRT/SP 15ª Região 0010285-58.2016.5.15.0128 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 22 fev. 2018, p. 10337.

14. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. QUINQUÊNIO. SERVIDOR PÚBLICO CELETISTA DO ESTADO DE SÃO PAULO. FUNDAÇÃO CASA. LEI ESTADUAL N. 6.628, DE 27 DE DEZEMBRO DE 1989. BASE DE CÁLCULO. REMUNERAÇÃO. Por força do art. 18 da Lei n. 6.628, de 27 de dezembro de 1989, que regulamentou o art. 129 da Constituição Estadual Paulista, o adicional por tempo de serviço (quinquênio) é devido a todos os servidores, mesmo aos celetistas, e deve ser calculado sobre o total da remuneração e não apenas sobre o salário básico. Afastamento da aplicação da Orientação Jurisprudencial Transitória n. 60 da SBDI-1 do C. Tribunal Superior do Trabalho, haja vista que nem ela, nem os precedentes que lhe deram origem, consideraram o disposto na mencionada lei estadual. TRT/SP 15ª Região 0010958-18.2015.5.15.0021 RO - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Jorge Luiz Costa. DEJT 1º fev. 2018, p. 10827.

15. DIFERENÇAS DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE. INEXISTÊNCIA. Os agentes comunitários de saúde (ACS) não estão incluídos entre os profissionais que fazem jus ao adicional de insalubridade em grau máximo ou médio em virtude de agentes biológicos, conforme se depreende da NR-15, mais precisamente de seu Anexo 14. Assim, o simples fato de a reclamante visitar lares com eventuais pacientes acometidos de doenças infectocontagiosas, não lhe garante a percepção do adicional de insalubridade em grau máximo ou médio. Mesmo porque, ao que se saiba, o agente não tem o treinamento de enfermeiros, atendentes ou auxiliares de enfermagem para lidarem com pacientes. Inteligência da OJ n. 4 da SDI-1 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 0012419-64.2015.5.15.0008 RO - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Carlos Augusto Escanfella. DEJT 1º fev. 2018, p. 17600.

16. FUNDAÇÃO CASA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. AGENTE DE APOIO SOCIOEDUCATIVO. DEVIDO. As atividades exercidas pelo agente de apoio socioeducativo, pelo princípio da isonomia, enquadram-se dentre aquelas destinadas à proteção física ou patrimonial, já que se destinam à preservação da integridade física dos menores, bem como das instalações onde se encontram apreendidos. Por isso, fazem jus ao pagamento do adicional de periculosidade, de acordo com o disposto no inciso II do art. 193 da CLT, inserido pela Lei n. 12.740/2012, que passou a considerar como perigosa as atividades dos profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, decorrente de roubos ou outras espécies de violência física, o que se adapta à hipótese. TRT/SP 15ª Região 0012198-79.2015.5.15.0041 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 22 fev. 2018, p. 4938.

AGRAVO

1. AGRAVO DE PETIÇÃO. ART. 523 DO CPC/2015. INAPLICABILIDADE NO PROCESSO TRABALHISTA. O dispositivo legal aludido é inaplicável na Justiça do Trabalho, uma vez que a regra processual civil conflita com relação ao prazo e à cominação contida no art. 880 da CLT, atraindo a incompatibilidade entre os dispositivos legais, o que impossibilita a aplicação do sistema instituído no art. 523 do CPC, nos exatos termos do art. 769 do texto celetista. Não há omissão na CLT. Precedentes do C. TST. Agravo de petição da executada provido, no particular. TRT/SP 15ª Região 0010401-45.2014.5.15.0060 AP - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Manoel Luiz Costa Penido. DEJT 22 fev. 2018, p. 7886.

2. AGRAVO DE PETIÇÃO. PAGAMENTO DO ACORDO EM CHEQUE. ATRASO NA COMPENSAÇÃO. MORA DO DEVEDOR. Embora o cheque seja “ordem de pagamento à vista”, na prática o pagamento em cheque indisponibiliza o crédito na data avençada - salvo se o depósito for feito

antes do vencimento - em razão justamente dos prazos de compensação. Ao realizar o pagamento do acordo judicial mediante cheque, o devedor assume o risco de que o crédito não esteja disponível ao credor na data avençada, hipótese que caracteriza mora e, portanto, o vencimento antecipado das demais parcelas do acordo e incidência da cláusula penal pactuada. Provido o agravo de petição do exequente. TRT/SP 15ª Região 0011075-96.2015.5.15.0089 AP - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Carlos Eduardo Oliveira Dias. DEJT 8 fev. 2018, p. 11948.

3. AGRAVO DE PETIÇÃO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO TRABALHISTA. Na forma da uníssona jurisprudência do C. TST e C. STJ, a competência da Justiça do Trabalho permanece até a apuração do crédito devido, isto é, a liquidação do título; após, o juízo universal assume a competência exclusiva para promover os atos destinados à satisfação de todos os débitos da empresa em recuperação ou falida, inclusive os trabalhistas. Impõe-se, portanto, a suspensão da execução do título trabalhista até a respectiva solução no processo de recuperação judicial. Agravo provido, em parte. TRT/SP 15ª Região 0012468-64.2015.5.15.0054 AP - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. DEJT 1º fev. 2018, p. 27776.

4. AGRAVO DE PETIÇÃO. SENTENÇA DE LIQUIDAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA. DECISÃO DE CUNHO INTERLOCUTÓRIO. IRRECORRIBILIDADE. NÃO CONHECIMENTO. A sentença de liquidação é de cunho interlocutório, não sendo, pois, recorrível de imediato. Ademais, a legislação trabalhista não impediu a impugnação dessa decisão pelas partes, como se observa da simples leitura do § 3º do art. 884 Consolidado. Destarte, incabível a interposição do agravo de petição por falta de pressuposto recursal, assim considerada a recorribilidade do ato judicial agravado. TRT/SP 15ª Região 0010171-47.2014.5.15.0013AP - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Luis Henrique Rafael. DEJT 8 fev. 2018, p. 36981.

APOSENTADORIA

MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE APÓS APOSENTADORIA. ART. 31 DA LEI N. 9.656/1998. É garantido ao empregado aposentado que contribuiu, pelo prazo mínimo de dez anos, o direito de manutenção do plano de saúde nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral e, no prazo máximo de 30 dias após seu desligamento, em resposta à comunicação da empresa empregadora, manifeste seu interesse de permanecer usufruindo do plano de saúde. TRT/SP 15ª Região 0010866-54.2016.5.15.0102 ROPS - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 15 fev. 2018, p. 7311.

ASSÉDIO

1. ASSÉDIO MORAL. MERO TRATAMENTO GROSSEIRO. NÃO CONFIGURAÇÃO DO DANO MORAL. Para que se configure o assédio moral é necessário que estejam presentes alguns requisitos, entre eles e, mais importantes, a repetição da conduta e a intenção do ofensor, de verdadeira destruição do ofendido. Nesse sentido, a consequência marcante do assédio moral é o dano psíquico-emocional que traz prejuízos de ordem interna gravíssimos à pessoa do assediado. Por óbvio que em muitas situações o dano moral decorrente do assédio é presumido em razão da difícil prova de suas consequências internas. Entretanto, deve haver nos autos, ao menos, prova de que a conduta do assediador se dirigia exclusivamente à pessoa do assediado na intenção de causar-lhe danos graves de ordem interna. Portanto, o simples tratamento grosseiro por parte do suposto assediador, ou ainda, que faça exigências no interesse da empresa, não geram o dano moral indenizável. TRT/SP 15ª Região 0011822-48.2015.5.15.0153 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 15 fev. 2018, p. 8006.

2. CUMPRIMENTO DE METAS. PARÂMETROS RAZOÁVEIS DE COBRANÇA. AUSÊNCIA DE DANO MORAL. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. O estabelecimento de metas está inserido no poder de direção atribuído ao empregador (art. 2º da CLT), vem se acentuando com a concorrência no setor privado e exigência da sociedade no serviço público. A produtividade é um fator preponderante desde Taylor/Fayol/Ford, os quais desenvolveram teorias de modernização da organização

administrativa com base nos cinco elementos essenciais: planejamento, organização, direção, coordenação e controle. Henri Fayol, no início do Século XX, já estabelecera os princípios básicos de gerenciamento de um empreendimento: a divisão do trabalho, a autoridade, a disciplina, a unidade de comando e direção, a subordinação do interesse individual ao interesse comum, a remuneração, a centralização, a cadeia de autoridade, a ordem, a equidade, a estabilidade no emprego, a iniciativa e a moral. A equação homem/hora de trabalho na organização das linhas de produção, com objetivo de alcançar a maior eficiência e racionalidade da produção, é inerente a qualquer atividade e seus pilares são aplicados até hoje, principalmente devido à globalização da economia, a partir de 1970, com a concorrência seletiva das empresas. Portanto, controlar, estabelecer parâmetros de trabalho e metas a serem cumpridas, por si só, não induz a assédio moral, desde que esteja dentro dos limites do razoável, possível e com respeito à dignidade do trabalhador. TRT/SP 15ª Região 0011666-80.2016.5.15.0038 RO - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 8 fev. 2018, p. 13602.

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA

1. JUSTIÇA GRATUITA. MANDADO DE SEGURANÇA. IMPETRAÇÃO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. A impetração de mandado de segurança anteriormente à vigência da Lei n. 13.467/2017 determina que a apreciação da gratuidade judiciária seja feita com base nas regras válidas na ocasião. Embora a lei processual atinja os feitos em andamento, e possa conduzir a prática de atos processuais realizados na sua vigência, os elementos definidos a partir do exercício do direito de ação devem ser balizados pela norma que vigorava naquele momento. Assim, o exame dos requisitos para a concessão da justiça gratuita e sua extensão devem ser norteados pela norma anterior. TRT/SP 15ª Região 0006843-46.2017.5.15.0000 MS - Ac. PJe 2ª SDI. Rel. Carlos Eduardo Oliveira Dias. DEJT 25 jan. 2018, p. 2311.

2. JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA NATURAL. EMBARGOS DE TERCEIROS. Nos termos do art. 99, § 3º, do novo CPC presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural, sendo, portanto, dispensável que o pedido formulado por pessoa física, como no presente caso, venha acompanhado por prova documental acerca do estado de necessidade. TRT/SP 15ª Região 0011910-88.2014.5.15.0002 AIRO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 22 fev. 2018, p. 14574.

ATLETA

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL. UNICIDADE CONTRATUAL. CONFIGURAÇÃO. O contrato especial de trabalho desportivo, regido pela Lei n. 9.615/1998, deve ser firmado por prazo determinado, como determina o diploma legal. Mas esse fato não impede o reconhecimento da unicidade contratual, nos casos em que há mais de uma pactuação sucessiva, com curtos lapsos entre seus termos. A celebração de novo contrato um dia após o término do anterior, com condições distintas e prejudiciais ao trabalhador, faz com que seja presumida a fraude, ensejando o reconhecimento de um contrato único, com preservação das condições do contrato anterior. DIREITO DE IMAGEM. DESCARACTERIZAÇÃO. Assim como toda parcela de natureza excepcional, os pagamentos realizados a título de direito de imagem a atletas profissionais só podem ser assim considerados se houver, no período correspondente, o fato ensejador daquele título. A designação dessa modalidade retributiva sem que haja efetivo uso da imagem do atleta implica o reconhecimento do caráter salarial da parcela. RESCISÃO POR COMUM ACORDO. CONFIGURAÇÃO. O comum acordo previsto na Lei n. 9.615/1998 como hipótese para o rompimento contratual deve ser interpretado em consonância com os princípios que regem o direito do trabalho. Nesse sentido, a rescisão contratual por comum acordo não pode ser presumida nem tampouco se extrai da simples assinatura do TRCT pelo trabalhador, exigindo manifestação explícita, expressa e indene de quaisquer vícios de consentimento. TRT/SP 15ª Região 0012645-70.2015.5.15.0137 RO - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Carlos Eduardo Oliveira Dias. DEJT 8 fev. 2018, p. 15137.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

SUCEN. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. REFLEXOS. Diante da previsão expressa na Lei Estadual n. 7.524/1991 quanto à não incorporação do auxílio alimentação na remuneração do servidor, para qualquer efeito, e da sujeição da Sucen ao princípio da legalidade, insculpido no art. 37, *caput*, da CF, são indevidos os reflexos da referida parcela em outras verbas. TRT/SP 15ª Região 0012014-68.2015.5.15.0027 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 22 fev. 2018, p. 14838.

BANCÁRIO

BANCÁRIO CONTRATADO PARA CUMPRIR SEIS HORAS DIÁRIAS. INTERVALOS INTRAJORNADAS DE UMA HORA PREVISTOS NO ART. 71, § 4º, DA CLT. POSSIBILIDADE. Bancário que realizar horas extras, mesmo que tenha sido contratado para cumprir apenas seis horas diárias (CLT, art. 224), faz jus ao intervalo intrajornada de uma hora previsto na norma do § 4º do art. 71 da Consolidação, isso em virtude da prevalência do princípio constitucional que garante a higidez nas relações de trabalho (CF/1988, art. 7º, inc. XXII), inclusive com base nos parâmetros fixados pela Súmula n. 437 do TST. TRT/SP 15ª Região 0010410-49.2015.5.15.0067 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 8 fev. 2018, p. 31422.

CERCEAMENTO DE DEFESA

INDEFERIMENTO DE PRODUÇÃO DE PROVA. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. Não se pode olvidar que o juiz é quem dirige o processo, podendo indeferir as provas que entender desnecessárias, bem como analisá-las livremente. Entretanto, deverá indicar os motivos que lhe convenceram. Nesse sentido, no indeferimento da prova, o julgador tem que observar não somente o seu convencimento pessoal, mas sim, se na instância superior haverá elementos suficientes à análise dos fatos narrados pelas partes nos autos, sob pena de verdadeiro cerceio do direito de defesa. Tal imposição decorre dos fatos componentes da causa de pedir, pois vinculam o julgador, devendo dar às partes a oportunidade de produzir as provas efetivamente necessárias, que serão objeto de livre apreciação, sob pena de violação ao princípio dispositivo. TRT/SP 15ª Região 0010351-84.2016.5.15.0145 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 25 jan. 2018, p. 16179.

CARGO DE CONFIANÇA

CARGO DE CONFIANÇA. ENQUADRAMENTO DO EMPREGADO NA EXCEÇÃO DO ART. 62, II, DA CLT. AUSÊNCIA DE PROVA. Ao invocar o exercício de cargo de confiança pelo trabalhador, o empregador atrai para si o ônus de provar a condição alegada. Independentemente da nomenclatura atribuída ao cargo, faz-se necessária a prova do efetivo poder de mando e autonomia para tomada de decisões, indispensáveis à configuração da fidúcia. TRT/SP 15ª Região 0010726-03.2016.5.15.0140 RO - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. DEJT 8 fev. 2018, p. 38482.

COMPETÊNCIA

1. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM LOCAL DIVERSO DA CONTRATAÇÃO. AJUIZAMENTO DA AÇÃO NO LOCAL DO CONTRATO OU DA PRESTAÇÃO PARA FACILITAR O ACESSO À JUSTIÇA. APLICAÇÃO DO ART. 651, § 3º, DA CLT. A Consolidação da Leis do Trabalho estabeleceu no art. 651 que a competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador. No entanto, com vistas a facilitar o acesso à justiça, o legislador flexibilizou essa rigidez para possibilitar o ajuizamento da reclamação trabalhista no local da prestação de serviços ou no local da admissão do empregado, para as hipóteses do empregador promover a realização de atividades fora do lugar

do contrato de trabalho. Nessa perspectiva de flexibilização permitiu ainda, nos dissídios de agente ou viajante comercial, a competência da Vara da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, estabeleceu a competência da Vara da localidade em que o empregado tenha o seu domicílio ou a localidade mais próxima. Assim, sendo o local da contratação o mesmo da residência do trabalhador, a respectiva Vara do Trabalho é competente para processar e julgar a reclamação trabalhista, mesmo que a prestação de serviços tenha ocorrido em outra cidade. TRT/SP 15ª Região 0010636-58.2017.5.15.0043 RO - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 25 jan. 2018, p. 27358.

2. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS A ÓRGÃOS ADMINISTRATIVOS. A determinação de expedição de ofícios a órgãos administrativos não afasta a competência da Justiça do Trabalho, já que inserida no poder de direção do processo, conferido ao magistrado por força do que dispõe o art. 765 da CLT. TRT/SP 15ª Região 0012589-69.2016.5.15.0018 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 25 jan. 2018, p. 20814.

CONTRATO DE TRABALHO

1. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. PRORROGAÇÃO. Nada obstante a possibilidade prevista no contrato, não se pode presumir a prorrogação tácita do período de experiência inicialmente pactuado pelas partes. TRT/SP 15ª Região 0010459-54.2016.5.15.0003 ROPS - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 1º fev. 2018, p. 20627.

2. CONTRATO DE SAFRA. CULTURA DE CANA-DE-AÇÚCAR. ATIVIDADE LABORAL PERMANENTE. UNICIDADE CONTRATUAL RECONHECIDA. O reconhecimento da validade de um contrato de safra depende da demonstração efetiva de que o pacto foi firmado em decorrência da variação sazonal da atividade agrária, o que não se configura quando o trabalhador se ativa em atividades permanentes da empresa, em todas as etapas do ciclo da cana-de-açúcar. Fica claro e evidente que não há transitoriedade na atividade desenvolvida, razão pela qual não existe justificativa plausível para a celebração de contrato a prazo determinado. TRT/SP 15ª Região 0010919-67.2014.5.15.0017 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 22 fev. 2018, p. 11913.

