

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 1272-2004-110-03-00-8

Data: 22.11.2004

DECISÃO DA 31ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE - MG

Juiz Presidente: Dr. PAULO MAURÍCIO RIBEIRO PIRES

Aos 22 dias do mês de novembro do ano de 2004, às 17h35min, na sede da 31ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte-MG, tendo como titular o MM. Juiz do Trabalho PAULO MAURÍCIO RIBEIRO PIRES, realizou-se o julgamento da reclamação trabalhista ajuizada por Marília Damasceno em face de S/A Estado de Minas.

Aberta a audiência, por ordem do MM. Juiz do Trabalho, foram apregoadas as partes, ausentes. A seguir, foi proferida a seguinte DECISÃO:

1 - RELATÓRIO

A reclamante ajuizou reclamação trabalhista em face da reclamada expondo, em síntese: que trabalhou como repórter, tendo produzido várias fotografias em suas matérias jornalísticas, utilizadas pelo reclamado sem pagamento das mesmas em violação aos artigos 24, 28, 29 da Lei n. 9.610/98, fazendo jus à indenização por danos patrimoniais e morais.

Atribui à causa o valor de R\$12.000,00.

Junta procuração e documentos.

A reclamada contestou o feito requerendo a aplicação da prescrição bienal e quinquenal. No mérito, contestou todos os pedidos declinados na peça de ingresso dizendo em síntese que a reclamante produzia fotografias para ilustrar suas matérias, sem obrigação em fazê-lo, não tendo tirado todas as fotos que alega. Aduziu que dentro de sua função está compreendida, na pior das hipóteses, a de tirar fotos, inexistindo amparo para indenizações pleiteadas. Requereu a improcedência da ação.

Juntou preposição, procuração e documentos.

Depoimento pessoal da preposta.

Sem mais provas, encerrou-se a fase instrutória.

Conciliações sem êxitos.
É o relatório.

2 - FUNDAMENTAÇÃO**2.1 - Prescrição**

Não há como se acolher a prescrição bienal extintiva da ação como pretendido pelo demandado, uma vez que a ação anteriormente proposta pela reclamante, extinta sem julgamento do mérito em face da desistência, produziu o efeito jurídico assegurando a interrupção da prescrição, não obstado pelo fato de ter sido descumprido prazo para juntada de instrumento de procuração pelo procurador da reclamante na ocasião, fato sanável e que não acarretou qualquer prejuízo ao reclamado, tanto que não se insurgiu contra a determinação judicial que deferiu o processamento da ação e posterior extinção em face da desistência, não arguindo qualquer nulidade no feito, incorrendo na preclusão, principalmente em face da inexistência de interposição de recurso no momento legal.

Acolhe-se, todavia, a prescrição em relação a eventuais créditos da reclamante vencidos anteriormente a 21.09.1999, em face da data do ajuizamento da ação, nos termos do inciso XXIX do art. 7º da Constituição Federal.

2.2 - Indenização por dano moral e patrimonial

Trata-se de demanda ajuizada por jornalista que atuou como repórter perante seu ex-empregador, produzindo matérias jornalísticas, algumas acompanhadas de fotografias.

A pretensão da reclamante é de perceber indenização por danos morais e patrimoniais, escorando-se na alegação de descumprimento do disposto no artigo 24, inciso II, artigo 28 e inciso I do artigo 29 da Lei n. 9.610/98, cujos dispositivos asseguram o direito de reivindicação da autoria da obra intelectual com indicação do nome, pseudônimo ou sinal que identifique o autor e o direito de utilizar, fruir e dispor de obra literária, artística ou científica, dependendo de autorização prévia e expressa do autor a utilização da obra, de modo integral ou parcial.

O reclamado não contesta o fato de terem sido eventualmente produzidas fotografias, por iniciativa própria da reclamante, alegando tratar-se de condição tácita e implícita do contrato de trabalho, sendo que as fotografias eram produzidas para enriquecimento das matérias jornalísticas.

Inicialmente, há que se fazer alguma consideração acerca do dano moral.

Com efeito, trata-se de lesão a interesses de cunho não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, acarretando dor, angústia, desgosto, aflição espiritual, humilhação àquele que sofre o dano. É um atentado a valores como a saúde, bom nome, integridade física, honra, intimidade.

A ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência que cause prejuízo a alguém enseja a reparação.

Através de norma constitucional, o artigo 5º, X, estabelece a inviolabilidade da intimidade, honra e a imagem das pessoas, assegurando-se-lhes o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente da violação. O que se tutela, portanto, é o direito à intimidade, imagem, honra, ocorrendo dano moral quando se atinge a essência do ser humano, ferindo sua dignidade.

A indagação que se faz necessária em se tratando de dano diz respeito primeiramente à constatação da ocorrência do prejuízo, da lesão.

No âmbito do contrato de trabalho, ganham relevo análises de situações que ensejam as reparações decorrentes dos infortúnios, principalmente considerando-se o emaranhado de envolvimento entre empregado e empregador, conflitando-se, em vários momentos, o poder diretivo do empregador com o direito à intimidade e à honra do trabalhador. Em síntese, há necessidade de comprovação de três elementos para configuração do dano. Em primeiro lugar deve haver comportamento doloso ou culposos do empregador. Em segundo lugar, o efetivo prejuízo sofrido pelo empregado. Em terceiro lugar, o nexo de causalidade entre a conduta comissiva ou omissiva e a lesão.

Feita esta primeira análise, o caso em questão exige ainda ingresso na seara dos direitos autorais de modo percuente com espeque na Lei n. 9.610/98 que regula a matéria.

Com efeito, é incontroverso que a reclamante exercia a função de repórter, produzindo matérias jornalísticas e, independente da discussão acerca da quantidade produzida, também é incontroversa a produção de fotografias pela mesma, as quais, em várias ocasiões,

acompanharam suas matérias, conforme prova constante dos autos e depoimento da deposta.

A primeira questão, portanto, que poderia ensejar discussão, diz respeito à autoria das fotos, o que no presente caso é incontestável, sendo a reclamante, portanto, autora de várias fotografias que acompanharam suas matérias jornalísticas. Resta, portanto, comprovado ser a reclamante autora de várias obras fotográficas.

O artigo 28 da Lei n. 9.610/98 que trata dos direitos autorais é expresso em dispor acerca da exclusividade do autor em utilizar, fruir e dispor da obra artística, prevendo o artigo 29, por sua vez, dependência de autorização prévia e expressa do autor, a utilização da obra para sua reprodução integral ou parcial, distribuição para terceiros para uso ou exploração da obra.

A segunda questão que atrai discussão diz respeito à possibilidade de uso pelo empregador de fotografias produzidas pelo empregado que atuou como repórter. Neste aspecto, a legislação é omissa. A Lei n. 9.610/98 não possui dispositivo que autorize ou impeça a utilização comum das fotografias pelo empregado e empregador.

E é neste aspecto que reside o cerne da questão, com contornos específicos os quais serão abordados.

Com efeito, conforme aduzido pela própria reclamante na inicial, a mesma foi contratada como repórter, produzindo fotografias que foram utilizadas pelo reclamado, na ilustração de suas matérias jornalísticas. A função desempenhada pela reclamante, durante oito anos, consistiu, portanto, na elaboração de matérias jornalísticas as quais, em alguns casos, eram acompanhadas de

fotografias. Verifica-se, pois, que a precípua atividade desempenhada pela reclamante era a atividade jornalística, e não de fotógrafa, em que pese terem sido as fotos utilizadas, conforme a própria reclamante admite, para ilustração das matérias. As fotos de autoria da reclamante eram parte integrante de suas matérias jornalísticas, as quais enriqueceram, sem dúvidas, os “escritos”, mas de modo acessório e sem a obrigatoriedade propalada pela autora, quanto ao acompanhamento de fotos nas matérias produzidas, inexistindo qualquer prova neste sentido, ônus da reclamante, a teor do disposto no artigo 818 da CLT.

