

“Conheça o direito do trabalho e previna-se de prejuízos e riscos trabalhistas futuros”

Claudia Ferreira Cruz

Expositora

Mestre (FD/USP) e Doutoranda (PUC/SP)

Membro efetivo do Comitê de Direito Material do Trabalho –
OAB/SP

SUJEITOS DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO:

a) EMPREGADO

b) EMPREGADOR

EMPREGADO

Art. 3º - CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

-
- **Trabalho por pessoa física;**
 - **Não-eventualidade (habitualidade);**
 - **Subordinação;**
 - **Onerosidade.**

1. Trabalho por pessoa física: somente pode ser empregado a pessoa física (pessoa natural). A pessoa jurídica não pode ser empregado.

Características:

- Infungibilidade (não pode haver substituição);
 - Contrato *intuitu personae*;
 - Personalíssimo.

OBSERVAÇÃO:

Exclusividade:

A exclusividade não é característica da relação de emprego, apenas doutrinário.

Exceção: caso o contrato de trabalho tenha cláusula de dedicação exclusiva.

EMPREGADOR

CLT, art. 2º, §1º

Do conceito de empregador encontram-se 2 (dois) requisitos adicionais:

- Alteridade;
- Pessoaalidade (do empregado).

Alteridade:

Significa que o empregado presta seus serviços sem assunção de qualquer risco, que fica por conta do empregador.

O empregado presta serviço por conta alheia, sem assumir qualquer risco de sua parte (ele pode participar dos lucros, mas não dos prejuízos).

Empregador será **a pessoa física,**
jurídica ou ente despersonificado
titular da empresa ou
estabelecimento.

Empregador por equiparação

Complementa o § 1º do artigo 2º, que equiparam-se ao empregador, para efeitos exclusivos da relação de emprego, **os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos,** que admitirem trabalhadores como empregados.

TRABALHADOR AUTÔNOMO

As características do trabalhador autônomo são:

- Não é subordinado;
- Não possui direitos trabalhistas e não é regido pela CLT;
- Trabalha por conta própria;
- Pode ou não haver personalidade (representante comercial, por exemplo);

TRABALHADOR AUTÔNOMO - CONTINUAÇÃO:

- Assume todos os riscos de sua atividade, mesmo quando atende as especificações de quem contrata e, portanto não se caracteriza subordinação;
- Não recebe salário, mas sua remuneração é o preço contratado pelo serviço, pode também ser honorários.
- O requisito que lhe falta para configurar a condição de empregado é o da subordinação, pois pode ser pessoa física e prestar pessoalmente serviços habituais e remunerados.

TERCEIRIZAÇÃO

Significa a transferência das “atividades-meio” da empresa para terceiros.

Atividades – meio: são aquelas que não contribuem diretamente, para a produção dos bens ou serviços que constituem a atividade-fim da empresa, nos termos da Súmula 331 do TST.

Agentes na terceirização:

- 1) Empresa que contrata;
- 2) Empresa que presta os serviços; e
- 3) Os trabalhadores, empregados da prestadora de serviços.

Não há relação de emprego entre trabalhador e a tomadora de serviço desde que não haja a pessoalidade e a subordinação.

FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

- XXII - é garantido o direito de propriedade;
- XXIII - a propriedade atenderá a sua função social”

Dessa maneira, como toda e qualquer empresa é uma propriedade, esta enquadra no dispositivo.

Entende-se como *função social de um empreendimento*, ou de uma empresa, a parte referente à responsabilidade do empreendedor para com todos aqueles que colaboraram desde o início da elaboração e implantação da idéia, tornando-a efetiva, funcional, operante e produzindo os resultados previstos.

O significado da função social da empresa é o de destacar que o direito à propriedade particular e o direito a arriscar-se num empreendimento que pode vir a ser lucrativo estão plenamente assegurados a qualquer cidadão, mas dele também é exigida, em contrapartida, a responsabilidade de melhor distribuir os resultados do empreendimento, recompensando todos os parceiros que o ajudarem a alcançar aqueles resultados e a responsabilidade de não prejudicar, de nenhum modo, a qualidade de vida das demais pessoas, agora ou no futuro, ao tornar efetivo o seu empreendimento.