CONTRIBUIÇÃO

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. PRECEDENTE NORMATIVO N. 119 DO C. TST. A contribuição assistencial não pode ser cobrada dos não sindicalizados, pois à liberdade de se sindicalizar está conjugado o direito de concordar ou não, segundo entendimento consubstanciado no Precedente Normativo n. 119 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 0010894-94.2016.5.15.0078 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 25 jan. 2018, p. 17763.

DANO MORAL

1. DANO EXISTENCIAL. HORAS EXTRAS HABITUAIS. CONFIGURAÇÃO. Para a configuração do dano existencial é necessária a submissão de determinado trabalhador a um exaustivo regime de trabalho, que culmine na formação do dano ao projeto de vida e à sua existência, em virtude de privar do empregado tempo para o lazer, para a família e para o seu próprio desenvolvimento pessoal, cultural, artístico, afetivo ou mesmo para o ócio. Assim, é necessário que o trabalho prestado seja realizado em jornadas extenuantes e não somente a prestação de horas extras habituais. Portanto, o labor de 12 horas diárias em todos os dias da semana configura jornada abusiva e extenuante, caracterizando dano existencial, que deve ser reparado. Recurso ordinário provido no aspecto. TRT/SP 15ª Região 0011025-18.2015.5.15.0074 RO - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 25 jan. 2018, p. 28785.

2. DANO MORAL CONFIGURADO. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O art. 5º, inciso X, da Constituição, sufraga a moral e a honra pessoal como direitos fundamentais e, conquanto não estabeleça contornos conceituais a esses valores, assim o faz justamente porque o seu dimensionamento é peculiar, variável à formação social e psicológica de cada indivíduo; a quem é dirigida

a ofensa cabe a avaliação do quanto se ofendeu. Enquanto o abuso de poder pode ser facilmente desmascarado, a manifestação insidiosa causa maior devastação, pois instala-se de modo quase imperceptível, dando início à fase de aniquilamento moral, denominada de psicoterror. A repetição dos vexames e das humilhações ganha contornos de uma espécie de violência silenciosa, porém demolidora, e que evolui numa escalada destrutiva, não sendo exigido conhecimento especializado para concluir que nenhum trabalhador consegue se manter saudável num ambiente tão degradado. DOENÇA DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. ADOÇÃO DE MEDIDAS PROTETIVAS AO EMPREGADO. Na relação de emprego, o empregador assume exclusivamente a segurança do ambiente de trabalho (art. 7º, inciso XXII, da Constituição), responsabilizando-se por todas as ocorrências que dele possa advir e causar qualquer mácula à saúde do empregado, que a ele disponibiliza seu maior patrimônio - sua higidez. É dever da empregadora adotar medidas necessárias a garantir ao empregado seu direito fundamental a um ambiente e métodos de prevenção de doenças ocupacionais, conforme previsto no art. 7º, inciso XXII, da Constituição e art. 157 da CLT. Portanto, seja por dolo, culpa ou mesmo pelos riscos da atividade empresarial, é do empregador a obrigação de reparar os danos sofridos pelo empregado (art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição, art. 2º da CLT e art. 927, parágrafo único, do Código Civil). TRT/SP 15ª Região 0010183-67.2015.5.15.0032 RO - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 8 fev. 2018, p. 8772.

3. DANO MORAL. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. INDEVIDO. A ausência de pagamento das verbas rescisórias, por si só, não é apta a causar dano de ordem moral, haja vista a existência de regramentos específicos de reparação dos prejuízos materiais causados, como a multa do art. 467 da CLT, a multa do art. 477, § 8º, da CLT, a incidência de juros e correção monetária sobre os valores rescisórios e, em diversos casos, a multa normativa. O reconhecimento da ocorrência do dano moral pressupõe a violação de algum dos direitos da personalidade do trabalhador, como a honra, a imagem, o nome, a intimidade e a privacidade, entre outros. É necessário haver um gravame pontual à dignidade do trabalhador, que cause dor, sofrimento, vexame, humilhação que, fugindo à normalidade, tenham o condão de interferir intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio no seu bem-estar. Assim, a configuração do dano moral não está relacionada automaticamente ao inadimplemento contratual, mas depende de prova de que dele decorreram fatos que ofenderam os direitos da personalidade do trabalhador. TRT/SP 15ª Região 0010853-40.2016.5.15.0107 RO - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 25 jan. 2018, p. 28205.

4. DANO MORAL. CAUSA DE PEDIR. ALTERAÇÃO EM FASE RECURSAL. IMPOSSIBILIDADE. A conduta abusiva que motiva o pedido, ainda que revelada por testemunha no decorrer da instrução processual, deve constar, expressamente, da petição inicial, sob pena de ofensa à ampla defesa, direito assegurado constitucionalmente. Verificada a exposição de fatos diversos nas razões do apelo, configura-se alteração da causa de pedir, inadmissível em fase recursal. Recurso do qual não se conhece. TRT/SP 15ª Região 0011452-28.2015.5.15.0005 RO - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Tarcio José Vidotti. DEJT 8 fev. 2018, p. 20957.

5. DANO MORAL. EXTRAPOLAÇÃO HABITUAL E ABUSIVA DOS LIMITES FÍSICOS E SOCIAIS DA JORNADA. TEMPO DE TRABALHO BEM SUPERIOR AO LIMITE ESTABELECIDO NO ART. 59 DA CLT, INCLUSIVE EM DIAS DE DESCANSO E FERIADOS. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A limitação da jornada de trabalho e o descanso semanal remunerado são medidas de suma importância, pois refletem no aspecto fisiológico, social e econômico do empregado. O trabalhador precisa descansar para recompor suas energias, recuperando-se do cansaço físico e mental, além de relacionar-se com sua família e amigos, com tempo para atividades de lazer, religiosas, esportivas etc. Nesse contexto, inegável o dano extrapatrimonial sofrido pelo autor, que durante meses seguidos teve sua jornada extraordinária transformada em ordinária, em tempo muito superior aos limites aceitáveis pela legislação vigente, em desrespeito aos direitos fundamentais e à limitação física e social da jornada, ao descanso semanal remunerado e ao lazer, sendo privado do convívio familiar, social e da realização de atividades extra laborais, situação que, indubitavelmente, atingiu os direitos de personalidade do trabalhador, em suma, sua dignidade humana. Recurso do reclamante a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 0012482-24.2015.5.15.0062 RO - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. José Otávio de Souza Ferreira. DEJT 25 jan. 2018, p. 14515.

6. FASE PRÉ-CONTRATUAL. PROMESSA DE EMPREGO. CONFIGURADA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DEVIDA. Uma vez demonstrada a participação em processo seletivo, com exames admissionais realizados, inequívoca a promessa de emprego. Nesse sentido, 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. TRT/SP 15ª Região 0011718-17.2016.5.15.0090 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 25 jan. 2018, p. 19718.
7. FIXAÇÃO DO VALOR ARBITRADO PARA A CONDENAÇÃO POR DANOS MORAIS. PARÂMETROS. O valor da indenização por danos morais deve ser arbitrado observando-se a equação que sopesa a compensação moral do ofendido, bem como o caráter punitivo com o que se objetiva a não reincidência do ato danoso, tudo conforme os arts. 944 e seguintes do Código Civil de 2002. TRT/SP 15ª Região 0010288-65.2016.5.15.0046 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 25 jan. 2018, p. 16045.
8. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. NÃO COMPROVAÇÃO DO DANO. Não basta um ato ilícito para conduzir a um julgamento de condenação por indenização por dano, há de existir a prova do efetivo prejuízo. TRT/SP 15ª Região 0010519-50.2015.5.15.0136 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 22 fev. 2018, p. 2564.
9. RECURSO ORDINÁRIO. DANOS MORAIS. COMENTÁRIO SOBRE SUPOSTA RELAÇÃO HOMOAFETIVA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Provado que ocorreu questionamento à reclamante, feita por preposta, líder de setor, no âmbito da empresa, acerca de suposto relacionamento homoafetivo com outra colega de trabalho, isso, por si, joga por terra todo o empenho da sociedade que clama pela absoluta normalidade desse evento e caracteriza atitude discriminatória, além de extrapolar os limites de atuação da superior hierárquica, invadindo a intimidade da empregada vítima do comentário feito na presença das colegas de trabalho e que a expõe a situação vexatória, culminando com o cumprimento da ameaça da líder no que tange à mudança de turno. TRT/SP 15ª Região 0010839-40.2014.5.15.0135 RO - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Fábio Allegretti Cooper. DEJT 8 fev. 2018, p. 20076.
10. SONEGAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS E RESCISÓRIOS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DESCABIMENTO. A sonegação de direitos trabalhistas e rescisórios, por si só, não justifica a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Não se vislumbra prejuízo moral indenizável na hipótese, somente emergindo danos de ordem material, devidamente reparados com a parcial procedência da reclamatória. TRT/SP 15ª Região 0010665-96.2017.5.15.0047 RO - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Daniela Macia Ferraz Giannini. DEJT 1º fev. 2018, p. 21463.

DEMISSÃO IMOTIVADA

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. REINTEGRAÇÃO E INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CABIMENTO. A dispensa de empregada portadora de doença grave, de pleno conhecimento do empregador, sem que houvesse justificativa técnica, financeira, disciplinar ou econômica, é presumidamente discriminatória, cabendo ao empregador promover a produção de provas que justifiquem a dispensa da empregada. A alegação de redução da produção não se coaduna com a contratação subsequente de empregados, documentalmente demonstrada, evidenciando-se a conduta condenável, que redunde na possibilidade de reintegração da trabalhadora e na imposição de indenização por danos morais. TRT/SP 15ª Região 0011261-36.2016.5.15.0073 RO - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Carlos Eduardo Oliveira Dias. DEJT 1º fev. 2018, p. 7708.

DIÁRIAS

DIÁRIAS DE VIAGEM. INCORPORAÇÃO AO SALÁRIO. REFLEXOS. As diárias de viagem constituem verbas de caráter indenizatório que traduzem ressarcimento de despesa. Assim sendo, incorporam-se ao salário do obreiro apenas quando o seu montante mensal exceder a 50% do valor

respectivo, caso em que a integração ao salário deve ser reconhecida, com os respectivos reflexos. Inteligência do art. 457, § 2º, da CLT e da Súmula n. 101 do TST. TRT/SP 15ª Região 0010326-32.2016.5.15.0061 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 22 fev. 2018, p. 10427.

DIFERENÇA SALARIAL

1. DIFERENÇAS SALARIAIS. ACÚMULO DE FUNÇÃO. INDEVIDAS. Dispõe o art. 456, parágrafo único, da CLT, que, à falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. O exercício de atividades diversas, compatíveis com a condição pessoal do trabalhador, não enseja o pagamento de acréscimo salarial por acúmulo de funções e são remuneradas pelo salário todas as tarefas desempenhadas dentro da jornada de trabalho. Mantém-se. DIFERENÇAS SALARIAIS. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. POSSE NO CARGO DE TÉCNICO EM RADIOLOGIA. ENQUADRAMENTO EM NÍVEL INTERMEDIÁRIO DA CARREIRA. IMPOSSIBILIDADE. APLICAÇÃO DAS LEIS COMPLEMENTARES MUNICIPAIS N. 1/1995, 22/1999 E 143/2009 E DO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE. O provimento originário de cargos públicos deve se dar na classe e padrão iniciais da carreira, conforme a lei vigente na data da nomeação, ainda que o edital do certame tenha previsto salário correspondente a outro padrão da carreira e de vencimento. Indevidas, portanto, as diferenças salariais. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 0012769-94.2016.5.15.0015 RO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 15 fev. 2018, p. 6021.

2. DIFERENÇAS SALARIAIS. CONVERSÃO DOS SALÁRIOS PARA URV. LEI N. 8.880/1994. PRESCRIÇÃO PARCIAL. Aplica-se a prescrição parcial ao pedido de diferenças salariais fundado no descumprimento da Lei n. 8.880/1994. Exegese da parte final da Súmula n. 294 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 0010261-86.2015.5.15.0153 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 25 jan. 2018, p. 15967.

DISSÍDIO

1. DISSÍDIO DE ALÇADA. VALOR DA CAUSA INFERIOR A DOIS SALÁRIOS-MÍNIMOS. SENTENÇA NÃO SUJEITA A RECURSO. É irrecorrível a sentença proferida em ações que não versem controvérsia que envolva matéria constitucional e cujo valor da causa não supere dois salários-mínimos, nos termos do que preconiza o art. 2º, § 4º, da Lei n. 5.584/1970. DEJT 8 fev. 2018, p. 30406. TRT/SP 15ª Região 0010002-39.2017.5.15.0083 AIRO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 8 fev. 2018, p. 30406.

2. DISSÍDIO INDIVIDUAL. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ARMAZENAMENTO IRREGULAR DE INFLAMÁVEIS. DEMONSTRAÇÃO DE RISCO GRAVE E IMINENTE DE ACIDENTE AOS TRABALHADORES DO SETOR. CONCESSÃO DE TUTELA ESPECÍFICA DESTINADA A INIBIR A CONTINUAÇÃO DO ILÍCITO, COM BASE NO ART. 497 DO CPC. POSSIBILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO. O direito fundamental à vida e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por possuírem aplicação imediata, irradiam sentido na interpretação e aplicação do direito processual, ensejando a tutela de interesses coletivos, mesmo a partir de demandas individuais, especialmente para inibir a continuação de um ilícito que coloca em risco a vida de trabalhadores. O art. 497 do CPC é compatível com o direito processual do trabalho e enseja a determinação de ofício de interdição total ou parcial do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, quando há risco grave e iminente de acidente. TRT/SP 15ª Região 0011708-81.2014.5.15.0012 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa DE. DEJT 22 fev. 2018, p. 13970.

3. DISSÍDIOS DA ALÇADA (LEI N. 5.584/1970). RECURSO QUE NÃO VERSA SOBRE MATÉRIA CONSTITUCIONAL. NÃO CONHECIMENTO. Nos termos do art. 2º, § 4º, da Lei n. 5.584/1970, somente se versar sobre matéria constitucional haverá cabimento para recurso que ataque sentença proferida em dissídio da alçada, qual seja, lide cujo o valor fixado para a causa não exceder dois salários-mínimos, sendo considerado, para esse fim, o valor do salário-mínimo à data do ajuizamento da ação. TRT/SP 15ª Região 0010577-96.2017.5.15.0099 RO - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 25 jan. 2018, p. 27187.

4. INSUFICIÊNCIA DE ALÇADA. NÃO CONHECIMENTO DE RECURSO ORDINÁRIO. Tendo a autora atribuído à causa valor inferior ao dobro do mínimo legal, sem nenhuma modificação no curso do processo, não pode o recurso ordinário ser conhecido em face do disposto no art. 2º da Lei n. 5.584/1970. TRT/SP 15ª Região 0013179-94.2016.5.15.0099 RO - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 8 fev. 2018, p. 30221.

DOENÇA PROFISSIONAL

1. DOENÇA DO TRABALHO. AUSÊNCIA DA COMPROVAÇÃO DE NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL. INDENIZAÇÕES POR DANO MATERIAL E MORAL INDEVIDAS. Considerada a ausência de comprovação de nexo causal ou concausal entre as tarefas desenvolvidas na reclamada e a doença desenvolvida pela autora, não há que se falar na percepção das indenizações por dano material e moral. Recurso ordinário do reclamante não provido. TRT/SP 15ª Região 0010715-49.2016.5.15.0018 RO - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 25 jan. 2018, p. 27712.

2. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. NEXO CAUSAL NÃO COMPROVADO. Não caracterizado o nexo de causalidade entre as atividades desenvolvidas na empresa reclamada e a doença do reclamante, tendo em vista ser de ordem constitucional e degenerativa. Para que se possa falar em concausa, a circunstância a ser examinada deve constituir, com o fator trabalho, o motivo crucial da doença do trabalho. Apenas poderia ser imputada a responsabilidade à reclamada caso comprovasse que esta deu causa para a ocorrência da doença, ou o seu agravamento, circunstância não verificada no caso concreto. Por esta razão, não há se falar na reparação postulada. TRT/SP 15ª Região 0010196-60.2014.5.15.0013 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 25 jan. 2018, p. 15847.

3. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. Tratando-se de acidente de trabalho ou doença ocupacional decorrente de um contrato de trabalho, sujeito às normas celetistas de segurança e medicina do trabalho, cabe ao empregador observar referidas regras e zelar pela integridade física do trabalhador, com a identificação e prevenção de situação que coloque em risco sua saúde e segurança. Não cumprindo esse dever, são devidas indenizações pelos danos materiais e morais que o empregado tenha sofrido. FIXAÇÃO DO VALOR ARBITRADO PARA A CONDENAÇÃO POR DANOS MORAIS. PARÂMETROS. O valor da indenização por danos morais deve ser arbitrado observando-se a equação que sopesa a compensação moral do ofendido, bem como o caráter punitivo com o que se objetiva a não reincidência do ato danoso, tudo conforme os arts. 944 e seguintes do Código Civil de 2002. TRT/SP 15ª Região 0011444-34.2015.5.15.0043 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 22 fev. 2018, p. 4121.

4. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. CONCAUSALIDADE. Concausa é o elemento que concorre com outro, formando o nexo entre a ação e o resultado, entre a atividade desenvolvida e o mal de que o trabalhador é portador; se não adquirido em função do seu trabalho, manifestado em decorrência deste como fator de eclosão ou agravamento. Presente nexo causal entre a conduta e o evento lesivo, a concausa não exime a responsabilidade do agente, exurgindo o dever de reparar os danos, pois a responsabilidade civil do empregador não se limita às hipóteses de acidente de trabalho ou doença ocupacional, mas abarca as lesões porventura decorrentes de condições de trabalho adversas. Na relação de emprego, cabe exclusivamente ao empregador o dever de zelar pela segurança do ambiente de trabalho (art. 7º, inciso XXII, da Constituição), responsabilizando-se por todas as ocorrências que dele possam advir e causar qualquer mácula à saúde do empregado, o qual disponibiliza seu maior patrimônio - sua higidez. Portanto, seja por dolo, culpa ou mesmo pelos riscos da atividade empresarial, é do empregador a obrigação de reparar os danos sofridos pelo empregado (art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição, art. 2º da CLT e art. 927, parágrafo único, do Código Civil). TRT/SP 15ª Região 0010656-32.2014.5.15.0115 RO - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 15 fev. 2018, p. 9691.