Frisa-se que o fato de inexistir qualquer prova acerca da obrigatoriedade de produção de fotografias pela reclamante em suas matérias jornalísticas, mediante determinação do empregador, empresa jornalística, reforça o entendimento segundo o qual, de modo espontâneo, a reclamante, jornalista, atuando como repórter, visava enriquecer seu trabalho, propiciando valorização substancial das matérias e de sua prestação laboral.

Citado procedimento da reclamante, além de louvável, visto que demonstrava profissionalismo, é o retrato fiel de seu contrato de trabalho, integrando-se ao mesmo a possibilidade de utilização de fotografias produzidas para fins exclusivos de matéria jornalística, sem que houvesse, frise-se, determinação do empregador para que as matérias jornalísticas fossem sempre acompanhadas de fotos, recebendo a autora através de seu salário pela contraprestação dos serviços prestados incluindo-se o direito autoral.

E apenas por amor ao debate, uma vez que a matéria enseja análises sob diversos ângulos, mesmo que

houvesse determinação do empregador no sentido de que as matérias jornalísticas se fizessem acompanhar de fotografias, a lei dos direitos autorais permite a cessão dos direitos do autor-empregado para o empregador. Embora existam regras com intuito protetivo, a relação específica do caso sob análise atrai entendimento infosismável de que nenhuma regra estaria sendo violada quando da utilização de fotos produzidas pela reclamante na medida em que utilizadas exclusivamente para fins jornalísticos, em matérias elaboradas pela reclamante, estando, portanto, vinculadas ao seu contrato de trabalho.

Registra-se que não há sequer alegação pela reclamante de má utilização das fotografias ou cessão das mesmas, de modo indiscriminado, para terceiros, o que poderia, em tese, atrair entendimento diverso do esposado neste *decisum*.

Ao contrário, a reclamante optou em dispor livremente de seus direitos autorais, frisa-se, espontaneamente, inserindo em seus trabalhos jornalísticos as fotografias correspondentes às matérias, utilizando-se da faculdade inculpada nos próprios artigos 28 e 29 da Lei n. 9.610/98, cuja reprodução da obra fotográfica, por outro lado, foi procedida de modo exclusivo e limitado pelo reclamado, ou seja, vinculada às matérias jornalísticas elaboradas, amparada no contrato de trabalho firmado entre as partes.

Além dos fundamentos esposados, é de se entender, por derradeiro, que, caso realmente houvesse violação a direitos

patrimoniais e morais da reclamante, não teria a mesma permanecido inerte durante quase dez anos, considerando-se o período de oito anos de vínculo de emprego mantido com o reclamado e o lapso de dois anos da data de seu desligamento e o ajuizamento da presente ação, revelando-se, através do citado procedimento, aliado à análise procedida, inexistência de mácula ensejadora de qualquer reparação a título patrimonial e moral.

Em face do exposto, é de se concluir que os dispositivos legais indicados pela reclamante não foram violados, inexistindo lesão a direito patrimonial ou moral da autora visto que lícitamente veiculadas as fotografias que acompanharam as matérias jornalísticas, não havendo amparo legal para reparação pretendida a título de danos patrimoniais e morais ora expressamente indeferidos.

2.3 - Justiça Gratuita

Preenchidos os requisitos, deferem-se os benefícios da Justiça Gratuita.

3 - CONCLUSÃO

Pelo exposto, julgo IMPROCEDENTE a reclamação trabalhista ajuizada por MARÍLIA DAMASCENO em face de S/A ESTADO DE MINAS.

Custas pela reclamante no importe de R\$240,00, calculadas sobre R\$12.000,00, valor atribuído à causa, isenta.

Cientes as partes (En. n. 197 do TST).

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 00861-2004-049-03-00-0

Data: 13.10.2004

DECISÃO DA VARA DO TRABALHO DE BARBACENA - MG

Juiz Presidente: Dr. MÁRCIO TOLEDO GONÇALVES

Aos 13 de outubro de 2004, às 17h57min, sob a presidência do MM. Juiz do Trabalho, Dr. MÁRCIO TOLEDO GONÇALVES, procedeu-se ao JULGAMENTO da reclamação ajuizada por Camila Marcelina Fernandes Diélle em face de Banco ABM Amro Real S/A.

Partes ausentes.

RELATÓRIO

Camila Marcelina Fernandes Diélle aforou demanda em face de Banco ABM Amro Real S/A, postulando as parcelas trabalhistas descritas nos números "1" a "13", de f. 06, da exordial.

Aditamento à inicial à f. 56, com a expressa concordância do Réu.

O Reclamado contestou todos os pedidos.

Laudo pericial às f. 269/276.

Foi encerrada a instrução processual.

Razões finais orais.

Sem êxito a conciliação.

É o breve relatório.

Decide-se.

FUNDAMENTOS**Da inépcia da inicial**

Rejeita-se.

Argüiu o Reclamado a inépcia da inicial por serem incompatíveis os pedidos de reintegração e complementação das verbas rescisórias.

Todavia, tais pleitos foram formulados alternativamente, além de ter sido permitida a elaboração de defesa útil pelo Réu e o provimento jurisdicional de mérito, em conformidade com a simplificação da petição inicial no processo do trabalho, preconizada pelo art. 840, *caput*, da CLT.

Protestos

Protestou o Reclamado contra o indeferimento da oitiva de suas testemunhas com o fim de comprovar a correção dos cartões de ponto, compensação e correta orientação do banco para marcação de ponto.

Todavia, mantém-se o indeferimento haja vista que a prova documental respectiva já se encontra juntada aos autos, sendo ônus da Reclamante desconstituí-la.

Diante do exposto, resta inócua o protesto formulado pela parte, não tendo ocorrido qualquer cerceamento de defesa.

Prescrição

Acolhe-se.

Em decorrência do disposto no inciso XXIX do art. 7º da Constituição Federal de 1988, e à vista da data de propositura da presente ação (vide f. 02), consideram-se prescritos eventuais direitos da Autora anteriores a 22 de junho de 1999.

Da reintegração da reclamante

A presente reclamação foi proposta em 22.06.2004, alegando a Reclamante que sua dispensa foi abusiva e discriminatória, tendo em vista que à época da rescisão contratual

padecia de problemas de saúde, tendo sofrido várias cirurgias e encontrando-se em tratamento.

Assevera que o Reclamado tinha ciência de seu delicado estado de saúde, conforme notificações e atestados médicos de f. 19, 116, 119 e 174/176, mas, mesmo assim, efetuou a dispensa com base em irreal “atestado de saúde ocupacional” constante de f. 12, o qual não atesta que a Reclamante estivesse “apta” para a demissão.

O Reclamado argumenta que a Autora se encontrava trabalhando quando da dispensa e que sua doença não tem origem ocupacional, não impedindo a rescisão contratual. Além disto, sustenta que no momento da rescisão do contrato não estava “inapta” para o trabalho.

Ocorre que o documento de f. 12 (atestado de saúde ocupacional), contrariamente à fotocópia de f. 123, não revelou a conclusão quanto à aptidão ou inaptidão da Autora para a dispensa, e aquele de f. 191, que atestou que esta se encontrava “apta”, se referiu a período anterior a esta. Além do mais, o perito oficial atestou, em resposta ao quesito de número 15, de f. 274, que no caso da reclamante deveria ter sido realizado um exame demissional mais minucioso.

