

## Sumário

### DOUTRINA

- O assédio moral nas relações de trabalho –  
**Cláudia Brum Mothé** .....013

### JURISPRUDÊNCIA

- Ementas de 20474 a 20455 .....010

### Temas em destaque

#### TST

- Havendo recurso parcial no processo principal, o trânsito em julgado dá-se em momentos e em tribunais diferentes, contando-se o prazo decadencial para a ação rescisória do trânsito em julgado de cada decisão. ....(Em. 20474)
- Só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional. ....(Em. 20466)

#### TRT-1ª R.

- O cargo de confiança importa uma fidúcia especial deferida ao exercente do cargo, o qual não fica subordinado a qualquer espécie de controle hierárquico ou direção superior. ....(Em. 20469)

#### TRT-3ª R.

- A imposição de multa prevista no artigo 14 do CPC à testemunha que falta com a verdade exige certeza sobre a intenção de beneficiar uma parte em detrimento da outra. ....(Em. 20459)

#### TRT-4ª R.

- A alteração na estrutura jurídica da empresa não afeta os direitos adquiridos por seus empregados. ....(Em. 20470)
- Considerando-se que o sócio integrou o quadro social durante a execução do contrato de trabalho, a sua posterior retirada não afasta sua responsabilidade em face dos créditos trabalhistas. ....(Em. 20465)

#### TRT-9ª R.

- O adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo, excetuados apenas os empregados que percebem salário profissional, hipótese em que este constitui a base de cálculo. ....(Em. 20472)
- Para que se configure a prestação de labor sob regime de turnos ininterruptos de revezamento, importa a alternância nos horários de trabalho do empregado, ora em horário diurno, ora em horário noturno, de modo a alterar e afetar seu relógio biológico e até mesmo sua vida familiar. ....(Em. 20461)

#### TRT-12ª R.

- A ação aforada pela viúva e pelos filhos do ex-empregado falecido, que demandam em causa própria na busca de direitos personalíssimos (indenização por danos morais e materiais, pensão mensal), refoge à competência da Justiça do Trabalho. ....(Em. 20468)

### ACÓRDÃO NA ÍNTEGRA

- Jornada de Trabalho – Intervalo Entrepronada – Desrespeito – Remuneração como Horas Extras.....007

# Doutrina

## O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Claudia Brum Mothé\*

Pode-se perceber que ao longo do tempo as relações de trabalho receberam diferentes enfoques de proteção. Inicialmente, nota-se que a proteção era voltada para a integridade física do trabalhador, freqüentemente ameaçada pelas máquinas e pelas condições de trabalho extremamente agressivas nas indústrias e nas minas, a partir da Revolução Industrial. Posteriormente, com o início da 1ª Guerra Mundial, as medidas protetivas focaram a qualidade de vida no trabalho e, a partir do final da década de 1960, as ações passaram a mirar a saúde mental do trabalhador.

Atualmente, em um ambiente de trabalho forjado pela globalização e pela modernização, as indústrias e as empresas vêm, cada vez mais, forçando o seu ritmo de trabalho na luta pelo lucro. Assim, a organização do trabalho com a sua estruturação hierárquica, divisão de tarefas, jornadas de trabalho em turnos, ritmos, intensidade, monotonia, repetitividade e responsabilidade excessiva passaram a constituir fatores que contribuem para desencadear uma série de distúrbios na saúde mental do trabalhador.

Nos dias de hoje, as altas taxas de desemprego que assolam grande parte dos países refletem a instabilidade da economia mundial, enquanto que a competição da sociedade capitalista em que vivemos torna as pessoas, a cada dia, mais inseguras quanto ao seu emprego. Além disso, a busca desenfreada pelo poder influencia o âmago de alguns indivíduos que tornam, por vezes, o ambiente de trabalho um lugar de conflitos sem escrúpulos.

Estudo realizado pela OIT – Organização Internacional do Trabalho e pela OMS – Organização Mundial de Saúde, no ano 2000, revela que as perspectivas para os próximos vinte anos são muito pessimistas no que tange ao impacto psicológico sobre os trabalhadores das novas políticas neoliberais. Segundo tal pesquisa, predominarão nas relações de trabalho as depressões, o *stress*, angústias, desajustes familiares e outros danos psíquicos, denotando o dano ao meio ambiente laboral.

A OIT detectou, ainda, a grave situação em que se encontram os milhares de trabalhadores que sofrem esse ataque perverso do assédio moral. Estudos realizados na União Européia explicitam que 8% dos trabalhadores, o que corresponde a 12 milhões de pessoas, convivem com o tratamento tirânico dos seus chefes.

No Brasil, conforme reportagem do jornal *Folha de São Paulo*, de junho de 2001, os números assustam. Estudo feito com 97 empresas de São Paulo mostra que, dos 2.071 entrevistados, 870 deles (42%) apresentam histórias de humilhação no trabalho. Segundo o estudo realizado pela médica Margarida Barreto, pesquisadora da PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de SP), as mulheres são as maiores vítimas – 65% das entrevistadas têm histórias de humilhação, contra 29% dos homens.

Desse modo, a partir do final do século XX, os organismos internacionais, os Estados, os movimentos de trabalhadores, as empresas e o Direito têm se dedicado, cada vez mais, não apenas

à adoção de medidas e estudos visando a proteção da integridade física do trabalhador, mas também a sua saúde e integridade mental, psicológica e emocional.

Nessa linha, torna-se de extrema relevância compreender o significado do *assédio moral*, posto que é esse assédio, o chamado *mobbing*, que abala a saúde mental do trabalhador.

O tema do assédio moral, muito embora represente um fenômeno existente há muito tempo no ambiente de trabalho, é relativamente novo, inclusive para as nações européias, as quais começaram a elaborar estudos sobre o *mobbing* a partir da década de 1980, especialmente a partir das pesquisas do Professor Dr. Heinz Leymann, psicólogo e cientista médico alemão, que iniciou os seus trabalhos sobre o assédio moral a partir da relação que verificou entre o grande número de pacientes em tratamento por problemas psicológicos e as dificuldades dos mesmos nas relações pessoais no local de trabalho.

Assim, a OIT, no uso de suas atribuições de elaborar normas internacionais atinentes às questões de Direito do Trabalho, editou, em 2002, um Informe sobre algumas formas de configuração do assédio moral, elencando várias condutas que se mostraram mais típicas ou comuns. O rol estabelecia que o assédio moral consistia em: a) medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional; b) ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão; c) a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização; d) abuso do poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis; e) controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa.

A França foi o país pioneiro a instituir uma lei propriamente dita em seu ordenamento jurídico na busca de coibir o assédio moral (*harcèlement moral*).

A normatização atinente ao assédio moral encontra-se no capítulo IV da Lei 2.002-73 de Modernização Social, promulgada em 17 de janeiro de 2002, cujos artigos 168 a 180 e 224 alteram e inserem várias disposições no Código do Trabalho francês. Resumidamente, a legislação trabalhista francesa estabelece: a) a vedação do assédio moral pela degradação deliberada das condições de trabalho do empregado, bem como a proteção à testemunha que haja presenciado a conduta referida e a nulidade de pleno direito da ruptura do contrato que advier do assédio; b) a possibilidade de sanção disciplinar ao empregado que praticar o assédio, cabendo ao empregador adotar as medidas preventivas necessárias; c) no caso de litígio envolvendo a ocorrência de assédio moral, caberá ao empregado (à vítima) apresentar os elementos indicativos da existência do assédio. Por outro lado, cabe ao réu provar que os fatos alegados não constituem assédio, estando justificados por elementos objetivos. O juiz poderá requisitar todas as

medidas necessárias ao seu convencimento. d) os sindicatos das empresas poderão atuar em juízo em favor de empregado da companhia nos casos que envolvam assédio moral, desde que haja acordo escrito; e) o Código Penal francês prevê o assédio moral e estabelece uma pena de 1 ano de reclusão, bem como multa de 15.000 euros a quem o praticar; f) está previsto um procedimento de mediação que pode ser iniciado pela vítima do assédio moral ou sexual. O mediador é uma pessoa escolhida fora do âmbito da empresa e reconhecida por elevada idoneidade moral e competência, que tem a função de reconciliar as partes; g) acrescenta a expressão psíquica e mental referente a proteção da saúde do trabalhador.

Segundo a Advogada e Doutora em Direito do Trabalho pela USP, Sônia Mascaro Nascimento, em seu artigo. O assédio moral no ambiente do trabalho, assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. O assédio sexual se caracteriza pela conduta de natureza sexual, já o assédio moral, ou ainda, a manipulação perversa, ou o terrorismo psicológico, caracteriza-se pela conduta abusiva, de forma repetitiva e prolongada, de natureza psicológica, durante a jornada de trabalho do trabalhador e no exercício das suas funções, capaz de causar ofensa à sua personalidade, dignidade, ou integridade psíquica, expondo-o a situações humilhantes e constrangedoras, prejudicando a sua posição no emprego, ou deteriorando o ambiente de trabalho.

Assim, o assédio moral pode ser concebido como uma forma de terror psicológico, praticado pelo superior hierárquico, pelos colegas de trabalho, ou pelos subordinados de um trabalhador, no seu ambiente de trabalho, consubstanciado através de uma conduta imprópria, por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos, ou escritos, que ofendem a sua personalidade, dignidade, integridade física ou psíquica e degradam o seu emprego ou o seu ambiente de trabalho. A principal implicação do terrorismo psicológico é a afetação da saúde mental e física da vítima, que vem a ser acometida de doenças como a depressão, o *stress*, o pânico, entre outras de natureza psicossomática, e até mesmo ao suicídio.

O assédio moral, então, é caracterizado por uma conduta abusiva, que pode ser do empregador, que se utiliza da sua superioridade hierárquica para constranger os subalternos (o chamado assédio vertical), mas que pode ser também dos trabalhadores entre si, com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, o que pode ocorrer por motivos de competição, inveja, ou mesmo por discriminação racial, sexual ou religiosa (o chamado assédio horizontal).

