

EMENTÁRIO DE JURISPRUDÊNCIA
TRT DA 3ª REGIÃO
Diretoria da Secretaria de Documentação, Legislação e Jurisprudência

ANO XIII

Nº 10

1ª quinzena de junho de 2014

1 - AÇÃO COLETIVA	19 - ISONOMIA SALARIAL
2 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	20 - JORNADA DE TRABALHO
3 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE	21 - JUROS
4 - ANISTIA	22 - JUSTA CAUSA
5 - AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL	23 - LICENÇA-MATERNIDADE
6 - BANCO DE HORAS	24 - LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ
7 - CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)	25 - MOTORISTA
8 - COMPETÊNCIA	26 - MULTA
9 - CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO	27 - PENHORA
10 - DANO MORAL	28 - PESSOA COM DEFICIÊNCIA/TRABALHADOR REABILITADO
11 - DEMISSÃO	29 - PRESCRIÇÃO TOTAL
12 - DIREITO DE IMAGEM	30 - PROCESSO DO TRABALHO
13 - DISPENSA	31 - PROFESSOR
14 - DOENÇA OCUPACIONAL	32 - PROVA TESTEMUNHAL
15 - EMBARGOS DE DECLARAÇÃO	33 - RELAÇÃO DE EMPREGO
16 - EXECUÇÃO	34 - TERCEIRIZAÇÃO
17 - EXECUÇÃO FISCAL	35 - VIGILANTE
18 - EXECUÇÃO PROVISÓRIA	

1 - AÇÃO COLETIVA

CABIMENTO

AÇÃO COLETIVA. PREDOMINÂNCIA DE QUESTÕES PARTICULARES SOBRE QUESTÕES COMUNS. ECONOMIA PROCESSUAL INVIABILIZADA. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. LEGITIMIDADE SINDICAL PRESERVADA. O propósito do processo coletivo de resolver de forma unitária questão que envolve um número significativo de indivíduos somente é viabilizado e possível se a origem comum do direito individual pleiteado estiver associada à predominância das questões comuns sobre as particulares e à superioridade da tutela coletiva sobre a individual. A postulação coletiva dos direitos individuais homogêneos surgiu com a Constituição Federal de 1988 e com o Código de Defesa do Consumidor (CDC - Lei n. 8.078/90), que acrescentou o artigo 21 à Lei de Ação Civil Pública, que versa que se aplicam à defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais, no que for cabível, os dispositivos do Título III do CDC, que, por sua vez, refere-se à "defesa do consumidor em juízo", na qual se encontra disciplinada a defesa dos interesses individuais homogêneos. O processo coletivo, portanto, possui condições da ação específicas, analisadas a partir de premissas especiais, nem sempre coincidentes com aquelas do processo individual clássico. Sendo exaustivo o rol dos direitos passíveis de postulação coletiva (difusos, coletivos e individuais homogêneos, Lei n. 7.347/85), a possibilidade jurídica do pedido passa pela qualidade do direito pleiteado, que, em relação ao processo coletivo, deve, reiterar-se, render-se à predominância das questões comuns sobre as questões particulares e ainda sobre o melhor resultado prático da postulação coletiva, condições não presentes no caso dos autos. Assim, a despeito da ampla

legitimidade do Sindicato para pleitear os direitos da categoria (art. 8º, III, da CF), há que se observar que inexiste, nos autos, a possibilidade jurídica de tutela coletiva dos direitos de toda a categoria, como o foram na inicial, já que as questões particulares predominam sobre as questões comuns, revelando-se a heterogeneidade dos direitos pleiteados de forma coletiva. Com efeito, em casos assim, sequer se pode falar em economia processual, fim maior buscado pelo processo coletivo, já que o processo coletivo envolvendo toda a categoria poderia até mesmo causar tumulto processual e demandar maior tempo de resolução do que os processos individuais ou até mesmo que processos coletivos que envolvessem direitos coletivos ou individuais homogêneos apenas de determinados grupos da categoria, que tivessem similitude fática relativamente ao direito pleiteado. Veja-se, portanto, que não há afetação da ampla legitimidade sindical, que fica resguardada, em elegendo o ente sindical tanto o meio processual adequado, quanto o pedido adequado ao meio processual eleito. Deve, assim, o processo ser extinto sem resolução do mérito, nos termos do artigo 267, VI, do CPC c/c art. 1º e 21 da Lei 7.347/85. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0001273-30.2013.5.03.0105 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juiz Convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. DEJT/TRT3/Cad.Jud 04/06/2014 P.49).

2 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

LIMPEZA DE SANITÁRIO

SERVIÇOS PRESTADOS NA LIMPEZA DE BANHEIROS DE UTILIZAÇÃO PÚBLICA. INSALUBRIDADE RECONHECIDA. A OJ n. 4 da SBDI-1 do TST não se aplica ao caso concreto, pois as reclamantes não trabalhavam realizando limpeza em residências e escritórios, mas se ativavam na higienização de banheiros colocados à disposição dos alunos da instituição de ensino, estimados em 2.949 usuários diariamente, segundo dados colhidos pelo perito. Nesse contexto, o lixo coletado pelas autoras era resultante de dejetos recolhidos em local de alta rotatividade de pessoas, colhidos durante a higienização de banheiros de uso coletivo, podendo essa atividade, sem dúvida, ser equiparada ao trabalho com esgoto sanitário. Veja-se, a propósito, que o perito, profissional de confiança do Juízo, avaliou que "o material encontrado em cestas e em vasos sanitários são semelhantes aos materiais encontrados em esgoto sanitário (fase inicial) e são compostos por bactérias, bacilos e outros seres vivos causadores de doenças". Nesse passo, ao proceder à limpeza diária dos banheiros frequentados por quase três mil pessoas, as reclamantes estavam expostas ao agente biológico permanentemente, fazendo jus ao adicional vindicado, no percentual de 40%, tal como previsto na NR 15, Anexo 14, do MTE. Recurso provido.(TRT 3ª Região. Turma Recursal de Juiz de Fora. 0000587-48.2013.5.03.0037 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juíza Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DEJT/TRT3/Cad.Jud 05/06/2014 P.209).

3 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

BASE DE CÁLCULO

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. BASE DE CÁLCULO. LEI 12.740/2012. A Lei nº 12.740/2012 alterou a redação do art. 193 da CLT, com vistas a redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas, e revogou expressamente a Lei 7.369/85, que instituiu o adicional de periculosidade dos eletricitários com base na totalidade das parcelas de natureza salarial. Contudo, tal

modificação implementada, não se aplica à relação de emprego estabelecida anteriormente à sua vigência, porquanto o contrato de trabalho constituiu-se sob a égide da Lei nº 7.369/85. A aplicação da alteração legislativa deve observar o princípio da irredutibilidade salarial, previsto no art. 7º, VI, da CR/88, vez que, iniciado o contrato de trabalho já com a condição mais favorável ao empregado, o patrimônio jurídico do reclamante foi contemplado com as condições implementadas pela revogada Lei nº 7.369/85, sendo certo que, enquanto perdurarem as condições perigosas de trabalho, devem os trabalhadores receber o adicional segundo a forma e critérios pelos quais adquiriram o direito à parcela.(TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0000562-42.2013.5.03.0067 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargadora Taisa Maria M. de Lima. DEJT/TRT3/Cad.Jud 09/06/2014 P.74).