ESPÉCIES DE CONTRATO DE TRABALHO

- Contrato por prazo determinado;
- Contrato por prazo indeterminado (continuidade da relação de emprego).

Contrato por prazo determinado:

Hipóteses:

- Serviços transitórios.
- Atividade empresarial transitória
- Contrato de experiência

O prazo de duração do contrato por prazo determinado é de dois 2 (anos).

Direitos dos empregados no ato da rescisão:

- Não teriam direito a indenização, salvo a prevista em instrumento normativo;
- Aviso prévio;
- Os depósitos do FGTS.

Nota:

Qual o valor do depósito (FGTS)?

8% (Oito por cento) do salário pago ao trabalhador. No caso de contrato de trabalho firmado nos termos da Lei n.º 11.180/05 (**Contrato de Aprendizagem**), o percentual é reduzido para 2%. O FGTS não é descontado do salário, é uma obrigação do empregador, exceto em caso de trabalhador doméstico. (www.mte.gov.br)



ALERTA:

Para que não se converta o contrato por prazo determinado em indeterminado, deve se observar:

- O prazo;
- Prorrogação (art 451 da CLT);
- Sucessão (art. 452 da CLT).

-
- Em caso de antecipação (CLT, Arts. 479 e 480):
 - Por parte do empregado;
 - Por parte do empregador.

 - Existe a possibilidade da inserção de uma cláusula – denominada cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada – assegura a ambos o direito de rescisão antecipada, mas grava o exercício deste direito com a transformação automática do contrato de prazo determinado em indeterminado, passando a ser regida pelas normas de rescisão deste último.

CONTRATOS AFINS

- Contratos de trabalho subordinados – são regidos pela CLT
- Contratos de trabalho NÃO subordinados – NÃO são regidos pela CLT, possuem legislação própria.
- Porém todos os tipos de contrato de trabalho são processados pela Justiça do Trabalho, nova redação art. 114 da CF, dada pela EC n. 45/2004.

DIFERENÇA ENTRE CONTRATO DE TRABALHO E LOCAÇÃO DE SERVIÇOS

- Contrato de trabalho
- Locação de serviços:

Exemplo de locação de serviços:
profissionais liberais em geral.

DIFERENÇA ENTRE CONTRATO DE TRABALHO E EMPREITADA

Empreitada: O agente que realiza a obra ou o trabalho é independente, autônomo, não subordinado, utiliza o seu modo pessoal de fazer, com liberdade de horários e tempo, embora possa aceitar um prazo para conclusão da obra.

O empreiteiro pode ser pessoa física ou jurídica.

ANTES

**OJ 191 – SDI-1
DONO DA OBRA:
RESPONSABILIDADE (inserida
em 08.11.2000)**

Diante da inexistência de previsão legal, o contrato de empreitada entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

DEPOIS

**CONTRATO DE EMPREITADA
DONO DA OBRA DE
CONSTRUÇÃO CIVIL:
RESPONSABILIDADE.**

Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

DIFERENÇA ENTRE CONTRATO DE TRABALHO E REPRESENTAÇÃO COMERCIAL

O representante comercial pode ser tanto pessoa física quanto jurídica, tem como objeto a atuação em determinada região como agente de vendas da representada, vendendo os produtos desta, podendo, eventualmente, manter estoques e fazer entregas, cobranças, aceitar devoluções, etc.

-
- Relação entre duas pessoas jurídicas = contrato comercial;
 - Relação com pessoa física
(representante comercial) = trabalho autônomo;
 - O representante comercial não tem subordinação, trabalham livremente, nos dias e horas por eles determinados;
 - **Exclusividade:** pode representar mais de uma representada;
 - O representante comercial é regido pela Lei n. 4.886/65, alterada pela Lei n. 8.420/92;

Nota:

**Art. 9º, CLT: anula-se contrato,
com objetivo de fraudar direitos
trabalhistas.**

“Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação .“

ASPECTOS ATUAIS DO DIREITO DO TRABALHO

PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO

- Princípio = fonte primária ou básica. Determinante de alguma coisa.
- Os princípios possuem tripla função: devem ser observados quando da criação da norma, na sua interpretação e na sua aplicação.
- Na falta de norma específica, o magistrado ou outro intérprete da lei deverá recorrer ao conhecimentos pelo Direito do Trabalho para solucionar a questão (CLT, art. 8º)