5. DOENÇA OU ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. Na relação de emprego, cabe exclusivamente ao empregador o dever de zelar pela segurança do ambiente de trabalho (art. 7º, inciso XXII, da Constituição), responsabilizando-se por todas as

ocorrências que dele possam advir e causar qualquer mácula à saúde do empregado, o qual disponibiliza seu maior patrimônio - sua higidez. Portanto, seja por dolo, culpa ou mesmo pelos riscos da atividade empresarial, é do empregador a obrigação de reparar os danos sofridos pelo empregado (art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição, art. 2º da CLT e art. 927, parágrafo único, do Código Civil). TRT/SP 15ª Região 0010485-04.2015.5.15.0095 RO - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 8 fev. 2018, p. 9722.

DONO DA OBRA

DONO DA OBRA. OJ N. 191 DA SDI-1 DO C. TST. RESPONSABILIDADE. Verificado que a contratação se deu para a execução de obra certa e determinada, e que a reclamada não é empresa construtora ou incorporadora, fica afastada a sua responsabilidade por eventuais verbas inadimplidas pelo empregador. Inteligência da OJ n. 191 da SDI-1 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 0010111-36.2017.5.15.0121 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 25 jan. 2018, p. 15674.

EMBARGOS

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. PEDIDO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS EM FAVOR DA EMPRESA. SUCUMBÊNCIA. REFORMA TRABALHISTA. NOVA REDAÇÃO DO ART. 791 DA CLT. INAPLICABILIDADE. ISOLAMENTO DOS ATOS PROCESSUAIS. O acórdão embargado, proferido na sessão do dia 7 de novembro de 2017, confirmou a improcedência da reclamação, daí sobrevivendo estes declaratórios, que sustentam omissão na aplicação do art. 791 da CLT, com a redação dada pela “reforma trabalhista”, que institui a sucumbência. Ora, além das circunstâncias temporais ligadas ao julgamento em si, durante a *vacatio legis* da Lei n. 13.467/2017, obstando a pretendida aplicação retroativa da nova lei, certo é que o momento da propositura da reclamação é que define os requisitos processuais, particularmente alçada, custas e gratuidade. Conquanto o instituto dos honorários advocatícios esteja inserido dentre as normas processuais, é inegável sua natureza jurídica híbrida, já que também apresenta viés de direito material (art. 22 da Lei n. 8.906/1994). Desse modo, não há que se falar em aplicação imediata do novo conteúdo art. 791 da CLT, mormente em grau recursal, devendo a questão ser interpretada à luz dos princípios da isonomia (art. 5º, II, da CF), da segurança jurídica e do ato jurídico processual perfeito (art. 5º, XXXVI e LIV, da CF e art. 6º da LINDB e OJ n. 260 da SBDI-1, *mutatis mutandis*). Embargos aos quais se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 0011162-54.2015.5.15.0153 RO - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. DEJT 1º fev. 2018, p. 23822.

ENQUADRAMENTO

ENQUADRAMENTO BANCÁRIO. BANCO POSTAL. IMPOSSIBILIDADE. A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, autorizada a funcionar como correspondente bancária através do Banco Postal, por força de convênios com o Banco Bradesco e o Banco do Brasil, não se equipara a estabelecimento bancário. Isso porque desenvolve somente alguns serviços básicos de uma agência, não podendo seus empregados se beneficiarem da jornada especial dos bancários, prevista no art. 224 da CLT. Indevidas horas extras acima da 6ª diária e 30ª semanal. TRT/SP 15ª Região 0011696-51.2015.5.15.0006 RO - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Carlos Augusto Escanfella. DEJT 1º fev. 2018, p. 16586.

EQUIPARAÇÃO

1. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT. FUNCIONÁRIO PÚBLICO. INAPLICABILIDADE. Diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial com base no art. 461 da CLT são indevidas a funcionários da administração direta, fundacional ou autárquica, pois equivaleriam a um reequadramento funcional, invadindo a órbita administrativa do empregador público, o que se mostra

prejudicial ao gerenciamento do ente público, ante os princípios constitucionais da legalidade, moralidade e publicidade. Inteligência do art. 37, *caput*, inciso XIII, da CF e OJ n. 297 da SDI-1 do Col. TST. Recurso do reclamado provido. TRT/SP 15ª Região 0012044-96.2017.5.15.0136 RO - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 8 fev. 2018, p. 24866.

2. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. GRUPO ECONÔMICO. CONTRATOS DE TRABALHO DISTINTOS. AUSÊNCIA DE REQUISITO ESSENCIAL. Reclamante que mantém contratos independentes de trabalho, junto a duas empresas componentes de um mesmo grupo econômico, não faz jus a remuneração idêntica quando a realidade fática apontar tratarem-se de empregadoras distintas e que inexistente qualquer vinculação entre os aludidos empregos simultaneamente mantidos com aquele. TRT/SP 15ª Região 0010931-27.2016.5.15.0077 RO - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 22 fev. 2018, p. 9288.

3. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. REQUISITOS. DIFERENÇA DE PRODUTIVIDADE E PERFEIÇÃO TÉCNICA COMPROVADOS. INDEVIDA. São requisitos para se reconhecer o direito à equiparação salarial: mesmo empregador, identidade de atribuições funcionais, mesma perfeição técnica e produtividade, inexistência de quadro de carreira, diferença de tempo de serviço não superior a dois anos. O trabalho de igual valor é o que resulta na igual produtividade e a mesma perfeição técnica. Ausentes tais requisitos, porque os fatos impeditivos à pretensão foram provados, mormente a maior complexidade das atividades desenvolvidas pelo paradigma, tem-se por justificada a remuneração diferenciada entre paradigma e paragonado. TRT/SP 15ª Região 0011016-48.2015.5.15.0012 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 8 fev. 2018, p. 33204.

4. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. SERVIDOR PÚBLICO. INDEVIDA. O art. 37, inciso X, da Constituição Federal dispõe acerca de duas modalidades de majoração salarial, o aumento remuneratório real, que depende de lei específica, e a revisão geral anual, que se aplica a todos os servidores, de maneira igualitária. A pretensão equiparação salarial, deduzida na inicial, encontra óbice no art. 37, inciso XIII, da Constituição Federal, que veda expressamente a vinculação ou equiparação de remuneração de pessoal do serviço público, consoante Orientação Jurisprudencial n. 297 da SDI-1 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 0010468-68.2017.5.15.0136 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 25 jan. 2018, p. 16680.

ESTABILIDADE

1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ART. 118 DA LEI N. 8.213/1991. CONFIGURADA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. Constatada, após a despedida, a doença do trabalho, nos termos do art. 118 c/c o art. 20, II, § 2º, e 21, I, todos da Lei n. 8.213/1991, tem direito, a trabalhadora, à estabilidade provisória de um ano após sua dispensa. Diante da impossibilidade de reintegração, pelo esgotamento do período de estabilidade, nos termos da Súmula n. 396, I, do TST, tem direito à indenização substitutiva. TRT/SP 15ª Região 0010059-81.2015.5.15.0130 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 22 fev. 2018, p. 9643.

2. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. REQUISITOS. A estabilidade provisória conferida à empregada gestante (art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT) tem como escopo a proteção da maternidade e da infância, bem como assegurar o direito à vida e à dignidade ao nascituro. O art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT dispõe que é vedada a dispensa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Não há em referido dispositivo legal qualquer condição para aquisição do direito, a não ser estar grávida quando da dispensa. TRT/SP 15ª Região 0011116-70.2015.5.15.0119 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 25 jan. 2018, p. 18335.

3. MEMBRO DA CIPA. RUPTURA DO CONTRATO DE TRABALHO. ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES NO LOCAL (TOMADOR DE SERVIÇOS). INDEVIDA REINTEGRAÇÃO OU INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. Extinguindo-se o estabelecimento para o qual o reclamante foi eleito para compor a Cipa, não há que se falar em direito à garantia provisória no emprego prevista no art. 10, II, “a”, do Ato das Disposições Constitucionais Provisórias, nos termos da Súmula n. 339, II, do C. TST. TRT/SP 15ª Região 0011880-90.2016.5.15.0064 RO - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Ana Lucia Cogo Casari Castanho Ferreira. DEJT 8 fev. 2018, p. 40435.

4. MEMBRO DO CONSELHO FISCAL. ESTABILIDADE SINDICAL. NÃO RECONHECIMENTO. A estabilidade assegurada aos dirigentes sindicais (arts. 522 e 543 da CLT) não alcança os trabalhadores eleitos como membros do conselho fiscal da entidade sindical, os quais, a rigor, não exercem cargo de direção ou de representação sindical, mas apenas atividade de fiscalização da gestão financeira do sindicato (OJ n. 365 da SDI-1 do C. TST). TRT/SP 15ª Região 0011501-55.2016.5.15.0063 RO - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 1º fev. 2018, p. 25276.

EXECUÇÃO

1. EXECUÇÃO. DEVEDOR SUBSIDIÁRIO. BENEFÍCIO DE ORDEM. ESGOTAMENTO DOS MEIOS EM FACE DO DEVEDOR PRINCIPAL. INEXIGIBILIDADE. A execução dos bens do devedor subsidiário não exige que sejam esgotados todos os meios em face do devedor principal, como a execução dos bens do sócio deste ou a eventual habilitação nos processos de falência ou insolvência da sociedade, bastando para tanto a exaustão das medidas ordinárias. Isso porque a execução se faz em benefício do credor, e não do devedor, e objetiva realizar a sanção condenatória, do que resulta privilegiar o meio mais eficaz em detrimento do de menor efetividade. TRT/SP 15ª Região 0010783-97.2015.5.15.0126 AP - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 1º fev. 2018, p. 22115.

2. EXECUÇÃO. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO UNIVERSAL. Deferido o pedido de recuperação judicial, o patrimônio da empresa não poderá ser atingido por decisões prolatadas por juízo diverso do universal, sob pena de comprometer o sucesso do plano recuperatório e de violar o princípio da continuidade da empresa. Desse modo, mesmo que se trate de crédito não concursal, a competência para prosseguir com a execução é do juízo da recuperação judicial. Tal entendimento decorre do pressuposto de que o retorno ou manutenção das execuções perante a JT inviabilizaria a recuperação e precipitaria a falência, o que, de qualquer forma, resultaria na submissão da execução ao juízo universal. TRT/SP 15ª Região 0011011-52.2014.5.15.0144 AP - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Carlos Augusto Escanfella. DEJT 1º fev. 2018, p. 15198.

3. EXECUÇÃO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. PROSSEGUIMENTO. Os créditos trabalhistas constituídos antes da homologação do plano da recuperação judicial são alcançados pelo Juízo Universal e devem ser habilitados perante o administrador da empresa em recuperação judicial, a teor dos arts. 6º, 7º e 49 da Lei n. 11.101/2005, ressalvada a possibilidade de prosseguimento da execução contra os sócios para quitação integral do crédito trabalhista, após o término do processo de recuperação judicial. TRT/SP 15ª Região 0166000-76.2009.5.15.0116 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Sergio Milito Barêa. DEJT 8 fev. 2018, p. 36315.

4. PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO EM FACE DO RESPONSÁVEL SUBSIDIÁRIO. DESNECESSIDADE DE EXAURIMENTO DOS MEIOS EXECUTÓRIOS CONTRA OS SÓCIOS DO DEVEDOR PRINCIPAL. Em caso de inadimplência da obrigação por parte da devedora principal, incide automaticamente a responsabilidade do devedor subsidiário, sendo desnecessário o prévio exaurimento da execução contra os sócios do devedor principal em decorrência da natureza alimentar do crédito trabalhista e a consequente exigência de celeridade em sua satisfação. TRT/SP 15ª Região 0010432-61.2014.5.15.0126 AP - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 15 fev. 2018, p. 6817.

FALTA GRAVE

DIRIGENTE SINDICAL. INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. NÃO COMPROVAÇÃO POR PARTE DO REQUERENTE DE CULPA EXCLUSIVA E COMPROVAÇÃO DE ATO DO EMPREGADOR QUE JUSTIFIQUE A RESCISÃO POR CULPA RECÍPROCA. POSSIBILIDADE. A requerente não logrou demonstrar que os motivos que ensejaram a propositura do inquérito para apuração de falta grave atribuída ao dirigente sindical tenham ocorrido por culpa exclusiva do mesmo, sendo possível extrair, do contexto probatório, que o empregador, por meio de seu preposto, também praticou ato ensejador da dispensa por justa causa patronal, de modo que a rescisão por culpa recíproca deve ser reconhecida. Recurso das partes que não merece provimento, mesmo

diante dos fatos novos articulados pela parte requerente após a interposição do apelo. TRT/SP 15ª Região 0010436-03.2017.5.15.0059 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 8 fev. 2018, p. 31532.

FÉRIAS

1. DESRESPEITO AO PRAZO PREVISTO NO ART. 145 DA CLT. PAGAMENTO DAS FÉRIAS EM DOBRO. A não observância do prazo previsto no art. 145 da CLT para pagamento das férias implica o seu pagamento em dobro, incluído o terço constitucional. Entendimento consolidado na Súmula n. 450 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 0010829-35.2017.5.15.0088 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 15 fev. 2018, p. 7297.

2. DIREITO DO TRABALHO. FÉRIAS. PAGAMENTO EXTEMPORÂNEO. DOBRA DEVIDA. A violação do prazo previsto no art. 145, Consolidado, equivale à não concessão das férias no período legalmente determinado, atraindo a aplicação analógica do art. 137 do mesmo diploma legal. Sendo assim, ainda que usufruídas as férias na época própria, é devido o pagamento em dobro, incluído o terço constitucional, como se não houvesse o próprio descanso. Inteligência da Súmula n. 450 do C. TST e Súmula n. 52 desta Corte. TRT/SP 15ª Região 0010582-51.2016.5.15.0068 RO - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Daniela Macia Ferraz Giannini. DEJT 1º fev. 2018, p. 14473.

3. FÉRIAS USUFRUÍDAS FORA DO PRAZO LEGAL CONCESSIVO, PREVISTO NO ART. 134 DA CLT. DEVIDO O PAGAMENTO EM DOBRO. Comprovada a concessão das férias pelo município reclamado após o prazo previsto no art. 134 da CLT, é devida a dobra prevista no art. 137 da CLT. TRT/SP 15ª Região 0012439-24.2016.5.15.0104 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 8 fev. 2018, p. 35817.

4. FÉRIAS. ATRASO NO PAGAMENTO. DOBRA DEVIDA. O pagamento das férias efetuado fora do prazo previsto no art. 145 da CLT gera o direito ao pagamento em dobro, consoante art. 137 do mesmo diploma legal e posicionamento pacificado pelo C. TST na Súmula n. 450 (e Súmula n. 52 deste E. TRT). TRT/SP 15ª Região 0010747-61.2017.5.15.0069 RO - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 8 fev. 2018, p. 27150.

5. FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. O atraso no pagamento das férias, ou seja, em violação ao disposto no art. 145 da CLT, enseja a condenação ao pagamento da dobra das férias, com base no art. 137 da CLT. Súmula n. 450 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 0011048-83.2017.5.15.0141 RO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Hélio Grasselli. DEJT 25 jan. 2018, p. 6762.

6. FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria e o terço constitucional pago, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal. TRT/SP 15ª Região 0011614-47.2017.5.15.0136 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 15 fev. 2018, p. 7804.

GESTANTE

1. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. REVERSÃO. EMPREGADA GESTANTE. DEVIDA A ESTABILIDADE PREVISTA NO ART. 10, II, "B" DO ADCT. Comprovado nos autos que a empresa não agiu com cautela e que a demissão por justa causa foi desproporcional, a justa causa aplicada deve ser convertida em demissão sem justa causa. Estando a reclamante grávida no momento da dispensa, tem direito à estabilidade. TRT/SP 15ª Região 0013055-63.2016.5.15.0018 RO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Hélio Grasselli. DEJT 25 jan. 2018, p. 9821.

2. GRAVIDEZ. CONHECIMENTO DO EMPREGADOR. IRRELEVÂNCIA. A IMPORTÂNCIA DE SE CONSIDERAR QUE A PROTEÇÃO QUE SE QUER DISPENSAR NÃO VISA SÓ À GESTANTE, MAS TAMBÉM - TALVEZ PRINCIPALMENTE - À NOVA VIDA QUE ESTÁ SE INICIANDO. Irrelevante a ciência do empregador do estado gravídico da obreira, atento a que - o que é importante ter retido na memória - a proteção que se quer dispensar não é só à gestante, mas, também e

principalmente, ao nascituro, pelo que a questão não pode ser resolvida tendo-se em linha de consideração apenas a figura da empregada e seu comportamento, bem como o prazo decorrido até a propositura da reclamatória, mas, sim, lembrando sempre a nova vida que está se iniciando e que merece atenção e cuidado, já tão reduzidos, infelizmente, em nosso País, no que toca à preocupação que os governantes deveriam ter, mas não possuem, também nesse particular. TRT/SP 15ª Região 0012045-40.2015.5.15.0043 RO - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. DEJT 15 fev. 2018, p. 18614.