4 – ANISTIA

LEI 8.878/1994

ANISTIA - LEI 8.878/94 - CONTINUAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO APÓS READMISSÃO DO OBREIRO - REMUNERAÇÃO. A Lei 8.878/94 anistiou os servidores e empregados públicos dispensados pela Reforma Administrativa do governo Collor. Sua intenção foi restaurar as situações anteriores àquelas demissões, recolocando os atingidos por elas no estado anterior a tais medidas revistas plenamente. Tais vínculos laborais restaram intactos, com a ressalva de que, no interregno entre as dispensas arbitrárias e os retornos dos empregados, estiveram suspensos. A mera não apresentação de documentos comprovantes daquele estado restabelecido, no exíguo prazo de 15 dias previsto no art. 310 da Lei 11.907/2009, não atinge o direito do autor ao "status quo" ante, garantido pelo texto legal da anistia, ainda mais quando referentes a dados detidos pela própria administração. O direito restabelecido compreende a recomposição da base de sua remuneração, com o pagamento das diferenças salariais daí decorrentes e reflexos legais.(TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0002198-69.2012.5.03.0005 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Jorge Berg de Mendonca. DEJT/TRT3/Cad.Jud 09/06/2014 P.394).

5 - AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL

CABIMENTO

AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. MANDADO DE INJUNÇÃO. DIREITO RECONHECIDO PELO EXCELSO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. O trabalhador dispensado antes da vigência da Lei 12.506/11 que ajuizou mandado de injunção também anteriormente à aludida Lei e teve expressamente reconhecido pelo STF o direito à observância dos parâmetros de proporcionalidade nela estabelecidos, faz jus ao pagamento de verba correspondente aos dias de aviso prévio proporcional.(TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0000018-33.2013.5.03.0171 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juiz Convocado José Marlon de Freitas. DEJT/TRT3/Cad.Jud 06/06/2014 P.250).

6 - BANCO DE HORAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

BANCO DE HORAS. COMPENSAÇÃO. ATIVIDADE INSALUBRE. PRÉVIA AUTORIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. A Súmula 349 foi cancelada pelo TST, e, a partir de então, não pode a negociação coletiva afastar a aplicação de norma cogente, principalmente quando se trata de saúde e segurança no trabalho, haja vista o disposto no art. 60 da CLT, que condiciona prorrogação da jornada em ambientes insalubres à prévia autorização pelos órgãos de fiscalização laboral. Assim, em se tratando de atividade insalubre, tal como reconhecido na origem, a prorrogação de jornada de trabalho, seja a título de compensação de horas, seja a título de trabalho extraordinário, depende de autorização prévia do Ministério do Trabalho e Emprego, a quem competirá fazer um exame local.(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0001377-54.2012.5.03.0041 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juíza Convocada Érica Aparecida Pires Bessa. DEJT/TRT3/Cad.Jud 11/06/2014 P.53).

7 - CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)

ANOTAÇÃO – RETIFICAÇÃO

RETIFICAÇÃO DA CTPS. MULTA DIÁRIA POR ATRASO EM CASO DE DESCUMPRIMENTO. ARTIGOS 644 E 461, § 4º, DO CPC. Sendo incontroverso que a Reclamante auferia salário composto de parcelas fixa e variável, e apurado que a empregadora não cuidou de lançar a correta anotação em sua CTPS, a retificação da Carteira de Trabalho é medida que se impõe, a teor do artigo 29, § 1º, da CLT. A multa imposta pela r. sentença objetiva atuar sobre a vontade da Reclamada, forçando-a a cumprir a obrigação de fazer a que foi condenada e está prevista no artigo 644 c/c parágrafo 4º do artigo 461, ambos do CPC, que pode ser determinada de ofício e sem ofensa a qualquer limite legal. A cominação da multa se impõe, sob pena de se transformar a sentença numa inutilidade, dada a sua inexecutibilidade. E sentença inexecutível é a própria negação da justiça, é o direito sem a força. A Justiça não pode limitar-se a verificar a lesão do direito e a condenar o réu a repará-la. Deve valer-se dos meios legais para forçá-lo a cumprir sua decisão, que, no caso específico dos autos, é a cominação da multa.(TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0000445-52.2013.5.03.0099 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Luiz Otavio Linhares Renault. DEJT/TRT3/Cad.Jud 09/06/2014 P.73).

8 – COMPETÊNCIA

EXECUÇÃO DE SENTENÇA

AÇÃO DE COBRANÇA DE TÍTULO EXECUTIVO JUDICIAL. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - De acordo com o disposto no art. 575 do CPC, a competência para a execução da sentença é do próprio Juízo sentenciante, regra essa que permaneceu inalterada, mesmo depois da promulgação da Emenda Constitucional nº 45, que veio a ampliar a competência material da Justiça do Trabalho. Se a pretensão do autor, nomeado como advogado dativo em diversas causas, é efetivamente receber os honorários advocatícios ali fixados por sentença, a execução do crédito deve dar-se perante aquele mesmo Juízo, e não perante a Justiça do Trabalho. Ainda que se pudesse cogitar de ser a relação jurídica base uma "relação de trabalho", como posta no inciso I do art. 114 da Constituição da República, certo é que a condenação ao pagamento dos honorários constitui um anexo da sentença, um efeito

accessório dela, não cabendo a esta Justiça Especial, em novo processo, usurpando a competência do Juízo sentenciante, formar novo título executivo judicial, com força idêntica à daquele já formado alhures, apenas para que aqui se obtenha a satisfação dos créditos reconhecidos.(TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0000146-89.2014.5.03.0083 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira. DEJT/TRT3/Cad.Jud 11/06/2014 P.67).

9 - CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO

CABIMENTO

AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO. ENTREGA DE DOCUMENTOS. A ação de consignação em pagamento é o instrumento jurídico-processual indicado para que o devedor, ou terceiro de uma obrigação de dar coisa ou de pagar quantia em favor do credor, obtenha reconhecimento da sua liberação e, assim também, a quitação. Portanto, não há que se declarar extinta, sem resolução do mérito, a *actio* consignatória que pretende a entrega dos documentos referentes à extinção do pacto laboral e, por conseguinte, o cumprimento de sua obrigação.(TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0000017-74.2014.5.03.0054 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargadora Taisa Maria M. de Lima. DEJT/TRT3/Cad.Jud 09/06/2014 P.45).

10 - DANO MORAL

CARACTERIZAÇÃO

Danos Morais. Ameaça de perda de emprego. Configuração. O direito à reparação por danos morais decorre de mera ficção legal, garantidora do ressarcimento do efetivo dano sofrido. Visa, por um lado, à punição do infrator por haver ofendido um bem jurídico da vítima de natureza imaterial e, por outro, oferece a este a oportunidade de satisfação pela perda sofrida, inserindo-se como solidariedade social à vítima. No caso em exame, a prova oral produzida revela que a Vale coagiu o reclamante a migrar para o plano de previdência complementar Vale Mais, mediante ameaça de perda do emprego. O ato ilícito da reclamada enseja reparação dos danos morais sofridos pelo reclamante, que teve lesionados os seus direitos da personalidade.(TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0000769-84.2012.5.03.0064 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juíza Convocada Rosemary de O.Pires. DEJT/TRT3/Cad.Jud 09/06/2014 P.356).

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE - DANOS MORAIS. A responsabilidade por danos morais, reconhecida pelo art. 5º, V e X, da Constituição Federal e que encontra guarida também no Código Civil, art. 186, decorre de uma lesão ao direito da personalidade, inerente a toda e qualquer pessoa. Diz respeito à ordem interna do ser humano, seu lado psicológico, seja em razão de uma dor sofrida, tristeza, sentimento de humilhação ou outro qualquer que venha a atingir seus valores e repercutir na sua vida social. Desnecessário se faz, nesse caso, que aquele que se diz ofendido comprove a sua dor, o sentimento de tristeza. Deve provar, entretanto, que o ato do empregador foi suficientemente agressivo a ponto de ofender a sua honra ou de que foi submetido a uma situação vexatória e humilhante. Reconhecido que a reclamada praticou ato discriminatório ao proceder a dispensa do reclamante, quando ele, portador de doença grave, ainda se encontrava em tratamento médico, não há como se olvidar, no caso, da negligência da empresa, que

a ele dispensou tratamento desumano. O dano é incontestável, pois presumível o sentimento de tristeza e humilhação em face da demissão em um momento de grande abalo emocional, decorrente da própria doença. Presentes os pressupostos legais para a caracterização do dano moral, o dever de indenizar se impõe.(TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0000044-30.2014.5.03.0063 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Júlio Bernardo do Carmo. DEJT/TRT3/Cad.Jud 02/06/2014 P.114).