PRINCÍPIOS GERAIS DE DIREITO

- Existem princípios que fazem parte do direito como um todo, e que se estendem a todos os seus ramos indistintamente: a dignidade da pessoa humana; a boa-fé; a honra; o nome; o uso não abusivo do direito, entre tantos outros;
- O princípio *pacta sunt servanda* (os acordos devem ser cumpridos), vem do Direito Civil, e igualmente se aplica aos contratos no Direito do Trabalho, por expressar a vontade livre entre as partes.

PRINCIPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO

- Da norma mais favorável ao trabalhador;
- Da condição mais benéfica;
- *In dubio pro operário*;
- Princípio da irrenunciabilidade;
- Princípio da primazia da realidade;
- Princípio da continuidade da relação de emprego;
- Princípio da inalterabilidade ou imodificabilidade: CLT, art. 486.

DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

É a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado deve ser exercida.

O poder de direção manifesta-se por meio de três outros poderes:

- Poder de organização, ex: definir a estrutura jurídica da empresa;
- Poder de comando ou de fiscalização;
- Poder disciplinar.

DANO MORAL



Dano Extrapatrimonial (ou moral):

(art. 5o., X, CF e 186 NCCB)

Conceito:

A) residual: são todos os danos que não têm repercussão de caráter patrimonial (Silvio Rodrigues)

B) pretium doloris: é aquele que causa uma dor moral à vítima (Mazeaud)

» **Savatier:** *“é todo sofrimento humano não resultante de uma perda pecuniária”* (mistura “a” + “b”)

C) lesão à personalidade: caracteriza-se pela simples violação de um direito de personalidade (Paulo Netto I)

Vendedor obrigado a imitar animal em reuniões da empresa. (14/03/2007)

A testemunha do reclamante relatou que:

"Os vendedores que não efetuaram nenhuma matrícula tinham que imitar som de uma foca, batendo palmas, enquanto os demais vendedores ficavam aplaudindo e zombando desse grupo".

"O reclamante era colocado na frente do grupo que deveria imitar foca, quando o integrava, porque era mais alto, e em uma das reuniões o proprietário da reclamada subiu na cadeira e ficou 'regendo' a imitação de focas".

O novo valor da indenização foi fixado levando em consideração a extensão do dano, o grau de culpa da empresa e a situação financeira de cada parte, sendo elevado para R\$ 10.000,00.

(TRT-MG 7ª. Turma, RO nº 00858-2006-007-03-00)

Princípio da Investidura Fática

O julgador deve se por no lugar da vítima a fim de mensurar o dano moral

Indústria do dano moral x Ind. da humilhação moral

Dano Moral nos USA: **Ex-funcionária obrigada a tirar a roupa ganha US\$ 6 milhões**

- O McDonald's foi condenado a pagar US\$ 6,1 milhões a uma ex-funcionária após ela ter sido obrigada por um falso policial e um companheiro de trabalho a despir-se em uma das lojas da cadeia de restaurantes, nos Estados Unidos.
 - O farsário teria instruído um outro funcionário da lanchonete, Walter Nix Jr., a obrigar Louise a tirar a roupa, dizendo que ela precisava ser revistada.
 - O farsante já havia aplicado o mesmo golpe em outros restaurantes nos Estados Unidos e Louise alegou que o McDonald's foi omissivo por não ter cuidado que o mesmo não acontecesse em suas lanchonetes.
- A ex-funcionária pleiteava US\$ 200 milhões de indenização. Nix foi condenado a cinco anos de prisão por abuso sexual. David Stewart, que se passou pelo falso policial, também foi preso. O McDonald's afirmou que avaliará se recorrerá da sentença.

Fonte: www.br.invertia.com/noticias

Danos à imagem, corporais e estéticos constituem um tertium genus (terceiro gênero)?