O Dr. Heinz Leymann, classifica, ainda, como espécies de assédio moral o chamado *mobbing* combinado (que se daria com a união do chefe e dos colegas com o objetivo de excluir um trabalhador) e o denominado *mobbing* ascendente (que ocorreria quando um trabalhador, ou trabalhadores, julgando-se merecedores do cargo do chefe, passassem a sabotá-lo).

Como exemplos de assédio moral, ou *mobbing*, Sônia Mascaro Nascimento, no seu já mencionado artigo, cita o caso de um trabalhador que, vítima de LER (lesão por esforço repetitivo), é ironizado por seus colegas de trabalho e acusado de estar, na verdade, com LERdeza (assédio horizontal). Outra hipótese que menciona é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de conseqüências trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se

ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas as suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, fixar em mural da empresa lista dos funcionários que não atingiram determinada meta de trabalho, para que o empregado sintam-se de algum modo culpado pela situação, pedindo demissão (assédio vertical).

Já segundo a médica vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen, o assédio ou *mobbing* ascendente pode ser exemplificado com o caso do subordinado que utiliza falsa alegação de assédio sexual com o objetivo de atentar contra a integridade e a reputação moral do seu superior.

Todos esses comportamentos que caracterizam o assédio moral e que causam, na sua vítima, sentimentos de raiva, humilhação e inferioridade, além de minar a sua confiança e de afetar a sua auto-estima são, muitas vezes, de difícil identificação. Isso porque o assédio moral, freqüentemente, constitui uma forma sutil de degradação psicológica, nem sempre de maneira escrita, onde a vítima é envolvida num contexto tal, que é até mesmo levada a pensar que é merecedora ou culpada pelas situações constrangedoras a que é submetida.

Desse modo, porque muitas vezes ocorre de forma bastante sutil, o assédio moral é, habitualmente, difícil de ser identificado.

No Brasil, não dispomos de normas jurídicas trabalhistas específicas sobre o tema, cuja competência caberia à União Federal, conforme estabelece o artigo 22, I, da Constituição Federal.

Entretanto, é possível a identificação do enquadramento do assédio moral, mediante a implementação das respectivas condições, em algumas das hipóteses previstas na legislação nacional existentes na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

Estão elas elencadas no artigo 482 da CLT e são: o mau procedimento; a indisciplina e o ato lesivo da honra praticado pelo trabalhador contra o seu empregador e superiores hierárquicos; e, também, aquelas presentes no artigo 483 da CLT, que indica condutas que podem ser compreendidas como de assédio moral por parte do empregador para com o empregado. São elas: quando forem exigidos serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato e quando o empregador praticar contra o empregado ou pessoas de sua família atos lesivos da honra e da boa fama, além de ofensas físicas.

Possuímos, ainda, em nosso País, normas administrativas que visam a regulamentação de condutas havidas entre a Administração Pública e seus contratados e que, em regra, utilizam o mesmo conceito de assédio moral, vedando-o.

Em geral, essas normas consideram o assédio moral a ação, gesto, ou palavra que atinge, pela repetição, a auto-estima e a segurança do trabalhador, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução da sua carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; e subestimar esforços.

Assim, seja em razão da falta da específica legislação trabalhista brasileira sobre o assunto, seja porque o *mobbing* constitui uma forma sutil de degradação psicológica, é preciso estar atento aos elementos que contribuem para a caracterização da figura do assédio moral.

Um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, é remota a possibilidade de apenas um ato esporádico ser capaz de trazer lesões psíquicas à vítima. Nesse sentido, inclusive, já se posicionou o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 17ª Região (Espírito Santo):

“A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho (Acórdão nº 9.029/2002, DOE 15-10-2002).”

Atualmente, não se fala em um tempo determinado em dias, ou meses, que seriam necessários para a caracterização do *mobbing*. Porém segundo Mauro de Moura, em sua obra *O psicoterror pode destruir uma pessoa em apenas uma semana*, foi constatado que o assédio moral, em regra, se configura no prazo de 1 a 3 anos, podendo, todavia, se verificar em tempo mais exíguo.

Outro elemento característico do *mobbing* é a sua finalidade, ou seja, o seu objetivo principal, que é, em geral, a exclusão da vítima do ambiente de trabalho. Nessa linha, pode-se mencionar a pressão da empresa para que o empregado se demita, se aposente, ou se afaste para tratamento de saúde, como uma forma de se eximir do pagamento dos ônus decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, ou, ainda, segundo Francisco Marques, em sua obra *Direitos Humanos Fundamentais do Trabalho-Dano Moral*, a adesão ao chamado PDV – Programa de Desligamento Voluntário, pois, segundo esse autor, o PDV cria uma espécie de ilusão monetária, onde os empregados que aderem ao mesmo, geralmente, o fazem em virtude do terror psicológico (medo da dispensa, ou da transferência) – o que caracterizaria o assédio vertical, desde que demonstradas a ameaça ou o constrangimento ao empregado, além do dano psicológico.

Elemento importante que merece, ainda, ser destacado no que diz respeito à caracterização do *mobbing* é a necessidade da existência do dano psicológico. Assim, o dano psicológico sofrido pelo trabalhador há de ser comprovado, através de perícia médica, para que reste configurada a existência do assédio moral. Com efeito, nem todo dano moral, ou dano à personalidade do empregado, configura o *mobbing*. O *mobbing*, de fato, é figura mais grave e causa, realmente, um dano, ou uma doença psíquico-emocional ao trabalhador.

Assim, na hipótese de um empregador insultar um empregado uma única vez diante dos colegas, não configurará, em tese, o assédio moral, mas pura e simplesmente um dano moral, um dano à personalidade do trabalhador, já que o *mobbing* exige a conduta reiterada, visando a exclusão do empregado, de modo a lhe causar um dano ou doença psicológica e emocional.

Nesse sentido é a opinião de Sônia Mascaro Nascimento, quando aduz: a) a existência do dano psíquico, emocional, ou psicológico é requisito para a configuração do assédio moral; b) é necessária a prova técnica do dano, que se daria por meio de laudo médico afirmando existir a doença advinda do trabalho; c) a vítima da conduta assediadora que não sofrer esse tipo específico de dano não ficará desprotegida, pois ainda poderá pleitear danos morais pela ofensa aos seus direitos de personalidade.

Importante analisar-se, ainda, a efetividade da Justiça no que concerne o assédio moral, e em que termos têm se decidido os

juízes de nossos tribunais brasileiros. Aos poucos a jurisprudência vai relevando a importância de se identificar os sujeitos, características intrínsecas e extrínsecas, a tipificação e as provas do assédio moral. Conjunto a isso, o magistrado deve valer-se de sua experiência e conhecimento humano para verificar a existência ou não do dano.

No Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, a 6ª Turma, tendo como Relator Valdir Florindo e Revisor Francisco Antonio de Oliveira, julgando em 17 de fevereiro de 2004 o acórdão nº 20040071124, decidiram:

“Assédio moral. Repercussões sociais. A questão da ofensa à moral conflagra um subjetivismo oriundo da própria condição de cada indivíduo. Não se sente menos constrangido o trabalhador que escolhe adotar uma postura conciliadora, preferindo não detonar uma crise no ambiente de trabalho que fatalmente o prejudicará, pois a questão aqui transcende a figura do ofendido, projetando as conseqüências pela supressão do seu posto de trabalho a quem dele eventualmente dependa economicamente. O fantasma do desemprego assusta, pois ao contrário da figura indefinida e evanescente que povoa o imaginário popular, este pesadelo é real. É o receio de perder o emprego que alimenta a tirania de alguns maus empregadores, deixando marcas profundas e às vezes indelével nos trabalhadores que sofrem o assédio moral. Exposta a desumanidade da conduta do empregador, que de forma aética, criou para o trabalhador situações vexatórias e constrangedoras de forma continuada através das agressões verbais sofridas, incutindo na psique do recorrente pensamentos derrotistas originados de uma suposta incapacidade profissional. O isolamento decretado pelo empregador, acaba se expandindo para níveis hierárquicos inferiores, atingindo os próprios colegas de trabalho. Estes, também por medo de perderem o emprego e cientes da competitividade própria da função, passam a hostilizar o trabalhador, associando-se ao detrator na constância da crueldade imposta. A busca desenfreada por índices de produção elevados, alimentada pela competição sistemática incentivada pela empresa, relega à preterição a higidez mental do trabalhador que se vê vitimado por comportamentos agressivos aliados à indiferença ao seu sofrimento. A adoção de uma visão sistêmica sobre o assunto, faz ver que o processo de globalização da economia cria para a sociedade um regime perverso, eivado de deslealdade e exploração, iniquidade que não repercute apenas no ambiente de trabalho, gerando grave desnível social. Daí a corretíssima afirmação do Ilustre Aguiar Dias de que o ‘prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social.’ Ao trabalhador assediado pelo constrangimento moral, sobra a depressão, a angústia e outros males psíquicos, causando sérios danos a sua qualidade de vida. Nesse sentido, configurada a violação do direito e o prejuízo moral derivante.”

Aqui, o relevante e oportuno voto do relator Valdir Florindo não levou só em conta o dano, o que somente ele já se afigura assustador, mas levou em conta também a questão social do desemprego que assola trabalhadores do mundo inteiro, e que usado tiranicamente pela empresa assediadora, fez merecer o deferimento do pedido do trabalhador vítima do assédio. Verifica-se, aqui, também, que o assédio originou-se do empregador e após foi seguido por colegas da vítima, demonstrando um caso de *mobbing* combinado, ou assédio misto.