JORNADA EXAUSTIVA. PRIVAÇÃO DO LAZER E DA CONVIVÊNCIA FAMILIAR E SOCIAL. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. A exposição do empregado, de forma habitual e sistemática, a carga extenuante de trabalho, em descompasso com os limites definidos na legislação, implica indébita deterioração das condições laborativas, a repercutir inclusive na esfera de vida pessoal e privada do trabalhador. Nessas circunstâncias, as horas extras quitadas durante o pacto representam válida contraprestação da força de trabalho vertida pelo obreiro, em caráter suplementar, em prol da atividade econômica. Todavia, não reparam o desgaste físico e psíquico extraordinário imposto ao empregado bem como a privação do lazer e do convívio familiar e social, sendo manifesto também, nessas condições, o cerceamento do direito fundamental à liberdade. O lazer, além da segurança e da saúde, bens diretamente tutelados pelas regras afetas à duração do trabalho, está expressamente elencado no rol de direitos sociais do cidadão (art. 6º da CR). A violação à intimidade e à vida privada do autor encontra-se configurada, traduzindo, em suma, grave ofensa à sua dignidade, a ensejar a reparação vindicada, porquanto não se pode lidar com pessoas da mesma forma como se opera uma máquina.(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0001189-86.2013.5.03.0086 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juíza Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt. DEJT/TRT3/Cad.Jud 06/06/2014 P.212).

NOME. USO INDEVIDO. FINS COMERCIAIS. DANOS MORAIS. Configura dano moral a utilização indevida do nome da empregada, para fins comerciais, mesmo depois de sua dispensa. No caso, o nome da empregada continuou a figurar no sítio da reclamada, como parte da equipe de editores de sua revista eletrônica, sem a devida autorização. Para a finalidade da norma, basta que o nome seja explorado comercialmente, sem autorização, para se configure dano moral indenizável *in re ipsa*. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0001543-35.2013.5.03.0079 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador César Machado. DEJT/TRT3/Cad.Jud 02/06/2014 P.85).

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS) – RETENÇÃO

DANO MORAL - INDENIZAÇÃO - RETENÇÃO DA CTPS - No Direito Positivo brasileiro, o dano moral decorre de um ato ilícito, por ação ou omissão, culposa ou dolosa, que impõe a quem o praticou a obrigação de repará-lo, fundando-se no princípio geral da responsabilidade civil prevista no art. 186 do Código Civil, segundo o qual: "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito, ou causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". Elevada ao âmbito constitucional, a obrigação de reparar o dano moral encontra-se prevista no art. 5º, V, X, da Constituição da República. Verificada a conduta antijurídica por parte das reclamadas (retenção abusiva e indevida da CTPS da reclamante) de modo a causar prejuízos de ordem moral à obreiro, a indenização é medida que se impõe.(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0000369-56.2013.5.03.0025 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Paulo Roberto de Castro. DEJT/TRT3/Cad.Jud 13/06/2014 P.123).

INDENIZAÇÃO

DESCONTOS. DESPESAS COM PLANO DE SAÚDE. ABUSO DE DIREITO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Consideram-se lícitos os descontos efetuados pelo empregador no salário do trabalhador em razão de despesas decorrentes de utilização de plano de saúde pelo empregado, na forma do artigo 462 da CLT e da Súmula 342 do C. TST. Contudo, afigura-se abusiva a conduta da empregadora, ao efetuar descontos em valores superiores ao salário, por dois meses consecutivos, logo após o retorno do empregado que esteve afastado do emprego, recebendo benefício previdenciário, para tratar de problemas de saúde. Aplica-se, neste caso, o disposto no art. 187 do CC, ensejando ao empregador a obrigação de indenizar pelo dano moral sofrido pelo obreiro impossibilitado de arcar com suas despesas normais.(TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0000469-87.2013.5.03.0129 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juiz Convocado José Marlon de Freitas. DEJT/TRT3/Cad.Jud 13/06/2014 P.177).

DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA. O dano moral se caracteriza por um sofrimento decorrente de lesão de direitos não patrimoniais, de difícil mensuração pecuniária, não decorrendo do mero inadimplemento das verbas oriundas do contrato de trabalho, uma vez que essa espécie de prejuízo se verifica, comumente, no tratamento humilhante sofrido pelo empregado. A situação dos autos de atraso no pagamento dos salários e demais verbas rescisórias devidas à reclamante, conta com jurisprudência do TST no sentido de não reconhecer nesses casos a caracterização de dano moral. Certo é que tais fatos geram constrangimentos, transtornos e desgosto ao credor, no entanto, o inadimplemento de obrigação é sujeito à reparação material específica.(TRT 3ª Região. Nona Turma. 0000183-40.2013.5.03.0152 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juiz Convocado Manoel Barbosa da Silva. DEJT/TRT3/Cad.Jud 11/06/2014 P.124).

INDENIZAÇÃO - FIXAÇÃO

REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS - QUANTUM INDENIZATÓRIO. A lei é omissa acerca dos critérios que devem ser adotados na fixação de um valor justo e razoável para a indenização por danos morais, deixando ao prudente arbítrio do Julgador fixar tal importância, diante de cada caso concreto. Assim, o Julgador, valendo-se de seu bom senso prático e adstrito à situação concreta, deve arbitrar, pautado nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, uma quantia justa à compensação do dano moral. Essa quantia deve ser suficiente para permitir que o ofendido possa amenizar o abalo moral verificado, jamais servindo como meio de enriquecimento sem causa. No caso, sopesando os parâmetros citados, a extensão do dano e ponderando o caráter pedagógico da indenização em relação à reclamada e reparatório quanto ao reclamante, mostra-se razoável a quantia fixada a título de indenização por danos morais fixada na origem.(TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0003574-13.2012.5.03.0063 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargadora Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida. DEJT/TRT3/Cad.Jud 09/06/2014 P.273).

11 – DEMISSÃO

PEDIDO - VALIDADE

RECLAMANTE PORTADORA DE DEFICIÊNCIA MENTAL LEVE, MAS COM COMPROVADO COMPROMETIMENTO MENTAL-COGNITIVO - PEDIDO DE DEMISSÃO FORMULADO SEM ASSISTÊNCIA DO RESPONSÁVEL LEGAL - AUSÊNCIA DE VALIDADE. Sendo sobejamente comprovado nos autos que a reclamante é pessoa portadora de deficiência mental, e ainda que o mal apresentado seja leve, dúvida não há, com base no art. 439 da CLT, de que a laborista necessitava

de assistência, por parte de sua responsável legal, para praticar o ato mais crucial que o empregado pode realizar no curso de uma relação empregatícia, qual seja, pedir demissão. Com efeito, se as pessoas relativamente incapazes - como a reclamante - necessitam de assistência para a mera concessão de quitação pelas verbas trabalhistas pagas na rescisão (art. 439 da CLT), com muito mais razão precisam estar assistidas pelo responsável legal para postular a rescisão do contrato por sua iniciativa - ato do qual decorre, além do rompimento do vínculo, a supressão de certos direitos rescisórios. E a razão é muito simples: pessoas como a reclamante, com "discernimento reduzido" - para se usar a acepção do CCB, em sua art. 4º, II -, não têm aptidão para expressar sua vontade com precisão, seja pela incapacidade de ter contato com a própria vontade, seja pela inaptidão de medir as consequências das manifestações que produzem. Daí a tutela legal específica. Incontroverso que o pedido de demissão não contou com a imprescindível assistência do representante legal da empregada, a decretação de sua nulidade é mera consequência.(TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0002624-14.2012.5.03.0092 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Márcio Flávio Salem Vidigal. DEJT/TRT3/Cad.Jud 02/06/2014 P.277).