“Em tais direitos de personalidade não se verifica nenhuma articularidade que exija um tratamento diverso daquele dispensado aos demais interesses extrapatrimoniais” (Sérgio Severo)

“**O dano moral e o dano estético não se cumulam**, porque ou o dano estético importa em dano material ou está compreendido no dano moral” (IX Encontro de Tribunais de Alçada, SP, **1997**)

“Nos termos que veio a orientar-se a jurisprudência das Turmas que integram a Seção de Direito Privado deste Tribunal, as **indenizações pelos danos moral e estético podem ser cumuladas**, mesmo quando derivadas do mesmo fato, se inconfundíveis suas causas e passíveis de apuração em separado.” (STJ, 4a. T., Resp. n. 244.839/RJ, Rel. Sávio de Figueiredo Teixeira, DJ, 14/08/**2000**).

LIQUIDAÇÃO DO DANO:

Dano material: retorno ao *status quo ante*

Dano moral: Arbitramento

Questão onomástica: reparação x compensação

Art. 946 do CC/02:

Se a obrigação for indeterminada, e não houver na lei ou no contrato disposição fixando a indenização devida pelo inadimplente, apurar-se-á o valor das perdas e danos na forma que a lei processual determinar.

Art. 475-C, CPC:

Far-se-á a liquidação por arbitramento quando:

II – o exigir a natureza do objeto da liquidação.

Dupla função da indenização do dano moral:

- a) Compensatória (leva-se em conta a necessidade da vítima);
- b) Pedagógica-preventiva (desestimula reincidência, considera a capacidade da empresa)



"A indenização por dano moral deve ser fixada em valor razoável, de molde a traduzir uma compensação, para a vítima (empregado) e, concomitantemente, punir patrimonialmente o empregador, a fim de coibir a prática reiterada de atos dessa natureza."

(TRT – 3ª R – 5ª T – RO nº 9891/99
Taísa M^a. M. de Lima – DJMG
20.05.2000 – p. 16)

É correto falar em reparação do dano moral?

Dano material = reparável / Dano moral = compensável

O valor do dano moral tem função punitiva?

Wilson Melo da Silva: - *bis in idem* com a Responsabilidade Penal:

“Para a gradação do quantum reparador, leva-se em conta a extensão do prejuízo e não a culpa do autor”
(Wilson M. Silva)

(*) Ao considerar o grau de culpa para o valor da indenização (art. 944 e 945), o NCC legitimou o caráter “punitivo” (preventivo) do dano moral;

(*) A CLT aproxima o caráter reparatório do punitivo quando fixa multas (art. 467 verbas rescisórias, 137 férias e 477 mora rescisória).

A PESSOA JURÍDICA PODE SOFRER DANO MORAL?

**IMAGINEM UM DANO QUE CAUSA ABALO DE
CRÉDITO**

Súmula 227, STJ

Objetivo: prejuízo da imagem em relação ao meio social;

Subjetivo: mal sofrido pela pessoa em sua subjetividade e intimidade psíquica;

“A pessoa jurídica, criação de ordem legal, não tem capacidade de sentir emoção e dor, estando por isso, desprovida de honra subjetiva e imune à injúria. Pode padecer, porém, de ataque à honra objetiva, pois goza de uma reputação junto a terceiros, passível de ficar abalada por atos que afetam seu bom nome no mundo civil ou comercial onde atua.”

(STJ, 4a. Turma, Resp. 60.033-2, ME, Rel. Min. Ruy Rosado. RSTJ 85/268-274).

Art. 52 do CC/02:

- aplica-se às PJ, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade.

“É de conhecimento correntio que na quadra atual, de mercado competitivo e concorrência acirrada, as empresas gastam montantes vultosos com o objetivo de consolidar uma imagem eficiente junto à sua clientela. Em outros termos, é crescente a preocupação dos grupos empresariais com a construção da sua boa imagem perante os consumidores, constituindo a confiança desses no fundo de comércio e, portanto, em patrimônio jurídico de tais entes”.

Desse modo, o fato da reclamada ter procedido cobranças a seus clientes quando esses já haviam pago ao recorrente (ex-empregado) que se apropriou indevidamente dos valores não os repassando à empresa, criou um conceito negativo dessa junto a tais clientes, com prejuízos inegáveis, justificando-se plenamente a condenação em danos morais”.