Ademais, o laudo técnico pericial produzido nos autos foi conclusivo no sentido de atestar que os tratamentos realizados pela Reclamante não levaram à cura completa de sua doença (vide f. 273) e que esta ainda se encontrava doente, apesar de trabalhando, quando da rescisão contratual.

À f. 273, aduziu o perito oficial quanto à Reclamante: “...permanece sob tratamento porque não se logrou ainda a cura completa de sua doença, apesar das várias cirurgias realizadas”.

À f. 275 foi expresso ao dizer que esta : “...estava trabalhando, porém não se sentia bem e permanecia insegura quanto ao funcionamento de seu intestino, especialmente quanto à continência de fezes”. Destacou o Sr. Perito quanto aos quesitos formulados pelas partes (vide f. 272/275): “A reclamante foi submetida a alguma cirurgia na região anal, quantas e em que datas?”

“Submetida por 5 vezes, nos dias 25/01, 21/02, 05/06, 30/09 e 19/11/2002...” “...houve perda parcial dos tecidos dos esfíncteres...”. “Na ausência de parte da musculatura esfíncteriana o que ocorre? Justifique. ...provoca contração débil do esfíncter interno, com conseqüente retenção prolongada de fezes no reto (constipação intestinal), e do externo, que leva à saída das fezes em momentos socialmente inaceitáveis”. “A Reclamante apresenta ausência de parte desta musculatura ou foi feita a reconstrução da mesma?” “Houve perda de parte dos tecidos dos esfíncteres; foi realizada reconstrução parcial...”. “...não foi suficiente, já que a Reclamante apresenta dificuldade de evacuar, com retenção das fezes por até 8 dias, e incontinência fecal em certas ocasiões”.

Como se não bastasse, o próprio laudo do perito assistente indicado pelo Reclamado corroborou as alegações do perito oficial, ao afirmar, em resposta ao quesito de n. 10, que a reclamante, em virtude das cirurgias, encontra-se em tratamento até a presente data (vide f. 283). E ainda: “que a periciada após a demissão ainda se encontra em tratamento médico e em afastamento previdenciário...”.

O próprio Reclamado concorda expressamente com o laudo pericial de f. 276/286, que, inclusive, foi ratificado por seu assistente técnico.

Além disto, restou incontroverso nos autos que o Réu tinha inteira ciência da enfermidade da Autora, tendo, entretanto, considerado que tal fato não impedia sua dispensa.

Ficou patente, portanto, que o “Atestado de Saúde Ocupacional - ASO” (docs. de f. 12 e 123) não retrataram, definitivamente, o real e inteiro estado de saúde da obreira, não estando esta “apta” para a demissão, à época.

O fato de a Reclamante estar trabalhando por ocasião da comunicação da dispensa não significa que estivesse em perfeito estado de saúde, mormente porque sua doença, apesar da gravidade, não inviabilizava, necessariamente, a execução das atribuições inerentes ao serviço bancário.

Contudo, diante das diversas licenças, exames e requerimentos formulados pela reclamante (f. 116, 119 e 174/176), cumpria ao Reclamado solicitar a realização de um detido exame demissional complementar.

A pergunta que deve ser feita é: Pode o empregador, no uso do seu poder potestativo de resilição contratual, rescindir o pacto laboral de um trabalhador que não tenha condições laborativas?

No entendimento do Juízo, de modo algum.

Não pode o empregador, objetivando assegurar a produção e evitar licenças sucessivas, descartar o empregado como se fosse mero objeto.

Na verdade, se o empregador não procedeu a um exame demissional mais detalhado, foi na expectativa de frustrar o retorno da empregada ao posto de trabalho e, com isso, evitar os incômodos das licenças e afastamentos médicos iminentes.

Nos tempos modernos, o homem é detentor de um estatuto que

lhe confere direitos fundamentais na órbita jurídica, devendo ser coibida qualquer conduta que implique transgressão a estes direitos fundamentais.

O próprio Código Civil de 2002 preconiza em seu art. 421: “A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.” E no art. 422: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios da probidade e boa-fé.”

Com efeito, este Juízo entende que o Reclamado não podia efetuar a dispensa arbitrária da Reclamante que se encontrava com a saúde debilitada e realizando tratamento de saúde, ainda que por enfermidade não relacionada ao trabalho.

Saliente-se que, privilegiando o princípio da razoabilidade tão em voga em nosso ordenamento jurídico, não é razoável o acolhimento da dispensa injusta no momento de maior necessidade de manutenção do emprego e da fonte de renda.

E o que é mais grave: as provas e evidências dos autos são robustas no sentido de que a dispensa não foi apenas arbitrária, mas em efetiva discriminação à Reclamante em face dos eventuais incômodos que as licenças e afastamentos médicos poderiam ocasionar.

A conduta do reclamado foi, portanto, flagrantemente abusiva e anti-social e, portanto, contrária ao ordenamento jurídico brasileiro e à função social dos contratos prevista no novo Código Civil.

Ocorre que, de acordo com o art. 187 do novo Código Civil, constitui ato ilícito o exercício abusivo de qualquer direito fora dos limites da razoabilidade, boa-fé, finalidade social e econômica.

O dispositivo em tela associado ao já mencionado art. 422 do CCb está em perfeita harmonia com os princípios norteadores do Direito do Trabalho (parágrafo único do art. 8º da CLT), mormente à luz dos princípios fundamentais da Constituição Federal de 1988, que preconiza a proteção da “dignidade da pessoa humana” (art. 1º, III), dos “valores sociais do trabalho” (art. 1º, IV), a construção de “uma sociedade livre, justa e solidária” (art. 3º, I), erradicação da pobreza e das desigualdades sociais (art. 3º, III), devendo a atividade econômica primar pela “valorização do trabalho humano” e “assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” (art. 170, *caput*), destacando-se a “função social da propriedade” (art. 170, III) e redução das desigualdades sociais (art. 170, VII).

Nessa ordem de idéias, por se tratar de ato abusivo, discriminatório e anti-social, impõe-se declarar a nulidade da dispensa realizada em 09.10.2003, ficando o Reclamado condenado a reintegrar a Reclamante, com pagamento dos salários vencidos e vincendos, incluindo férias + 1/3, 13º salários e FGTS (a ser depositado em conta vinculada).

O Reclamado deverá, ainda, proceder às devidas retificações na CTPS da Reclamante, bem como expedir os formulários que se fizerem necessários para encaminhamento ou regularização de eventual benefício que esta possa fazer jus junto ao INSS, sob as penas da lei.

Dedução

Em face do deferimento da reintegração com pagamento dos salários vencidos e vincendos, autoriza-se a dedução dos valores líquidos pagos

ou creditados em favor da Reclamante no TRCT de f. 120, 130 e 138 e na GRFC de f. 137, evitando-se *bis in idem*.

Diante da reintegração, não há que se falar em pagamento da multa de 40% sobre o FGTS, a qual, inclusive, deverá ser deduzida porque já quitada nos autos (vide f. 137).

Honorários periciais

Arcará o Reclamado com os honorários periciais da perícia médica, ora arbitrados em R\$1.000,00 (hum mil reais), que deverão ser corrigidos na forma que dispõe a OJ n. 198 da SDI-I do Col. TST.

Indenização por dano moral

Improcede.

A Reclamante relatou fazer jus a uma indenização por danos morais estimada em R\$10.400,00, ao argumento de ter sido dispensada pela Reclamada em gozo de auxílio-doença.