12 - DIREITO DE IMAGEM

INDENIZAÇÃO

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DANO À IMAGEM. A responsabilidade do profissional cessa com a rescisão do contrato de trabalho. E, no caso do autor, mesmo após a extinção do contrato, o seu nome permaneceu inscrito no conselho de classe como responsável técnico pela empresa. A postura da reclamada denota a prática de ato ilícito, tendo-se atribuído ao reclamante uma responsabilidade que não lhe era mais exigível. Houve, portanto, utilização de atributo da personalidade do autor, sem a sua indispensável autorização. O nexa causal é evidente e o prejuízo moral se encontra na própria violação do direito personalíssimo do autor. A reparação prescinde de prova quanto à existência de culpa ou nexa causal, este intrinsecamente ligado ao ilícito locupletamento à custa alheia. Ou seja, a simples utilização não autorizada do nome da pessoa configura dano moral indenizável, não sendo relevante perquirir se houve dano à reputação profissional do reclamante em decorrência do uso ilícito do seu nome.(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0001001-93.2013.5.03.0086 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juiz Convocado Lucas Vanucci Lins. DEJT/TRT3/Cad.Jud 04/06/2014 P.36).

13 – DISPENSA

DISCRIMINAÇÃO

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO DOENTE. ANULABILIDADE. Ainda que o Direito do Trabalho autorize a denúncia vazia do contrato de trabalho, tem-se que configura abuso de direito a dispensa imotivada do empregado doente, pois constitui ato abusivo do empregador, que encontra limite na proibição de adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso a relação de emprego ou sua manutenção, na diretriz constitucional de que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social (art. 193 da CF), bem como na função social da empresa (5º, item XXIII, da CF). Dessa forma, evidenciado que, na data da dispensa, a empregada encontrava-se doente, sem as plenas condições de saúde necessárias ao exercício das suas funções laborais,

incapacitada total e temporariamente para o trabalho, ainda que a moléstia não estivesse correlacionada às atividades desenvolvidas no reclamado, deve-se reconhecer a ilicitude da dispensa e determinar-se a manutenção da relação de emprego.(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0002353-51.2012.5.03.0109 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Fernando Luiz G.Rios Neto. DEJT/TRT3/Cad.Jud 13/06/2014 P.160).

14 - DOENÇA OCUPACIONAL

INDENIZAÇÃO

DOENÇA DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A d. maioria da Turma decidiu em julgamento do recurso que a concessão do auxílio-doença acidentário ao trabalhador estabelece presunção favorável à existência denexo de causalidade entre doença e trabalho, de modo que, se a prova revela que as atividades desenvolvidas pelo empregado incluíam a movimentação de cargas diversas, como sacos, madeira, caixotes, é razoável crer que o trabalho contribuiu como concausa para o agravamento da lesão na coluna que acomete o trabalhador. A descrição contida na história da moléstia mostra, inclusive, que o autor apresentou melhora após afastar-se do trabalho, o que também corrobora a conclusão acerca do nexo concausal. Desse modo, torna-se devida a reparação pelo dano moral, a cargo da empresa, que não comprovou a adoção de providências aptas a garantir um ambiente de trabalho protegido contra doenças do trabalhador, evidenciando culpa grave.(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0000598-41.2013.5.03.0146 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juiz Convocado Lucas Vanucci Lins. DEJT/TRT3/Cad.Jud 04/06/2014 P.35).

NEXO CAUSAL

DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. PRESUNÇÃO. Consoante a Lei 8.213/91, artigo 21-A, inserido pela Lei 11.430/2006, "a perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexotécnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento". O nexotécnico epidemiológico autoriza o órgão previdenciário a declarar o nexo causal por presunção, pois resulta do cruzamento de dados entre o tipo de moléstia diagnosticada no trabalhador com a atividade explorada pela empresa reclamada. O reconhecimento do nexo nessas condições estabelece presunção juris tantum quanto à origem ocupacional da doença e impõe à empregadora o ônus de infirmar a conclusão adotada pelo INSS, normalmente por meio de prova pericial. Confirma-se, no entanto, o nexo causal reconhecido pelo INSS quando o perito oficial, conquantom afirme a existência tão somente de doença degenerativa, deixa de fornecer dados sobre a forma como se desenvolvia a execução dos serviços.(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0001118-50.2012.5.03.0141 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juíza Convocada Érica Aparecida Pires Bessa. DEJT/TRT3/Cad.Jud 11/06/2014 P.49).

15 - EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

RECURSO PROTRELATÓRIO - MULTA

MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROCRASTINATÓRIOS. DEVIDA.

Hodiernamente, ressoa com maior vigor na doutrina e jurisprudência abalizadas, que a boa-fé objetiva, antes característica e pressuposto das relações jurídicas afetas ao direito material, também tem sua aplicação no âmbito do processo, seja administrativo ou judicial. Nessa seara, sustenta-se, já há algum tempo, a existência do chamado princípio da boa-fé objetiva processual, como regra de comportamento de todos os sujeitos do processo, incluindo as partes litigantes. Referido princípio encontra repouso no ordenamento jurídico infraconstitucional, por meio da cláusula geral constante do art. 14, II, do CPC. Já no ordenamento jurídico constitucional, entende-se com maior adesão que seu assento está na cláusula do devido processo legal, art. 5º, LIV, da Constituição da República, conforme já se posicionou o Excelso STF por meio do RE nº 464.963-2-GO, da relatoria do Em. Ministro Gilmar Mendes, publicado no DJ em 30/06/2006. Deveras, do invocado princípio extrai-se o dever das partes (e demais sujeitos do processo) de observar a adoção de condutas processuais em conformidade com a boa-fé em seu sentido objetivo, ou seja, independente da intenção boa ou não da parte, quando da prática do ato processual. Na hipótese dos autos, agiu a Recorrente em sentido diametralmente oposto ao comando geral da boa-fé objetiva, pois opôs embargos de declaração alegando a ocorrência de vício flagrantemente inexistente na v. sentença prolatada, tanto que apontado pela r. decisão de embargos de declaração, item por item, a prévia e expressa manifestação do v. julgado embargado acerca dos exatos pontos que fundamentavam os embargos.(TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0000596-38.2013.5.03.0060 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Luiz Otavio Linhares Renault. DEJT/TRT3/Cad.Jud 09/06/2014 P.77).

16 – EXECUÇÃO

TÍTULO EXECUTIVO JUDICIAL

EXECUÇÃO DE TÍTULO JUDICIAL TRABALHISTA. APLICAÇÃO DO ART. 745-A DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. IMPOSSIBILIDADE. Se o crédito trabalhista em execução está fundado em título executivo judicial, afigura-se inviável a aplicação do procedimento previsto no art. 745-A do CPC, não havendo motivo justificador suficiente para o devedor não suportar integralmente a execução de uma só vez. Não se harmoniza com os princípios fundamentais do Processo do Trabalho, em especial a celeridade e efetividade da tutela jurisdicional, submeter o credor trabalhista ao parcelamento forçado do débito após percorrer toda a *via crucis* do processo de conhecimento.(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0001368-23.2011.5.03.0043 AP. Agravo de Petição. Rel. Juíza Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt. DEJT/TRT3/Cad.Jud 06/06/2014 P.214).