(TRT 24ª. R, PROC 01977/2005-003-24-00-5-RO.1 - João de Deus Gomes de Souza - DJ/MS de 26/04/2007)

DIRETRIZ CONSTITUCIONAL DO DANO MORAL

Art. 1º, III (dignidade da pessoa humana)

Art. 3º, IV (vedação à qualquer discriminação)

Art. 5º, X, da CF: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”;

Art. 5º., § 2º.: “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime de princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais”

ATO ILÍCITO OU ATIVIDADE DE RISCO

Responsabilidade subjetiva:

- Art. 927, NCC “aquele que por, ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo”;

Responsabilidade objetiva:

- Parágrafo único do art. 927, NCC: Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Graduação de culpa:

- CC/16 não faz menção a graus de culpa;
- NCC/02 faz menção nos art. 944 e 945.

Culpa grave – Negligência grosseira; proceder muito abaixo do habitualmente praticado pelo agente;

Culpa leve – Evitável por pessoal normalmente diligente (homem-médio); proceder apenas abaixo do modo habitual praticado pelo agente;

Culpa levíssima – Evitável apenas por pessoa excepcionalmente diligente ou se tivesse sido mais diligente do que de costume.

Art. 157, I, CLT – Cabe à empresa “cumprir e fazer cumprir” as normas de segurança do trabalho

“ (...) É importante assinalar que a conduta exigida do empregador vai além daquela esperada do homem médio nos atos da vida civil (bonus pater famílias), uma vez que a empresa tem o dever legal de adotar as medidas preventivas cabíveis para afastar os riscos inerentes ao trabalho, aplicando os conhecimentos técnicos até então disponíveis para eliminar as possibilidades de acidentes ou doenças ocupacionais.”

(PROC 01349-2004-037-03-00-0-RO – 3ª Região – MG – Sebastião Geraldo de Oliveira – DJ/MG de 22/09/2005).

NEXO CAUSAL

**Causalidade entre o dano e o ato culposo
(ou atividade de risco)**

Teoria da causalidade adequada e imediata:

Art. 403 do CC/02: "Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes *por efeito dela direto e imediato*, sem prejuízo do disposto na lei processual."

CONCAUSA:

É a presença de mais de uma causa determinante:

**Ex: doença coronária + estresse no trabalho =
enfarto**

**“O trabalho exercido em ambiente agreste, requisitante de contínuo dispêndio de esforço físico, age como concausa para o surgimento do enfarto do miocárdio e leva ao reconhecimento do nexa causal.”
(2ª. TACivSP, Ap. Cível n. 372.984)**

DANO MATERIAL

VALIDADE DO DESCONTO **NO SALÁRIO:**

Art. 462, CLT - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou convenção coletiva.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

JULGADOS DECISÕES RECENTES

DESPEDIDA INDIRETA: RECONHECIMENTO

Como corolário do poder diretivo ("*jus variandi*"), o empregador tem o direito (juridicamente limitado) de ajustar, adequar e alterar as circunstâncias e critérios da prestação laboral. O empregado, por sua vez, tem a prerrogativa de opor-se às determinações que extrapolam o poder diretivo do empregador ("*jus resistentiae*"). Demonstrado que o demandado excedeu os limites do poder diretivo, expondo o empregado ao risco de sofrer mal considerável, impõe-se a manutenção da sentença em que foi reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho.

(TRT 12ª Região – RO 01951-2007-030-12-00-7; 3ª T,
Relatora Juíza Lília Leonor Abreu; Data: 05/02,

DANO MORAL: AUSÊNCIA DE PROVA DA CONDUTA ILÍCITA

INDENIZAÇÃO INDEVIDA: A indenização por dano moral pressupõe a comprovação da prática de um ato ilícito, decorrente de ação ou omissão, culpa do agente resultante de negligência, imperícia ou imprudência (elemento subjetivo), a ocorrência de um dano e o nexo de causalidade entre o dano sofrido e o ato ilícito (artigos 186 e 927 do CC vigente). A instauração de processo administrativo para apuração de saque indevido em conta de cliente é assegurada pelo ordenamento jurídico pátrio, e não gera indenização por ato ilícito, se comprovada a sua condução nos limites do poder diretivo.