Em outra decisão do mesmo Tribunal, agora pela 4ª Turma, tendo como relator Francisco Ferreira Jorge Neto, e revisor Salvador Franco de Lima Laurino, julgando em 22 de julho de 2003 o acórdão nº 20030661740, assim decidiram os magistrados:



“ASSÉDIO MORAL E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. 1. O dano moral está presente quando se tem a ofensa ao patrimônio ideal do trabalhador, tais como: a honra, a liberdade, a imagem, o nome etc. Não há dúvidas de que o dano moral deve ser ressarcido (artigo 5º, V e X, CF). O que justifica o dano moral, nos moldes da exordial, é o assédio moral. 2. O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. 3. O empregador, pela culpa na escolha e na fiscalização, torna-se responsável pelos atos de seus prepostos (Súmula nº 341, STF). A responsabilidade é objetiva do empregador. Contudo, torna-se necessária a prova do preposto, logo, temos o fator da responsabilidade subjetiva, pela modalidade extracontratual (artigo 159, Código Civil de 1916, atual 186, Código Civil de 2002). Os requisitos da responsabilidade civil subjetiva são: a) ato comissivo ou omissivo; b) dano moral; c) nexo causal; d) culpa em sentido amplo (dolo) ou restrito (negligência, imprudência ou imperícia). 4. O exame global das provas indica que não há elementos seguros para justificar a ofensa moral ou as agressões da Sra. Marta não só em relação ao autor, como também em relação aos demais funcionários. A prova há de ser cabal e robusta para o reconhecimento do dano moral. Não há elementos para se indicar a presença do assédio moral. Se não há o elemento do ato, deixa de se justificar a existência do próprio assédio. E, por fim, o dano moral é questionável, notadamente, quando o próprio autor disse que nunca procurou orientação psicológica ou reclamações perante o Ministério do Trabalho ou a Delegacia Regional do Trabalho. Diante da inexistência dos requisitos da responsabilidade civil, descabe a indenização por dano moral.”

Nesse caso, pode-se verificar a não procedência do pedido do ex-empregado, alegadamente vítima de assédio moral, por não ter o magistrado se contentado com a ausência de um dos pré-requisitos para se alcançar a responsabilidade do empregador. Preferiu, ele, não prover a demanda pela insegurança da prova da ofensa moral. Não sendo ela robusta e cabal, optou pela improcedência do pedido.

Por tudo o que até aqui foi dito, verifica-se que o assédio moral é um fenômeno social de tempos antigos, muito embora de reconhecimento recente, que deve ser analisado com cautela no tocante à sua caracterização jurídica. Assim, é necessário que se verifique a natureza psicológica do dano causado como assédio moral, que deve ter sido provocado por uma conduta prolongada no tempo e que tenha por resultado a criação de uma doença psíquico-emocional, aferida tecnicamente por médico ou especia-

lista na área psicológica, capaz de verificar o dano e o nexo causal relacionado ao ambiente de trabalho.

As estatísticas nacionais e mundiais revelam a oportunidade da discussão sobre a necessidade de se preservar a saúde mental dos trabalhadores, um dos valores ínsitos à própria dignidade da pessoa humana, princípio sobre o qual se fundam os ordenamentos democráticos modernos.

Não seria demais recomendar, como já vem sendo feito em diversos países da Europa, com o propósito de coibir o assédio moral no ambiente de trabalho, as iniciativas de algumas empresas em imprimir um código de ética para seus trabalhadores, pois a matéria na esfera do contrato de trabalho. De fato, uma conduta ética para os trabalhadores faz com que haja cooperação e o conseqüente aumento na produtividade de cada meta.

Contudo, é a nossa Constituição Federal, através da aplicação dos seus Princípios e Direitos Fundamentais, tais como a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, a proibição ao tratamento desumano e degradante e a proibição à violação a honra e a imagem das pessoas, que poderá tornar-se o maior abrigo, mediante a sua aplicação, para aqueles que sofrem por tais agressões.

Com efeito, à luz da Constituição Federal há como se atacar o assédio moral nas relações de trabalho, podendo ser a nossa Carta Magna um grande amparo para as vítimas do *mobbing*.

\*Advogada especializada em Direito do Trabalho, Sócia e Coordenadora do Setor Trabalhista/Previdenciário do Escritório Siqueira Castro Advogados no Rio de Janeiro, Mestre e Professora de Direito do Trabalho.

#### Bibliografia:

O assédio moral no ambiente de trabalho. Sônia A. C. Mascaro Nascimento.

Direitos humanos fundamentais do trabalho – dano moral. Jornal do 11º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho.

O Psicoterror pode destruir uma pessoa em apenas uma semana. Mauro de Mora.

Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Rodrigo Cristiano Molon.

As legislações aplicáveis ao assédio moral. Fernanda Albin da Silva.

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/iff/pr/2000/37.htm>

## Jurisprudência

### 20474 AÇÃO RESCISÓRIA – DAÇÃO EM PAGAMENTO – COMPENSAÇÃO DEFERIDA NA SENTENÇA – DECADÊNCIA

– Do exame da documentação juntada com a inicial, constata-se que contra a sentença, a qual deferiu o pedido de compensação do valor do terreno dado como dação em pagamento, o autor interpôs recurso ordinário, insurgindo-se apenas contra a aplicação de multa por litigância de má-fé, horas extras e reflexos, labor

em domingos e feriados, férias, descontos previdenciários e fiscais. Concluiu-se, dessa forma, que a decisão rescindenda veio a transitar em julgado, quanto ao deferimento da compensação do valor do terreno cedido ao reclamante e recebido em dação em pagamento, ao fim da contagem do prazo para interposição do recurso ordinário – fevereiro/2000 –, coincidindo a data com o termo inicial do prazo decadencial do artigo 495 do CPC, ao passo que a presente ação rescisória somente foi ajuizada em 26-9-2003, quando já extrapolado o biênio decadencial. Nessa hipótese, de o

recurso não focar parte da sanção jurídica, vem à baila a orientação contida no inciso II da Súmula nº 100/TST, segundo a qual, havendo recurso parcial no processo principal, o trânsito em julgado dá-se em momentos e em tribunais diferentes, contando-se o prazo decadencial para a ação rescisória do trânsito em julgado de cada decisão, salvo se o recurso tratar de preliminar ou prejudicial que possa tornar insubsistente a decisão recorrida, hipótese em que flui a decadência a partir do trânsito em julgado da decisão que julgar o recurso parcial. Extinção do processo na forma do artigo 269, IV, do CPC. (TST – Ac. unân. da SBDI-2, publ. em 13-10-2006 – ROAR 12832/2003-000-02-00 – Rel. Min. Barros Levenhagen)

**20473 ACIDENTE DO TRABALHO – EXECUÇÃO – SEQUESTRO DE NUMERÁRIO PARA GARANTIA DO PAGAMENTO DE PRECATÓRIO COMPLEMENTAR**

– Muito embora haja menção de expedição de precatório complementar, o valor reclamado comporta a opção prevista no artigo 128, da Lei nº 8.213/91. Todavia, tal norma legal não prevê o sequestro como forma de execução contra o INSS. Ademais, em sede de execução acidentária, o sequestro é ato de competência do Presidente do Tribunal de Justiça e vale para eventual preterição na ordem do pagamento, nos termos do artigo 100, § 2º, da Constituição Federal. Portanto, insubsistente, por falta de amparo legal, a decisão atacada. (TJ-SP – Ac. unân. da 17ª Câm. de Direito Público, de 6-6-2006 – AI 479.881-5/7-00 – Rel. Des. Ricardo Graccho)

**20472 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – BASE DE CÁLCULO**

– De acordo com a Orientação Jurisprudencial nº 2 da SBDI-I e a Súmula nº 228 do C. TST, mesmo na vigência da Constituição Federal de 1988, o adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo, excetuados apenas os empregados que percebem salário profissional, hipótese em que este constitui a base de cálculo. Nesse mesmo sentido a diretriz consagrada na Orientação nº 2 desta Seção Especializada. Recurso ordinário do reclamante conhecido e provido. (TRT-9ª R. – Ac. unân. da 3ª T., publ. em 3-10-2006 – RO 2327-2002-513-09-00-4 – Rel. Juiz Altino Pedrozo dos Santos)

**20471 AGRAVO DE INSTRUMENTO – TRANCAMENTO DE RECURSO DE REVISTA – NULIDADE NÃO CONFIGURADA – INSATISFAÇÃO QUANTO À ANÁLISE DA PROVA**

– O trancamento do recurso, na origem, nenhum preceito viola, na medida em que exercitado o juízo de admissibilidade dentro dos limites da lei. Não há, portanto, que se cogitar de ofensa ao artigo 5º, LV, da Carta Magna. Ademais, o despacho agravado, no precário exame da admissibilidade recursal, não impede a devolução à Corte superior do exame de todos os pressupostos de cabimento do apelo. Ausente qualquer evidência de dano, o decreto de nulidade importaria retrocesso do procedimento, sem que nenhum benefício manifesto exsurgisse para o litigante irredimido – CLT, artigo 794. Quando a decisão se mostra bem lançada, com estrita observância das disposições dos artigos 93, IX, da Consti-

tução Federal, 458 do CPC e 832 da CLT, não se cogita de nulidade por negativa de prestação jurisdicional. A insatisfação com a apreciação da prova não induz ao vício apontado. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (TST – Ac. unân. da 3ª T., publ. em 18-8-2006 – AIRR 280/1998-019-01-40 – Rel. Min. Alberto Bresciani)

**20470 AGRAVO DE PETIÇÃO – SUCESSÃO DE EMPRESAS**

– A alteração na estrutura jurídica da empresa não afeta os direitos adquiridos por seus empregados. Aplicabilidade da norma contida no artigo 10 da CLT. Configurada a hipótese de sucessão trabalhista, tornando viável o redirecionamento da execução à empresa sucessora, deve ser mantida a constrição judicial sobre o bem penhorado. (TRT-4ª R. – Ac. unân. da 6ª T., publ. em 6-10-2006 – AG-PET 1133-1999-122-04-00-0 – Rel. Juiz João Alfredo Borges Antunes de Miranda)