17 - EXECUÇÃO FISCAL

DÍVIDA - ATUALIZAÇÃO

AGRAVO DE PETIÇÃO - EXECUÇÃO FISCAL - ATUALIZAÇÃO DO DÉBITO EXEQUENDO. De acordo com o disposto no art. 8º da Lei 6.830/80 "o executado será citado para, no prazo de 5 (cinco) dias, pagar a dívida com os juros e multa de mora e encargos indicados na Certidão de Dívida Ativa". Também o § 4º do artigo 9º da Lei 6.830/80 é claro em estabelecer que "somente o depósito em dinheiro, na forma do art. 32, faz cessar a responsabilidade pela atualização monetária e juros". Desse modo, apenas o depósito em dinheiro cessa a atualização monetária e a incidência dos

juros nos débitos fiscais. Observada que a última atualização promovida pela União Federal foi realizada em 08/02/2013 e o depósito judicial do débito exequendo somente ocorreu em 10/09/2013, remanesce à Exequente o direito à diferença decorrente da atualização do débito exequendo, no período compreendido entre 08/02/2013 a 10/09/2013.(TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0002347-54.2012.5.03.0138 AP. Agravo de Petição. Rel. Desembargador Luiz Otavio Linhares Renault. DEJT/TRT3/Cad.Jud 02/06/2014 P.96).

18 - EXECUÇÃO PROVISÓRIA

ORDEM DE PREFERÊNCIA

EXECUÇÃO PROVISÓRIA - ORDEM PREFERENCIAL - ARTIGO 655 DO CPC - SÚMULA 417, ITEM III, DO TST - Apesar da previsão contida no item III da Súmula 417 do TST, no sentido de que a constrição de numerário fere direito líquido e certo quando levada a efeito na execução provisória, tal só ocorre na hipótese de haver outros bens nomeados à penhora, aptos a garantir a execução, o que não se verifica no caso (veja certidão do oficial de justiça, f. 662, bem como atos processuais subsequentes). A ordem preferencial definida no art. 655 do CPC deve ser observada, mesmo em se tratando de execução provisória.(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0000419-93.2014.5.03.0010 AP. Agravo de Petição. Rel. Desembargador Paulo Roberto de Castro. DEJT/TRT3/Cad.Jud 03/06/2014 P.286).

19 - ISONOMIA SALARIAL

CARACTERIZAÇÃO

ISONOMIA SALARIAL. PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL. A isonomia salarial está disciplinada pelo artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, que, independentemente, da estrutura da CLT (em certos pontos muito minudente, forjada que foi, consciente ou inconscientemente, no taylorismo/fordismo, e, por essa razão, um pouco enferrujada), deve sempre ser interpretada como uma Constituição que constrói, que constitui, mais ao sabor das ruas, de onde vieram os seus ecos, do que das academias. De conseguinte, ela deve ser naturalmente dirigente, reflexiva e inclusiva, até mesmo por força do disposto da maneira a mais clara, a mais direta, a mais concisa e a mais enxuta possível, pelos diversos incisos do artigo 3º, que traçam os objetivos fundamentais da República. Por inversão de raciocínio, pode-se afirmar que os representantes do povo brasileiro, quiseram uma Constituição não ofuscada (pela legislação inferior), não irreflexiva, não excludente. Logo, o interprete não possui o poder de alterar o seu curso, que foi traçado pela perenidade de seus fundamentos, seus objetivos, seus princípios e suas normas definidoras do núcleo básico de direitos fundamentais. Se o Direito, em si e por si, em todos os seus estamentos, inclusive quanto aos princípios, é visceralmente finalístico, o que dizer então das normas que constituem os seus objetivos (fins) fundamentais? Não é exagero, nem truísmo, afirmar que a isonomia constitui, simultaneamente, um direito de primeira, de segunda, de terceira, de quarta e tantas outras gerações ou dimensões, que surgirem. Até mesmo no idioma vernáculo, isonomia significa igualdade, que, por razões óbvias, só pode ser igualdade real, cujo espírito e corpo estão claríssimos na dicção do artigo 7º, inciso XXX, da CF, que proíbe a diferença de salário, em dinheiro ou em utilidade, sem um motivo justificável. Discriminar é estabelecer diferenças injustificadas. É tratar iguais, desigualmente. Portanto, a isonomia salarial não se acomoda mais nas

barreiras clássicas do artigo 461 - equiparação e enquadramento - havendo situações em que se tem de adotar como fonte de direito o artigo 460 da CLT, que preconiza o salário equitativo, isto é, o salário equânime e justo; o salário na sua verdadeira dimensão social e que deve ir ao encontro da valorização do trabalho humano, importante valor para a incorporação do empregado no estado democrático de direito. Nesse viés, numa mesma condição de trabalho a discrepância salarial deve ser coibida por afrontar a dignidade da pessoa humana, uma vez que exercendo funções idênticas são tratadas de modo diverso.(TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0001258-40.2013.5.03.0112 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Luiz Otavio Linhares Renault. DEJT/TRT3/Cad.Jud 02/06/2014 P.83).

20 - JORNADA DE TRABALHO

INTERVALO INTRAJORNADA

INTERVALO INTRAJORNADA. TRABALHO EXTERNO. A jornada de trabalho do reclamante se enquadra na previsão contida no artigo 62, inciso I, da CLT, não havendo controle por parte da reclamada. Por exercer atividade externa, longe da presença do empregador, a presunção é de que o reclamante possui liberdade para fazer o intervalo intrajornada. Assim, somente seria possível reconhecer que o descanso não era usufruído, se houvesse prova robusta, indubitável de sua alegação, ônus do qual o reclamante não se desincumbiu. Pelo contrário, o próprio reclamante, em seu depoimento pessoal, admitiu que fazia intervalo de 10 minutos e era concedido no máximo 40 minutos para descanso - o que, por destoar das alegações iniciais, corrobora o entendimento de que não é crível que o mesmo não gozasse do intervalo alimentar mínimo de 01 hora.(TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0000308-41.2013.5.03.0044 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Milton V.Thibau de Almeida. DEJT/TRT3/Cad.Jud 09/06/2014 P.225).

INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

INTERVALO DE DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO. O art. 396 da CLT estabelece a obrigação de o empregador conceder 02 intervalos de 30 minutos cada, durante a jornada, visando a proporcionar à empregada lactante fazer a amamentação do seu filho nos primeiros 06 meses de vida da criança. Apesar de a referida norma não estabelecer os horários em que os intervalos devam ser concedidos, utilizando-se apenas da expressão "durante a jornada de trabalho", o seu objetivo é não só proporcionar a adequada amamentação da criança, o que seria ilógico pensar que aconteceria apenas pelo prolongamento do intervalo intrajornada, como também aumentar o tempo de contato entre mãe e filho. Esse contato não só é importante, como também é essencial para o correto desenvolvimento físico e psíquico da criança. Para isso, o legislador pretendeu acrescentar, além do intervalo intrajornada, que também pode ser utilizado pela mãe para amamentar seu filho, mais 02 intervalos no decorrer da jornada de trabalho, não sendo razoável pensar que a criança irá amamentar o volume de duas mamadas ao mesmo tempo, porque, unilateralmente, por vontade da empresa, os intervalos foram agrupados e concedidos de uma só vez, ao final da jornada ou elastecendo-se o intervalo intrajornada, o que seria melhor para a reclamada. O intervalo para amamentação não foi criado pelo legislador para suprir interesse da mãe, muito menos pode ser medida de negociação, pois o verdadeiro interessado é a criança, para ela se dirigindo o benefício.(TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0001274-44.2012.5.03.0042 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Milton V.Thibau de Almeida. DEJT/TRT3/Cad.Jud 09/06/2014 P.252).