FGTS

FGTS. ACORDO DE PARCELAMENTO DO DÉBITO JUNTO À CAIXA ECONÔMICA FEDERAL NÃO IMPEDE O RECOLHIMENTO DAS DIFERENÇAS DEVIDAS. O parcelamento do débito relativo ao FGTS, através de acordo entre a reclamada e a Caixa Econômica Federal (órgão gestor), não prejudica a pretensão do empregado de ver satisfeito seu direito ao depósito em sua conta vinculada dos valores devidos a título de FGTS, conforme os arts. 25 e 26 da Lei n. 8.036/1990. TRT/SP 15ª Região 0010598-72.2017.5.15.0099 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 25 jan. 2018, p. 17004.

HONORÁRIOS

1. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS PARA CONCESSÃO. Na Justiça do Trabalho a condenação em honorários exige requisitos próprios, previstos na Lei n. 5.584/1970 e na 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. Sendo assim, para o deferimento de honorários advocatícios são necessários dois requisitos, a concessão dos benefícios da justiça gratuita ao empregado e estar assistido pelo sindicato da categoria. TRT/SP 15ª Região 0010586-43.2016.5.15.0083 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 25 jan. 2018, p. 16931.

2. HONORÁRIOS PERICIAIS. FIXAÇÃO. OBSERVÂNCIA AOS PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE. Os honorários periciais devem ser fixados tendo em vista o tempo despendido pelo *expert* e a complexidade para a sua feitura, em observância aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade. TRT/SP 15ª Região 0010217-32.2015.5.15.0100 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 22 fev. 2018, p. 2077.

HORA IN ITINERE

1. HORAS *IN ITINERE*. PREFIXAÇÃO. LIMITE DIÁRIO E BASE DE CÁLCULO. NORMA COLETIVA. Plenamente válida a prefixação de horas *in itinere*, eis que os acordos e convenções coletivas devem ser privilegiados e respeitados como vontade das partes, conforme preceitua o art. 7º, XXVI, da Carta Magna. Recurso da reclamada provido neste tópico. TRT/SP 15ª Região 0010178-26.2016.5.15.0124 RO - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 22 fev. 2018, p. 7627.

2. HORAS *IN ITINERE*. QUANTIDADE FIXADA EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA. POSSIBILIDADE. LIMITE DE REDUÇÃO DE 50% EM RELAÇÃO AO TEMPO REAL GASTO NO TRAJETO. PRINCÍPIO DE RAZOABILIDADE. A negociação coletiva quanto à jornada *in itinere* não fica restrita às microempresas e empresas de pequeno porte. Todavia, não deve haver diferença significativa em relação ao tempo efetivamente despendido e aquele previsto nas normas coletivas, sob pena de se configurar inadmissível renúncia da categoria à parte das horas extras devidas. A diferença entre o lapso negociado e o efetivamente gasto, comprovado nos autos, se superior a 50% deste, enseja o deferimento de diferenças. Precedentes do C. TST. Recurso do empregador não provido. TRT/SP 15ª Região 0011201-44.2015.5.15.0026 RO - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Eleonora Bordini Coca. DEJT 1º fev. 2018, p. 7615.

HORAS EXTRAS

1. ESCALA 12X36. ENTE PÚBLICO. AUSÊNCIA DE LEI MUNICIPAL PARA COMPENSAÇÃO DA JORNADA. É indispensável, para a validade da compensação de jornada, na escala 12x36, a existência de negociação coletiva ou, ainda, de legislação específica em caso de ente público. Em não havendo, devido o adicional de horas extras em relação àquelas destinadas à compensação, e horas extras, acrescidas do adicional, para as que ultrapassarem a jornada semanal, não cumulativamente. Entendimento das Súmulas n. 85 e 444 do TST. TRT/SP 15ª Região 0011793-14.2016.5.15.0104 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 22 fev. 2018, p. 14322.

2. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. COMPROVAÇÃO DO CONTROLE DA JORNADA PELO EMPREGADOR. DEVIDAS. O trabalhador externo, por si só, não está excluído da proteção constitucional, referente ao limite máximo diário da jornada de trabalho, já que, dependendo das particularidades de sua atividade, pode ter sua jornada controlada pelo empregador. Para estar inserido na exceção do art. 62, I, da CLT, o trabalhador deve realizar o seu trabalho sem qualquer vinculação a uma jornada determinada que possa ser quantificável de forma precisa. Nesse sentido, embora trabalhando de forma externa, mas havendo possibilidade do empregador saber se o trabalhador está, ou não, à sua disposição, deve-se respeitar o limite máximo da jornada, previsto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal. Assim, uma vez comprovada a fiscalização da jornada pela reclamada, bem como o labor extraordinário do autor, são devidas as horas extras prestadas. TRT/SP 15ª Região 0011625-16.2016.5.15.0038 RO - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 25 jan. 2018, p. 30312.

3. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA. TEMPO À DISPOSIÇÃO. ART. 4º DA CLT. A partir do momento em que o trabalhador ingressa nas dependências físicas da empresa, já se insere na estrutura organizacional, submetendo-se às regras e poder diretivo do empregador, ainda que efetivamente não tenha iniciado as atividades de trabalho. A liberdade de ir e vir é, por óbvio, bastante restrita e limitada, sempre passível de fiscalização e do poder disciplinar. Encontra-se, assim, à disposição da empresa, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários. Inteligência da Súmula n. 429 do TST. TRT/SP 15ª Região 0012702-36.2015.5.15.0122 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 8 fev. 2018, p. 36044.

4. MINUTOS RESIDUAIS IMPAGOS. TEMPO À DISPOSIÇÃO. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. PAGAMENTO DEVIDO. Consideram-se tempo à disposição do empregador as variações de horário do registro de ponto excedentes de cinco minutos independentemente das atividades realizadas pelo trabalhador. Situação em que o empregado registra tanto o início da jornada antes, quanto o término após o horário contratual, ainda que não trabalhe nestes interregnos, gera a obrigação patronal de remunerá-los tal qual a hora normal destinada à prática laboral propriamente dita, acrescidos do adicional pertinente (legal ou convencional) e respectivos reflexos nas demais verbas do pacto. TRT/SP 15ª Região 0011923-67.2016.5.15.0083 RO - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 1º fev. 2018, p. 26480.

HORÁRIO DE SOBREAVISO

TEMPO DE SOBREAVISO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. A doutrina ensina que “O sobreaviso caracteriza-se pelo fato de o empregado ficar em casa (e não em outro local), aguardando ser chamado para o serviço. Permanece em estado de expectativa durante o seu descanso, aguardando ser chamado a qualquer momento. Não tem o empregado condições de assumir compromissos, pois pode ser chamado de imediato, comprometendo até os seus afazeres familiares, pessoais e até o seu lazer”. No caso em tela, a prova produzida não confirmou que o reclamante pudesse ser solicitado fora do horário de trabalho, nem que o devesse permanecer em sua residência aguardando ser acionado pela reclamada e que haveria alguma consequência caso não atendesse aos chamados da empresa. Assim, não é possível concluir pela existência de horas de sobreaviso, nem mesmo por analogia às disposições do art. 244, § 2º, da CLT, pois o reclamante não conseguiu provar que teve privada sua liberdade de locomoção. TRT/SP 15ª Região 0011707-96.2015.5.15.0033 RO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Hélio Grasselli. DEJT 25 jan. 2018, p. 8286.

INDENIZAÇÃO

PROCESSO DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO PELA CONTRATAÇÃO DE ADVOGADO. Considerando que a jurisprudência dominante entende que a participação do advogado no processo do trabalho é facultativa, ressalvando entendimento pessoal diverso, o empregador não está obrigado a indenizar o empregado pela contratação. TRT/SP 15ª Região 0010969-08.2015.5.15.0131 RO - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 25 jan. 2018, p. 28600.

INTERVALO DE TRABALHO

1. HORAS EXTRAS POR SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. NATUREZA JURÍDICA. Não se confunde a condenação ao pagamento do intervalo intrajornada suprimido com a condenação às horas extras pelo trabalho acima do limite da jornada, não havendo que se cogitar a hipótese de *bis in idem*, diante da diversidade da natureza jurídica de ambos os institutos. A remuneração do intervalo intrajornada não usufruído possui natureza punitiva e a remuneração das horas extras decorrentes desta supressão natureza retributiva. TRT/SP 15ª Região 0011769-04.2015.5.15.0077 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 22 fev. 2018, p. 14100.

2. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REFEIÇÃO E DESCANSO. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. O intervalo intrajornada de no mínimo uma hora destinado ao repouso e alimentação deve ser cumprido integralmente, não se permitindo redução ou fracionamentos, porque tais figuras subvertem a intenção do instituto - o necessário repouso e refazimento das forças do empregado. A concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, consoante o disposto no art. 71, § 4º, da CLT, aliado ao item I da Súmula n. 437 do C. TST. Quanto à natureza da verba em questão, já se encontra pacificado na jurisprudência, conforme item III da Súmula n. 437 do C. TST, que referida verba detém natureza salarial, sendo devida a condenação reflexa. TRT/SP 15ª Região 0010442-71.2015.5.15.0029 RO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Hélio Grasselli. DEJT 25 jan. 2018, p. 4917.

3. INTERVALO INTRAJORNADA. CUMPRIMENTO INTEGRAL. NORMA DE ORDEM PÚBLICA. SÚMULA N. 437 DO TST. É cediço que o intervalo intrajornada de no mínimo uma hora, destinado a repouso e alimentação, deve ser cumprido integralmente, sob pena de se subverter a intenção do instituto - o necessário repouso e refazimento das forças do empregado. Sua obrigatoriedade decorre de norma de ordem pública (art. 71, CLT, e 7º, XXII, CF). TRT/SP 15ª Região 0011356-13.2015.5.15.0005 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 22 fev. 2018, p. 13280.

4. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL. PAGAMENTO INTEGRAL E COM REFLEXOS. A supressão do intervalo, mesmo que parcial, acarreta a condenação do empregador ao pagamento do período integral do intervalo (uma hora) com adicional legal de 50% e reflexos nas demais parcelas do pacto, conforme a Súmula n. 437 do C. TST. Recurso da reclamante provido, no particular. TRT/SP 15ª Região 0011071-96.2016.5.15.0033 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 22 fev. 2018, p. 3479.

JUROS

JUROS DE MORA. FAZENDA PÚBLICA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ART. 1º-F DA LEI N. 9.494/1997. INAPLICABILIDADE. Tratando-se de responsabilidade subsidiária da fazenda pública pelo inadimplemento das obrigações devidas pelo real empregador, não há que se falar em observância do art. 1º-F da Lei n. 9.494/1997, nos termos da OJ n. 382 da SDI-1 do C. TST, não sendo possível a concessão de juros privilegiados. TRT/SP 15ª Região 0010294-91.2017.5.15.0093 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 8 fev. 2018, p. 7251.

LEGITIMIDADE DE PARTE

LEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM*. SINDICATO. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS DOS TRABALHADORES QUE TIVERAM SUPRIMIDO O INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO ART. 253 DA CLT. Os pedidos formulados na inicial e os fatos narrados expressam elo que

vincula os trabalhadores representados nesta ação, que laboram nos setores de açougue, peixaria, padaria e frios da ré e permanecem em câmaras frias e/ou em ambientes artificialmente frios e/ou movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa. O elo que vincula os trabalhadores é a supressão do intervalo necessário para recuperação térmica previsto no art. 253 da CLT. Logo, o direito é de origem comum, sendo plenamente possível a identificação dos beneficiários nesta ação: empregados da demandada que laboram nos setores de açougue, peixaria, padaria e frios e permanecem em câmaras frias e/ou em ambientes artificialmente frios e/ou movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa e tiveram suprimido o intervalo necessário para recuperação térmica previsto no art. 253 da CLT. Trata-se, portanto, de direito individual homogêneo. O sindicato detém legitimidade para ajuizar ação, pleiteando a tutela de direitos e interesses individuais homogêneos dos referidos trabalhadores.

INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO ART. 253 DA CLT. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO COMO CUSTOS LEGIS. LEGITIMIDADE ATIVA. POSSIBILIDADE DE INTERPOSIÇÃO DE RECURSO ORDINÁRIO. ART. 83, VI, DA LC N. 75/1993. Da simples leitura do art. 793 da CLT, do art. 112 da Lei Complementar n. 75/1993 e das atribuições estabelecidas pelo rol constante do art. 83, VI, da LC n. 75/1993, verifica-se a legitimidade recursal do Ministério Público do Trabalho tanto nos processos em que atua como parte, como naqueles em que atua como fiscal da lei. O Ministério Público do Trabalho é objetivamente responsável pela defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, não somente para apresentar pareceres, mas também para recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei.

INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO ART. 253 DA CLT. PERÍODO DE 20 MINUTOS DE REPOUSO A CADA 1 HORA E 40 MINUTOS DE TRABALHO CONTÍNUO NO INTERIOR DAS CÂMARAS FRIGORÍFICAS E/OU MOVIMENTANDO MERCADORIAS DO AMBIENTE QUENTE OU NORMAL PARA O FRIO E VICE-VERSA. DANO À MORAL COLETIVA. O labor em câmaras frigoríficas e na movimentação de mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, situações não cumulativas, pode ocasionar danos à saúde dos empregados em razão das temperaturas necessárias para a manutenção e conservação dos alimentos. O intervalo previsto no art. 253 da CLT busca tutelar a saúde e segurança dos trabalhadores expostos a variações de temperatura, ainda que o labor não seja exercido dentro de câmaras frigoríficas. É irrelevante que o trabalho não ocorra permanentemente no interior da câmara fria/congelada, pois a entrada e saída intermitente das câmaras, com alternância de temperaturas, prejudica a saúde dos trabalhadores, em razão dos choques térmicos que sabidamente ocasionam alterações fisiológicas, diminuição das resistências orgânicas e das defesas imunológicas. A observância dos limites legalmente fixados para a concessão de intervalos para descanso destina-se à preservação da saúde do trabalhador. O fornecimento e o uso dos equipamentos de proteção individual não afasta o direito à concessão do intervalo. Tratam-se de hipóteses distintas: a) a situação na qual é indevido o pagamento do adicional de insalubridade, em decorrência da neutralização da insalubridade pelo uso efetivo de equipamentos de proteção individual, com a concessão do intervalo para recuperação térmica; b) a concessão do intervalo para recuperação térmica, que independe da caracterização de insalubridade do ambiente e da utilização de equipamentos de proteção individual, mas apenas do labor nas condições previstas no art. 253 da CLT e na Súmula n. 438 do TST. A utilização de equipamento de proteção individual pelo trabalhador pode dar ensejo ao não pagamento do adicional de insalubridade. Entretanto, não afasta o dever de concessão do intervalo para recuperação térmica nas situações descritas no art. 253 da CLT. A concessão do referido intervalo e o uso dos equipamentos de proteção individual devem ocorrer simultaneamente, como medidas para minimizar o agente nocivo frio e preservar a saúde dos trabalhadores. Ao não conceder o intervalo para recuperação térmica, a reclamada ofendeu não apenas os bens jurídicos tutelados pelas normas legais citadas, mas também direitos sociais irrenunciáveis previstos na Constituição da República, em seu Título II (dos direitos e garantias fundamentais), Capítulo II (dos direitos sociais), notadamente no art. 7º, inciso XXII. Recursos providos para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano à moral coletiva no importe de R\$ 100.000,00. **DANO À MORAL COLETIVA. CONDENAÇÃO. DESTINAÇÃO. FINALIDADE DO ART. 13/LACP.** Indefere-se o pedido de que o montante da indenização por

danos morais coletivos e multas pelo descumprimento da obrigação de fazer eventualmente aplicadas seja destinado ao FAT ou aos empregados da ré cujos contratos de trabalho estavam vigentes à época do ajuizamento da ação. Diante da ausência de fundo específico na Justiça do Trabalho, e considerando a ausência de correlação entre o único fundo existente (Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT) e o dano verificado, decide-se reverter o valor da condenação por dano à moral coletiva e das multas porventura aplicadas ao Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (FMDCA) da localidade da lesão, condicionada sua liberação à existência (após a devida chamada por edital a ser publicado com antecedência) de projetos voltados às crianças-adolescentes em vulnerabilidade social e envolvidos com o trabalho precoce, devidamente aprovados pelo Ministério Público do Trabalho. Esclareça-se que essa destinação vai ao encontro das iniciativas previstas no Programa de Combate ao Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho (CSJT-TST), que na iniciativa “4” (item 7.2 - Iniciativas Interinstitucionais), estabelece a realização de: “campanhas institucionais para estimular a destinação de valores apurados a título de danos morais coletivos para projetos de entidades cadastradas nos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente, bem como aquelas indicadas pelo Conaeti. O Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (FMDCA) é o único com previsão legal que atende aos requisitos de substituição, pois sua criação está prevista em lei (art. 88, IV, do Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei n. 8.069/1990), sendo vinculado ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), como diretriz de política de atendimento que deve ser devotada a esses seres (crianças e adolescentes) em peculiar condição de desenvolvimento. Dessa forma, dá-se concretude ao comando constitucional e infraconstitucional da proteção integral e absolutamente prioritária às crianças e adolescentes (art. 227 da CRFB e arts. 1º e ss. do Eca). O dever em questão obriga o Estado, a sociedade (também a comunidade, segundo o Eca) e a família, não necessariamente nesta ordem. A prevenção e erradicação do trabalho infantil, a educação e a qualificação profissional atendem todos esses requisitos. E não cedem, em razão da prioridade absoluta, a quaisquer outros interesses, por mais nobres que sejam. Determina-se a reversão do valor da condenação por dano à moral coletiva e das multas porventura aplicadas ao Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (FMDCA) da localidade da lesão, condicionada sua liberação à existência (após a devida chamada por edital a ser publicado com antecedência) de projetos voltados às crianças adolescentes em vulnerabilidade social e envolvidos com o trabalho precoce, devidamente aprovados pelo Ministério Público do Trabalho. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SINDICATO SUBSTITUTO PROCESSUAL. O deferimento dos honorários advocatícios, nas causas em que o sindicato figure como substituto processual, é uma forma de incentivo à promoção da defesa judicial de interesses individuais e coletivos da categoria. Desnecessária a comprovação de que os empregados por ele substituídos teriam situação econômica que não lhes permitiria demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da família (art. 14 da Lei n. 5.584/1970). TRT/SP 15ª Região 0012056-81.2014.5.15.0018 RO - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. DEJT 8 fev. 2018, p. 40586.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. ALTERAÇÃO DA VERDADE DOS FATOS. O comportamento das partes que compõem a lide deve ser pautado pelo princípio da lealdade e boa-fé, devendo elas sempre procederem priorizando uma conduta idônea em suas relações processuais. As alegações inverídicas que denotam claramente o intuito de fraudar a verdade dos fatos lesionam o princípio da lealdade e boa-fé processual merecendo a sanção imposta pelo art. 80 do CPC/2015. TRT/SP 15ª Região 0010700-19.2016.5.15.0006 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 25 jan. 2018, p. 17253.