(TRT 12 Região – RO 04378-2006-050-12-00-7. 3T. Relatora: Gisele P. Alexandrino; Data: 13/11/2007)

"FRAUDE NA CONTRATAÇÃO: FALSO TRABALHO COOPERADO"

NULIDADE DA ADESÃO À COOPERATIVA, INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 9º DA CLT.

RECONHECIMENTO DA EXISTÊNCIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO:

A Recomendação n. 127/1966 da Organização Internacional do Trabalho, prevê que a organização dos trabalhadores em cooperativas deve ser estimulada, mas desde que respeitadas as características essenciais de tais sociedades, a saber: 1) associações de pessoas; 2) que se agrupam voluntariamente; 3) para lograr um objetivo comum; 4) mediante a formação de uma empresa controlada democraticamente; 5) com quotas equitativas de capital; 6) com partes iguais em riscos e benefícios; 7) e em cujo funcionamento os sócios participam ativamente.

Continuação:

Não há dúvida de que na realidade brasileira são inúmeros os casos de cooperativas que não respeitam essas características essenciais recomendadas pela OIT. Esses casos são de fraude na formação das sociedades cooperativas, e não de incompatibilidade das cooperativas de trabalho com o sistema do cooperativismo. É evidente que não podem ser admitidas como lícitas as cooperativas que têm "donos", pois estas estão fraudando a lei. Da alegada ausência dos requisitos do art. 3º da CLT. A recorrente não tem legitimidade para recorrer em relação à matéria, já que houve reconhecimento de vínculo empregatício com a 1ª reclamada, a PERSONAL. De todo modo, com a confissão da 1ª reclamada, nulo o contrato com a recorrente, por força da fraude praticada, mantém-se o vínculo de emprego reconhecido pelo Juízo de primeiro grau. Ônus da prova. Diante da confissão da preposta da 1ª reclamada, na forma do acima exposto, não há que se falar que a reclamante não se desincumbiu do ônus da prova. Nego provimento. Da multa do artigo 477 da CLT. Em primeiro lugar, não há que se falar em idoneidade da controvérsia, eis que reconhecida a fraude.

Continuação:

Em segundo lugar, não foram pagas as verbas rescisórias, razão pela qual se mantém a multa do § 8º do artigo 477 da CLT. Nego provimento. Condenação solidária. Não cabe reforma; o contrato firmado pela reclamante e a Cooperativa, como cooperada, é nulo, diante da fraude comprovada. Estabelecido o vínculo com a primeira reclamada, respondem as reclamadas solidariamente. Recurso ordinário da 1ª reclamada não conhecido; recurso da segunda reclamada a que se nega provimento".

(TRT/SP - 00054200903102009 - RO - Ac. 10ªT 20100374373 -
Rel. MARTA CASADEI MOMEZZO - DOE 07/05/2010)

DANO MORAL: INDENIZAÇÃO

FIXAÇÃO DO VALOR

Os transtornos e aborrecimentos psicológicos sofridos pelo empregado causados diretamente por atos praticados pelo empregador devem ser indenizados, porém a indenização deve guardar relação com o próprio dano sofrido e, desta forma, **não propiciar o enriquecimento sem causa do lesado ou a ruína do ofensor.**

(TRT/SP - 02221200703902005 - RO - Ac. 3ªT 20100246049 - Rel. JONAS SANTANA DE BRITO - DOE 16/04/2010)

EMPRESA (CONSÓRCIO): Configuração

Agravo de petição. Grupo econômico. Consideram-se empresas de um mesmo **grupo econômico**, para os efeitos previstos no art. 2º, parágrafo 2º, da CLT, aquelas que se encontrem ligadas por uma relação de subordinação ou mantenham colaboração coordenada para alcançar os objetos sociais respectivos, sendo que a existência de um ou mais sócios comuns em seus quadros sociais não é suficiente, por si só, para que se reconheça o grupo empresarial para efeitos trabalhistas. Assim, ausentes outros elementos que demonstrem a existência do grupo empresarial, a agravante deve ser excluída do polo passivo da demanda, mesmo porque não o integrou na fase de conhecimento. Agravo provido.