21 – JUROS

PARCELA VENCIDA/PARCELA VINCENDA

PARCELAS VINCENDAS. JUROS REGRESSIVOS. Conforme Manual de Cálculos deste E. Regional, "os juros vincendos, decrescentes ou regressivos são aqueles que incidem sobre parcelas ou verbas vincendas, cujas épocas próprias são posteriores à data do ajuizamento da ação. No caso, decaem ou regridem a partir da data do ajuizamento da ação". Assim, com relação às prestações vencidas entre a propositura da demanda e o efetivo pagamento do crédito ao obreiro, os juros serão regressivos ou decrescentes, isto é, devidos desde o ajuizamento da ação, mas de forma decrescente, observando-se a época própria de cada parcela, sob pena de enriquecimento sem causa do exequente.(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0052500-78.2005.5.03.0060 AP. Agravo de Petição. Rel. Juíza Convocada Érica Aparecida Pires Bessa. DEJT/TRT3/Cad.Jud 11/06/2014 P.41).

22 - JUSTA CAUSA

DESÍDIA

JUSTA CAUSA - DESÍDIA - FALTAS INJUSTIFICADAS AO TRABALHO. É incontestável que a repetição de faltas ao trabalho, sem qualquer justificativa, implica desídia no desempenho das respectivas funções, caracterizada como forma culposa de inexecução contratual das obrigações do trabalhador. Efetivamente, as repetidas faltas demonstram a falta de ânimo quanto à prestação dos serviços, fornecendo de si o empregado, menos empenho do que convencionou. E assim, ao descumprir com suas obrigações, dá motivos para que a outra parte rescinda o contrato, e aí reside o fundamento da justa.(TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0000758-13.2013.5.03.0002 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juiz Convocado Paulo Mauricio R. Pires. DEJT/TRT3/Cad.Jud 06/06/2014 P.267).

REVERSÃO

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. REVERSÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INDEFERIMENTO. O dever de indenizar pressupõe, além do prejuízo, a ação ou omissão dolosa ou culposa por parte do agente (conduta ilícita) e o nexo de causalidade entre a prática do ato ilícito e o dano suportado, nos exatos termos do art. 186, do Código Civil. *In casu*, não houve a ofensa à dignidade do autor pelo simples enquadramento incorreto da suposta falta por ele praticada, que ocasionou a reversão da sua dispensa por justa causa. De mais a mais, inobstante a avaliação equivocada pela empresa ré acerca do fato ensejador da dispensa do reclamante, é incontroverso nos autos que ele efetivamente se envolveu em uma briga no ambiente de trabalho. E, a consequência do referido enquadramento incorreto resolve-se com a reversão da justa causa, considerando que não ficou demonstrado qualquer constrangimento suportado pelo autor dentro ou fora do ambiente de trabalho. Inexistindo qualquer um dos referidos pressupostos, caso dos autos, o indeferimento da indenização por danos morais se impõe.(TRT 3ª Região. Nona Turma. 0001330-23.2012.5.03.0060 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juiz Convocado Manoel Barbosa da Silva. DEJT/TRT3/Cad.Jud 04/06/2014 P.90).

23 - LICENÇA-MATERNIDADE

PRORROGAÇÃO

LICENÇA-MATERNIDADE. PRORROGAÇÃO DO BENEFÍCIO PARA 180 DIAS. CONSELHOS REGIONAIS. AUTARQUIAS ESPECIAIS. SERVIDOR CELETISTA.

O Decreto-Lei nº 6.690/08 instituiu a prorrogação da licença-maternidade por 60 dias a todas as servidoras públicas federais integrantes da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Sendo o empregador um Conselho Regional, cujo objetivo é a fiscalização e o controle do exercício profissional, exercendo poder de polícia, integra a Administração Pública Federal, de forma autárquica, porém, especial. Desta forma, a reclamante, contratada regularmente, mediante prévia aprovação em certame público, está incluída na hipótese prevista no referido artigo, pouco importando se o contrato é celetista, pois a norma não faz qualquer distinção, aplicando-se a qualquer servidor público, seja estatutário ou empregado público.(TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0000374-19.2014.5.03.0098 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargadora Taisa Maria M. de Lima. DEJT/TRT3/Cad.Jud 09/06/2014 P.68).

24 - LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

MULTA

MULTA POR LITIGAÇÃO DE MÁ-FÉ. APLICAÇÃO DE OFÍCIO. Nos termos do artigo 17, I do CPC, deduzir defesa contra fato incontroverso é ato que atenta contra os deveres de honestidade, lealdade e boa-fé, tornando a parte, verdadeira ligante de má-fé. Não se pode olvidar que o instituto da litigação de má-fé não tem como função tutelar interesses privados, mas, sim, acautelar interesse público em respeito ao processo e à Justiça. Destarte, cabe ao juiz, independentemente de manifestação da parte, aplicar a multa por litigação de má-fé, porquanto não é razoável dele esperar que atue como mero espectador dos atos praticados pelas partes.(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0001214-50.2013.5.03.0070 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador José Eduardo Resende Chaves Jr.. DEJT/TRT3/Cad.Jud 11/06/2014 P.50).

25 – MOTORISTA

ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

ACÚMULO DE FUNÇÕES - MOTORISTA E CHAPA - NÃO CONFIGURAÇÃO. Eventuais tarefas de carregamento e de descarregamento do caminhão eram exercitadas de forma cumulativa pelo reclamante. Nada impede que no exercício da função o empregado exerça alguma tarefa que, em princípio, não se insere na dinâmica daquelas para cuja função foi contratado. No caso dos autos, o conjunto probatório demonstra que o autor não exerceu tarefas cumulativas com aquelas previstas para a função objeto do contrato de trabalho, já que a função de maior qualificação (motorista) engloba a de menor qualificação profissional (chapa).(TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0000082-34.2013.5.03.0077 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Milton V.Thibau de Almeida. DEJT/TRT3/Cad.Jud 09/06/2014 P.206).

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - LIXO URBANO - MOTORISTA DO CAMINHÃO COLETOR - DEVIDO - Se configurado nos autos que o reclamante mantinha contato permanente com o lixo recolhido nas ruas, está claro o enquadramento desta atividade dentre as que caracterizam a insalubridade máxima nos termos do disposto no Anexo 14 da NR 15 do Ministério do Trabalho, porque se trata de coleta e manuseamento de lixo urbano. O elemento caracterizador do agente insalubre é o contato permanente com o lixo, o que ocorre tanto na coleta quanto na industrialização, não sendo necessária a concomitância das duas atividades, vez que uma só já é suficiente para a configuração da condição nociva à saúde do trabalhador. Afastada a hipótese contida na OJ 04 da SDI-I, porquanto a atividade exercida pelo autor está classificada na relação oficial do MT e não se trata de limpeza em residências e escritórios, como descrito no inciso II da referida OJ.(TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0000034-81.2013.5.03.0075 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargadora Deoclécia Amorelli Dias. DEJT/TRT3/Cad.Jud 13/06/2014 P.44).

26 – MULTA

CLT/1943, ART. 477

MULTA DO PARÁGRAFO 8º ARTIGO 477 CLT - INCORREÇÃO DE VALORES - INAPLICABILIDADE. A eventual quitação incorreta de parcelas das verbas rescisórias, restando diferenças vindicadas em ação judicial, não resulta no direito à multa do parágrafo 8º artigo 477 CLT, por falta de previsão legal. Não pode ser deferida sua aplicação a hipótese de fato diferente, pela restrição na interpretação da norma jurídica que comina penalidade (inciso II e parte final do inciso XXXIX artigo 5º da Constituição Federal).(TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0000965-43.2013.5.03.0024 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Jales Valadão Cardoso. DEJT/TRT3/Cad.Jud 06/06/2014 P.82).