**20469 BANCÁRIO – GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO – NATUREZA SALARIAL**

– O cargo de confiança importa uma fidúcia especial deferida ao exercente do cargo, o qual não fica subordinado a qualquer espécie de controle hierárquico ou direção superior. Demonstrado que o recorrente não exercia cargo de confiança, faz jus à integração da parcela denominada “gratificação de função” no cômputo salarial, inclusive para os efeitos do pagamento das horas extras, com reflexo no Repouso Semanal Remunerado, incluindo-se neste o Sábado. (TRT-1ª R. – Ac. unân. da 5ª T., publ. em 11-8-2006 – RO 336-2004-005-01-00-0 – Rel. Juiz Marcos Cavalcante)

**20468 DANO MORAL – AÇÃO AFORADA PELA VIÚVA E FILHOS – DEMANDA EM CAUSA PRÓPRIA – COMPETÊNCIA**

– A ação aforada pela viúva e pelos filhos do ex-empregado falecido, que demandam em causa própria na busca de direitos personalíssimos – indenização por danos morais e materiais, pensão mensal –, refoge à competência da Justiça do Trabalho – exegese do disposto no artigo 114 da CRFB, com a redação dada pela EC nº 45/2004. (TRT-12ª R. – Ac. da 2ª T., publ. em 28-7-2006 – RO-V 50-2006-006-12-00-3 – Rel. Juiz Geraldo José Balbinot)

**20467 EMBARGOS DE TERCEIRO – PRINCÍPIO DA FUNGIBILIDADE – RECURSO PRÓPRIO**

– A adoção do princípio da fungibilidade dos recursos permite conhecer como agravo de petição o recurso ordinário interposto contra decisão proferida em embargos de terceiro. (TRT-12ª R. – Ac. unân. da 1ª T., publ. em 25-8-2006 – AG-PET 1143-2005-007-12-00-0 – Rel. Juiz Marcos Vinício Zanchetta)

**20466 EQUIPARAÇÃO SALARIAL – QUADRO DE CARREIRA – AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO – SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA**

– A diretriz perfilhada na Súmula nº 6, em sua nova redação, é no sentido de que para os fins previstos no § 2º do artigo 461 da

CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional, aprovado por ato administrativo da autoridade competente. Assim, não estando a reclamada inserida na excludente de que trata o transcrito verbete sumular, emerge como óbice à pretensão recursal, calcada em dissenso jurisprudencial, a diretriz perfilhada no § 4º do artigo 896 da CLT. Recurso de revista de que não se conhece. (TST – Ac. unân. da 1ª T., publ. em 25-8-2006 – RR 653.069/2000 – Rel. Min. Guilherme Bastos)

#### **20465 EXECUÇÃO DE SENTENÇA – SÓCIO-RETI-RANTE – RESPONSABILIDADE**

– O artigo 50 do Código Civil dispõe sobre a faculdade atribuída ao Juízo de desconsiderar a pessoa jurídica, estendendo ao patrimônio pessoal dos sócios e administradores os efeitos de relações de obrigações certas e determinadas. Assim, verificada a impossibilidade de prosseguimento da execução contra o reclamado, por ausência de bens passíveis de penhora, impõe-se o redirecionamento em face dos sócios. Considerando-se que o sócio integrou o quadro social durante a execução do contrato de trabalho, a sua posterior retirada não afasta sua responsabilidade em face dos créditos trabalhistas. (TRT-4ª R. – Ac. unân. da 8ª T., publ. em 9-10-2006 – AG-PET 147-2006-372-04-00-0 – Rel. Juiz George Achutti)

#### **20464 HORAS EXTRAS – BASE DE CÁLCULO**

– O cálculo das horas extras deve levar em conta o salário do reclamante, conforme estabelecido em norma coletiva e, assim, devem ser incluídas as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, na forma do § 1º, do artigo 457, da CLT, excluindo-se a integração do auxílio-alimentação por ter caráter indenizatório expressamente previsto no Acordo Coletivo de Trabalho de 97/98. Recurso a que se dá parcial provimento. (TRT-1ª R. – Ac. unân. da 3ª T., publ. em 29-8-2006 – RO 1092-2003-055-01-00-9 – Relª Juíza Maria das Graças Cabral Viégas Paranhos)

#### **20463 INTIMAÇÃO – CIÊNCIA DO LEILÃO – PRESUNÇÃO QUANTO AO RECEBIMENTO**

– A presunção que sempre se tem é de que a intimação postal dirigida à parte fora procedida devidamente pelo agente dos Correios, salvo evidências em sentido contrário. À parte que alega não tê-la recebido compete-lhe a produção de prova no sentido de que não foi devidamente intimada – artigo 818/CLT e Súmula nº 16/TST. Assim, se não há nos autos evidências de que a intimação dirigida à agravante acerca da data do leilão não alcançou o seu objetivo, ou seja, de que não tenha a agravante recebido a intimação, é de se considerar que a agravante ficou devidamente ciente da data de realização do leilão dos bens penhorados. (TRT-3ª R. – Ac. unân. da 7ª T., publ. em 24-8-2006 – AG-PET 426-2004-020-03-00-3 – Rel. Juiz Rodrigo Ribeiro Bueno)

#### **20462 JORNADA DE TRABALHO – EMPREGADO DE INSTITUIÇÃO FINANCEIRA – EQUIPARAÇÃO AOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS**

– As empresas de crédito, financiamento ou investimento se equiparam aos estabelecimentos bancários para os efeitos do artigo 224, da CLT, sendo aplicável aos seus empregados a jornada de trabalho de seis horas considerando-se como extraordinárias aquelas excedentes a sexta diária. Súmula 55, do Eg. TST. (TRT-1ª R. – Ac. unân. da 3ª T., publ. em 29-8-2006 – RO 622-2004-036-01-00-4 – Relª Juíza Maria das Graças Cabral Viégas Paranhos)

#### **20461 JORNADA DE TRABALHO – TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO – CARACTERIZAÇÃO**

– Para que se configure a prestação de labor sob regime de turnos ininterruptos de revezamento, importa a alternância nos horários de trabalho do empregado, ora em horário diurno, ora em horário noturno, de modo a alterar e afetar seu relógio biológico e até mesmo sua vida familiar. Isto, certamente, restou demonstrado no caso dos autos. Assim, perfeitamente verificável a hipótese do artigo 7º, XIV, da Constituição Federal. Devidas, pois, como extras, as horas excedentes da sexta diária e trigésima sexta semanal. Sentença que se mantém. (TRT-9ª R. – Ac. unân. da 4ª T., publ. em 23-5-2006 – RO 2331-2003-006-09-00-4 – Rel. Juiz Sérgio Murilo Rodrigues Lemos)

#### **20460 PENHORA – SALÁRIO – IMPOSSIBILIDADE**

– A impenhorabilidade dos salários, assegurada pelo disposto no artigo 649, IV, do CPC, já fora mitigada pela jurisprudência em face do caráter alimentar e, portanto, preferencial do crédito trabalhista – artigo 186 do CTN –, com respaldo no fato de que, emergindo dois princípios em rota de colisão, afigura-se imperioso o exercício de um juízo de ponderação para, socorrendo-se do princípio da proporcionalidade, imprimir maior eficácia àquele que exsurge em maior periclitância – fonte de sustento – sem neutralizar o crédito trabalhista também detentor de natureza alimentar. Na hipótese em apreço, no entanto, considerando o valor total da execução, os proventos mensalmente percebidos pela executada ostentam a qualidade de absolutamente impenhoráveis, na medida em que o tempo necessário para pagamento do total do crédito inviabilizaria a sobrevivência objeto da tutela inculpada no artigo 649, IV, do CPC. (TRT-9ª R. – Ac. unân. da Seção Especializada, publ. em 3-10-2006 – AG-PET 1074-1995-673-09-00-3 – Relª Juíza Rosemarie Diedrichs Pimpão)

#### **20459 PROVA – TESTEMUNHAL – DEPOIMENTO TENDENCIOSO – MULTA**

– A imposição de multa prevista no artigo 14 do CPC à testemunha que falta com a verdade exige certeza sobre a intenção de beneficiar uma parte em detrimento da outra. Pequenas divergências com o restante do conjunto probatório não autoriza aplicação da pena. (TRT-3ª R. – Ac. da 7ª T., publ. em 24-8-2006 – RO 1593-2005-086-03-00-4 – Rel. Juiz Manoel Barbosa da Silva)

## 20458 RELAÇÃO DE EMPREGO – ESTÁGIO E COOPERATIVA – FRAUDE À LEI

– Comumente ocorrem circunstâncias evidenciadoras de fraude, em que a contratação sob a roupagem de estágio e a constituição de cooperativa traduzem-se em mero artifício para camuflar a existência de uma verdadeira relação de emprego. Tais situações não passam pelo crivo do artigo 9º da CLT. Nulos o contrato de estágio e o trabalho cooperativo, por fraude e/ou desvirtuamento na aplicação da tutela trabalhista, forma-se o vínculo de emprego com o tomador dos serviços. (TRT-3ª R. – Ac. unân. da 7ª T., publ. em 24-8-2006 – RO 84-2003-140-03-00-6 – Relª Juíza Mônica Sette Lopes)

## 20457 RELAÇÃO DE EMPREGO – TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA

– Inevitável o reconhecimento do vínculo de emprego quando a prova dos autos revela que o trabalho prestado pela empregada, na função de promotora de vendas de cartões de crédito, estava inserido na atividade-fim da tomadora dos serviços – Banco –, mormente quando preenchidos os requisitos previstos no artigo 3º da CLT. (TRT-12ª R. – Ac. da 2ª T., publ. em 6-9-2006 – RO-V-A 4536-2004-004-12-00-6 – Rel. Juiz José Ernesto Manzi)