MASSA FALIDA

DIREITO DO TRABALHO. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. MULTA DO ART. 477 DA CLT. MASSA FALIDA. Nos termos da Súmula n. 338 do TST, a Massa Falida não se sujeita à penalidade do § 8º do art. 477 da CLT. Entretanto, extinto o contrato de trabalho antes da decretação da

falência, afiguram-se devidas tais penalidades, uma vez que a reclamada, ao tempo da rescisão contratual, não se encontrava impedida de honrar com os pagamentos do trabalhador, sendo, portanto, inaplicável, ao caso, o entendimento sumulado. TRT/SP 15ª Região 0011013-74.2016.5.15.0007 RO - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel da Silva. DEJT 22 fev. 2018, p. 8288.

MOTORISTA

MOTORISTA DE CAMINHÃO. TEMPO DE ESPERA PARA CARGA E DESCARGA. HORAS EXTRAS. O tempo em que o motorista de caminhão fica à espera para carregar ou descarregar deve ser considerado como à disposição do empregador. Afinal, trata-se de fato diretamente relacionado com o negócio do empregador, já que a prestação dos serviços decorre do contrato firmado entre a empresa transportadora e seu cliente. Além disso, esse tempo de espera equipara-se àquele já pacificado no âmbito da jurisprudência como à disposição do empregador, ainda mais se for levado em conta a hipótese de o trabalhador estar muito longe de sua residência, ou numa fila para carga ou descarga. Logo, e em face da inteligência contida nas normas dos incisos XIII e XVI, ambos do art. 7º da CF/1988, esse período de espera (para carga e descarga) deve ser remunerado como hora extraordinária, restando inaplicáveis as demais regras em sentido contrário. TRT/SP 15ª Região 0011618-03.2015.5.15.0024 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 8 fev. 2018, p. 34490.

MUNICÍPIO

1. MUNICÍPIO DE BOCAINA. ART. 101, § 6º, DA LEI N. 2.212/2009. PROGRESSÃO. INCONSTITUCIONALIDADE MATERIAL. É inconstitucional a regra contida no art. 101, § 6º, da Lei n. 2.212/2009 do Município de Bocaina, que previu acesso entre cargos de carreiras distintas - de auxiliar de enfermagem para técnico de enfermagem e de técnico de enfermagem para enfermeiro -, visto que possibilita o preenchimento de cargos sem prévia aprovação em concurso público, em afronta ao art. 37, II, da CF/1988. TRT/SP 15ª Região 0007293-91.2014.5.15.0000 - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Antonio Francisco Montanagna. DEJT 25 jan. 2018, p. 423.

2. MUNICÍPIO DE CAJURU. PISO SALARIAL PROFISSIONAL NACIONAL. LEI FEDERAL N. 11.738/2008. PROFESSOR DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DA EDUCAÇÃO BÁSICA. ALCANCE. Com a publicação da Lei Federal n. 11.738/2008, foi instituído o piso salarial nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, destinado aos professores que atuam na União, nos Estados, no Distrito Federal e nos Municípios. Com a delimitação do piso salarial, todos os entes da Federação deverão cumprir a referida legislação, independentemente de qualquer outra norma ou regra que estipule o pagamento de um vencimento menor para os profissionais da área de educação básica. No caso em apreço, a autora, professora de educação fundamental, servidora pública, admitida pelo reclamado, faz jus às diferenças salariais relativamente aos meses que recebeu vencimentos abaixo do piso salarial delimitado pela Lei Federal n. 11.738/2008. Recurso do reclamado não provido. TRT/SP 15ª Região 0011217-94.2016.5.15.0112 RO - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. DEJT 8 fev. 2018, p. 39379.

3. MUNICÍPIO DE FRANCA. FÉRIAS. REMUNERAÇÃO EM ATRASO. PAGAMENTO EM DOBRO. A insuficiência econômica ocasionada pela ausência da remuneração das férias no prazo legal, a que alude o art. 145 da CLT, obstaculiza a fruição adequada do descanso por parte do empregado, razão pela qual aplica-se a penalidade prevista no art. 137 da CLT. Nesse sentido, dispõe a Súmula n. 450 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 0011434-40.2016.5.15.0015 RO - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Daniela Macia Ferraz Giannini. DEJT 1º fev. 2018, p. 16065.

4. MUNICÍPIO DE RIO DAS PEDRAS. ABONO MENSAL. LEIS SUCESSIVAS E PAGAMENTO HABITUAL. O pagamento habitual do abono mensal, instituído por leis municipais promulgadas anualmente, enseja a respectiva integração à remuneração, nos termos do art. 457, § 1º, da CLT. TRT/SP 15ª Região 0012144-85.2016.5.15.0039 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 8 fev. 2018, p. 35508.

5. MUNICÍPIO. JORNADA DE TRABALHO DO PROFESSOR. ATIVIDADES EXTRACLASSE. DESCUMPRIMENTO DA LEI N. 11.738/2008. PAGAMENTO COMO HORAS EXTRAS. Descumprido o art. 2º, § 4º, da Lei n. 11.738/2008, segundo o qual, na composição da jornada de trabalho dos profissionais do magistério público da educação básica, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos, devido o pagamento como extras das horas atinentes às atividades extraclasse, se inobservada a proporção de 1/3 da referida carga horária. Em se tratando de ficção jurídica, a majoração na quantidade de horas destinadas às atividades com alunos, implica o conseqüente incremento às horas de trabalho pedagógico, extraclasse. TRT/SP 15ª Região 0011650-61.2015.5.15.0071 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 15 fev. 2018, p. 7851.

6. REQUISICÃO DE PEQUENO VALOR. LEI MUNICIPAL. INOBSERVÂNCIA DO PRAZO DE 180 DIAS FIXADO PELO ART. 97, § 12, DO ADCT. Nos casos em que, não tendo a lei municipal sido editada no impreterível prazo de 180 dias - contados da data de publicação da EC n. 62/2009 - preconizado no art. 97 da ADCT com o fito de regulamentar o § 4º do art. 100 da Constituição Federal, faz-se imperiosa a aplicação do limite de 30 salários-mínimos estabelecido no inciso II do § 12 do aludido art. 97 da ADCT, para efeitos de requisição de pequeno valor. TRT/SP 15ª Região 0010024-74.2017.5.15.0123 AP - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 1º fev. 2018, p. 18303.

NOTIFICAÇÃO

NOTIFICAÇÃO POSTAL NO ENDEREÇO CORRETO. PRESUNÇÃO DE CITAÇÃO VÁLIDA. No processo do trabalho, a notificação citatória é realizada por meio dos Correios mediante registro postal, conforme art. 841, § 1º, da CLT. Não é exigida pessoalidade para seu cumprimento, bastando que seja entregue no endereço correto da reclamada, a fim de resguardar os princípios da celeridade processual e da razoável duração do processo. A Súmula n. 16 do TST reconhece a presunção de recebimento da notificação em 48 horas após sua expedição. Comprovado que a notificação foi encaminhada ao endereço correto, é ônus da reclamada provar que não recebeu a notificação citatória, sendo irrelevante o fato de não constar nos autos o aviso de recebimento com assinatura daquele a quem foi entregue a notificação. À falta de prova que infirmasse a presunção do recebimento, deve ser considerada válida a citação. TRT/SP 15ª Região 0010935-63.2016.5.15.0045 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 8 fev. 2018, p. 33024.

PERÍCIA

1. PERÍCIA MÉDICA. NULIDADE. PERITO. TÍTULO DE ESPECIALISTA. INEXIGIBILIDADE. Embora aconselhável, não há norma que exija o título de especialista em determinada área da medicina como pressuposto para a elaboração de perícia, já que tal exigência não consta da Lei n. 3.268/1957, nem do Decreto n. 20.931/1932, conforme, aliás, Parecer Jurídico n. 33/1998, aprovado pelo Conselho Federal de Medicina, em reunião realizada aos 23 de abril de 1998. TRT/SP 15ª Região 0010562-22.2017.5.15.0037 RO - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Jorge Luiz Costa. DEJT 15 fev. 2018, p. 16456.

2. PERÍCIA. COMPONENTE PROBATÓRIO. VALORAÇÃO DO JUIZ. *JUDEX PERITUS PERITORUM*. O nosso ordenamento processual consagra o juiz como o perito dos peritos. A ele a lei atribui a tarefa de dar a resposta estatal à controvérsia apresentada em juízo, não importando a que ramo do conhecimento seja afeta. O art. 370 do Código de Processo Civil dá ao juiz a atribuição de ordenar e coordenar as provas a serem produzidas, conforme a utilidade e necessidade, perante a controvérsia estabelecida na postulação do autor e resistência do réu, podendo, caso necessite de assessoria técnica, determinar a realização de perícia, nomeando profissional ou profissionais, com conhecimento necessário para auxiliá-lo no deslinde da questão alvo (arts. 156, 465, CPC), formulando e acolhendo os questionamentos necessários aos esclarecimentos (art. 470, CPC), não estando adstrito ao laudo pericial, peça meramente informativa ao *peritus peritorum*, que poderá repeti-la, se não estiver suficientemente esclarecido e até desprezá-la, formando seu convencimento

com outros elementos ou fatos provados nos autos (art. 479, CPC). Mesmo quando a lei impõe a realização de perícia, como nos pedidos relativos à insalubridade e periculosidade (art. 195, § 2º, da CLT), não vincula o juiz às conclusões do perito e faculta às partes a indicação de assistente técnico, para lhes assessorar na fundamentação de suas impugnações (art. 3º da Lei n. 5.584/1970 e art. 421 do CPC). A decisão é fruto exclusivo do convencimento do juiz, perito dos peritos, à vista das informações que lhe dá o conjunto probatório disponível nos autos, não estando restrito a qualquer prova; avaliá-las segundo as regras de valoração ditadas pelas normas processuais, resolvendo a controvérsia diante do extrato dos fatos alegados e provados. TRT/SP 15ª Região 0011713-30.2015.5.15.0122 RO - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 8 fev. 2018, p. 13753.

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

PLANO DE CARREIRA. PROGRESSÃO FUNCIONAL. AVALIAÇÃO. FORMAÇÃO DE COMISSÃO. OMISSÃO DO EMPREGADOR. DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS. A omissão do empregador em proceder às avaliações previstas em plano de carreira não pode constituir impedimento ao empregado na obtenção de sua evolução funcional, configurando-se dever da administração pública o cumprimento do plano de carreira, cargos e salários por ela instituído. Aplicação do art. 129, 1ª parte, do CC. TRT/SP 15ª Região 0010948-92.2015.5.15.0111 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 8 fev. 2018, p. 33052.

PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA - PDV. INEXISTÊNCIA DE PACTUAÇÃO EM NORMAS COLETIVAS. QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA. IMPOSSIBILIDADE. São nulas de pleno direito as transações que pretendem a quitação total dos direitos oriundos do contrato de trabalho, por constituírem estipulação genérica cuja finalidade é somente a de fraudar os direitos do empregado. Inaplicável ao caso a decisão do STF no Recurso Extraordinário 590415/SC, que considerou válida renúncia geral a direitos trabalhistas no termo de adesão a programa de desligamento voluntário caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado, pois, no caso dos autos, constata-se que o programa foi criado unilateralmente pela reclamada, não havendo, portanto, acordo coletivo sobre os termos do PDV e, conseqüentemente, não há no presente caso norma coletiva autorizando a eficácia liberatória geral. TRT/SP 15ª Região 0012460-40.2015.5.15.0102 RO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Hélio Grasselli. DEJT 25 jan. 2018, p. 9388.

PRESCRIÇÃO

1. PRESCRIÇÃO. HERDEIRO RELATIVAMENTE INCAPAZ. APLICAÇÃO DO ART. 440 DA CLT. Uma vez que existe norma própria no texto consolidado trabalhista, estabelecendo que contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição (art. 440 da CLT), tratando-se de norma de natureza especial, abrangendo tanto os absolutamente incapazes (art. 3º, inciso I, do CC/2002) como os relativamente incapazes (art. 4º, inciso I, do CC/2002), é de rigor reconhecer que a ação foi ajuizada dentro do prazo prescricional, devendo ser afastada a prescrição nuclear reconhecida na r. sentença. Recurso provido TRT/SP 15ª Região 0011597-04.2015.5.15.0064 RO - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 25 jan. 2018, p. 30242.

2. PRESCRIÇÃO. RURÍCOLA. EC N. 28/2000. A redução do prazo prescricional do exercício das pretensões do trabalhador rural operada pelo advento da EC n. 28/2000, somente tem aplicação aos contratos celebrados a partir da emenda constitucional em questão ou, quanto àqueles iniciados antes de sua edição, depois de completado o quinquênio contado a partir de sua publicação, quando, finalmente, as pretensões (a eventuais créditos) relativas ao período anterior à nova prescrição são por ela fulminados. TRT/SP 15ª Região 0010903-58.2016.5.15.0142 RO - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 1º fev. 2018, p. 22657.

PROFESSOR

1. PROFESSOR. HORAS EXTRAS. A extrapolação dos limites percentuais de 2/3, estipulados na legislação federal (Lei n. 11.738/2008) para o desempenho das atividades dos professores na interação com os educandos, implica na condenação do período excedente como horas extras, já que o período restante da jornada regular deverá ser cumprido com atividades extraclasse, por força de expressa disposição legal. TRT/SP 15ª Região 0011556-16.2015.5.15.0071 RO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Hélio Grasselli. DEJT 25 jan. 2018, p. 8006.

2. PROFESSOR. PRORROGAÇÃO DE JORNADA. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS DEVIDO. O direito à remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% em relação à hora normal é garantia constitucional estampada no art. 7º, XVI, da CF/1988 e não pode ser suprimido por lei municipal, hierarquicamente inferior. Excedida a jornada máxima prevista no art. 318 da CLT, faz jus o professor às horas excedentes remuneradas com o adicional de 50%. No mesmo sentido, a Orientação Jurisprudencial n. 206 da SBDI do Colendo TST. Recurso do reclamado ao qual se nega provimento neste aspecto. TRT/SP 15ª Região 0010850-83.2016.5.15.0140 RO - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 8 fev. 2018, p. 23452.

3. RECURSO ORDINÁRIO. PROFESSOR MUNICIPAL. REUNIÕES DESIGNADAS A DIA DESTINADO À GUARDA RELIGIOSA. INEXISTÊNCIA DE OBRIGAÇÃO ALTERNATIVA PREVIAMENTE ESTABELECIDO PELO EMPREGADOR. CARÁTER JUSTIFICADO DA AUSÊNCIA DO EMPREGADO. O art. 5º, VIII, da CF estabelece, como princípio, o pleno respeito à crença religiosa e às convicções filosóficas ou políticas do cidadão. Estabelece, por igual, que o indivíduo somente será alijado de seus direitos quando invocar tais crenças ou convicções para se eximir de obrigação a todos imposta e, ao mesmo tempo, se recusar a cumprir obrigação alternativa prevista em lei. No caso vertente, não havendo prévio estabelecimento de prestação alternativa à obrigação, imposta a todos os professores municipais, de comparecimento a reuniões designadas para as noites de sexta-feira (dia de guarda na religião professada pela reclamante), não há como se apenar a obreira com base na sua ausência a tais eventos, mercê da regra constitucional de respeito às suas convicções religiosas. Recurso obreiro a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 0010661-51.2016.5.15.0061 RO - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Luiz José Dezena da Silva. DEJT 15 fev. 2018, p. 9708.

PROVA

1. APRECIÇÃO DAS PROVAS. CONTATO DIRETO DO MAGISTRADO DE PRIMEIRO GRAU. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. A impressão do magistrado de primeira instância é de suma importância na valoração das provas, porquanto em contato direto e privilegiado com as partes, o que lhe confere condições legítimas de aferir a confiabilidade dos testemunhos e declarações colhidos, em cotejo com os documentos apresentados. Prevalência do princípio da primazia da realidade sobre os formalismos da legislação. TRT/SP 15ª Região 0010131-79.2015.5.15.0094 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 22 fev. 2018, p. 9831.

2. PROVA PERICIAL. REJEIÇÃO. O juízo não se encontra adstrito à conclusão pericial. Porém, a rejeição da perícia é uma medida excepcional, devendo ocorrer com base na existência de outros elementos probatórios contrários e mais convincentes que o laudo, o que não ocorre nos presentes autos. TRT/SP 15ª Região 0010341-15.2015.5.15.0003 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 15 fev. 2018, p. 6699.