27 – PENHORA

BEM DE FAMÍLIA

BEM DE FAMÍLIA ALUGADO PARA TERCEIROS - POSSIBILIDADE DE A PENHORA RECAIR SOBRE CRÉDITOS DECORRENTES DE ALUGUÉIS PERCEBIDOS, DE DESTINAÇÃO NÃO COMPROVADA, COM O PROPÓSITO DE SATISFAZER O CRÉDITO EM EXECUÇÃO Tratando-se de bem de família, alugado a terceiros, em que a única prova existente nos autos é relativa ao uso parcial do valor aferido para a locação de outro imóvel para a residência da executada, nenhum óbice há para que a penhora recaia sobre a diferença entre o valor aferido e o comprovadamente utilizado. Nestes termos, o direito de propriedade mostra-se de todo preservado.(TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0079100-73.1994.5.03.0044 AP. Agravo de Petição. Rel. Desembargador Paulo Chaves Correa Filho. DEJT/TRT3/Cad.Jud 09/06/2014 P.152).

BEM IMÓVEL

AGRAVO DE PETIÇÃO - PENHORA DE IMÓVEL SITUADO EM COMARCAS LÍMITROFES - AUSÊNCIA DE REGISTRO NOS CARTÓRIOS DE IMÓVEIS. O registro de imóvel situado em comarcas limítrofes deve ser feito em todas elas por se tratar de requisito essencial para a transmissão da propriedade de bem imóvel, conforme determinam os artigos 1245, § 1º, do Código Civil, 167 e 169 da Lei de Registros Públicos. Agravo de Petição desprovido.(TRT 3ª Região. Oitava Turma.

0001861-04.2013.5.03.0019 AP. Agravo de Petição. Rel. Juiz Convocado Paulo Mauricio R. Pires. DEJT/TRT3/Cad.Jud 06/06/2014 P.283).

JAZIGO

JAZIGO PERPÉTUO. IMPENHORABILIDADE. Segundo doutrina de Humberto Theodoro Júnior (Curso de Direito Processual Civil, 10ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1993, vol. II. p. 103), ao discorrer sobre a extensão da responsabilidade patrimonial do devedor, ensina que "em algumas circunstâncias especiais, a lei exclui também da execução alguns bens patrimoniais, qualificando-os de impenhoráveis por motivos de ordem moral, religiosa, sentimental, pública etc. (art. 649)", e nesse conceito o jazigo pode ser incluído. Logo, deve ser confirmada a decisão do Juiz José Marlon de Freitas, vazada nos seguintes termos: "INDEFIRO a penhora dos JAZIGOS PERPÉTUOS pertencentes ao executado Rogério Tadeu de Albuquerque e situados no Cemitério Parque da Colina, uma vez que, embora não haja expressamente previsão legal acerca da impenhorabilidade do jazigo, a ele deve ser estendida, estabelecendo-se igualdade de tratamento com o bem de família (interpretação extensiva do art. 5º da Lei 8.009/90), o que o torna impenhorável, já que destinado à moradia permanente do titular e familiares após a morte destes".(TRT 3ª Região. Nona Turma. 0001370-74.2011.5.03.0113 AP. Agravo de Petição. Rel. Juiz Convocado Ricardo Marcelo Silva. DEJT/TRT3/Cad.Jud 11/06/2014 P.140).

28 - PESSOA COM DEFICIÊNCIA/TRABALHADOR REABILITADO

DISPENSA

EMPREGADA COM DEFICIÊNCIA FÍSICA. ADAPTAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O aproveitamento da força de trabalho do empregado com deficiência física, através do regime de cotas instituído pelo art. 93 da Lei 8.213/91, não se esgota com a mera inserção do trabalhador na empresa, exigindo que o empregador garanta a viabilidade da execução dos serviços contratados, o que inclui fornecer meios de acesso e mobilidade para o trabalhador e a adaptação do local de trabalho, sob o ponto de vista ergonômico, às condições da deficiência física. Logo, a adequação do meio ambiente de trabalho é dever da empresa que contrata empregados com deficiência física. A tutela legal em questão visa a tornar viável a inserção desse trabalhador no mercado de trabalho e a sua inclusão social, impedindo atos discriminatórios que decorram das limitações físicas do portador de deficiência. Nesse ponto, o art. 93 da Lei nº 8.213/91, ao estabelecer as cotas a serem observadas pelas empresas que possuam cem ou mais empregados, preenchidas por beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, e prevendo a contratação de empregado substituto portador de condição semelhante, cria um critério para a dispensa desses empregados, impondo nítida restrição ao poder potestativo de rescisão do empregador, pois exige que, antes de ser concretizada a dispensa do empregado reabilitado ou com deficiência, outro trabalhador, em condição semelhante, seja contratado para ocupar o mesmo cargo do dispensado. **DISPENSA DO EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA FÍSICA.** A rescisão do contrato de trabalho do empregado com deficiência descumpre o objeto da lei se a substituição do trabalhador é feita sem considerar uma equiparação entre as necessidades especiais do empregado dispensado e daquele que assumirá o posto de trabalho. Sob essa óptica é que deve

ser interpretada "a contratação de substituto de condição semelhante" prevista no artigo 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91.(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0000779-16.2012.5.03.0069 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juiz Convocado Lucas Vanucci Lins. DEJT/TRT3/Cad.Jud 04/06/2014 P.36).

29 - PRESCRIÇÃO TOTAL

OCORRÊNCIA

PRESCRIÇÃO TOTAL. SUPERAÇÃO DA SÚMULA 294/TST. ARTIGO 169 DO CÓDIGO CIVIL - 1. Com o advento do Novo Código Civil, ficou sedimentada a imprescritibilidade da ação declaratória de nulidade. Assim, não há mais falar em prescrição total de pretensão sobre alteração contratual lesiva ao empregado por ato único do empregador, pois o negócio jurídico nulo não é suscetível de confirmação e nem convalida pelo decurso do tempo, nos termos do artigo 169 do Regramento Civilista (c/c art. 8º da CLT) que não tem correspondência na dogmática civil anterior, ficando, dessa maneira, superado o entendimento contido na Súmula 294 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. 2. O artigo 9º da CLT, que informa toda a lógica da teoria das nulidades no Direito do Trabalho, constitui o núcleo duro de proteção jurídica da ordem social do trabalho, o que torna impossível, assim, conferir-se maior eficácia tuitiva contra a nulidade dos atos entre iguais, que aquela praticada contra o ser humano em situação de subalterna assimetria social e econômica. 3. A teoria do 'ato único' do empregador foi construída a partir da antiga redação do artigo 11 da CLT, cuja redação cogitava de 'atos infringentes', redação essa que foi superada, em obediência à dicção constitucional, que passou a tomar como critério, durante a vigência da relação de emprego, apenas a prescrição gradativa e parcial dos créditos. A prescrição total, na literalidade do preceito constitucional, é admitida tão somente após a cessão do contrato de trabalho.(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0000450-76.2013.5.03.0066 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador José Eduardo Resende Chaves Jr.. DEJT/TRT3/Cad.Jud 11/06/2014 P.39).

30 - PROCESSO DO TRABALHO

APLICAÇÃO - CPC/1973, ART. 745-A

PARCELAMENTO DO DÉBITO TRABALHISTA. ARTIGO 745-A DO CPC. O art. 745-A do CPC é inaplicável ao Processo do Trabalho, especialmente quando não há expressa anuência do credor, diante da existência de regramento específico acerca da matéria na CLT (art. 880), bem como em face da necessidade imediata do exequente de satisfação de seu crédito, de natureza alimentar. Ainda que se admitisse a aplicação do referido artigo ao Processo Trabalhista, caberia à executada comprovar a real necessidade da medida nele prevista.(TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0000123-52.2012.5.03.0039 AP. Agravo de Petição. Rel. Juiz Convocado Paulo Mauricio R. Pires. DEJT/TRT3/Cad.Jud 13/06/2014 P.172).