## 20456 RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA – EMPREITEIRO PRINCIPAL – SUBEMPREGADA

– No contrato de subempreitada, o subempreiteiro é o primeiro responsável pelas obrigações trabalhistas. Contudo, obje-

tivando evitar fraudes que obstem o recebimento de direitos trabalhistas – CLT, artigo 9º –, o artigo 455 da Consolidação das Leis do Trabalho expressamente confere ao empregado a prerrogativa de acionar judicialmente, além do real empregador, também o empreiteiro principal, que responderá pelo inadimplemento do subempreiteiro, ressalvado ao primeiro – empreiteiro principal – o direito de regresso contra o último – subempreiteiro. Trata-se, portanto, de genuíno caso de solidariedade passiva por força de lei, que não se confunde com a hipótese de terceirização de mão-de-obra, da qual decorre, para o tomador de serviços, a responsabilidade apenas subsidiária pelos créditos trabalhistas reconhecidos ao reclamante, na forma do que orienta a Súmula nº 331 da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista de que não se conhece. (TST – Ac. unân. da 1ª T., publ. em 13-10-2006 – RR 3128/2001-004-12-00 – Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa)

## 20455 RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA – DONO DA OBRA – EMPREITADA – ATIVIDADE-FIM

– Se empresa de saneamento contrata empreiteira inidônea para realização de obra ligada à sua atividade-fim, mais precisamente a execução de obras de expansão do sistema de esgotos sanitários, evidentemente que não pode querer se eximir de sua responsabilidade, no mínimo subsidiária, quanto a quitação dos direitos dos empregados que laboraram na obra, mas não tiveram ressarcidos seus créditos trabalhistas pela empreiteira. Aplicação analógica do entendimento consubstanciado na parte final da Orientação Jurisprudencial nº 191 da SBDI-1 do TST. Agravo não provido. (TST – Ac. unân. da 2ª T., publ. em 18-8-2006 – AIRR 4039/2001-513-09-40 – Rel. Convocado Min. Márcio Ribeiro do Valle)

# Acórdão na Íntegra

## JORNADA DE TRABALHO – INTERVALO ENTREJORNADA – DESRESPEITO – REMUNERAÇÃO COMO HORAS EXTRAS

TST – PROC. RR 448/1998-657-09-00, publ. em 18-8-2006

### ACÓRDÃO

#### INTERVALO ENTREJORNADA – DESRESPEITO – REMUNERAÇÃO COMO HORAS EXTRAS

Dispõe o artigo 66 da CLT que: Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso. A Súmula nº 110 do TST, por seu turno, estabelece que: “No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional”. Embora se destine aos casos em que há regime de revezamento, a súmula deixa claro o posicionamento desta Corte, de que o desrespeito ao intervalo entre duas jornadas implica o pagamento de horas extras. Essa providência não implica *bis in idem*, pois, enquanto as horas extras comu-

mente prestadas decorrem do elástico da jornada normal ou contratual de trabalho, a remuneração em exame, diversamente, tem por fato gerador o descumprimento de intervalo assegurado por lei, medida que se destina, inclusive, a coibir a adoção de jornada que possa comprometer a saúde do trabalhador. Recurso de revista não provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-448/1998-657-09-00.7, em que é recorrente Comércio de Combustíveis Atuba Ltda. e recorrida Neide de Albuquerque.

O e. TRT da 9ª Região, pelo v. acórdão de fls. 349/377, rejeitou a preliminar de cerceamento de defesa argüida pela reclamada, decorrente da alegada falta de vista de determinados documentos, e, no mérito, negou provimento ao seu recurso ordinário para manter a r. sentença que, declarando a existência de suces-



são, condenou-a a responder solidariamente pelos créditos da reclamante.

Negou, também, provimento quanto aos demais temas: atraso da reclamante à audiência – efeitos, intervalo interjornada, intervalo intrajornada adicional e reflexos, aviso prévio, multa convencional e honorários de advogado.

Rejeitou, ainda, os embargos de declaração que se seguiram, condenando a reclamada ao pagamento da multa de 1% sobre o valor da causa, nos termos do artigo 538, parágrafo único, do CPC.

Novos embargos de declaração foram opostos a fls. 488/418, tendo o Regional novamente os rejeitado e aplicado à reclamada a multa de 10% sobre o valor da causa.

Inconformada, interpõe ela o recurso de revista de fls. 439/474. Alega nulidade por negativa de prestação jurisdicional, sob o argumento de que, mesmo instado por embargos de declaração, o TRT não se manifesta sobre as argumentações feitas sobre os temas sucessão e vistas de documentos importantes, nem fixa a base de cálculo para o pagamento da multa de 1%, decorrente de embargos de declaração protelatórios. Aponta violação dos artigos 535, I, do CPC e 93, IX, da Constituição Federal e indica aresto para divergência.

Alega, ainda, nulidade, por cerceamento de defesa, sob o argumento de que o v. acórdão do Regional, no sentido de que a falta de requerimento de vista de documentos atrai os efeitos da preclusão, viola o artigo 398 do CPC. Diz que a questão da sucessão foi decidida com base nesses documentos e que, por essa razão, o Juízo de primeiro grau deveria ter-lhe dado oportunidade para se manifestar a respeito. Afirma, também, que o fato de os documentos serem públicos não dispensa a concessão de vista à parte contrária. Aponta violação dos artigos 5º, LV, da Constituição Federal, 794 e 795 da CLT e indica arestos para divergência.

Relativamente à sucessão, diz que não há possibilidade de se configurar esse instituto quando as empresas são distintas e que houve alteração de endereço da primeira reclamada – Massa Falida de Comércio de Combustíveis Santa Marta Ltda.; que o reclamante não lhe prestou serviços e que os documentos trazidos pela outra reclamada não pode ser aceito como prova, sob o argumento de que não lhe foi concedido prazo para se manifestar a respeito. Aponta, assim, ofensa ao artigo 398 do CPC. Afirma, também, que a solidariedade não está prevista em lei, nem foi objeto de acordo entre as partes (artigo 1.518 do Código Civil), e, por fim, que o Juízo de primeiro grau, ao condená-la a responder solidariamente pelos créditos da reclamante, viola os artigos 2º, 128 e 460 do CPC. Transcreve julgados para divergência.

Quanto ao atraso da reclamante à audiência, afirma que o Juízo de primeiro grau, ao desconsiderá-lo, viola os artigos 815 e 843 da CLT, contrária as Súmulas nºs 74 e 338 do TST e a Orientação Jurisprudencial nº 245 da SBDI-1 desta Corte.

No tocante ao intervalo interjornada não usufruído pela reclamante, sustenta que não pode ser remunerado como hora extra. Aponta violação dos artigos 35, 66 e 67 da CLT e indica

aresto para divergência. Quanto ao intervalo intrajornada não usufruído, requer que seja remunerado apenas com o adicional de 50% (cinquenta por cento). Indica divergência jurisprudencial. Afirma, ainda, que tem natureza indenizatória e que, por essa razão, não pode repercutir no cálculo de outras parcelas. Indica divergência jurisprudencial.

Sustenta, também, que o intervalo para repouso e alimentação deve ser remunerado com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e não com o de 80% (oitenta por cento), fixado por meio de convenção coletiva. Aponta violação do artigo 71, § 4º, da CLT e indica arestos para divergência. Relativamente ao aviso prévio, sustenta que a parcela não consta dos pedidos da petição inicial e que o TRT, ao deferir o seu pagamento, viola os artigos 2º, 128, 293 e 460 do CPC e 840, § 1º, da CLT.

Quanto à multa convencional, sustenta que está comprovado que não descumpriu nenhuma cláusula de convenção coletiva, e, no caso de ficar superado esse entendimento, requer que a condenação seja limitada ao pagamento de uma multa por ação. Alega, ainda, que o TRT, mesmo instado por embargos de declaração, não examina esse pedido de limitação da condenação, razão pela qual aponta violação dos artigos 535, I e II, do CPC e 93, I, da Constituição Federal. Transcreve arestos para divergência.

Afirma, ainda, que não há pedido de honorários assistenciais e que, por essa razão, o TRT viola os artigos 2º, 128 e 460 do CPC. Sustenta, também, que não estão preenchidos os requisitos das Súmulas nºs 219 e 329 do TST. Por fim, sustenta que os embargos de declaração não têm caráter protelatório e que a multa deve ser calculada sobre o valor atribuído à causa e não sobre a condenação. Afirma que o TRT, mesmo instado por embargos, não se manifesta sobre a base de cálculo dessa multa. Aponta violação do artigo 93, IX, da Constituição Federal e indica divergência jurisprudencial.

Despacho de admissibilidade à fl. 478.

Contra-razões a fls. 481/485.

Os autos não foram encaminhados à douta Procuradoria-Geral do Trabalho.

Relatados.

## VOTO

A revista é tempestiva e está subscrita por advogada com mandato tácito. Custas e depósito efetuados a contento.

I – CONHECIMENTO

I.1 – NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Alega a reclamada, nas razões de revista de fls. 440/442, nulidade por negativa de prestação jurisdicional, sob o argumento de que, mesmo instado por embargos de declaração, o TRT não se manifesta sobre as argumentações feitas sobre os temas sucessão e vistas de documentos importantes, nem fixa a base de cálculo para o pagamento da multa de 1%, decorrente de embargos de declaração protelatórios. Aponta violação dos artigos 535, I, do CPC e 93, IX, da Constituição Federal e indica aresto para divergência.

Sem razão.