Inicialmente, é de se afirmar que inexistente prova nos autos de que a Reclamante tivesse seu contrato de trabalho suspenso por gozo de auxílio-doença na época da dispensa.

Entretanto, em que pese as afirmações autorais, não houve demonstração de que tal conduta tenha afetado a esfera moral da empregada, já tendo sido determinada a sua reintegração ao emprego conforme tópico anterior e, portanto, reparada a falha empresária.

Além disto, a Reclamante não se desincumbiu de comprovar o efetivo sofrimento de dano moral provocado por parte do Reclamado, encargo probatório que lhe competia. A dor psíquica sofrida pela Autora diz respeito ao seu estado de saúde, para o qual não concorreu o Reclamado.

Em que pese o Réu tenha tido uma conduta irregular quando da dispensa da Autora, tal fato será sanado pela sua reintegração ao emprego, após o término do benefício previdenciário (vide f. 14), não implicando dano moral à Reclamante.

Horas extras

Improcedem.

Pretende a Reclamante o recebimento de horas extras em face do cumprimento dos horários das 09:00 às 17:00 horas, de segunda a sexta-feira, aos sábados das 09:00 às 14:00 horas e aos domingos das 10:00 às 12:00 horas, sem intervalo intrajornada. O Réu, por sua vez, afirma a celebração de acordos de compensação de jornada e pagamento das horas extras, em conformidade com os instrumentos coletivos.

Ocorre que, juntados os cartões de ponto pelo Reclamado (vide f. 155/171), era da Reclamante o ônus de comprovar que estes não correspondiam à realidade, a teor do disposto no art. 818 da CLT, do qual não logrou se desincumbir.

A primeira testemunha arrolada pela Autora nada provou acerca de seu horário de trabalho e a sua segunda testemunha, de nome José Francisco Anacleto dos Santos, não prestou depoimento convincente ao Juízo, entrando em contradição com o próprio depoimento pessoal da Autora, bem como com a inicial (vide f. 293/294).

É que a Reclamante afirma em seu depoimento pessoal (vide f. 293) que trabalhava de 20 a 30 minutos sem registrar o seu horário no início e término da jornada diária de trabalho, ao passo que a testemunha, prestando depoimento titubeante, sustenta que via a Autora trabalhando no horário de 09:00 até as 18:00 horas.

Ademais, existem pagamentos de horas extras nos recibos de pagamento de salários juntados aos autos (vide f. 140/145), além dos acordos individuais de trabalho prescreverem que 30% das horas extras seriam pagas e 70% compensadas (vide f. 151 e 153/154).

Não tendo a Reclamante apontado qualquer diferença de horas extraordinárias não quitadas ou provado a existência de sobrejornada além da jornada descrita nos cartões de ponto, outra solução não resta senão o indeferimento do pedido, bem como dos corolários reflexos, visto que meros acessórios do principal.

Salário em atraso no período 11.01.2002 a 21.02.2002

Improcede.

Postula a Autora o recebimento da remuneração referente ao período de 11.01.2002 a 21.02.2002, ao fundamento de que o Reclamado fez o requerimento constante do documento de f. 10 em atraso.

Entretanto, a Reclamante não comprovou a culpa do Reclamado pela concessão do benefício apenas a partir de 22.02.2002 (vide f. 119) e, além disto, embora a comunicação de f. 10 tenha-se efetivado em 21.02.2002, se referiu expressamente à correta data de afastamento da Autora, em 11.01.2002.

Ademais, houve o recebimento de remuneração pela Autora nos meses de janeiro e fevereiro de 2002, ainda que não integralmente neste último, conforme comprova o documento de f. 143 dos autos.

Sendo assim, não demonstrada a responsabilidade do Reclamado em relação à data da concessão do benefício previdenciário à Reclamante, impõe-se o indeferimento da pretensão.

Seguro referente ao auxílio-doença

Improcede.

Inicialmente, é de se ressaltar que o instrumento normativo de f. 20/39 não se aplica à Reclamante, vigorando em período anterior à sua admissão.

Por outro lado, de acordo com o expressamente disposto na cláusula 28ª do instrumento normativo vigente no período de 01.09.2002 a 31.08.2003 (vide f. 75), o seguro de vida em grupo será quitado pelo empregador no período em que o empregado estiver percebendo auxílio-doença pela Previdência Social e desde que não esteja percebendo a complementação salarial de que trata a cláusula anterior. (grifo nosso)

Os recibos de pagamento de f. 141/142 comprovam que a Autora percebeu complementação de auxílio-doença no período de novembro de 2002 a maio de 2003.

Sendo assim, não vigorando a CCT juntada aos autos nos períodos de afastamento por licença saúde anteriores da Reclamante, não faz esta jus ao seguro complementar.

Diante do exposto, indefere-se, ainda, o fornecimento de apólice de seguro.

Devolução de cheque

Procede.

A testemunha de nome Renato Garcia de Araújo, em seu depoimento de f. 293, comprovou que o cheque no valor de R\$200,00 (duzentos reais) entrou no sistema de compensação. Aliás, o próprio verso do documento constante de f. 11 prova que este entrou na compensação.

Por outro lado, o Reclamado não logrou comprovar irregularidade com

relação a qualquer procedimento da Autora.

Assim, estando a Reclamante na posse do cheque é pressuposto lógico que o mesmo tenha sido dela deduzido. Não demonstrada sua culpa, o valor deverá lhe ser restituído.

Demais pedidos

Não há que se falar em aplicação das multas previstas nos arts. 467 e 477, ambos da CLT, ante a determinação de reintegração da Autora.

Tendo em vista a declaração firmada à f. 42 defere-se à Reclamante os benefícios da gratuidade judiciária, em que pese o resultado dado à demanda.

A reclamada requereu a compensação das parcelas pagas a idêntico título nos autos. O pedido improcede tendo em vista que já determinada a dedução das parcelas indevidamente quitadas à Autora.

Conclusões

Resolve a Vara do Trabalho de Barbacena julgar procedente em parte o pedido, para condenar o Reclamado a reintegrar a Reclamante, no prazo legal, após o trânsito em julgado desta Decisão, com pagamento dos salários vencidos e vincendos, incluindo férias mais 1/3, 13ª salários e FGTS (a ser depositado em conta vinculada), bem como a restituir-lhe o valor de R\$200,00 referente a ressarcimento de cheque devolvido, com juros e correção monetária, tudo nos termos dos fundamentos que fazem parte do presente *decisum* para todos os efeitos.

O Reclamado arcará com os honorários periciais fixados em R\$1.000,00, atualizáveis na forma da OJ da SDI-I n. 198 do Col. TST.

Autoriza-se a dedução do IRRF sobre as parcelas deferidas à Autora que forem tributáveis a cargo desta, mediante comprovação nos autos pelo Reclamado.

Conforme o Provimento n. 01/99 da Eg. Corregedoria Regional, o Reclamado deverá proceder ao recolhimento das contribuições previdenciárias incidentes sobre as parcelas salariais objeto da presente condenação. Declara-se a natureza salarial das parcelas referentes aos salários vencidos e vincendos, 13º salário proporcional e férias aditadas de 1/3 (não indenizadas), eis que as demais verbas têm natureza indenizatória sobre as quais não incide contribuição previdenciária. O Reclamado responde pelas cotas do empregado e empregador (aplicação e incidência do § 5º do art. 33 da Lei n. 8.212/91 e Decreto n. 3.048/

99). O cálculo de liquidação destacará em apartado o valor das contribuições previdenciárias devidas, do qual se dará vista ao INSS pelo prazo de 10 dias para manifestação, considerando-se correto o cálculo caso não haja oposição daquele órgão no prazo assinado acima. Homologado o cálculo, o Reclamado será intimado a recolher o valor das contribuições apuradas, sob pena de execução (§ 3º do art. 114 da CF/88, alterado pela EC n. 20/98).