31 – PROFESSOR

HORA EXTRA

PROFESSOR. ATIVIDADE EXTRACLASSE. HORAS EXTRAS. A atividade extraclasse desenvolvida pelo professor, segundo a definição contida na norma coletiva, é aquela "relativa a classes regulares sob a responsabilidade do professor e realizada fora de seu horário de aulas". Essa atividade possui relação direta com as classes, ou seja, identificando-se com a preparação das aulas e testes, assim como a correção de exercícios e provas e anotação de diários de classe, mas não com outro trabalho realizado pelo professor, ainda que em prol do estabelecimento de ensino, como, por exemplo, a participação em reuniões, a orientação de trabalhos de conclusão de curso e as visitas técnicas que, assim, constituem autêntico trabalho em sobrejornada, ensejando a remuneração de horas extras.(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0000009-24.2013.5.03.0025 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Emerson José Alves Lage. DEJT/TRT3/Cad.Jud 13/06/2014 P.23).

32 - PROVA TESTEMUNHAL

CONTRADITA

TESTEMUNHA - AÇÃO CONTRA A MESMA EMPRESA - CONTRADITA - APLICAÇÃO DO ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL CONSAGRADO NA SÚMULA 357 DO C. TST. - AUSÊNCIA DE SUSPEIÇÃO. O verbete nº 357 da Súmula do Colendo TST estabelece que o simples fato de litigar contra a mesma empregadora não torna suspeita a testemunha, não fazendo restrições quanto ao objeto da ação. Trata-se, em última análise, do princípio da ampla defesa, o qual torna viável o depoimento da testemunha que conhece a verdade dos fatos e, portanto, advertida e compromissada, não se esquivaria de trazer aos autos os elementos essenciais à elucidação da matéria controvertida. Ressalte-se que entendimento contrário conduziria à impossibilidade da prova oral no Processo do Trabalho, pois seriam também prejudicados os depoimentos das testemunhas das empresas, que, via de regra, são seus empregados e que, nesta condição, teriam interesse na lide, pelo fato de desejarem agradar ao empregador para se manter no emprego. Ademais, o julgador é livre na apreciação e valoração da prova, o que fará em conjunto com os demais elementos fáticos apurados nos autos. Portanto, eventuais excessos serão coibidos, quando da valoração da prova, sendo medida desnecessária e de todo excessiva o deferimento da contradita em casos tais.(TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0000019-54.2014.5.03.0180 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Júlio Bernardo do Carmo. DEJT/TRT3/Cad.Jud 09/06/2014 P.123).

33 - RELAÇÃO DE EMPREGO

TRABALHADOR AVULSO

TRABALHADOR AVULSO. LEI 12.023/2009. FRAUDE À LEGILAÇÃO TRABALHISTA. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. Com o advento da Lei nº 12.023/2009, que dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso, ficou definitivamente incorporada ao ordenamento jurídico pátrio essa categoria de trabalhadores e sua devida regulamentação. Contudo, não demonstradas as características mais importantes do trabalho avulso, quais sejam, a prestação de serviços a diversos tomadores e em espaços de tempo consideravelmente curtos, o reconhecimento do liame empregatício é medida que se impõe, ante a constatação de fraude a preceitos trabalhistas.(TRT 3ª

Região. Terceira Turma. 0000256-79.2013.5.03.0162 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargadora Taisa Maria M. de Lima. DEJT/TRT3/Cad.Jud 02/06/2014 P.63).

TRANSPORTADOR

RELAÇÃO DE EMPREGO - TRANSPORTADOR AUTÔNOMO DE CARGA "AGREGADO" - INEXISTÊNCIA - LEIS Nº 7.920/84 E 11.442/2007. O trabalhador que desempenha serviços de transporte de carga com exclusividade para determinada empresa, utilizando-se de caminhão próprio, arcando com os custos de seu veículo e remunerado por meio de fretes em valores manifestamente superiores àqueles auferidos por motoristas empregados, está enquadrado na condição de trabalhador autônomo de cargas "agregado", nos termos da Lei nº 11.442/2007, caracterizando-se relação de natureza comercial entre ele e a empresa que contrata os seus serviços. Retratado nos autos que a prestação de serviços do autor no plano fático ocorreu em conformidade com o regramento específico das Leis 7.920/84 e 11.442/2007, impõe-se o desprovemento da pretensão recursal obreira de declaração do vínculo empregatício.(TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0000486-63.2012.5.03.0031 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juiz Convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. DEJT/TRT3/Cad.Jud 04/06/2014 P.44).

34 – TERCEIRIZAÇÃO

ISONOMIA

TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ISONOMIA OJ 383 DA SBDI-1/TST. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA REGIMES JURÍDICOS DISTINTOS. CELETISTA E ESTATUTÁRIO. Dispõe a OJ nº 383 da SBDI-1 do TST que "A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.1974". Contudo, a aplicação, por analogia, da Lei 6.019/74, art. 12, e diretamente, do disposto na OJ 383/TST não cabe entre trabalhadores submetidos a regimes jurídicos distintos, ou seja, celetista e estatutário, pois não há igualdade entre eles, inclusive de tratamento legal. Esclareça-se que o reconhecimento da isonomia salarial nas hipóteses envolvendo a terceirização ilícita no âmbito da Administração Pública só pode se dar quando há identidade de regimes entre a empresa que figurou como empregadora e a tomadora dos serviços, tal qual acontece com a CEMIG, o BANCO DO BRASIL, a CEF. Nos termos do art. 37, inc. II, da Constituição, o ingresso no quadro da Administração Pública pode ocorrer por meio daqueles dois regimes diferentes: celetista para os empregados; estatutário para os ocupantes de cargos públicos, cujos direitos e vantagens são específicos, tratados pelo artigo 39 da Constituição. Enfim, não se pode perder de vista que a aplicação do princípio da isonomia pressupõe a igualdade de condições o que definitivamente não acontece entre um empregado submetido ao regime celetista e um servidor público, detentor de um cargo público, sujeito ao regime estatutário e a um Plano de Cargos e Salários próprio da lei. Lembre-se que é inviável a equiparação/isonomia salarial entre os próprios servidores públicos (art. 37, inciso XIII, da CF/1988 e OJ 297/TST) e portanto, mostra-se ainda mais inadmissível a pretensão isonômica envolvendo empregado celetista e servidor estatutário.(TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0000357-82.2013.5.03.0044 RO. Recurso Ordinário. Rel. Desembargador Márcio Flávio Salem Vidigal. DEJT/TRT3/Cad.Jud 02/06/2014 P.244).

35 – VIGILANTE

JUSTA CAUSA

VIGILANTE - JUSTA CAUSA - DESÍDIA - Vigilante que se ausenta do serviço sem justificativa legal e mantém a conduta faltosa, embora advertido e suspenso, comete a falta tipificada na alínea "e" do artigo 482 da CLT (desídia), legitimando a aplicação da penalidade máxima - o rompimento motivado do contrato de trabalho. A incúria do empregado não só põe em risco o patrimônio da empresa contratante dos serviços de segurança oferecidos pela reclamada, como acarreta prejuízos à própria empregadora, a qual, além de ver desestabilizada a sua dinâmica empresarial, tem sua imagem abalada perante terceiros.(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0000271-02.2013.5.03.0048 RO. Recurso Ordinário. Rel. Juíza Convocada Érica Aparecida Pires Bessa. DEJT/TRT3/Cad.Jud 11/06/2014 P.36).

Diretora da Secretaria de Documentação, Legislação e Jurisprudência: Isabela Freitas Moreira Pinto
Subsecretária de Divulgação: Maria Thereza Silva de Andrade
Subsecretário de Jurisprudência: Renato de Sousa Oliveira Filho
Colaboração: servidores da DSDLJ



Antes de imprimir este e-mail pense em sua responsabilidade e compromisso com o MEIO AMBIENTE