3. PROVA. "PROVA DIVIDIDA". ÔNUS DA ANÁLISE CONSIDERANDO O CASO CONCRETO E AS POSSIBILIDADES DE PRODUÇÃO DA PROVA POR CADA UMA DAS PARTES. Não há considerar como situação equivalente à falta de prova a existência de prova testemunhal conflitante, que segue direção oposta. A regra do ônus da prova só pode ser aplicada em caso de inexistência de prova, servindo como um indicativo para o juiz se livrar do estado de dúvida pela falta de provas, o que não é o que ocorre quando produzidas provas nos autos, mas que se contradizem, dando lugar ao que se denomina de "prova dividida". Ao se aplicar a regra do ônus na hipótese da prova dividida, ignora-se que as partes se desincumbiram do ônus, pois produziram prova, revelando uma postura de indiferença com a verdade que se quer alcançar por meio do processo. Aplicar a regra do ônus

da prova sempre que houver prova dividida é aplicar um entendimento unitário para casos distintos, é ficar insensível ao esforço probatório das partes, principalmente ao esforço de um obreiro, que possui e enfrenta uma muito maior dificuldade probatória do que a empresa, já que esta tem maior capacidade material de se cercar de modos e tecnologias para documentar os fatos (formas de controle de horário de trabalho, por exemplo). A posição de hipossuficiência na relação jurídica material, com frequência, reflete na relação jurídica processual - o que é até "natural" -, e o juiz não pode deixar de levar em consideração essa hipossuficiência ao decidir, pois notórias são as dificuldades que o trabalhador, via de regra, tem para produzir as provas que lhe cabem, de modo que há exigir, de quem examina as provas constantes de um processo trabalhista, uma sensibilidade e uma atenção enormes para ver o que cada parte podia e efetivamente fez para ter suas assertivas comprovadas. TRT/SP 15ª Região 0011621-75.2015.5.15.0082 RO - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. DEJT 15 fev. 2018, p. 18055.

RECURSO

1. ARGUMENTOS RECURSAIS QUE NÃO IMPUGNAM, ESPECIFICAMENTE, OS FUNDAMENTOS DA SENTENÇA. NÃO PROVIMENTO. Os argumentos recursais que não apresentam razões minimamente capazes de impugnar especificamente a sentença em seus fundamentos sequer ensejam enfrentamento (art. 1.010, III, NCPC) e, assim, provimento. TRT/SP 15ª Região 0011382-37.2015.5.15.0061 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 22 fev. 2018, p. 13352.

2. RECURSO ORDINÁRIO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SEGURO DE VIDA COLETIVO, ESTIPULADO EM FUNÇÃO DAS ATIVIDADES LABORAIS. EMPREGADORA E SEGURADORA NO POLO PASSIVO DA RECLAMAÇÃO. HIPÓTESE DE COBERTURA RESTRITA A MORTE E INVALIDEZ DECORRENTES DE ACIDENTE E, NÃO, DE DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO QUE SE NEGA. Diante do que dispõe o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, combinado com o inciso IX do art. 114 da mesma Carta Política, há de ser reconhecida a competência da Justiça do Trabalho para julgar pretensão de indenização decorrente de seguro de vida coletivo, contratado pela empregadora com a empresa seguradora, ainda mais diante do notório interesse e da incontornável obrigação da empresa na preservação da vida do seu empregado, tal como deflui dos arts. 157 da CLT, 790 e 801 do Código Civil. Trata-se, portanto, de lide decorrente do contrato de trabalho e intimamente ligada à sua execução, visando a cobertura de riscos trabalhistas decorrentes de morte acidental, invalidez permanente por acidente e despesas médicas, hospitalares e odontológicas. No caso concreto, porém, rigorosamente observados e examinados os termos da apólice, dela se extrai que não foi prevista cobertura, garantia e indenização para hipótese de invalidez permanente, total ou parcial, decorrente de doença funcional, tampouco o autor constou do rol ou do grupo participante, daí por que ele não faz jus a qualquer indenização. Recurso improvido. TRT/SP 15ª Região 0012549-51.2015.5.15.0009 RO - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. DEJT 1º fev. 2018, p. 27936.

3. RECURSO ORDINÁRIO. CONDENAÇÃO CRIMINAL. RECLUSÃO. LIVRAMENTO CONDICIONAL. RENÚNCIA DO DIREITO DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DESPEDIMENTO POSTERIOR QUE SE TEM POR INJUSTIFICADO. Se o empregador estava plenamente ciente da condenação criminal de seu empregado, que foi recolhido ao cárcere, e, no entanto, não se valeu do disposto na letra "d" do art. 482 da CLT para dar fim justificado ao contrato de trabalho, não poderá depois, quando procurada pelo empregado em razão de livramento condicional, invocar aquela justa causa. Assim tendo agido, reconhece-se perdão tácito da justa causa para a rescisão ou renúncia do direito patronal de exercê-la, daí por que o despedimento feito é reputado injustificado, cabendo todos os consectários legais. E moralmente é tanto ou mais ainda reprovável esse ato de dispensa, ao se considerar a imprescindível necessidade de reinserção do ex-detento no mercado de trabalho e na sociedade. Recurso improvido. TRT/SP 15ª Região 0010797-35.2017.5.15.0151 ROPS - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. DEJT 1º fev. 2018, p. 22183.

4. RECURSO ORDINÁRIO. EMPRESA DE CONCESSÃO DE EMPRÉSTIMOS E FINANCIAMENTOS. ENQUADRAMENTO. FINANCEIRA. INTELIGÊNCIA DO ART. 17 DA LEI N. 4.695/1964. INCIDÊNCIA DA SÚMULA N. 55 DO TST. Considerando o quadro fático, comprovada a condição

de financeira da reclamada Arouca Intermediacoes Eireli - EPP e de financiária da reclamante, são aplicáveis as normas coletivas dessa categoria e quanto à jornada de trabalho o art. 224 da CLT. Recurso a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 0011618-46.2016.5.15.0063 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa. DEJT 22 fev. 2018, p. 13845.

5. RECURSO ORDINÁRIO. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. EMPREGADO DO SEXO MASCULINO. INEXIGIBILIDADE. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. O art. 5º, I, da CF/1988 assegura como garantia fundamental do cidadão a isonomia substancial, que confere tratamento diferenciado às partes que se encontram em situação desigual, na exata medida de suas desigualdades. Sob esse prisma, o preceito contido no art. 384 da CLT, que encerra em sua gênese precisamente a necessidade de se conferir proteção específica à hígidez feminina em relação à prática de labor extraordinário, dada a fragilidade de seu organismo quando comparado à compleição masculina, atende plenamente ao princípio constitucional. Com isso em mente, não se afigura possível a extensão dessa disposição aos trabalhadores do sexo masculino, conduta que, ao revés, desmereceria o próprio primado da igualdade substancial, acima referido. TRT/SP 15ª Região 0010050-37.2015.5.15.0125 RO - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 15 fev. 2018, p. 8630.

6. RECURSO ORDINÁRIO. SABESP. PLANO DE REMUNERAÇÃO POR COMPETÊNCIAS. TABELAS SALARIAIS DIFERENCIADAS POR REGIÃO DO ESTADO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. O art. 5º, I, da CF assegura como garantia fundamental do cidadão a isonomia substancial, que confere tratamento diferenciado às partes que se encontram em situação desigual, na exata medida de suas desigualdades. Tratando-se de empresa que atua em múltiplas regiões do Estado, é razoável concluir que nem todos os seus empregados se encontram submetidos às mesmas condições econômicas, notadamente em termos de custo de vida ou de acesso a facilidades urbanas. Nessa hipótese, não é despropositado que, na fixação das tabelas salariais, a empregadora estabeleça salários mais vantajosos em relação a áreas geográficas em que os trabalhadores tenham maiores dificuldades de fixação, seja por conta de custo de vida elevado, seja pela própria atratividade reduzida da região. A conduta da empresa, nesse aspecto, redundava em tratar de maneira desigual empregados que se encontram em situação desigual, sendo indevida a pretensão de nivelamento salarial. TRT/SP 15ª Região 0010367-37.2017.5.15.0037 RO - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Luiz José Dezena da Silva. DEJT 15 fev. 2018, p. 9179.

RECURSO EX OFFICIO

REEXAME NECESSÁRIO. SENTENÇA ILÍQUIDA. APLICAÇÃO DO ENTENDIMENTO VEICULADO PELA SÚMULA N. 303, I, DO C. TST. Ainda que ilíquida a sentença, em havendo razoável certeza de que o valor da condenação não ultrapassa o limite previsto no art. 496, § 3º, III, do diploma de ritos, de total aplicação é o entendimento veiculado pelo enunciado da Súmula n. 303, I, do C. TST, que dispensa o reexame necessário. TRT/SP 15ª Região 0010864-69.2016.5.15.0010 ReeNec - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Regiane Cecilia Lizi. DEJT 22 fev. 2018, p. 11832.

REMUNERAÇÃO

1. REMUNERAÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÃO. ART. 456 DA CLT. NÃO CARACTERIZAÇÃO. O exercício de múltiplas tarefas dentro do horário de trabalho, desde que compatíveis com a função contratada, não caracteriza o acúmulo de funções, consoante dispõe o parágrafo único do art. 456 da CLT. TRT/SP 15ª Região 0010459-98.2014.5.15.0108 RO - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Daniela Macia Ferraz Giannini. DEJT 1º fev. 2018, p. 14262

2. GRATIFICAÇÃO POR PRODUTIVIDADE. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. REFLEXO. Independentemente da nomenclatura atribuída pelo empregador, as parcelas variáveis quitadas com habitualidade, de acordo com a produtividade do empregado, ostentam natureza salarial, sendo devida a incidência de reflexos sobre o descanso semanal remunerado. Não aplicação da Súmula n. 225 do C. TST. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 0010210-36.2016.5.15.0090 RO - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Marcos da Silva Pôrto. DEJT 8 fev. 2018, p. 16039.

RELAÇÃO DE EMPREGO

NEGATIVA DE VÍNCULO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA. É do empregador o ônus de provar a ausência de vínculo de emprego quando, admitida a prestação de serviços, alega que o trabalhador era autônomo. Desincumbindo-se satisfatoriamente de tal ônus, e não restando provados pelo trabalhador os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, não se reconhece a existência do vínculo de emprego. TRT/SP 15ª Região 0011535-29.2015.5.15.0010 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 25 jan. 2018, p. 19357.

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS. INCORPORAÇÃO AO SALÁRIO-HORA. NORMA COLETIVA. PRAZO DE VALIDADE VENCIDO. As normas coletivas não ostentam validade por prazo indeterminado, devendo ser repactuadas após o prazo previsto no art. 614, § 3º, da CLT. Vencido o prazo de validade da norma coletiva, que dispôs sobre a incorporação do DSR no salário-hora, faz jus o trabalhador ao pagamento da parcela, em rubrica própria. TRT/SP 15ª Região 0011376-78.2015.5.15.0045 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitás. DEJT 22 fev. 2018, p. 13316.

REPRESENTANTE

1. REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. AUTONOMIA. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO DO PRESTADOR DE SERVIÇOS. A distinção essencial entre o contrato de trabalho com vínculo empregatício do contrato de representação comercial é a natureza da subordinação que os vincula. Não havendo prova da subordinação, eis que não demonstrada a ingerência da reclamada no dia a dia do reclamante, bem como ausente o controle de jornada, não há que se reconhecer o vínculo de emprego entre as partes. TRT/SP 15ª Região 0010473-33.2016.5.15.0134 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 22 fev. 2018, p. 2498.

2. VÍNCULO DE EMPREGO. REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. É cediço que os contratos de trabalho e de representação comercial têm traços comuns, notadamente quanto à possibilidade de pactuação verbal, prestação de serviços de forma contínua e onerosa, sendo a subordinação e a assunção dos riscos do negócio os elementos diferenciadores de ambos, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT. Ficando evidenciada a ausência de cobrança de metas, de fiscalização das atividades exercidas e de imposição de penalidades, conclui-se pela inexistência de subordinação jurídica, não havendo que se falar em reconhecimento de vínculo empregatício. TRT/SP 15ª Região 0010921-06.2015.5.15.0016 RO - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 25 jan. 2018, p. 28510.

RESCISÃO

1. RESCISÃO CONTRATUAL POR CULPA DO EMPREGADOR. OFENSA PELO PREPOSTO. PEDIDO DE DEMISSÃO DO EMPREGADO. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. INEXISTÊNCIA DE IMEDIATIDADE ENTRE A OFENSA PRATICADA E A PUNIÇÃO PRETENDIDA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Formalizado pedido de demissão com a rescisão contratual devidamente homologada pelo sindicato da categoria, sem qualquer ressalva quanto à modalidade rescisória, e ausente qualquer coação ou vício na manifestação de vontade do empregado, não há como se reconhecer a ocorrência de rescisão contratual por culpa do empregador, mesmo porque deve ser observada a imediatidade entre a infração patronal e a penalidade buscada pelo trabalhador. TRT/SP 15ª Região 0010132-43.2015.5.15.0004 RO - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. DEJT 25 jan. 2018, p. 10350.

2. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. REQUISITOS PARA SUA VALIDADE. Sendo a demissão por justa causa o grau máximo de punição que pode ser aplicado ao empregado, a doutrina estabelece certos requisitos para sua configuração, a saber: a) gravidade

da falta; b) nexo causal entre falta e dispensa; c) atualidade da falta, e d) proporcionalidade entre a falta e a punição. Recurso do reclamado ao qual se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 0010333-95.2017.5.15.0123 RO - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 22 fev. 2018, p. 7722.

RESPONSABILIDADE

1. DIREITO DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL. TERCEIRIZAÇÃO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CABIMENTO. A conduta culposa do ente público, tomador de serviços, no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666/1993, evidenciada, no caso concreto, pela ausência de regular fiscalização quanto ao cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviços, autoriza o reconhecimento da responsabilidade subsidiária a que alude a Súmula n. 331, IV e V, do TST, e arts. 186 e 927 do Código Civil. TRT/SP 15ª Região 0011601-64.2015.5.15.0121 RO - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Luciane Storel da Silva. DEJT 22 fev. 2018, p. 8750.

2. RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. OFENSA À HONRA, À IMAGEM E À DIGNIDADE DO(A) TRABALHADOR(A). O assédio moral no trabalho, segundo Marie-France Hirigoeyen, é “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (**A violência perversa do cotidiano**, p. 22). A doutrina o destaca como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, possui quatro elementos, a saber: “a) conduta abusiva; b) natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; c) reiteração da conduta; d) finalidade de exclusão” (Rodolfo Pamplona Filho). No caso, em face da conduta da empresa, é de todo possível se concluir que houve aviltamento à integridade moral da reclamante, aí incluídos aspectos íntimos da personalidade humana, sua honra e imagem, haja vista que a reclamada, por seus prepostos, excedeu seus poderes de mando e direção ao desrespeitar a reclamante no dia a dia. É evidente que tal conduta do empregador não pode ser suportada, devendo a reclamada arcar com a indenização por dano moral, com supedâneo no Código Civil, arts. 186, 187 e 932, III, em função de odioso assédio moral no trabalho. TRT/SP 15ª Região 0012220-98.2014.5.15.0130 RO - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Fábio Allegretti Cooper. DEJT 1º fev. 2018, p. 12677.

3. 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 arts. 58, inciso III, e 67, *caput* e § 1º, da Lei de Licitações. Ausência de fiscalização por parte do tomador de serviços e de adoção de medidas relativas ao descumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora, ou mesmo a ocorrência de fiscalização que se mostrou absolutamente ineficiente. 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 0011600-45.2015.5.15.0003 RO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Hélio Grasselli. DEJT 25 jan. 2018, p. 8062.

4. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONTRATO DE TRANSPORTE DE NUMERÁRIO. VIGILANTE DE CARRO-FORTE. Quando uma empresa celebra com outra empresa contrato de transporte de numerário, não há como se entender que tal atividade possa ser enquadrada como atividade fim e, tampouco, como atividade meio da tomadora, não gerando qualquer responsabilidade trabalhista para ela (houve contratação de serviços específicos, e não terceirização de mão de obra). E o transporte de valores é serviço de extrema especialização (deve ser realizado por empresa especializada, com autorização específica para atuar no ramo - Lei n. 7.102/1983). Ademais, deve ser considerado que o empregado, como vigilante de carro-forte, presta serviços para inúmeros clientes de seu empregador (e não apenas para as empresas relacionadas no polo passivo da ação). TRT/SP 15ª Região 0011319-96.2015.5.15.0130 RO - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Daniela Macia Ferraz Giannini. DEJT 1º fev. 2018, p. 24557.

5. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. DONO DA OBRA. Nos termos do item IV da tese jurídica no Tema Repetitivo n. 6, o Tribunal Superior do Trabalho, por sua Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), fixou, nos autos do IRR-190-53.2015.5.03.0090, rel. Min. João Oreste Dalazen, julgado em 11.5.2017, o entendimento de que não é atribuível culpa *in eligendo* à pessoa jurídica integrante da administração pública, direta ou indireta, que figurar como dono da obra. TRT/SP 15ª Região 0010419-24.2017.5.15.0040 RO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Hélio Grasselli. DEJT 25 jan. 2018, p. 4841.

6. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA N. 331, ITEM V, DO C. TST. A declaração da constitucionalidade do art. 71 da Lei n. 8.666/1993 pelo STF na ADC 16 não isenta a administração pública da sua responsabilidade, na qualidade de Tomadora de Serviços, por eventuais créditos não quitados pelo empregador, apenas impõe maior rigor na análise da presença dos elementos da culpa *in vigilando*. TRT/SP 15ª Região 0010023-91.2016.5.15.0069 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 22 fev. 2018, p. 1836.

7. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. NECESSIDADE DE PROVA DE AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO. A responsabilidade subsidiária de ente público por créditos derivados de relações trabalhistas envolvendo empresas terceirizadas em processo de licitação regular só será reconhecida se restar minimamente comprovada a irregularidade na contratação ou a ausência de fiscalização do tomador dos serviços quanto ao cumprimento das obrigações contratuais da prestadora. Este entendimento vai ao encontro do posicionamento do STF adotado por ocasião do julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 16, quando o Plenário da Corte Suprema declarou a constitucionalidade do art. 71 da Lei n. 8.666/1993 e restringiu a aplicação da Súmula n. 331 do C. TST apenas aos casos em que a inadimplência dos créditos trabalhistas teve como causa a ausência de fiscalização pelo órgão contratante, como ocorreu neste caso. Exegese do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993. Recurso do 2º reclamado ao qual se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 0011462-73.2016.5.15.0058 RO - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 8 fev. 2018, p. 24274.

8. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ESGOTAMENTO DOS MEIOS EXECUTIVOS CONTRA A DEVEDORA PRINCIPAL E SEUS SÓCIOS. DESNECESSIDADE. A responsabilidade subsidiária definida na Súmula n. 331 do TST pressupõe o simples inadimplemento das obrigações pelo devedor principal. Logo, basta o singelo descumprimento da obrigação por parte dele para autorizar o redirecionamento da execução contra o devedor subsidiário. Não há necessidade de esgotamento dos meios executivos contra o devedor principal nem tampouco a tentativa de satisfação do crédito por intermédio dos sócios, como pressupostos para que o devedor subsidiário seja chamado a cumprir a obrigação. Ao subsidiário que vier a pagar a dívida, compete demandar junto ao devedor principal, em ação regressiva, o ressarcimento correspondente. TRT/SP 15ª Região 0011498-20.2015.5.15.0101 AP - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Carlos Eduardo Oliveira Dias. DEJT 8 fev. 2018, p. 13163.

9. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. EXECUÇÃO. BENEFÍCIO DE ORDEM. INDEVIDO. Para execução do responsável subsidiário basta o inadimplemento da obrigação que se irradia do título executivo, pelo devedor principal, não sendo exigível, preliminarmente, a tentativa de excussão dos bens dos sócios deste. Raciocínio diverso atenta contra o princípio constitucional da efetividade da tutela jurisdicional consagrado no inciso LXXVIII do art. 5º da Constituição da República Federal. TRT/SP 15ª Região 0010025-25.2014.5.15.0136 AP - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 1º fev. 2018, p. 18314.

10. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. INTERVENÇÃO MUNICIPAL EM HOSPITAL PRIVADO. Na intervenção, a administração pública assume todas as operações, materiais, equipamentos, e até controle de pessoal, objetivando a correção de prejuízos potenciais ou reais para o serviço público, que causam dano a toda a coletividade. O município reclamado, na condição de interventor, assumiu os serviços e a gestão da entidade beneficente, contraindo todo o ônus dessa providência, sujeitando-se à reparação dos danos causados a terceiros no período da intervenção, em conformidade com o disposto no art. 37, § 6º, da Constituição Federal, sendo responsável pelas verbas trabalhistas devidas. TRT/SP 15ª Região 0011031-12.2017.5.15.0088 RO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Orlando Amâncio Taveira. DEJT 15 fev. 2018, p. 3893.

11. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. MUNICÍPIO. CONTRATO FIRMADO COM EMPREITEIRA PARA EXECUÇÃO DE OBRA CERTA. NÃO CABIMENTO. Ao contratar empreiteira para construção de prédio público, insere-se o município na figura de típico dono da obra, não havendo espaço para condenação de forma subsidiária (ou solidária) concernente à responsabilidade trabalhista da empresa contratada. Inteligência da OJ n. 191 da SDI- 1 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 0010542-45.2016.5.15.0076 RO - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 1º fev. 2018, p. 21010.

12. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. SÚMULA N. 331, IV, TST, ART. 8º, CLT, ART. 186, CC. A contratação de empresa prestadora de serviços não exime o tomador da responsabilidade subsidiária, uma vez que se beneficiou diretamente dos serviços prestados, conforme a Súmula n. 331, IV, do TST c/c art. 8º, CLT, incorre na culpa *in vigilando* e *in eligendo*, por não cumprir sua obrigação de escolher empresa idônea e de fiscalização, nos termos do art. 186 do Código Civil Brasileiro. TRT/SP 15ª Região 0010114-54.2017.5.15.0003 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 8 fev. 2018, p. 30765.

13. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOR QUE NÃO CUMPRE AS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. RESPONSABILIDADE DA CONTRATANTE. SÚMULA N. 331, ITEM IV, DO C. TST. A responsabilidade subsidiária do contratante decorre do reconhecimento da culpa *in eligendo*, por escolher empresa terceirizada inidônea, e *in vigilando*, ao deixar de fiscalizar a escorreta execução do contrato em relação às obrigações trabalhistas. Inteligência da Súmula n. 331, item IV, do C. TST. TRT/SP 15ª Região 0010089-31.2015.5.15.0029 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 25 jan. 2018, p. 15609.

14. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TOMADOR DE SERVIÇO ENTIDADE ADMINISTRATIVA. RECONHECIMENTO. Atento à moderna visão dos contratos e do princípio da relatividade, e reconhecendo no contrato uma categoria jurídica, irrecusável a responsabilidade do ente público que contrata com empresa a execução de algum serviço, quando esta não honra suas obrigações para com seus empregados, por inconcebível que, por meio de um contrato, possam os contratantes prejudicar terceiros, situação que se torna mais grave ainda quando uma das partes é um ente público, que contrata em nome da sociedade e esta, enquanto tal e enquanto todo, não admite que um integrante seu seja prejudicado por contrato celebrado tendo como uma das partes justamente quem lhe deve maior proteção. Tanto a Lei Maior como diversos artigos da legislação infraconstitucional não só proibem, como cuidam de definir a responsabilidade, quando isso ocorre. E tal sentir não nega a força normativa do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993. TRT/SP 15ª Região 0010358-23.2014.5.15.0153 RO - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. DEJT 15 fev. 2018, p. 15795.

TERCEIRIZAÇÃO

1. FIDELITY PROCESSADORA S. A., FIDELITY SERVIÇOS E CONTACT CENTER S. A. E BANCO BRADESCO. INTERMEDIÇÃO DE ATIVIDADE FIM. ILEGALIDADE E LESIVIDADE RECONHECIDAS. Em havendo intermediação de atividade fim do banco, qual seja o atendimento a seus clientes que se utilizavam de seus cartões de crédito, além de venda de produtos da instituição, a terceirização da atividade fim mostra-se como ilegal e lesiva ao trabalhador. TRT/SP 15ª Região 0012318-11.2016.5.15.0002 RO - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Flavio Landi. DEJT 1º fev 2018, p. 12765.

2. RUMO LOGÍSTICA OPERADORA MULTIMODAL S. A. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA N. 331 DO C. TST. POSSIBILIDADE. Embora não existam regras legais que versem sobre a terceirização, o C. TST sedimentou, por intermédio da Súmula n. 331, entendimento no sentido de que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, salvo no caso de trabalho temporário. O próprio verbete do C. TST abre a possibilidade de contratação por empresa interposta no caso de serviços de vigilância e de conservação e limpeza, bem como de serviços especializados. Contudo, se se verificar que essas empresas prestadoras de serviços são utilizadas para vilipendiar a relação de emprego, configura-se a responsabilidade subsidiária. No presente feito, restou demonstrado que a reclamante exercia atividade típica do tomador de serviços, ao exercer a função de oficial de manutenção. O juízo *a quo*

condenou a primeira reclamada a pagar à autora verbas trabalhistas. Por ter a segunda reclamada se beneficiado dos serviços da reclamante, nos moldes da Súmula n. 331 do C. TST, deve responder, de forma subsidiária, pelo adimplemento destas parcelas. Recurso da segunda reclamada não provido. TRT/SP 15ª Região 0010950-68.2017.5.15.0151 ROPS - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. DEJT 8 fev. 2018, p. 38928.

3. TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE MEIO DO TOMADOR DOS SERVIÇOS. LICITUDE. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Tendo em conta o objeto principal da tomadora, é forçoso concluir que o contrato celebrado entre as reclamadas revela que os serviços contratados se inserem na sua atividade meio. Diante da licitude da terceirização, subsiste apenas a responsabilidade subsidiária, tal qual prevista no inciso IV da Súmula n. 331 do C. TST, haja vista que, como beneficiário da atividade desempenhada, a tomadora do serviço deveria fiscalizar o cumprimento das obrigações por parte da contratada, consoante os arts. 186 e 927 do Código Civil (correspondentes ao art. 159 do antigo Código Civil), base legal da Súmula n. 331 do C. TST (art. 5º, inciso II, CF), restando caracterizadas as culpas *in eligendo* e *in vigilando*. TRT/SP 15ª Região 0011430-85.2016.5.15.0020 RO - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 25 jan. 2018, p. 29898.

4. TERCEIRIZAÇÃO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA PELAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. O princípio da proteção ao trabalhador permitiria responsabilizar subsidiariamente a empresa tomadora, ante eventual inadimplência da empresa interposta, pelo prejuízo que seria causado ao empregado cuja força de trabalho foi utilizada em seu proveito. No entanto, não tendo a Administração, na qualidade de tomadora, incorrido em efetiva culpa *in vigilando*, resta isenta de tal encargo legal de fiscalização em relação às empresas com as quais pactua, durante o período de vigência dos respectivos contratos. TRT/SP 15ª Região 0011219-46.2015.5.15.0097 RO - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 1º fev. 2018, p. 24007.

5. TERCEIRIZAÇÃO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA PELAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. PROCESSO DE LICITAÇÃO. ART. 71 DA LEI N. 8.666/1993. CABIMENTO. O princípio da proteção ao trabalhador permite responsabilizar subsidiariamente a empresa tomadora, ante eventual inadimplência da empresa interposta, pelo prejuízo que seria causado ao empregado, cuja força de trabalho foi utilizada em seu proveito. O fato de ter ocorrido regular processo de licitação não desonera a contratante de fiscalizar a atuação da contratada, de modo que pelo disposto no art. 71 da Lei n. 8.666/1993, tendo a tomadora incorrido em efetiva culpa *in vigilando*, não resta isenta de tal encargo legal de fiscalização em relação às empresas com as quais pactua, durante o período de vigência dos respectivos contratos. A responsabilidade subsidiária, contudo, não transfere à tomadora a responsabilidade que é própria da empregadora. TRT/SP 15ª Região 0011410-59.2015.5.15.0140 RO - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 1º fev. 2018, p. 24977.

TRABALHO EXTERNO

TRABALHO EXTERNO. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DA JORNADA. Da leitura do art. 62, inciso I, da CLT, chega-se facilmente à conclusão de que não é o trabalho externo que retira o empregado do regime do Capítulo II da CLT - Da Duração do Trabalho, mas, sim, o trabalho que é realizado com a conjugação de dois fatores: ativação externa e incompatibilidade com a fixação de jornada. Dê-se grande destaque, por oportuno, que não é a ausência de controle, mas a sua impossibilidade que deve restar configurada. TRT/SP 15ª Região 0011979-70.2016.5.15.0093 RO - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 25 jan. 2018, p. 20100.

TURNO DE REVEZAMENTO

1. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. JORNADA DE 8 HORAS DIÁRIAS. VALIDADE. Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento das 7ª e 8ª

horas como extraordinárias, face à permissão contida no inciso XIV do art. 7º da CF e do reconhecimento das convenções e acordos coletivos contido no inciso XXVI do art. 7º da CF. Nesse sentido o TST já pacificou a matéria por meio da Súmula n. 423. Recurso do reclamante desprovido. TRT/SP 15ª Região 0010895-57.2014.5.15.0108 RO - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Fábio Allegretti Cooper. DEJT 8 fev. 2018, p. 20167.

2. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. SÚMULA N. 423 DO C. TST. Com o advento da Constituição Federal de 1988, restou consignado pelo art. 7º, incisos VI e XIII, o respaldo legal que autoriza aos sindicatos fazerem uso de amplos poderes negociais, a eles conferidos, na celebração de acordos coletivos, que podem criar normas e regras a serem aplicadas nos contratos individuais, desde que não infirmem as garantias mínimas e protetoras do trabalhador. Assim, nos termos da Súmula n. 423 do C. TST, “estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras”. Mantém-se. HORAS *IN ITINERE*. LOCAL DE TRABALHO DE FÁCIL ACESSO E SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO E REGULAR. INDEVIDAS. A reclamada produziu prova documental da existência de transporte público regular, no trajeto de ida e volta (residência/trabalho/residência), configurando, assim, a sede do empregador como local de trabalho de fácil acesso e servido por transporte público regular. O autor, por sua vez, não demonstrou a alegada incompatibilidade entre os horários de início e término de sua jornada de trabalho e os do transporte público, ônus que lhe competia, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, inciso I, do atual CPC, instituído pela Lei n. 13.105 de 16 de março de 2015. Sentença mantida. TRT/SP 15ª Região 0012751-39.2015.5.15.0070 RO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 15 fev. 2018, p. 5998.

3. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ALTERNÂNCIA. PERIODICIDADE. CARACTERIZAÇÃO. O turno ininterrupto de revezamento caracteriza-se pela realização de atividades nos períodos diurno e noturno, em alternância que seja prejudicial à saúde física e mental do trabalhador, além de prejuízo social e familiar, independentemente de a alteração ter periodicidade semanal, quinzenal, mensal, trimestral, ou até maior, conforme jurisprudência pacífica do TST, diante do caráter protetivo da norma (art. 7º, XIV, CF). TRT/SP 15ª Região 0010629-72.2017.5.15.0041 RO - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. José Pitas. DEJT 22 fev. 2018, p. 11125.

Índice do Ementário

AÇÃO

- Ação cautelar inominada. Julgamento do recurso ordinário. Reclamação trabalhista. Ação principal. Perda do objeto da medida cautelar. Extinção..... 281
- Ação de indenização. Prescrição. Início da contagem somente a partir da ciência inequívoca do dano indenizável e do nexo causal 281
- Ação idêntica arquivada. Prescrição bienal. Interrupção. Reinício da contagem..... 281
- Ação revisional. Professor. Modificação do estado de fato em decorrência da extinção do curso em que ministrava aulas. Relação jurídica de caráter continuativo. Inteligência do disposto no art. 505 do CPC/2015, aplicável por compatível com o processo trabalhista 281

ACIDENTE

- Acidente de trabalho..... 281

ACORDO

- Acordo de compensação de jornada. Atividade insalubre. Ausência da licença prévia da autoridade competente em higiene do trabalho. Não validade 282
- Ausência de registro da norma coletiva no ministério do trabalho. Mera infração administrativa 282
- Rescisão por comum acordo. Configuração..... 286

ADICIONAL

- Adicionais de periculosidade e insalubridade. Cumulação. Indevida 282
- Adicional de insalubridade e adicional de periculosidade. Cumulação. Possibilidade 282
- Adicional de insalubridade. Atividade a céu aberto. Exposição ao calor. OJ-SD11-173 do TST 282
- Adicional de insalubridade. Caracterização. Higienização de banheiros e coleta de lixo em locais destinados ao tratamento da saúde humana. Aplicação do item II da Súmula n. 448 do C. TST 282
- Adicional de insalubridade. Cumulação de adicionais por exposição a agentes insalubres diversos. Impossibilidade 282
- Adicional de insalubridade. Reflexos. Natureza 283
- Adicional de insalubridade. Rejeição da perícia 283
- Adicional de insalubridade. Trabalho a céu aberto. Devido..... 283
- Adicional de periculosidade. Exposição habitual..... 283
- Adicional de periculosidade. Fundação Casa. Agente de apoio socioeducativo. Possibilidade 283
- Adicional de periculosidade. Ingresso e permanência na área de risco. Apenas acompanha o abastecimento do veículo. Inexistência de direito ao referido adicional..... 283
- Adicional por desvio de funções indevido. Tarefas realizadas conforme contratação..... 283
- Adicional por tempo de serviço. Anuênio. Diferenças. Base de cálculo. Violação do art. 37, XIV, da CF. Não configuração..... 284

- Adicional por tempo de serviço. Quinquênio. Servidor público celetista do Estado de São Paulo. Fundação Casa. Lei Estadual n. 6.628, de 27 de dezembro de 1989. Base de cálculo. Remuneração 284
- Diferenças de adicional de insalubridade. Agentes comunitários de saúde. Inexistência 284
- Fundação Casa. Adicional de periculosidade. Agente de apoio socioeducativo. Devido 284

AGRAVO

- Agravo de petição. Art. 523 do CPC/2015. Inaplicabilidade no processo trabalhista 284
- Agravo de petição. Pagamento do acordo em cheque. Atraso na compensação. Mora do devedor 284
- Agravo de petição. Recuperação judicial. Suspensão da execução trabalhista 285
- Agravo de petição. Sentença de liquidação. Natureza jurídica. Decisão de cunho interlocutório. Irrecorribilidade. Não conhecimento 285

APOSENTADORIA

- Manutenção do plano de saúde após a aposentadoria. Art. 31 da Lei n. 9.656/1998 285

ASSÉDIO

- Assédio moral. Mero tratamento grosseiro. Não configuração do dano moral 285
- Cumprimento de metas. Parâmetros razoáveis de cobrança. Ausência de dano moral. Indenização indevida 285

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA

- Justiça gratuita. Mandado de segurança. Impetração anterior à vigência da Lei n. 13.467/2017 286
- Justiça gratuita. Pessoa natural. Embargos de terceiros 286

