

## Lima e Advogados Associados

Av. Marechal Câmara, 271 gr.1101 - Centro  
Rio de Janeiro (RJ)  
20.020-080



## IMPRESSO

Boletim Informativo 08/2011

Agosto de 2011

Av. Marechal Câmara, 271 gr. 1101 - Centro - Rio de Janeiro / RJ CEP 20.020-080

# EDITORIAL

No dia do advogado, 11 de agosto, a Justiça não funcionou para nos homenagear. Agradecidos, nós advogados trabalhamos como sempre.

“Reconheço o papel importante da magistratura, sobretudo o trabalho dos juízes de primeiro grau, que não têm assessores ou carro oficial, atuam em condições precárias, e sobre quem as corregedorias costumam agir com um rigor que não se repete nos andares de cima do Judiciário. Mas os magistrados não podem se considerar os trabalhadores mais sacrificados do país. As férias de dois meses, por exemplo, não se justificam, tampouco as gambiarras nos vencimentos, como auxílio moradia, auxílio-alimentação... Esses foram artifícios criados para amenizar os baixos salários dos trabalhadores, e os juízes não têm baixa remuneração. A magistratura deve ser bem remunerada, mas isso não deve servir para formar uma casta, com linguajar ininteligível, distante. O cidadão tem medo do juiz. Quando se senta diante do juiz, não o faz com atitude respeitosa, mas com medo. Isso não é culpa exclusiva individual desse ou daquele magistrado, mas da concepção do próprio Judiciário sobre si mesmo. Os juízes, no fundo, se sentem donos do Judiciário.”.

### *Igreja terá que reintegrar empregado cego vítima de dispensa discriminatória*

A Associação Brasileira da Igreja de Jesus Cristo dos Santos dos Últimos Dias, recebeu decisão desfavorável da 3ª Turma do TST em RR no qual defendia não ter havido discriminação na dispensa de trabalhador que perdeu a visão. Para a Turma, houve relação entre a despedida do trabalhador e o fato de ele ter ficado cego, configurando-se ato discriminatório a sua demissão.

Contratado em junho de 1992 como coordenador pedagógico de uma das filiais da instituição, localizada na cidade de Valparaíso (GO), o trabalhador exercia atividades de análise de material didático, correções de provas, leitura de mensagens religiosas, visita domiciliar a membros, acompanhamento de missionários e viagens. Todavia, em dezembro de 2007, quando estava em férias com a família, sua filha, brincando com uma espingarda de chumbinho, acidentalmente disparou a arma em direção ao pai. O projétil atingiu-lhe os olhos, causando-lhe cegueira permanente.

Na época, segundo a associação, foi dada toda assistência ao empregado, inclusive material. Em abril de 2008, após o período de recuperação, ele tentou retornar ao trabalho, mas a empregadora explicou-lhe que, em razão das limitações decorrentes da perda da visão, não poderia reintegrá-lo.

Foi-lhe oferecida então a possibilidade de reintegração ao trabalho na cidade do Recife (PE), com vaga compatível com suas limitações, mas ele não aceitou e ajuizou Ação Trabalhista.

Com decisão favorável ao trabalhador, a empresa levou o caso ao TRT da 18ª Região (GO), declarando seu inconformismo com a sentença, já que o contrato foi rescindido sem justo motivo e foram pagos todos os direitos decorrentes da decisão imotivada e ainda concedida uma indenização espontânea de R\$ 55 mil.

Para o Regional, o poder potestativo do empregador encontra limites na lei, e o oferecimento ao empregado de uma vaga no Recife demonstrou ação maliciosa para justificar sua dispensa.

O processo chegou ao TST, e o relator, ministro Alberto Luiz Bresciani, que ressaltou que o Regional não analisou o tema sob o aspecto da existência de estabilidade provisória de portador de deficiência visual, e sim se a dispensa foi ou não discriminatória. Ainda, que a parte não comprovou as alegações em sentido contrário, ou seja, de que não houve ato discriminatório. Manteve-se então a decisão do regional.

Wadih Damous - Presidente da OAB/RJ

### *JT reconhece validade de contrato verbal de representação comercial*

É válido o contrato de representação comercial e eventual cláusula de exclusividade constante deste, mesmo que tenha sido celebrado apenas verbalmente. Com este entendimento, a 3ª Turma do TST negou provimento a recurso de um ex-representante comercial dos Irmãos Dalpiaz Ltda, que teve o seu contrato de representação rescindido por quebra do que fora pactuado entre as partes.

O representante ingressou na JT alegando que o contrato de representação comercial teria sido rescindido sob a alegação por parte dos Irmãos Dalpiaz de que ele estaria quebrando a cláusula de exclusividade na revenda dos produtos. A empresa alegou que teria acordado verbalmente com o representante quais produtos ele representaria e que a quebra teria ocorrido quando ele passou a comercializar fumo e palha de um de seus concorrentes.