Oficiem-se à DRT e ao INSS com cópias desta Decisão, para as providências que entenderem cabíveis.

Custas pelo Reclamado no importe de R\$300,00, calculadas sobre R\$15.000,00 que se atribuem à condenação.

I. as partes.

Encerrou-se a audiência. Nada mais.

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 347/04

Data: 29.11.2004

DECISÃO DA 2ª VARA DO TRABALHO DE CONGONHAS - MG

Juiz Presidente: Dr. ANTÔNIO NEVES DE FREITAS

Aos 29 (vinte e nove) dias do mês de novembro de 2.004, às 17:00 horas, realizou-se, na sede da Segunda Vara do Trabalho de Congonhas-MG, pelo Juiz Titular, Dr. ANTÔNIO NEVES DE FREITAS, o julgamento da ação trabalhista ajuizada pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE EXTRAÇÃO DO FERRO E METAIS BÁSICOS DE CONGONHAS, BELO VALE E OURO PRETO contra COMPANHIA SIDERÚRGICA NACIONAL, tendo sido proferida a seguinte decisão:

I - RELATÓRIO

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE EXTRAÇÃO DO FERRO E METAIS BÁSICOS DE CONGONHAS, BELO VALE E OURO PRETO, qualificado na inicial, ajuizou ação trabalhista contra a COMPANHIA SIDERÚRGICA

NACIONAL, também qualificada nos autos, na condição de substituto processual, requerendo seja declarada a ilegalidade da alteração unilateral da jornada de trabalho dos substituídos, de turno de revezamento para turno fixo, com mudança do divisor de 180 para 220 para cálculo do salário-hora, bem como da distribuição arbitrária dos

empregados entre os turnos, em diferentes condições de horário. Em consequência postula a condenação da reclamada na reimplantação do regime de turno de revezamento, bem como no pagamento das parcelas relacionadas nas alíneas “c.2.2” a “c.2.2.5.3” e de honorários advocatícios, pelos fundamentos expendidos na peça vestibular. Atribuindo à causa o valor de R\$18.000,00, juntou documentos e procuração (f. 30/123).

A empresa apresentou contestação, às f. 131/156, arguindo a ilegitimidade *ad causam* do sindicato para propor a presente ação, por não estar representando adequadamente a categoria, agindo em abuso do direito sindical. Impugna o rol dos substituídos, alegando que alguns empregados que enumera não se enquadram nos fatos narrados na exordial, o que também conduziria à extinção do processo, sem julgamento de mérito, com relação aos trabalhadores relacionados. No mérito, tece considerações a respeito do trabalho em turno ininterrupto de revezamento e alega que a alteração no horário de trabalho encontra-se revestida de legalidade, situando-se no campo do *ius variandi* da empresa; que o labor em turnos fixos é mais benéfico para o empregado, conforme razões que enumera, colacionando ensinamentos doutrinários e jurisprudenciais em defesa de sua tese. Assevera que não houve qualquer redução salarial, mas somente a supressão da jornada reduzida concedida ao empregado submetido a turno ininterrupto de revezamento; que os empregados foram mantidos nos horários trabalhados no último dia em que ocorreu o turno de revezamento, inexistindo qualquer seleção ou discriminação. Impugnando, item por item, os pedidos formulados, requereu a improcedência da ação. Por cautela, requereu, em caso de

condenação, a observância dos parâmetros enumerados nos itens 73.1 a 73.5 da defesa. Juntou documentos às f. 157/163.

O autor manifestou-se sobre a defesa e documentos anexados pela parte contrária (f. 174/180).

Interrogado o preposto da reclamada - f. 184.

Encerrada a instrução processual e aduzidas razões finais orais, foi rejeitada a proposta de conciliação renovada pelo Juízo.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1 - Dos protestos

A irresignação do reclamante, registrada às f. 185/186, não pode ser acolhida.

Inicialmente, não se pode cogitar em cerceio de defesa o fato de o Juiz indeferir a produção de provas que se lhe afigurem desnecessárias, irrelevantes ou impertinentes, não só em obediência ao princípio da celeridade, como por respeito à seriedade processual, valendo-se do poder que lhe é conferido pelo artigo 130 do CPC.

A produção de perícia técnica com a finalidade de demonstrar os danos causados pela alteração do ritmo circadiano e o aumento do risco de acidentes do trabalho após a sexta hora diária revela-se despicienda, porquanto tal matéria, embora seja de caráter científico, é genérica, abordada em diversos anais de medicina, não se fazendo necessária uma pesquisa específica para o caso dos empregados da CSN. Os efeitos das condições de trabalho examinadas neste processo sobre o organismo seria comum a todo ser humano, não sendo necessária a prova técnica específica para o caso dos autos.

Por outro lado, conquanto pare certa controvérsia quanto aos trabalhadores atingidos pela mudança de horário de trabalho, entende este Juízo que a abrangência subjetiva de eventual sentença condenatória poderá perfeitamente ser delimitada na fase de liquidação, restringindo-se aos obreiros que efetivamente tenham sofrido a suposta lesão de direitos narrada na inicial, sendo desnecessária a pretendida juntada de cartões de ponto e recibos salariais dos substituídos.

São impertinentes, pois, os protestos registrados às f. 185/186.

2 - Da legitimação do Sindicato

A reclamada alega que o Sindicato-autor não detém legitimidade para representar a categoria de substituídos relacionados às f. 77/84, uma vez que lhes negou o direito de decidir sobre proposta de negociação da empresa, configurando evidente abuso de direito (f. 132/137).

Entretanto, nota-se que foram realizadas duas assembléias para deliberação de propostas a respeito do turno de revezamento, conforme registrado nas atas de f. 38/39 e 45/46, as quais foram rejeitadas pelos obreiros.

No entendimento deste Juízo restaram esgotadas as tentativas extrajudiciais de conciliação, inclusive perante a Delegacia Regional do Trabalho e Emprego (f. 158), não restando configurada a alegada ilegitimidade somente porque uma nova proposta da empresa não foi submetida à apreciação dos trabalhadores sindicalizados. Principalmente se considerarmos que, na última assembléia realizada, os trabalhadores aprovaram uma proposta mínima, se negando a reapreciar a matéria em patamares inferiores aos referendados naquela ocasião.

Quanto aos empregados que teriam sido afetados pela alteração promovida pela empresa, conforme já mencionado anteriormente, se acolhido o pedido formulado na inicial, poderão ser perfeitamente individualizados na fase de liquidação, de acordo com os critérios que virão a ser estabelecidos nesta sentença, não havendo falar em extinção do feito em relação a este ou aquele substituído que não estaria enquadrado dentro da situação de fato que originou a presente demanda.

Preliminar rejeitada.

3 - Da alteração da jornada de trabalho - Redução salarial - Ofensa ao art. 468 da CLT

Conforme se depreende dos termos da inicial e da defesa, os empregados da reclamada trabalharam, durante longos anos, em turnos ininterruptos de revezamento, adotando-se, por força de norma coletiva, nos termos autorizados pelo texto constitucional, uma jornada diária de oito horas. Não sendo renovada a cláusula inserida no instrumento normativo, que permitia o aumento do número de horas diárias de trabalho, a empresa aboliu os turnos de revezamento, passando os operários a cumprir jornadas fixas, de oito horas, sendo distribuídos entre os diversos turnos, de acordo com os horários em que trabalharam no momento em que foi promovida a alteração.