ATLETA

- Atleta profissional de futebol. Unicidade contratual. Configuração 286

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

- Sucen. Auxílio alimentação. Reflexos 287

BANCÁRIO

- Bancário contratado para cumprir seis horas diárias. Intervalos intrajornadas de uma hora previstos no art. 71, § 4º, da CLT. Possibilidade 287

CERCEAMENTO DE DEFESA

- Indeferimento de produção de prova. Cerceamento do direito de defesa 287

CARGO DE CONFIANÇA

- Cargo de confiança. Enquadramento do empregado na exceção do art. 62, II, da CLT. Ausência de prova 287

COMPETÊNCIA

- Competência territorial. Prestação de serviços em local diverso da contratação. Ajuizamento da ação no local do contrato ou da prestação para facilitar o acesso à Justiça. Aplicação do art. 651, § 3º, da CLT 287
- Expedição de ofícios a órgãos administrativos 288

CONTRATO DE TRABALHO

- Contrato de experiência. Prorrogação 288
- Contrato de safra. Cultura de cana-de-açúcar. Atividade laboral permanente. Unicidade contratual reconhecida 288

CONTRIBUIÇÃO

- Contribuição assistencial. Precedente Normativo n. 119 do C. TST 288

DANO MORAL

- Dano à moral coletiva. Condenação. Destinação. Finalidade do art. 13/LACP 300
- Dano existencial. Horas extras habituais. Configuração 288
- Dano moral configurado. Assédio moral. Indenização devida 288
- Dano moral. Ausência de pagamento das verbas rescisórias. Indevido 289
- Dano moral. Causa de pedir. Alteração em fase recursal. Impossibilidade 289
- Dano moral. Extrapolação habitual e abusiva dos limites físicos e sociais da jornada. Tempo de trabalho bem superior ao limite estabelecido no art. 59 da CLT, inclusive em dias de descanso e feriados. Configuração. Indenização devida 289
- Fase pré-contratual. Promessa de emprego. Configurada. Indenização por dano moral. Devida 290
- Fixação do valor arbitrado para a condenação por danos morais. Parâmetros 290
- Fixação do valor arbitrado para a condenação por danos morais. Parâmetros 292
- Indenização por dano moral. Não comprovação do dano 290
- Recurso ordinário. Danos morais. Comentário sobre suposta relação homoafetiva. Indenização devida 290
- Sonegação de direitos trabalhistas e rescisórios. Indenização por danos morais. Descabimento 290

DEMISSÃO IMOTIVADA

- Dispensa discriminatória. Configuração. Reintegração e indenização por danos morais. Cabimento 290

DIÁRIAS

- Diárias de viagem. Incorporação ao salário. Reflexos 290

DIFERENÇA SALARIAL

- Diferenças salariais. Acúmulo de função. Indevidas 291
- Diferenças salariais. Conversão dos salários para URV. Lei n. 8.880/1994. Prescrição parcial 291
- Diferenças salariais. Servidor público municipal. Posse no cargo de técnico em radiologia. Enquadramento em nível intermediário da carreira. Impossibilidade. Aplicação das Leis Complementares Municipais n. 1/1995, 22/1999 e 143/2009 e do Princípio da Legalidade 291

DIREITO DE IMAGEM

- Direito de imagem. Descaracterização 286

DISSÍDIO

- Dissídio de alçada. Valor da causa inferior a dois salários-mínimos. Sentença não sujeita a recurso 291

- Dissídio individual. Adicional de periculosidade. Armazenamento irregular de inflamáveis. Demonstração de risco grave e iminente de acidente aos trabalhadores do setor. Concessão de tutela específica destinada a inibir a continuação do ilícito, com base no art. 497 do CPC. Possibilidade no processo do trabalho..... 291
- Dissídios da alçada (Lei n. 5.584/1970). Recurso que não versa sobre matéria constitucional. Não conhecimento 291
- Insuficiência de alçada. Não conhecimento de recurso ordinário 292

DOENÇA PROFISSIONAL

- Doença do trabalho. Ausência da comprovação de nexos causal ou concausal. Indenizações por danos materiais e morais indevidas 292
- Doença do trabalho. Responsabilidade do empregador. Adoção de medidas protetivas ao empregado..... 289
- Doença ocupacional. Indenização por danos materiais e morais. Nexos causal não comprovado 292
- Doença ocupacional. Indenização por danos materiais e morais 292
- Doença ocupacional. Responsabilidade civil do empregador. Concausalidade 292
- Doença ou acidente do trabalho. Responsabilidade civil do empregador..... 292

DONO DA OBRA

- Dono da obra. OJ n. 191 da SDI-1 do C. TST. Responsabilidade..... 293

EMBARGOS

- Embargos de declaração. Pedido de honorários advocatícios em favor da empresa. Sucumbência. Reforma trabalhista. Nova redação do art. 791 da CLT. Inaplicabilidade. Isolamento dos atos processuais 293

ENQUADRAMENTO

- Enquadramento bancário. Banco postal. Impossibilidade..... 293

EQUIPARAÇÃO

- Equiparação salarial. Art. 461 da CLT. Funcionário público. Inaplicabilidade..... 293
- Equiparação salarial. Grupo econômico. Contratos de trabalho distintos. Ausência de requisito essencial 294
- Equiparação salarial. Requisitos. Diferença de produtividade e perfeição técnica comprovados. Indevida..... 294
- Equiparação salarial. Servidor público. Indevida..... 294

ESTABILIDADE

- Estabilidade provisória. Art. 118 da Lei n. 8.213/1991. Configurada. Indenização substitutiva 294
- Estabilidade provisória. Gestante. Requisitos 294
- Membro da Cipa. Ruptura do contrato de trabalho. Encerramento das atividades no local (tomador de serviços). Indevida reintegração ou indenização substitutiva..... 294
- Membro do Conselho Fiscal. Estabilidade sindical. Não reconhecimento 295

EXECUÇÃO

- Execução. Devedor subsidiário. Benefício de ordem. Esgotamento dos meios em face do devedor principal. Inexigibilidade..... 295
- Execução. Empresa em recuperação judicial. Competência do juízo universal 295

- Execução. Recuperação judicial. Prosseguimento..... 295
- Prosseguimento da execução em face do responsável subsidiário. Desnecessidade de exaurimento dos meios executórios contra os sócios do devedor principal..... 295

FALTA GRAVE

- Dirigente sindical. Inquérito para apuração de falta grave. Não comprovação por parte do requerente de culpa exclusiva e comprovação de ato do empregador que justifique a rescisão por culpa recíproca. Possibilidade 295

FÉRIAS

- Desrespeito ao prazo previsto no art. 145 da CLT. Pagamento das férias em dobro 296
- Direito do trabalho. Férias. Pagamento extemporâneo. Dobra devida..... 296
- Férias usufruídas fora do prazo legal concessivo, previsto no art. 134 da CLT. Devido o pagamento em dobro..... 296
- Férias. Atraso no pagamento. Dobra devida 296
- Férias. Gozo na época própria. Pagamento fora do prazo. Dobra devida. Arts. 137 e 145 da CLT 296
- Férias. Gozo na época própria. Pagamento fora do prazo. Dobra devida. Arts. 137 e 145 da CLT 296

GESTANTE

- Despedida por justa causa. Reversão. Empregada gestante. Devida a estabilidade prevista no art. 10, II, “b” do ADCT 296
- Gravidez. Conhecimento do empregador. Irrelevância. A importância de se considerar que a proteção que se quer dispensar não visa só à gestante, mas também - talvez principalmente - à nova vida que está se iniciando 296

FGTS

- FGTS. Acordo de parcelamento do débito junto à Caixa Econômica Federal não impede o recolhimento das diferenças devidas..... 297

HONORÁRIOS

- Honorários advocatícios. Requisitos para concessão 297
- Honorários advocatícios. Sindicato substituto processual..... 301
- Honorários periciais. Fixação. Observância aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade 297

HORA IN ITINERE

- Horas *in itinere*. Prefixação. Limite diário e base de cálculo. Norma coletiva 297
- Horas *in itinere*. Quantidade fixada em negociação coletiva. Possibilidade. Limite de redução de 50% em relação ao tempo real gasto no trajeto. Princípio de razoabilidade 297
- Horas *in itinere*. Local de trabalho de fácil acesso e servido por transporte público e regular. Indevidas 313

HORAS EXTRAS

- Escala 12x36. Ente público. Ausência de lei municipal para compensação da jornada 298
- Horas extras. Trabalho externo. Comprovação do controle da jornada pelo empregador. Devidas..... 298
- Minutos que antecedem e sucedem a jornada. Tempo à disposição. Art. 4º da CLT 298
- Minutos residuais impagos. Tempo à disposição. Horas extraordinárias. Pagamento devido..... 298

HORÁRIO DE SOBREAVISO

- Tempo de sobreaviso. Não caracterização..... 298

INDENIZAÇÃO

- Processo do trabalho. Indenização pela contratação de advogado..... 299

INTERVALO DE TRABALHO

- Horas extras por supressão do intervalo intrajornada. Natureza jurídica..... 299
- Intervalo intrajornada para refeição e descanso. Natureza jurídica salarial..... 299
- Intervalo intrajornada. Cumprimento integral. Norma de ordem pública. Súmula n. 437 do TST..... 299
- Intervalo intrajornada. Supressão parcial. Pagamento integral e com reflexos..... 299
- Intervalo para recuperação térmica do art. 253 da CLT. Atuação do Ministério Público do Trabalho como *custos legis*. Legitimidade ativa. Possibilidade de interposição de recurso ordinário. Art. 83, VI, da LC n. 75/1993..... 300
- Intervalo para recuperação térmica do art. 253 da CLT. Período de 20 minutos de repouso a cada 1 hora e 40 minutos de trabalho contínuo no interior das câmaras frigoríficas e/ou movimentando mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa. Dano à moral coletiva..... 300

JUROS

- Juros de mora. Fazenda Pública. Responsabilidade subsidiária. Art. 1º-F da Lei n. 9.494/1997..... 299

LEGITIMIDADE DE PARTE

- Legitimidade ativa *ad causam*. Sindicato. Direitos individuais homogêneos dos trabalhadores que tiveram suprimido o intervalo para recuperação térmica do art. 253 da CLT..... 299

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

- Litigância de má-fé. Alteração da verdade dos fatos..... 301

MASSA FALIDA

- Direito do trabalho. Extinção do contrato de trabalho. Multa do art. 477 da CLT. Massa falida..... 301

MOTORISTA

- Motorista de caminhão. Tempo de espera para carga e descarga. Horas extras..... 302

MUNICÍPIO

- Município de Bocaina. Art. 101, § 6º, da Lei n. 2.212/2009. Progressão. Inconstitucionalidade material..... 302
- Município de Cajuru. Piso salarial profissional nacional. Lei Federal n. 11.738/2008. Professor do magistério público da educação básica. Alcance..... 302
- Município de Franca. Férias. Remuneração em atraso. Pagamento em dobro..... 302
- Município de Rio das Pedras. Abono mensal. Leis sucessivas e pagamento habitual..... 302
- Município. Jornada de trabalho do professor. Atividades extraclasse. Descumprimento da Lei n. 11.738/2008. Pagamento como horas extras..... 303
- Requisição de pequeno valor. Lei municipal. Inobservância do prazo de 180 dias fixado pelo art. 97, § 12, do ADCT..... 303

NOTIFICAÇÃO

- Notificação postal no endereço correto. Presunção de citação válida 303

PERÍCIA

- Perícia médica. Nulidade. Perito. Título de especialista. Inexigibilidade 303
- Perícia. Componente probatório. Valoração do juiz. *Judex peritus peritorum* 303

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

- Plano de carreira. Progressão funcional. Avaliação. Formação de comissão. Omissão do empregador. Diferenças salariais devidas 304

PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

- Programa de demissão voluntária - PDV. Inexistência de pactuação em normas coletivas. Quitação ampla e irrestrita. Impossibilidade 304

PRESCRIÇÃO

- Prescrição. Herdeiro relativamente incapaz. Aplicação do art. 440 da CLT 304
- Prescrição. Rurícola. EC n. 28/2000 304

PROFESSOR

- Professor. Horas extras 305
- Professor. Prorrogação de jornada. Adicional de horas extras devido 305
- Recurso ordinário. Professor municipal. Reuniões designadas a dia destinado à guarda religiosa. Inexistência de obrigação alternativa previamente estabelecida pelo empregador. Caráter justificado da ausência do empregado 305

PROVA

- Apreciação das provas. Contato direto do magistrado de primeiro grau. Princípio da Primazia da Realidade 305
- Prova pericial. Rejeição 305
- Prova. "Prova dividida". Ônus da. Análise considerando o caso concreto e as possibilidades de produção da prova por cada uma das partes 305

RECURSO

- Argumentos recursais que não impugnam, especificamente, os fundamentos da sentença. Não provimento 306
- Recurso ordinário. Competência da Justiça do Trabalho. Seguro de vida coletivo, estipulado em função das atividades laborais. Empregadora e seguradora no polo passivo da reclamação. Hipótese de cobertura restrita a morte e invalidez decorrentes de acidente e, não, de doença ocupacional. Indenização que se nega 306
- Recurso ordinário. Condenação criminal. Reclusão. Livramento condicional. Renúncia do direito de dispensa por justa causa. Despedimento posterior que se tem por injustificado 306
- Recurso ordinário. Empresa de concessão de empréstimos e financiamentos. Enquadramento. Financeira. Inteligência do art. 17 da Lei n. 4.695/1964. Incidência da Súmula n. 55 do TST 306
- Recurso ordinário. Jornada de trabalho. Horas extras. Intervalo do art. 384 da CLT. Empregado do sexo masculino. Inexigibilidade. Inexistência de violação ao Princípio da Isonomia 307

- Recurso ordinário. Sabesp. Plano de remuneração por competências. Tabelas salariais diferenciadas por região do Estado. Princípio da Isonomia 307

RECURSO EX OFFICIO

- Reexame necessário. Sentença ilíquida. Aplicação do entendimento veiculado pela Súmula n. 303, I, do C. TST 307

REMUNERAÇÃO

- Remuneração. Acúmulo de função. Art. 456 da CLT. Não caracterização 307
- Gratificação por produtividade. Repouso semanal remunerado. Reflexo 307

RELAÇÃO DE EMPREGO

- Negativa de vínculo de emprego. Ônus da prova 308

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

- Descansos semanais remunerados. Incorporação ao salário-hora. Norma coletiva. Prazo de validade vencido..... 308

REPRESENTANTE

- Representação comercial. Autonomia. Ausência de subordinação do prestador de serviços 308
- Vínculo de emprego. Representação comercial. Ausência de subordinação. Não configuração..... 308

RESCISÃO

- Rescisão contratual por culpa do empregador. Ofensa pelo preposto. Pedido de demissão do empregado. Ausência de vício de consentimento. Inexistência de imediatidade entre a ofensa praticada e a punição pretendida. Não configuração..... 308
- Rescisão do contrato de trabalho. Justa causa. Requisitos para sua validade..... 308

RESPONSABILIDADE

- Direito do trabalho. Responsabilidade civil. Terceirização. Administração pública. Responsabilidade subsidiária. Cabimento..... 309
- Responsabilidade civil. Indenização por danos morais. Assédio moral no trabalho. Ofensa à honra, à imagem e à dignidade do(a) trabalhador(a)..... 309
- Responsabilidade subsidiária do ente público tomador de serviços. Conduta culposa. Negligência 309
- Responsabilidade subsidiária. Contrato de transporte de numerário. Vigilante de carro-forte 309
- Responsabilidade subsidiária. Dono da obra 310
- Responsabilidade subsidiária. Ente público. Incidência da Súmula n. 331, item V, do C. TST 310
- Responsabilidade subsidiária. Ente público. Necessidade de prova de ausência de fiscalização 310
- Responsabilidade subsidiária. Esgotamento dos meios executivos contra a devedora principal e seus sócios. Desnecessidade 310
- Responsabilidade subsidiária. Execução. Benefício de ordem. Indevido 310
- Responsabilidade subsidiária. Intervenção municipal em hospital privado..... 310
- Responsabilidade subsidiária. Município. Contrato firmado com empreiteira para execução de obra certa. Não cabimento 311

- Responsabilidade subsidiária. Súmula n. 331, IV, TST, art. 8º, CLT, art. 186, CC 311
- Responsabilidade subsidiária. Terceirização. Empregador que não cumpre as obrigações trabalhistas. Responsabilidade da contratante. Súmula n. 331, item IV, do C. TST 311
- Responsabilidade subsidiária. Tomador de serviço entidade administrativa. Reconhecimento 311

TERCEIRIZAÇÃO

- Fidelity Processadora S. A., Fidelity Serviços e Contact Center S. A. e Banco Bradesco. Intermediação de atividade fim. Ilegalidade e lesividade reconhecidas 311
- Rumo Logística Operadora Multimodal S. A. Terceirização lícita. Responsabilidade subsidiária. Incidência da Súmula n. 331 do C. TST. Possibilidade 311
- Terceirização. Atividade meio do tomador dos serviços. Licitude. Responsabilidade subsidiária 312
- Terceirização. Pessoa jurídica de direito público. Responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas 312
- Terceirização. Pessoa jurídica de direito público. Responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas. Processo de licitação. Art. 71 da Lei n. 8.666/1993. Cabimento 312

TRABALHO EXTERNO

- Trabalho externo. Possibilidade de controle da jornada 312

TURNO DE REVEZAMENTO

- Horas extraordinárias. Turnos ininterruptos de revezamento. Acordo coletivo de trabalho. Jornada de 8 horas diárias. Validade 312
- Turno ininterrupto de revezamento. Fixação da jornada de trabalho mediante negociação coletiva. Validade. Súmula n. 423 do C. TST 313
- Turnos ininterruptos de revezamento. Alternância. Periodicidade. Caracterização 313