Relativamente à condenação ao pagamento da multa de 1% sobre o valor da causa, decorrente de embargos de declaração protelatórios, o TRT da 9ª Região consigna que:

A embargante aponta mácula de omissão no v. acórdão, sob o argumento de que, ao condená-la ao pagamento da multa de 1% sobre o valor da causa, por embargos protelatórios, não determinou se o valor da causa seria o valor da condenação apurado em execução ou o valor da causa estipulado na petição inicial, vício este que pretende ver sanado nesta oportunidade.

Sem razão.

O reclamante, no particular, pretende revolver matéria já devidamente fundamentada no v. acórdão, tendo em vista que o r. julgado é claro ao observar que a condenação diz respeito ao pagamento da multa de 1% sobre o valor da causa, prevista no artigo 538, parágrafo único, do CPC. Neste sentido, contrariamente a que alega o embargante, não há qualquer vício a ser sanado na decisão impugnada, posto que a matéria objeto dos presentes embargos já foi abordada no v. acórdão, que possui os fundamentos pelos quais o Julgador formou seu convencimento.

Quanto aos temas sucessão e vistas de documentos importantes, a reclamada não especifica quais os argumentos que não foram analisados pelo Regional, o que implica a desfundamentação do recurso.

Logo, permanecem incólumes os artigos 535 do CPC e 93, IX, da Constituição Federal. E, quanto à divergência jurisprudencial, inviável é o exame, ao teor da Orientação Jurisprudencial nº 115 da SBDI-1 desta Corte.

**NÃO CONHEÇO.**

#### I.2 – CERCEAMENTO DE DEFESA. VISTA DE DOCUMENTOS

O e. TRT da 9ª Região, no tópico referente à sucessão, rejeitou a alegação da reclamada de que não teve acesso aos documentos juntados pela Massa Falida de Comércio de Combustíveis Santa Marta Ltda., sob o fundamento de que:

...

Não se pode deixar de considerar a manifestação do síndico da massa falida às fls. 165-168, bem como, a documentação acostada, no sentido de que a prova de que os empregados da primeira ré continuaram prestando serviços à segunda reclamada é a existência de outras reclamações trabalhistas, como, por exemplo, a de nº 159/98, em que o Comércio de Combustíveis Atuba Ltda. reconheceu a sua condição de sucessor da primeira ré no período de 1-2-88 a 1-2-98. Observe-se, ainda, a notícia de que a transferência da primeira reclamada foi implementada com a exclusiva intenção de fraudar credores, inclusive trabalhistas, com base no parecer do Ministério Público exarado às fls. 188 e 189.

Nem se diga que a reclamada não teve acesso aos documentos trazidos aos autos, posto que o curso da reclamação trabalhista obedeceu aos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, no seu todo...

Instado por embargos de declaração para se manifestar sobre a falta de vista dos aludidos documentos, o TRT registra que: Note-se que matéria abordada neste tópico já foi abordada no v. acórdão, que foi claro ao concluir o seguinte: Nem se diga que a

reclamada não teve acesso aos documentos trazidos aos autos, posto que o curso da reclamação trabalhista obedeceu aos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, no seu todo.

Nesse sentido, contrariamente a que alega a embargante, não há qualquer vício a ser sanado na decisão impugnada, posto que o r. julgado possui os fundamentos pelos quais o Julgador formou seu convencimento...

Evidente o equívoco, eis que a reclamada maneja novos embargos de declaração no sentido de obter um posicionamento específico deste Colegiado a respeito de várias questões, as quais já se encontram superadas pelo v. acórdão embargado, que possui os fundamentos pelos quais o Julgador formou seu convencimento, não havendo qualquer vício a ser sanado nesta oportunidade. Mesmo porque, o v. acórdão de fls. 349 a 377 já consignou ampla fundamentação acerca das questões novamente abordadas....

Nas razões de revista de fls. 442/447, a reclamada alega nulidade por cerceamento de defesa, sob o argumento de que o v. acórdão do Regional, no sentido de que a falta de requerimento de vista de documentos atrai os efeitos da preclusão, viola o artigo 398 do CPC. Diz que a questão da sucessão foi decidida com base nesses documentos e que, por essa razão, o Juízo de primeiro grau deveria ter-lhe dado oportunidade para se manifestar a respeito. Afirma, também, que o fato de os documentos serem públicos não dispensa a concessão de vista à parte contrária. Aponta violação dos artigos 5º, LV, da Constituição Federal, 794 e 795 da CLT e indica arestos para divergência.

O recurso não merece ser conhecido.

Ao contrário do que sustenta a reclamada, não há no acórdão do Regional nenhum fundamento no sentido de que a falta de requerimento de vistas de documentos atrai os efeitos da preclusão, ou de que o fato de os documentos serem públicos dispensa a concessão de vista à parte contrária, razão pela qual incide a Súmula nº 297 do TST como óbice ao exame da ofensa apontada ao artigo 398 do CPC.

Não se constata, ainda, a alegada violação do artigo 5º, LV, da Constituição Federal, uma vez que o TRT consigna expressamente que: Nem se diga que a reclamada não teve acesso aos documentos trazidos aos autos, posto que o curso da reclamação trabalhista obedeceu aos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, no seu todo, sob a ótica desses argumentos.

Registre-se, também, que o TRT não foi instado, nos embargos de declaração de fls. 381/382 e 413/414, a se manifestar sobre os artigos 794 e 795 da CLT, razão pela qual está preclusa a alegação de violação, nos termos da Súmula nº 297 do TST.

Quanto à divergência jurisprudencial, os arestos de fls. 444/445, oriundos do STJ, e o de fl. 446/447, de Turma desta Corte, não se prestam ao fim colimado, ao teor do artigo 896 da CLT. E, no tocante aos demais julgados, a reclamada não procede ao necessário cotejo analítico, demonstrando as circunstâncias que identificam ou assemelham os arestos confrontados. Aplicação da Súmula nº 337 do TST.

Com estes fundamentos, **NÃO CONHEÇO.**

#### I.3 – SUCESSÃO

O e. TRT da 9ª Região negou provimento ao recurso ordinário da reclamada para manter a r. sentença que, declarando que

houve sucessão, condenou-a a responder solidariamente pelos créditos da reclamante.

Seu fundamento é de que:

...

De acordo com a segunda alteração do contrato social da primeira ré, Comércio de Combustíveis Santa Marta Ltda., havida em data de 22-4-96, às fls. 71/72, esta alterou o endereço de sua sede para a Rua dos Eucaliptos, nº 9, subsolo 4, em Colombo-PR, sendo que, na mesma data, qual seja 22-4-96, conforme os documentos de fls. 160 a 163, com as mesmas testemunhas e assistida pelo mesmo advogado, a segunda ré, Comércio de Combustíveis de Atuba Ltda., elaborou seu contrato social, apontando como seu endereço BR-116, Km 87, s/nº, o mesmo constante da CTPS do reclamante como sendo endereço da primeira ré.

Acrescente-se que nas notas fiscais de fls. 177-168 consta o novo endereço da primeira reclamada e, especificamente as notas de fls. 160-168, foram emitidas em favor da segunda reclamada, cujo endereço constante é da BR-116, Km 87, s/nº, onde a reclamante afirmou que prestava serviços. Frise-se que o contrato de trabalho do reclamante teve vigência de 15-9-94 a 3-6-97, e a documentação acostada refere-se ao período anterior ao término da relação laboral.

Não se pode deixar de considerar a manifestação do síndico da massa falida às fls. 165-168, bem como, a documentação acostada, no sentido de que a prova de que os empregados da primeira ré continuaram prestando serviços à segunda reclamada é a existência de outras reclamatórias trabalhistas, como, por exemplo, a de nº 159/98, em que o Comércio de Combustíveis Atuba Ltda. reconheceu a sua condição de sucessor da primeira ré no período de 1-2-88 a 1-2-98. Observe-se, ainda, a notícia de que a transferência da primeira reclamada foi implementada com a exclusiva intenção de fraudar credores, inclusive trabalhistas, com base no parecer do Ministério Público exarado às fls. 188/189.

Nem se diga que a reclamada não teve acesso aos documentos trazidos aos autos, posto que o curso da reclamatória trabalhista obedeceu aos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, no seu todo.

No que tange à prova oral produzida, esta vem corroborar a prova documental, considerando-se que a segunda testemunha ouvida a convite da reclamante assim declarou:

Trabalhou no Posto Santa Marta de 2-1-96 a 10-4-97; ... quando da saída do depoente, a bandeira do posto continuava a mesma, mas a denominação do mesmo já havia sido alterada de Santa Marta para Atuba; ... até a saída do depoente a direção e gerência continuaram exatamente com as mesmas pessoas; ... mesmo após a informação da mudança da propriedade do posto, as vendas de produtos continuavam as mesmas e também os empregados e equipamentos; não se recorda se o posto esteve parado na época do depoente;

...

Desta forma, entendo que os elementos constantes dos autos permitem concluir pelos pressupostos dos artigos 10 e 448 da CLT, já que estes não podem ser apenas presumidos, de modo que a sucessão da primeira pela segunda reclamada restou caracterizada, uma vez que esta prosseguiu suas atividades, sem solução

de continuidade, no mesmo endereço, no mesmo ramo empresarial, nas mesmas instalações e com os mesmos empregados da primeira ré, estando correto o r. julgado neste particular.

...

Destarte, considerando-se que a sucessão da primeira pela segunda reclamada se afigura legítima, responde a sucessora pela integralidade dos débitos trabalhistas, qual seja, a segunda ré, considerando-se que os artigos 10 e 448 da CLT asseguram que a alteração na estrutura jurídica da empresa não afeta os direitos adquiridos dos empregados e os contratos de trabalho...