O Sindicato alega que a modificação processada pela empresa foi prejudicial aos empregados, pois provocou a redução do valor do salário-hora, em decorrência da mudança do divisor 180 para 220; o aumento da carga horária, a alteração brusca do ritmo circadiano dos trabalhadores, resultando em aumento do risco de acidentes do

trabalho; acrescentando que houve tratamento desigual e discriminatório dos trabalhadores, ao serem distribuídos pelos turnos anteriormente mantidos pela empresa (f. 05).

A reclamada sustenta que o trabalhador não adquire direito ao trabalho em regime de turnos de revezamento, por se tratar de jornada que merece tratamento especial, por ensejar prejuízos a sua saúde. Acrescenta que a alteração da jornada de trabalho, transferindo-se o empregado para horários fixos, estaria inserida no *jus variandi* da empresa, decorrente do poder diretivo do empregador (f. 138 e seguintes).

No que diz respeito à primeira questão abordada pela empresa, a doutrina e a jurisprudência têm se demonstrado praticamente unânimes ao reconhecer a nocividade do trabalho em turnos de revezamento, principalmente por afetar o relógio biológico do ser humano e dificultar a organização da vida social e familiar do obreiro. Daí, a supressão desse regime prejudicial ao trabalhador, embora pudesse trazer-lhe algum prejuízo de ordem financeira ou material, estaria perfeitamente justificada pelo ganho obtido no âmbito de sua saúde, reduzindo-lhe os desgastes físicos, mentais e psíquicos.

Seria semelhante aos casos em que o operário cumpre jornada noturna e é deslocado para o turno do dia, ou ainda daquele que trabalha em condições insalubres e é retirado dessa situação lesiva, deixando de receber, conseqüentemente, o adicional noturno ou de insalubridade, conforme o caso.

Neste sentido situa-se a farta jurisprudência apresentada pela empresa, a qual conta também com o endosso deste julgador, não se podendo cogitar na aplicação do preceito contido no art. 468 da CLT.

No entanto, no caso específico que ora se examina, o questionamento que se faz é o seguinte: a alteração processada pela CSN visou à melhoria das condições de trabalho de seus empregados? Proporcionou a retirada dos trabalhadores de uma situação prejudicial à saúde, inserindo-os em condições melhores, de forma a afastar a incidência do art. 468 da CLT?

Estamos convencidos de que NÃO!

Primeiramente, não podemos deixar de expressar nosso pressentimento e nossa suspeita no sentido de que a presente demanda é fruto de um embate político empreendido entre o sindicato e a empresa, que também vem sendo demonstrado em outras inúmeras ações que têm sido propostas neste foro trabalhista, ultimamente.

Recusando-se o sindicato, depois de consulta à base dos trabalhadores, em assembléia legitimamente constituída, a renovar a cláusula coletiva que permitia a adoção da jornada diária de oito horas, em regime de turnos ininterruptos de revezamento, a empresa, em vez de manter os turnos e adequar a jornada aos ditames do inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal, preferiu colocar os empregados em horários fixos, mantendo, entretanto, os mesmos turnos de trabalho.

Se a intenção do sindicato, ao se negar a subscrever aquela cláusula, seria forçar a reclamada a reduzir a jornada diária de trabalho, adaptando-a ao preceito constitucional mencionado no parágrafo anterior; para não se curvar ao posicionamento adotado pela entidade representativa da categoria, que sairia fortalecida nesta “queda-de-braço”, a empresa resolveu simplesmente alterar o regime de

trabalho que, há anos, prevalecia em sua área de mineração, sem qualquer justificativa de ordem técnica ou administrativa plausível.

Agindo dessa forma, “minaria” o poder político e representativo do sindicato, pois colocaria os trabalhadores contra sua entidade de classe, sabedora de que a eles não era interessante o novo regime de trabalho, que redundava em perdas salariais e aumento do número de horas semanais e mensais de labor, com a redução do número de folgas anteriormente concedidas.

Em nenhum momento, quer seja na fase de implantação do novo regime de jornada, quer seja na fase pré-processual, quer seja na contestação, a reclamada fez menção a motivos de ordem técnica, administrativa ou econômica que justificasse a brusca alteração promovida na jornada de seus empregados, o que vem endossar todo o pressentimento, relativo à disputa política entre as partes, exposto anteriormente.

Respondido o questionamento a respeito do objetivo da alteração contratual, cumpre-nos verificar se a modificação da jornada de trabalho efetivamente trouxe benefício à saúde dos empregados, como peremptoriamente afirma a empresa.

Com efeito, é consenso geral na doutrina trabalhista que o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento priva o indivíduo do convívio social e familiar e agride o organismo humano, conforme relatado no documento anexado pela empresa. Todavia, uma análise das peculiaridades que envolvem a alteração da jornada de trabalho demonstra que, *in casu*, a mudança de regime de revezamento para turno fixo foi desfavorável aos obreiros, em consonância com o parecer juntado com a peça vestibular.

Segundo estudiosos da matéria, o ciclo circadiano está sincronizado com a exposição ao meio ambiente, presença e ausência da luz do sol, hábitos pessoais, condições ambientais, psicológicas e outros.

O trabalho em turnos e o trabalho noturno exigem dos indivíduos mudanças nos seus horários de acordar e de dormir, sendo penoso para a grande maioria dos indivíduos, salvo exceções. Para manter a vigília durante a noite e o sono durante o dia será necessário ocorrer uma inversão no ciclo circadiano, o que significa alterar a fisiologia, os hábitos pessoais, sociais, familiares, domésticos, de lazer, etc. Essa inversão demora para ocorrer, e quando o indivíduo volta ao horário normal de vigília-sono ela desaparece rapidamente.

O ritmo de sono está ligado a funções básicas do sistema circadiano e depende de estímulos internos e externos. Portanto, o ritmo de vigília-sono não pode ser controlado voluntariamente pelo indivíduo que sofre privação de sono.

A inversão do ciclo vigília-sono provoca dessincronização interna dos ritmos biológicos que comprometem o funcionamento de todo o organismo. Fica prejudicado o desempenho físico; há alterações na incidência de doenças mentais, na percepção de dor e no aparecimento de cefaléia; e podem ocorrer distúrbios cardiocirculatórios, endocrinológicos e metabólicos, oncológicos, gastrointestinais, nefrológicos e oftalmológicos.

Diante de tais colocações, não podemos negar que, caso a empresa tivesse realmente abolido o regime de turnos, colocando todos os trabalhadores em um só horário - o diurno - não haveria de se questionar a respeito da validade da alteração por ela

promovida. Estar-se-ia obviamente diante de uma situação de real preocupação do empregador com a saúde de seus empregados, com intenção nítida de afastar os efeitos nocivos do revezamento de horários no organismo dos operários. Ainda que isso redundasse em um acréscimo na jornada semanal ou uma perda financeira indireta.

Porém, no caso em tela, não podemos visualizar a situação sob o prisma único da retirada dos empregados do revezamento. A alteração se deu de forma global e gerou consequências diversificadas, em relação a determinados grupos de trabalhadores.

Inegavelmente, os operários que permaneceram no turno das 8:00 às 16:00 horas foram beneficiados com a alteração: saíram da nocividade do revezamento e foram inseridos em uma jornada normal, estabelecida dentro do ritmo circadiano regular do organismo humano, respeitadas suas funções biológicas.

Para os trabalhadores inseridos no turno das 16:00 às 00:00 horas a alteração não pode ser considerada tão benéfica, pois passaram a cumprir parte da jornada em horário noturno, que também é prejudicial à saúde.