**(TRT/SP - 01176200938302006 - AP - Ac. 12ªT
20100148381 - Rel. ADALBERTO MARTINS - DOE
12/03/2010)**

Contribuição Previdenciária: Acordo com discriminação de parcelas indenizatórias

Incidência

O fato gerador da contribuição previdenciária nasce quando é paga, creditada ou devida a remuneração destinada a retribuir o trabalho, nos termos do artigo 22, I, da Lei n. 8.212/91. Sendo assim, havendo conciliação na forma prevista no artigo 831 da CLT, a contribuição social incidirá apenas sobre as parcelas de natureza salarial discriminadas pelas partes. A declaração de que o importe transacionado se refere à indenização por perdas e danos, disciplinada pelos artigos 186 e 927 do Código Civil, é conduta perfeitamente possível, não competindo ao Juízo interferir nesta manifestação de vontade. Apelo da UNIÃO a que se nega provimento."

**(TRT/SP - 00861200920302009 - RO - Ac. 10ªT 20100175508 - Rel.
RILMA APARECIDA HEMETÉRIO - DOE 19/03/2010)**

Contrato de trabalho: TRABALHO TEMPORÁRIO

ATIVIDADE-FIM: ILEGALIDADE.

Conquanto fosse da demandada o encargo de prova no tocante à condição exceptiva alegada em defesa (art. 333, II, CPC), esta não logrou comprovar o preenchimento dos requisitos para contratação de mão-de-obra temporária. Tratando-se de apropriação de força de trabalho para cumprimento de atividade-fim da tomadora, e não comprovado o aumento transitório dos serviços, não se justifica a contratação temporária, convolvendo-se a pactuação em contrato por prazo indeterminado. Em que pese o revestimento formal da contratação, in casu não houve observância rigorosa aos ditames da lei 6.019/74 que regulamenta forma de terceirização com provimento de força de trabalho através de empresa de serviços temporários. Com efeito, o objeto do contrato social encartado às f. 126 - verso, cláusula 4ª patenteia que o recorrido exercia misteres próprios da atividade-fim da tomadora, sendo ilegal, nesse contexto, a terceirização dos serviços. [...]

(TRT/SP - 01204200903302004 - RO - Ac. 4ªT 20100270306 - Rel. RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS - DOE 16/04

DANO MORAL: VALOR DA INDENIZAÇÃO.

O valor da indenização por dano moral deve ser suficiente para amenizar a dor sofrida, não podendo ser fonte de enriquecimento para a ex-empregada. Embora não se negue a existência do abalo íntimo, não havendo provas de que o ato cometido pelo empregador tenha tido grande repercussão dentro ou fora da empresa, o valor da indenização deve ser fixado de forma moderada. **Recurso a que se dá provimento, neste ponto, para reduzir o valor da indenização.**

(TRT/SP - 00254200801102006 - RO - Ac. 3ªT 20100340525 - Rel. MERCIA TOMAZINHO - DOE 30/04/2010)

GRATIFICAÇÃO SUDS.: PAGAMENTO HABITUAL

NATUREZA SALARIAL: Muito embora a "gratificação SUDS" seja verba decorrente de convênio firmado entre os entes da Federação visando equilibrar os ganhos do pessoal da área da saúde nos âmbitos federal, estadual e municipal, e, ainda que a Lei Municipal que instituiu a paga, tenha dito sobre sua não-incorporação aos salários, tendo sido paga com habitualidade e com periodicidade certa, nos termos do art. 457, parágrafo 1º, da CLT, assumindo classificação de "gratificação ajustada", incorporar-se e produz reflexos sobre 13º salários, férias mais um terço e FGTS. A jurisprudência é no mesmo sentido (Orientação Jurisprudencial Transitória 43da SBDI-1 do C. TST)."

(TRT/SP - 02704200847202008 - RO - Ac. 10ªT
20100503025 - Rel. SÔNIA APARECIDA GINDRO - DOE
07/06/2010)

Tempo à disposição do empregador: Transporte ao local de trabalho

VOLKSWAGEN - HORAS "IN ITINERE". NÃO CONFIGURAÇÃO. O tempo despendido entre a portaria e o posto de serviço não é tempo despendido com o trabalho propriamente dito. O empregado não está à disposição do patrão, nem aguardando, nem executando ordens (CLT, art. 4º). Não estão preenchidos requisitos das Súmulas 90 e 320 do C. TST.