Pela rescisão contratual, o representante entendia que lhe era devida a indenização do artigo 27, alínea “j” da Lei 4.886/65 (atual 8.420/92) que regula as atividades dos representantes comerciais autônomos.

O TRT da 12ª Região (SC) reconheceu que houve justo motivo para a rescisão contratual por parte dos Irmãos Dalpiaz. Chamou a atenção para o fato de que a quebra do contrato teria sido admitida pelo próprio representante em depoimento. Para o Regional, ficou comprovado que o representante descumprira a obrigação contratual acordada, e não tinha direito a qualquer pagamento de indenização e nem ao aviso-prévio pedidos.

Em seu recurso ao TST, o representante sustentou que o contrato de representação e a cláusula de exclusividade deveriam ter sido necessariamente pactuados por escrito para ter validade. Ao analisar o recurso, o relator, ministro Alberto Luiz Bresciani, observou que o legislador adotou a forma escrita para pactuar os contratos de representação comercial, porém não estabeleceu vedação à celebração feita verbalmente.

Para o relator, este entendimento está em consonância com a forma predominante nas práticas comerciais, que é a da celebração verbal dos negócios. Observou ainda que o artigo 711 do Código Civil Brasileiro estabelece a presunção da existência de exclusividade nos contratos de agência e distribuição. Com estes fundamentos, a Turma, por unanimidade, negou provimento ao recurso de revista do representante comercial, mantendo, portanto, o entendimento do Regional da 12ª Região.

***Justa causa por desvio de R\$ 11 é mantida pela Quarta Turma***

A 4ª Turma do TST não conheceu do recurso de um motorista da Louis Dreyfus Commodities Brasil S.A. e manteve o entendimento do TRT que havia declarado a existência de justa causa em sua dispensa pelo desvio de R\$ 11.

Por cerca de três anos desde a sua contratação, o motorista, ao viajar, recebia um adiantamento para custear despesas diversas. Ao retornar das viagens, o motorista deveria fazer a prestação de contas com a apresentação das notas fiscais referentes às despesas que constavam de um relatório de despesas de viagens que era assinado por ele. Em 1996, durante levantamento contábil da empresa, foram apuradas irregularidades em comprovantes de despesas e respectivos reembolsos, com diferença de R\$ 11 para menos.

Para melhor averiguação, a empresa decidiu afastar o empregado de suas funções por trinta dias. Durante esse período, pediu aos estabelecimentos cópia dos originais das notas, que, ao serem confrontadas com as apresentadas pelo motorista, caracterizaram a improbidade administrativa cometida. Dessa forma, o motorista foi dispensado por justa causa. Ele ingressou então na Justiça do Trabalho pedindo a conversão da dispensa com justa causa para sem justa causa, verbas rescisórias e indenização por danos morais.

A VI declarou a inexistência da justa causa na dispensa, sob o fundamento de que esta teria sido discriminatória, pois, durante o depoimento, ouviu-se que outro empregado da empresa teria praticado o mesmo ato, mas sem ter havido a dispensa.

O regional, ao analisar o recurso da empresa, reformou a sentença declarando a justa causa. O fato de a prova testemunhal indicar a ocorrência da mesma situação com outro empregado da empresa não é motivo para se afastar a justa causa, pois o princípio da isonomia alegado pelo empregado não se presta para proteger atos ilícitos cometidos, avaliou o TRT.

No TST, o ministro Fernando Eizo Ono observou que o Regional deixou claro que o motorista cometeu falta grave ao adulterar as notas fiscais e a prestação de contas. Ressaltou que não consta do acórdão menção a respeito da ciência por parte da empresa de que o ato faltoso também tenha sido cometido por outro empregado, além do motorista, não ficando comprovado, portanto, dispensa por tratamento discriminatório.

***Empregada ganha adicional de 100% por intervalo intrajornada não usufruído***

Por maioria de votos, a SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Associação Educadora São Carlos (AESC) – Hospital Mãe de Deus a pagar a uma ex-empregada o tempo relativo ao intervalo intrajornada não usufruído acrescido de adicional de 100% previsto em norma coletiva.

A ação chegou à SDI-1 mediante embargos da empregada contra decisão da Quinta Turma do Tribunal, que lhe deferiu adicional de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, conforme estabelecido no artigo 71, parágrafo 4º, da CLT. Contrariamente à decisão turmária, a empregada sustentou que o percentual deveria ser o de 100% fixado no acordo coletivo da sua categoria de trabalho, e não o da norma celetista.

O relator do recurso na sessão especializada, ministro Renato de Lacerda Paiva, lhe deu razão. Explicou o relator que a Turma reconheceu a existência de norma coletiva prevendo o adicional de 100%, mas acabou concluindo que isto não implicaria sua adoção para o intervalo intrajornada não usufruído, por entender que a condenação em decorrência do intervalo não gozado se referiria a horas extras fictícias.