Já para os empregados destinados ao turno das 00:00 às 8:00 horas, de forma alguma pode-se aceitar o argumento de que a modificação processada pela reclamada teria sido benéfica: saíram de uma situação prejudicial à saúde e ingressaram em outra, já que a jornada de trabalho passou a ser cumprida em horário noturno, que também não respeita o ritmo espontâneo da espécie humana, com hábitos nitidamente diurnos.

Sebastião Geraldo de Oliveira, a nosso ver um dos maiores juristas

brasileiros que se dispôs ao estudo mais aprofundado de questões ligadas à saúde do trabalhador, em sua célebre obra *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*, assim abordou o tema:

Os seres vivos estão ajustados aos ritmos da natureza com períodos alternados de atividade e inatividade, obedecendo a ciclos perfeitamente delimitados. O ser humano não foge a essa regra, ligando-se à atividade durante o dia e ao descanso-sono no período da noite. Ao alterar esse ritmo pela introdução do trabalho noturno, o homem passa a transitar no sentido contrário ao da fluência normal da sociedade. [...]

Quando o trabalhador ingressa no trabalho noturno começa um conflito de informações entre os sincronizadores endógenos, controlados pelo sistema nervoso central, e os sincronizadores ambientais-sociais, acarretando uma dessincronia dos ritmos circadianos. Com isso, a fluência dos diversos ritmos circadianos perde o compasso e segue em livre curso, como uma grande orquestra sem regente. O efeito prejudicial no bem-estar e saúde do trabalhador é imediato. Primeiramente, nota-se o descompasso do importante ritmo circadiano sono-vigília. A tentativa de adaptação para dormir durante o dia e trabalhar à noite gera um sono menor em quantidade e pior em qualidade. Por essa razão, os

trabalhadores sempre reclamam, alegando que o sono durante o dia não “sustenta”.

A explicação para esse fenômeno é que o organismo fica no centro de informações conflitantes: os sincronizadores endógenos pedem sono e repouso; os sincronizadores ambientais-sociais sugerem a atividade, porquanto a claridade do dia, a temperatura mais elevada, a maior intensidade dos ruídos, os hábitos sociais dos horários de almoço-jantar, o movimento doméstico da família, especialmente das crianças, tudo isso convida para o território da vida em ação. “É comum se ouvir de um trabalhador relatos de dificuldades para se manter acordado no turno da noite, principalmente entre as 3-4 horas da madrugada e dificuldades para dormir durante o dia: sono curto, entrecortado, não recuperador”. [...]

A rigor, não existe uma doença específica daquele que trabalha à noite ou em turnos, mas as diversas perturbações à saúde física e mental propiciam o surgimento da fadiga, que pode evoluir para a fadiga crônica, provocando o agravamento de outras doenças pela baixa resistência imunológica, bem como o sofrimento mental e envelhecimento precoce.

(*in Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*, Ed. LTr, 2. edição, p. 147 e 149)

Como se pode observar, permaneceram a agressão biológica e os prejuízos familiares e sociais decorrentes da inversão do ritmo

circadiano para os trabalhadores distribuídos para os turnos das 16:00 às 00:00 e das 00:00 às 8:00 horas, notadamente para estes últimos. Para esses empregados as condições de trabalho foram ainda mais agravadas, porquanto ao desgaste do labor noturno foi acrescido o elastecimento da jornada de trabalho.

Portanto, é sofismático o argumento da empresa no sentido de que a adoção de jornada fixa teria sido benéfica para a saúde dos trabalhadores e justificaria, de *per se*, a alteração promovida.

Logicamente, embora tenha trazido benefícios aos empregados inseridos no turno do dia, a modificação não pode ser considerada benéfica, se examinada em sua inteireza, pois trouxe conseqüências nocivas à maior parte dos empregados, que permaneceu em condições de trabalho prejudiciais à saúde.

Além disso, a alteração promovida pela CSN acarretou um aumento do número de horas de trabalho de seus empregados. Anteriormente, embora cumprissem uma jornada de oito horas diárias, com respaldo em norma coletiva, os trabalhadores da empresa se submetiam a uma escala de trabalho que lhes proporcionava um número maior de folgas semanais, conforme cláusula segunda do instrumento normativo de f. 31 e seguintes. A partir do estabelecimento da jornada fixa, os obreiros passaram a trabalhar as mesmas oito horas por dia, com apenas uma folga semanal.

Este aumento na carga horária é extremamente prejudicial ao trabalhador, ameaçando sua saúde e sua segurança, pois lhe rouba o tempo, conforme pertinentemente aduz Wagner Giglio:

a paz social depende do bem-estar físico e do desenvolvimento espiritual de todos os seres humanos, e, para conseguir esse desejado desenvolvimento, o homem deve aperfeiçoar suas qualidades intelectuais, o que exige tempo; mas o trabalho subordinado que predomina na moderna sociedade industrial rouba-lhe o tempo. É necessário, portanto, pôr limites razoáveis à atividade de trabalho.

(in *Jornada de Trabalho e Descansos Remunerados*: perspectiva ibero-americana, São Paulo: LTr, 1996, p. 59-104)

A Magna Carta estabelece que “a dignidade da pessoa humana” e “os valores sociais do trabalho” estão entre seus princípios fundamentais (art. 1º, incisos III e IV); impõe a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII) e alça a saúde à qualidade de “direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos” (art. 196).

De acordo com Segadas Vianna, a fadiga é o “esfalfamento físico resultante de uma atividade continuada, manifestada pela desobediência dos músculos às excitações nervosas e por uma sensação desagradável e indefinida. [...] Para outros, a fadiga é um reflexo inibitório causado pela íntima modificação do bioquimismo, mas todos estão de acordo que sua conseqüência é a criação de um estado orgânico perigoso e que, afetando o sistema muscular e, de maneira especial, o sistema nervoso, provoca a perda da capacidade de fixação no serviço e da coordenação de movimentos, dando

causa, também, a acidentes do trabalho. Isso foi comprovado, aliás, em nosso país, em estudos realizados por ‘Zey Bueno’, que verificou a maior incidência de acidentes nas últimas horas da jornada, como conseqüência do cansaço ou fadiga; ainda do mesmo autor é um excelente estudo sobre a queda da produção devido à fadiga” - sublinhou-se. (MARANHÃO, Délio, SÜSSEKIND, Arnaldo e VIANNA, Segadas, *Instituições de Direito do Trabalho*, v. 2, 14. ed., São Paulo: LTr, 1993)

É interessante destacar a advertência de Mauricio Godinho Delgado no sentido de que “[...] a ação administrativa estatal, através de normas de saúde pública e de medicina e segurança do trabalho que venham reduzir o tempo lícito de exposição do trabalhador a certos ambientes ou atividades, não é inválida - nem ilegal, nem inconstitucional. Ao contrário, é francamente autorizada (mais: determinada) pela Constituição, através de inúmeros dispositivos que se harmonizam organicamente. [...] É importante enfatizar que a maior ou menor extensão da jornada atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da jornada é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças

profissionais ou acidentes do trabalho, a redução da jornada diminui, significativamente, essas probabilidades da chamada infortunística do trabalho". (DELGADO, Mauricio Godinho. Jornada de trabalho e descansos trabalhistas, 2. ed., São Paulo: LTr, 1998)

Dessa forma, se o aumento da jornada diária de trabalho, na forma como implementada pela empresa, está em descompasso com os preceitos constitucionais anteriormente citados, acentuando a fadiga do empregado e propiciando a elevação do risco de acidentes e doenças, não se pode interpretar como benéfica alteração contratual promovida, que reduziu numa visível majoração do número de horas de trabalho.