Nas razões de revista de fls. 447/448, a reclamada sustenta que não há possibilidade de se configurar o instituto da sucessão quando as empresas são distintas. Diz que houve alteração de endereço da primeira reclamada – Massa Falida de Comércio de Combustíveis Santa Marta Ltda.; que o reclamante não lhe prestou serviços e que os documentos trazidos pela outra reclamada não podem ser aceitos como prova, sob o argumento de que não lhe foi concedido prazo para se manifestar a respeito. Aponta, assim, ofensa ao artigo 398 do CPC. Afirma, também, que a solidariedade não está prevista em lei, nem foi objeto de acordo entre as partes (artigo 1.518 do Código Civil) e, por fim, que o Juízo de primeiro grau, ao condená-la a responder solidariamente pelos créditos da reclamante, viola os artigos 2º, 128 e 460 do CPC. Transcreve julgados para divergência.

O recurso não merece ser conhecido.

O Regional, nos embargos de declaração de fls. 380/390 e 408/418, não foi instado a examinar o tema sucessão, sob o enfoque dos artigos 2º, 128, 398 e 460 do CPC e 1.518 do Código Civil, razão pela qual está preclusa a alegação (Súmula nº 297 do TST).

E, quanto à divergência jurisprudencial, a reclamada não procede ao necessário cotejo analítico, demonstrando as circunstâncias que identificam ou assemelham os arestos confrontados. Aplicação da Súmula nº 337 do TST.

Com estes fundamentos, NÃO CONHEÇO.

I.4 – ATRASO DA RECLAMANTE À AUDIÊNCIA. EFEITOS

O e. TRT da 9ª Região decide, a fls. 360/361, que está preclusa a pretensão da reclamada de que seja aplicada a pena de confissão à reclamante, decorrente de seu atraso para a audiência.

Efetivamente:

No que tange à confissão da autora, tampouco merece provimento a insurgência neste tópico, uma vez que se encontra preclusa a oportunidade para tanto.

Isto se deve ao fato de que, por ocasião da audiência de fls. 151/152, restou consignado o atraso da reclamante, limitando-se, a reclamada, a meros protestos neste sentido, concluindo com o pedido de aplicação da pena de confissão à autora.

Optando a segunda reclamada pela apresentação de suas razões finais através de memoriais, assim procedeu às fls. 287/292, sem, no entanto, renovar seus protestos pelo atraso da reclamante na audiência de fls. 151/152. A r. sentença nada referiu a respeito da aplicação da pena de confissão à reclamante, assim pretendida pela segunda ré.

Ocorre que, ausente prequestionamento, isto é, adoção de tese explícita pelo julgado acerca de tal aspecto da questão, está configurada a omissão do julgado, que deveria ter sido suprida.



Nesse passo, o ora recorrente deveria ter ofertado embargos de declaração, provocando o d. juízo de origem a emitir expresso pronunciamento a respeito da matéria cuja discussão pretendia promover a este Tribunal, conforme entendimento jurisprudencial dominante, consubstanciado pela orientação veiculada pelo Enunciado 297 do E. TST. Sem o exame pelo primeiro grau, impossível a esta Turma suprir omissão da decisão de fundo, pois daí resultaria patente a supressão de instância. De outro lado, caracterizada está, também, a preclusão da oportunidade de que seja analisada matéria cujo exame foi omitido pela instância *a quo*. Nas razões de revista de fls. 451/452, a reclamada sustenta que o Juízo de primeiro grau, ao desconsiderar o atraso, viola os artigos 815 e 843 da CLT, contraria as Súmulas nºs 74 e 338 do TST e a Orientação Jurisprudencial nº 245 da SBDI-1 desta Corte.

O recurso não merece ser conhecido, uma vez que o TRT não examina a lide sob o enfoque dos artigos 815 e 843 da CLT, nem das Súmulas nºs 74 e 338 do TST ou da Orientação Jurisprudencial nº 245 da SBDI-1 desta Corte, limitando-se a consignar que, em razão de a r. sentença não fazer referência à aplicação da pena de confissão à reclamante, deveria a reclamada ter oposto embargos de declaração, sob pena de ficar preclusa a matéria.

Incide, pois, a Súmula nº 297 do TST como óbice ao conhecimento do recurso.

NÃO CONHEÇO.

#### I.5 – INTERVALO INTERJORNADA ARTIGO 66 DA CLT

O e. TRT da 9ª Região negou provimento ao recurso ordinário da reclamada para manter a r. sentença que a condenou ao pagamento do intervalo interjornada não usufruído, como hora extra. Seu fundamento é de que:

Em se tratando da condenação relativa ao pagamento de horas extras decorrentes da violação aos artigos 66 e 67, da CLT, mister se faz ressaltar que, determinou o r. julgado fossem consideradas como horas extras aquelas correspondentes aos períodos suprimidos do intervalo entrejornada mínimo de 11 horas (artigo 66, da CLT) e de 35 horas, uma vez por semana (artigo 67, da CLT).

Tal entendimento, de acordo com o artigo 71, da CLT, aplicável analogicamente, abriga nosso posicionamento no sentido de que as horas acima subtraídas devem ser remuneradas como labor suplementar, pois retiram do obreiro a oportunidade assegurada legalmente de restaurar suas energias para uma nova jornada, expondo-se a riscos em face do pequeno período para descanso e a inobservância a intervalo mínimo previsto pela legislação Consolidada.

Portanto, inobservado o intervalo entrejornadas, devem as horas suprimidas ser pagas como extras.

Nas razões de revista de fls. 452/455, a reclamada afirma que o intervalo interjornada não usufruído pela reclamante não pode ser remunerado como hora extra. Aponta violação dos artigos 35, 66 e 67 da CLT e indica aresto para divergência.

O paradigma de fl. 454 autoriza o conhecimento da revista, ao dispor que o desrespeito ao intervalo mínimo de onze horas entre jornadas previsto no artigo 66 da CLT não enseja o direito a horas extras.

CONHEÇO, por divergência jurisprudencial.

#### I.6 – INTERVALO INTRAJORNADA

O e. TRT da 9ª Região negou provimento ao recurso ordinário da reclamada para manter a r. sentença que determinou a remuneração do intervalo intrajornada como hora extra, acrescido do adicional de 50% (cinquenta por cento).

Efetivamente:

No que pertine à aplicação do artigo 71, § 4º, da CLT, acrescentado pela Lei nº 8.923/94, prevalece a interpretação de que a não concessão do intervalo previsto no artigo 71, *caput*, importa pagamento do período correspondente como hora extra, e não somente do adicional de 50%. Nas razões de revista de fls. 455/456, a reclamada requer que o intervalo intrajornada não usufruído seja remunerado apenas com o adicional de 50% (cinquenta por cento). Indica divergência jurisprudencial.

O recurso não merece ser conhecido.

De acordo com a Orientação Jurisprudencial nº 307 da SBDI-1 desta Corte, após a publicação da Lei nº 8.923/94, a não-concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (artigo 71 da CLT).

Logo, os arestos indicados para divergência estão superados pela atual, notória e iterativa jurisprudência desta Corte, nos termos do artigo 896, § 4º, da CLT.

NÃO CONHEÇO.

#### I.7 – INTERVALO INTRAJORNADA. REFLEXOS

Nas razões de revista de fls. 456/457, a reclamada sustenta que a remuneração do intervalo intrajornada tem natureza indenizatória e que, por essa razão, não pode repercutir no cálculo de outras parcelas. Indica divergência jurisprudencial.

O recurso não merece ser conhecido, uma vez que o TRT não emite tese sobre a natureza do intervalo intrajornada, nem sobre os seus reflexos, razão pela qual incide a Súmula nº 297 do TST como óbice ao exame da matéria.

NÃO CONHEÇO.

#### I.8 – INTERVALO INTRAJORNADA. PERCENTUAL

Requer a reclamada, nas razões de revista de fls. 457/464, que o intervalo para repouso e alimentação seja remunerado com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e não com o de 80% (oitenta por cento), fixado por meio de convenção coletiva. Aponta violação do artigo 71, § 4º, da CLT e indica arestos para divergência.

O recurso não merece ser conhecido.

O Regional em nenhum momento fixa o percentual de 80% (oitenta por cento), conforme sustenta a reclamada, mas o de 50% (cinquenta por cento), previsto no artigo 71, § 4º, da CLT.

Realmente:

Cumprido ressaltar que a pretensão recursal da reclamada quanto à matéria em discussão disse respeito apenas à restrição da condenação ao adicional de 50%, tendo em vista que a hora normal já se encontrava remunerada. Neste aspecto, o v. acórdão foi claro ao observar o seguinte:

No que pertine à aplicação do artigo 71, § 4º, da CLT, acrescentado pela Lei nº 8.923/94, prevalece a interpretação de que a não concessão do intervalo previsto no artigo 71, *caput*,



importa pagamento do período correspondente como hora extra, e não somente do adicional de 50%. Correto o r. julgado neste particular.

Já no que pertine à determinação da r. sentença quanto à adoção do adicional de 50%, ou outros mais benéficos previstos nas CCTs, para as horas extras em geral, tal não foi objeto do recurso ordinário da reclamada, restando mantida a r. decisão recorrida neste aspecto, razão pela qual não há nada a ser esclarecido nesta oportunidade, a este respeito.

Vale dizer, que § 4º, do artigo 71, da CLT, prevê o acréscimo de no mínimo cinqüenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Nesse contexto, em que a pretensão da reclamada é que seja fixado o percentual em 50% (cinqüenta por cento), carece ela de interesse para recorrer sobre a matéria.

Com estes fundamentos, NÃO CONHEÇO.

#### I.9 – AVISO PRÉVIO

A reclamada, nas razões de revista de fls. 465/466, afirma que a parcela aviso prévio não consta dos pedidos da petição inicial, e que o TRT, ao deferir o seu pagamento, viola os artigos 2º, 128, 293 e 460 do CPC e 840, § 1º, da CLT.

O recurso não merece ser conhecido, uma vez que o TRT não examina a lide sob o enfoque dos dispositivos mencionados, mas apenas sobre o prisma do artigo 488, parágrafo único, da CLT.