(TRT/SP - 00206200646202001 - RO - Ac. 3ªT 20100344091 - Rel. ANA MARIA CONTRUCCI BRITO SILVA - DOE 30/04/2010).

Notícias do Tribunal Superior do Trabalho

20/04/2010

Danos morais, estéticos, materiais e lucros cessantes: trabalhador ajuizou ação 20 anos após acidente

Uma longa trajetória levou um trabalhador a conseguir o reconhecimento a indenização por danos morais, estéticos, materiais e lucros cessantes. Contratado como mecânico de manutenção em uma grande siderúrgica de Minas Gerais, ele sofreu lesões graves, ao manusear uma máquina geradora de hidrogênio. O acidente ocorreu em 1979 e atingiu outros funcionários que se encontravam no pátio da empresa. Com várias queimaduras até de terceiro grau, ele se afastou por alguns meses para fazer diversas cirurgias, mas continuou a trabalhar na empresa. Somente 20 anos depois do acidente e 10 anos após ser demitido sem justa causa, é que ajuizou ação contra a empresa. Requereu indenização por danos morais e estéticos sob a argumentação de que, por não haver se recuperado plenamente, estaria impedido de obter uma nova colocação no mercado de trabalho. (fonte: [Http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO](http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO)).

[Exibe_Noticia?p_cod_noticia=10614&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=danos%20morais](http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=10614&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=danos%20morais)

Notícias do Tribunal Superior do Trabalho

09/04/2010

Danos morais coletivos: JT condena empresa jornalística a pagar R\$ 300 mil

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento ao agravo da RBS – Zero Hora Editora Jornalística S/A e manteve decisão anterior que a condenou ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 300 mil, na ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho da 4ª Região.

Em seu voto, entre outros fundamentos, ela destacou que o TRT decidiu em consonância com os valores da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que em 2002 listou alguns atos que configuram **assédio moral**: “medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional; ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão; a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização; **abuso de poder** através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a 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”. Além disso, ela considerou que a decisão regional foi adotada de acordo com a doutrina e com “iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte”.



Continuação:

Acrescentou: “*De fato, o ato da reclamada não só lesionou os princípios inerentes à pessoa humana, comprometendo a qualidade de vida dos trabalhadores, como também violou diversos valores sociais, na medida em que a prática atingiu também, como é curial, a vida familiar, a vida comunitária e a sociedade como um todo*”.

(AIRR-90040-64.2006.5.04.0007)

NA ÍNTEGRA:

http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=10549&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=danos%20morais

• Notícias do Tribunal Superior do Trabalho

• 25/09/2009

• Terceirização: siderúrgica é absolvida de responsabilidade subsidiária

- A Companhia Siderúrgica de Tubarão – CSA foi absolvida da responsabilidade subsidiária sobre verbas trabalhistas devidas a um empregado de uma empresa terceirizada, que foi contratada para construir uma fábrica de oxigênio. A empresa havia sido condenada no Tribunal Regional da 17ª Região (ES), mas a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reformou a decisão, entendendo que a siderúrgica é apenas dona da obra.
- Contrariamente ao entendimento do TRT, que afirmou ser indiferente o fato de a companhia ser ou não dona da obra – “pois sempre que se contrata uma empresa para prestação de serviços surge automaticamente a responsabilidade subsidiária” –, o relator da Primeira Turma, ministro Waldir Oliveira da Costa, explicou que a CSA é, sim, apenas dona de uma obra certa, destinada à expansão de sua unidade industrial, de forma que não lhe cabe a responsabilização pelas dívidas trabalhistas dos empregados da empresa que foi contratada para construir a fábrica. A decisão da Primeira Turma foi por maioria de votos. (RR-1863-1997-006-17-00.1)
- http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/NO_NOTICIAS.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=9775&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=responsabilidade%20subsidiaria

PARCERIA



FERREIRA CRUZ

ADVOGADOS ASSOCIADOS