De acordo com o relator, ao condenar a associação ao pagamento do referido intervalo, a Turma “deveria ter determinado a aplicação do adicional de 100% praticado pela associação durante o contrato de trabalho”, como reconhecidamente foi fixado em norma coletiva.

Assim, o relator deu provimento ao recurso de embargos da empregada “para deferir a aplicação do adicional no percentual de 100%, em relação ao intervalo intrajornada não concedido”.

***Operária ofendida após sumiço de Viagra vai receber R\$ 4 mil por dano moral***

O sumiço de uma caixa de Viagra e a reação exacerbada do encarregado da empresa, que ofendeu os empregados, rendeu a uma operária da distribuidora farmacêutica Mercantil Farmed Ltda. uma indenização de R\$ 4 mil por danos morais. A condenação, imposta pela VI de Londrina (PR), foi mantida pelo TRT da 9ª Região (PR) e confirmada pela Terceira Turma do TST.

A trabalhadora foi admitida em 2005 para auxiliar nos serviços de separação de produtos na esteira rolante da distribuidora. Após nove meses de contrato, foi dispensada, sem justa causa. Na reclamação trabalhista proposta contra a empresa, pediu, entre outros, indenização por danos morais. Disse que era tratada com rispidez pelo seu superior hierárquico, que constantemente se dirigia às empregadas com palavras ofensivas, chamando-as de analfabetas, burras e “filhas de uma égua”. No dia do sumiço do medicamento, aos berros, ele teria ofendido a todos, ameaçando-os de demissão caso o remédio não fosse encontrado.

A empresa, em contestação, negou o tratamento desrespeitoso, mas as testemunhas levadas pela empregada confirmaram as ofensas verbais. O juiz sentenciou favoravelmente à empregada. Para o magistrado, embora a dispensa de empregados seja um direito do empregador, “não se pode negar que, no contexto em que inserida a lembrança da possibilidade de dispensa, logo após o desaparecimento de um medicamento, ela adquiriu contornos de ameaça e acusação de que todos os empregados seriam desonestos”.

A empregada, considerando baixo o valor da condenação, recorreu sem sucesso, ao TRT9, que manteve os valores fixados na decisão anterior.

A trabalhadora recorreu, então, ao TST, mas a Terceira Turma manteve inalterada a condenação. A relatora do recurso de revista, ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, destacou em seu voto que o TRT registrou na sua decisão que as palavras ofensivas ocorreram em uma determinada oportunidade, quando faltou uma caixa do medicamento Viagra, e que tal tratamento ofensivo não ocorreu de forma frequente. Não demonstrada ofensa à legislação nem divergência jurisprudencial, o recurso não foi conhecido.

***Intervalo intrajornada superior a duas horas é válido se expresso em contrato***

A Primeira Turma do TST considerou válida cláusula de contrato de trabalho que prevê intervalo intrajornada - destinado a descanso e alimentação - de até cinco horas e quarenta minutos. A decisão ocorreu no julgamento de recurso de revista da Expresso Palmares Turismo Ltda.

O artigo 71 da CLT estabelece que, em trabalho contínuo com duração superior a seis horas, é obrigatória a concessão de intervalo para repouso e alimentação, que deverá ser, no mínimo, de uma hora e, “salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas”. Com base nesse artigo, a empresa alegou que o trabalhador, ao assinar um Termo Individual de Acordo, concordou com o intervalo intrajornada mais longo.

O motorista, que trabalhou para a empresa de 01/10/06 a 13/10/07, alegou que durante o intervalo ficava à disposição da empregadora junto ao ônibus. Por sua vez, a empresa sustentou que o termo de acordo previa a duração do intervalo de duas horas a cinco horas e quarenta minutos.

A VI de Osório (RS) condenou a empresa a pagar horas extras correspondentes aos intervalos acima de duas horas, com reflexos no décimo terceiro, férias com um terço, repouso e FGTS, porque não havia acordo ou convenção coletiva de trabalho autorizando o elástico.

Após essa sentença, a empregadora recorreu ao TRT/RS, que considerou abusivo o elástico do intervalo.

A empresa, então, apelou ao TST, com sucesso. Diante da fundamentação do relator, a Primeira Turma reformou a decisão do TRT/RS e deu provimento ao recurso da Expresso Palmares para absolvê-la da condenação.

Este Boletim é um informativo elaborado por

**Lima & Advogados Associados**

Av. Marechal Câmara, 271 gr. 1101 - Centro - Rio de Janeiro/RJ CEP 20.020-080 Tels (fax): (21) 2215-8499 / 2533-7263 / 2533-0998  
homepage: [www.limaeadvogados.com.br](http://www.limaeadvogados.com.br) e-mail: [limaeadvogados@limaeadvogados.com.br](mailto:limaeadvogados@limaeadvogados.com.br)