Efetivamente:

Superada a questão da confissão da reclamante, conforme decidido no item respectivo, tem-se que a autora laborou no período do aviso prévio, sem a redução da jornada prevista pelo artigo 488, parágrafo único, da CLT, conforme demonstram os documentos de fls. 122.

O artigo 488, da CLT, é imperativo no sentido de que, sendo a rescisão promovida pelo empregador, a jornada deve ser reduzida no curso do aviso prévio.

Neste sentido, não sendo concedida a redução da jornada pelo empregador, o aviso prévio não tem a eficácia pretendida pela lei, tendo-se como inexistente, de modo que faz jus o empregado ao salário correspondente ao prazo do aviso.

Neste sentido, a Jurisprudência...

E, no julgamento dos embargos de declaração que se seguiram, consigna que: Novamente sem razão a embargante, eis que, novamente, pretende a modificação do r. julgado por via estreita, que não merece prosperar, mormente quando inexistentes quaisquer dos vícios elencados no artigo 535, do CPC, acerca da matéria, que ensejasse a modificação do já decidido.

A embargante, no particular, pretende revolver matérias já devidamente apreciadas nos primeiros embargos declaratórios...

Por essa razão, incide a Súmula nº 297 do TST como óbice ao conhecimento da revista.

NÃO CONHEÇO.

#### I.10 – MULTAS. CONVENÇÃO COLETIVA

O e. TRT da 9ª Região, a fls. 368/369, complementadas a fls. 402 e 431, por força de embargos de declaração, negou provimento ao recurso ordinário da reclamada para manter a r. sentença que a condenou ao pagamento de três multas convencionais, uma para cada instrumento coletivo (e não cláusula) descumprido.

Seu fundamento é de que:

Insurge-se a reclamada contra o r. *decisum*, que deferiu a reclamante três multas convencionais, sendo uma por instrumento coletivo violado quanto ao pagamento das horas extras, por entender que somente é devida uma multa por ação, pouco importando o número de instrumentos normativos e cláusulas violados.

Sem razão.

De acordo com as CCTs constantes dos autos, (CCTs de 94/95, Cláusula 29ª; 95/96, Cláusula 31ª; 96/97, Cláusula 32ª, às fls. 23, 31, 39, respectivamente), estas estipulam cláusula penal pelo descumprimento de suas respectivas cláusulas, e não uma multa por cláusula descumprida:

Multa de 5% (cinco por cento) do valor nominal do piso da categoria que estiver vigorando na data do descumprimento da obrigação, devida à parte prejudicada pelo descumprimento das cláusulas ajustadas na presente convenção coletiva de trabalho, nas obrigações de fazer.

Desta forma, o entendimento desta Turma é no sentido de que, não havendo disposição em contrário nos instrumentos normativos, será devida uma multa por instrumento (e não por cláusula) descumprido.

Nas razões de revista de fls. 466/469, a reclamada sustenta que está comprovado que não descumpriu nenhuma cláusula coletiva e, no caso de ficar superado esse entendimento, requer que a condenação seja limitada ao pagamento de uma multa por ação. Alega, ainda, que o TRT, mesmo instado por embargos de declaração, não examina esse pedido de limitação da condenação, razão pela qual aponta violação dos artigos 535, I e II, do CPC e 93, I, da Constituição Federal. Transcreve arestos para divergência. O recurso não merece ser conhecido, uma vez que a tese dos arestos de fls. 468/469 está superada pelo item I da Súmula nº 384 desta Corte, que dispõe:

Multa convencional. Cobrança. (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 150 e 239 da SDI-1) – Res. 129/2005 – DJ 20-4-2005

I – O descumprimento de qualquer cláusula constante de instrumentos normativos diversos não submete o empregado a ajuizar várias ações, pleiteando em cada uma o pagamento da multa referente ao descumprimento de obrigações previstas nas cláusulas respectivas. (ex-OJ nº 150 – Inserida em 27-11-98)

II – ...

Incide, pois, o artigo 896, § 4º, da CLT.

E o artigo 93, IX, da Constituição Federal não está violado, uma vez que, ao contrário do que afirma a reclamada, o TRT deixa claro que não está de acordo com a sua pretensão de limitar a condenação ao pagamento de uma multa por ação, ao consignar que: ... a matéria relativa às multas normativas já foi abordada no r. julgado, que adotou explicitamente a tese de convencimento com os fundamentos legais, evidenciando-se que a tese de defesa restou vencida neste sentido...

Registre-se, por fim, a inviabilidade de exame da ofensa apontada ao artigo 535 do CPC, em face do que dispõe a Orientação Jurisprudencial nº 115 da SBDI-1 desta Corte.

Com estes fundamentos, NÃO CONHEÇO.

### I.11 – HONORÁRIOS DE ADVOGADO

O e. TRT da 9ª Região negou provimento ao recurso ordinário da reclamada para manter a r. sentença que a condenou ao pagamento de honorários de advogado, sob o fundamento de que a reclamante, além de estar assistida por sindicato de sua categoria, fez declaração de pobreza.

Efetivamente:

...

No caso em exame, a reclamante preenche um dos requisitos legais, porquanto se encontra assistida pelo sindicato de sua categoria profissional, conforme fazem prova os documentos de fls. 07 e 09. Conforme o que dispõe o Enunciado 219, do TST, o reclamante declarou tratar-se de pessoa pobre às fls. 08, declaração esta que supre a exigência presente nos parágrafos do artigo 14 da Lei 5.584/70, restando preenchido o segundo requisito para o deferimento dos honorários assistenciais, qual seja o de encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família...

No julgamento dos embargos de declaração, consigna que:

Sustenta a reclamada que a autora pleiteou honorários advocatícios e não honorários assistenciais como restou deferido pela r. sentença. Neste sentido, prequestiona, a embargante, se a natureza jurídica de ambos é a mesma, visando, inclusive, o efeito modificativo para vê-los excluídos da condenação.

...

Ora, observa-se dos presentes embargos de declaração, que a reclamada, reiteradamente, pretende modificar o r. julgado por via estreita, o que não é diferente neste tópico, pretensão esta que não merece prosperar, mormente quando inexistente quaisquer dos vícios elencados no artigo 535, do CPC, que ensejasse a modificação do já decidido... Nas razões de revista de fls. 469/470, a reclamada afirma que não há pedido de honorários assistenciais e que, por essa razão, o TRT viola os artigos 2º, 128 e 460 do CPC. Sustenta, ainda, que não estão preenchidos os requisitos das Súmulas nºs 219 e 329 do TST.

O recurso não merece ser conhecido.

O TRT não examina a lide sob o enfoque dos artigos 2º, 128 e 460 do CPC, razão pela qual carecem de prequestionamento, nos termos da Súmula nº 297 do TST.

Também não se constata a contrariedade apontada às Súmulas nºs 219 e 329 do TST, uma vez que o Regional, ao consignar que a reclamante, além de estar assistida por sindicato de sua categoria, fez declaração de pobreza, demonstra que estão preenchidos os requisitos para a condenação ao pagamento dos honorários de advogado, nos termos das referidas súmulas. Com estes fundamentos, NÃO CONHEÇO da revista.

### I.12 – MULTA DO ARTIGO 538, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC

Nas razões de revista de fls. 470/473, a reclamada sustenta que os embargos de declaração não têm caráter protelatório e que a multa deve ser calculada sobre o valor atribuído à causa e não sobre a condenação. Afirma, ainda, que o TRT, mesmo instado por embargos, não se manifesta sobre a base de cálculo dessa multa. Aponta violação do artigo 93, IX, da Constituição Federal e indica divergência jurisprudencial.

O recurso não merece ser conhecido.

Relativamente à divergência jurisprudencial, o aresto de fl. 472, de Turma desta Corte, o de fls. 472/473, oriundo da 1ª Vara do Trabalho de Curitiba, e o de fl. 473, do mesmo TRT prolator da decisão recorrida, não se prestam para o fim colimado, ao teor do artigo 896, "a", da CLT. E o artigo 93, IX, da Constituição Federal não está violado, uma vez que, ao contrário do que afirma a reclamada, o TRT consigna expressamente que a multa deve ser calculada sobre o valor da causa:

Desta forma, condeno a reclamada ao pagamento da multa de 1% sobre o valor da causa, prevista no artigo 538, parágrafo único, do CPC.

... condeno a Comércio de Combustíveis Atuba Ltda., ora embargante, a pagar uma multa de 10% sobre o valor da causa, devidamente atualizado, em favor da reclamante. Tudo nos termos da fundamentação. Com estes fundamentos, NÃO CONHEÇO do recurso de revista.

### II – MÉRITO

#### II.1 – INTERVALO INTERJORNADA

Dispõe o artigo 66 da CLT que: Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso.

A Súmula nº 110 do TST, por seu turno, estabelece que:

"No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional."

Embora se destine aos casos em que há regime de revezamento, a súmula deixa claro o posicionamento desta Corte, de que o desrespeito ao intervalo entre duas jornadas implica o pagamento de horas extras.

Essa providência não implica *bis in idem*, pois, enquanto as horas extras comumente prestadas decorrem do elástico da jornada normal ou contratual de trabalho, a remuneração em exame, diversamente, tem por fato gerador o descumprimento de intervalo assegurado por lei, medida que se destina, inclusive, a coibir a adoção de jornada que possa comprometer a saúde do trabalhador.

Consignado pelo Regional que a reclamante não usufruiu integralmente o descanso assegurado pelo artigo 66 da CLT, o período deve ser efetivamente remunerado como horas extras.

Nesse sentido, o precedente TST-RR-15791/2000-012-09-00, DJ 3-9-2004, da lavra deste Relator.

Com estes fundamentos, NEGO PROVIMENTO ao recurso de revista.

### ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista, apenas no tocante ao intervalo interjornada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 2 de agosto de 2006. (Milton de Moura França – Relator)