Afastada a premissa relativa ao benefício advindo da supressão dos turnos de revezamento, a matéria em exame cai na vala comum do princípio da inalterabilidade das condições de trabalho de forma unilateral, por imposição do empregador, atraindo a incidência do princípio protetivo insculpido no art. 468 da CLT.

Quanto à tese referente ao regular exercício do *jus variandi*, há de se ponderar que, segundo ensinamentos do brilhante colega Mauricio Godinho Delgado, em seu *Curso de Direito do Trabalho* editado pela LTr, as alterações do contrato de trabalho estão condicionadas a três diretrizes justralhistas, aparentemente assíncronas entre si: o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, o princípio do direito de resistência do obreiro (*jus resistentiae*) e o princípio do *jus variandi* empresarial.

Efetivamente, não se pode negar ao empregador a prerrogativa de adequação e redirecionamento da prestação contratual do trabalho, o que lhe é assegurado pelo ordenamento

jurídico vigente (art. 2º da CLT e art. 1º, IV, *in fine*, da CF/88). Entretanto, as alterações permissivas do exercício lícito do *jus variandi* estão circunscritas à ordem normativa ou contratual, sendo vedada a implementação de modificações contratuais desfavoráveis ao obreiro.

Conforme preceitua o ilustre professor e magistrado jubilado, Márcio Túlio Viana, que tanto honra a magistratura trabalhista desta Terceira Região, com seus percutientes ensinamentos:

Campo do *jus variandi* é o espaço em branco entre as cláusulas, onde nada se previu especificamente. Ali o empregador se movimenta, preenchendo os vazios de acordo com a própria vontade. E por ser assim, talvez se possa dizer - por paradoxal que pareça - que a originalidade do contrato de trabalho está um pouco "fora" dele, o poder de se exigir o que não se ajustou. Entenda-se: como ocorre com o poder diretivo em geral, o *jus variandi* tem fonte no contrato: é contratado. Mas se realiza através da vontade de um só, exatamente por se situar num campo em que a outra vontade não se expressou de antemão. (VIANA, Márcio Túlio. "Fundamentos e tendências do *Jus variandi*". *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, ano 26, v. 47/50, TRT/MG, 1988 a junho de 1991, p. 42)

Contrapondo-se às implementações ilícitas do empregador na condução da prestação de labor encontra-se o direito de resistência do obreiro (*jus resistentiae*).

Com efeito, conforme bem assinala o já citado autor:

O *jus variandi* deve ser utilizado “na medida das necessidades da empresa”, sendo inválido seu uso arbitrário, caprichoso, imotivado, discriminatório ou persecutório.

(VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência*, p. 223 e 226)

Além disso, segundo observa HUGO GUEIROS BERNARDES:

A ordem individualmente dada pelo empregador ao empregado, assim como a norma estabelecida para todos ou para um grupo de empregados, dentro do poder diretivo e discricionário do empregador, tal como vimos conceituando, não podem ser prejudiciais porque, por definição, não afetam direitos legais nem contratuais dos empregados. Assim, o caráter inócuo de tais ordens do empregador deve ser reconhecido num plano estritamente jurídico e não fático: o prejuízo pode ser manifesto, mas se a determinação é lícita, porque incluída no poder discricionário do empregador, o fato do prejuízo é, em princípio, irrelevante para o direito. E porque será irrelevante para o direito o prejuízo do empregado, se tal direito é essencialmente tutelar deste? A resposta já se encontra na afirmação que fizemos a pouco: o exercício do poder discricionário patronal exige motivação, moral e socialmente relevante. Assim, o prejuízo do empregado apenas

cede passo à relevância maior dos motivos patronais, que essa é, afinal, a razão de se ter reconhecido a existência de um poder diretivo (grifo nosso).

(in *O Contrato de Trabalho e sua Alteração*, São Paulo: Ed. LTr, 1975, p. 44/45)

A alegação da reclamada no sentido de que, diante da ausência de negociação coletiva a respeito da manutenção do turno de revezamento de oito horas, se viu premida a instaurar o turno fixo, com a mesma duração, conforme determina a lei, é questionável. Com efeito, embora o turno de revezamento de oito horas somente possa ser implantado através de negociação coletiva, o impasse poderia ter sido dirimido pela manutenção do turno ininterrupto de revezamento com o pagamento das duas horas extras excedentes, até se providenciar a criação de uma nova turma de trabalho, de modo que a norma legal também teria sido respeitada. Ao que parece, a empresa optou pela saída jurídica que lhe seria menos onerosa, atropelando, entretanto, o direito dos empregados à manutenção da jornada de trabalho que já vinha sendo contratada há vários anos.

A ausência de negociação coletiva não pode se constituir justificativa moral e socialmente relevante, servindo de pretexto para se alterar lesivamente a jornada de trabalho, em detrimento de normas estatais imperativas, de índole impeditiva ou proibitiva, que estabelecem limites à alteração contratual em nome do interesse público de proteger a higidez e a incolumidade da classe laboriosa.

É pacífico na doutrina e jurisprudência trabalhista que a nulidade

da alteração do contrato de trabalho perpetrada de forma unilateral é absoluta. As cláusulas contratuais praticadas pelo empregador não podem ser alteradas em prejuízo do empregado.

Analisando matéria similar, atinente à alteração contratual, assim já decidiu o Egrégio Tribunal Regional:

DIREITO DO TRABALHO - PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA - CRITÉRIO DE REMUNERAÇÃO DA COMISSÃO - ART. 468 DA CLT. Se a prova dos autos demonstra que houve prejuízo para o empregado na alteração praticada pelo empregador quanto ao critério de remuneração de comissões, a prestação jurisdicional devida será no sentido de restabelecer o critério anterior, mais vantajoso, ainda que a alteração tenha contado com a anuência do empregado, tudo com base no art. 468 da CLT. A razão está com o empregado, não só por força do art. 468 da CLT, mas também, porque se sabe que a inalterabilidade contratual lesiva é princípio de Direito do Trabalho, assim como a intangibilidade salarial, salvo negociação coletiva, o que chega a estar previsto na própria Constituição Federal. Esses princípios têm natureza informativa e normativa, porque além de auxiliarem na interpretação das normas jurídicas, acabam por consistirem em verdadeiros comandos do dever-ser jurídico no âmbito trabalhista. Não há

como conferir legitimidade a esse tipo de alteração contratual dentro do Direito do Trabalho, de caráter nitidamente protecionista. A relação empregatícia não pode ser equiparada à relação jurídica civil, onde o desequilíbrio contratual causado por mudanças circunstanciais autoriza a revisão das cláusulas contratuais, em exceção à regra do *pacta sunt servanda*. Aqui, a condição contratual mais benéfica reveste-se de direito adquirido, independentemente de circunstâncias alheias à vontade das partes envolvidas. Lembre-se dos Enunciados n. 51 e 288 do TST.

(01621-2002-110-03-00-0 RO - 6ª T. - Rel. Juiz Hegel de Brito Boson- Publ. MG 04.12.03)

ALTERAÇÃO CONTRATUAL - IUS VARIANDI. O ius variandi do empregador não é absoluto. Ao contrário, tem por limite o direito de resistência do empregado, devendo ser respeitadas as cláusulas mais vantajosas, já contratadas, sob pena de ofensa ao disposto no art. 468 da CLT, que consagra o princípio da intangibilidade. As cláusulas regulamentares sobre condições de trabalho criam para os empregados um direito contratualmente adquirido.

(TRT-RO-3769/98 - 5ª T. - Rel. Juiz Paulo Roberto Sifuentes Costa - Publ. MG 12.06.99)

Especificamente quanto à alteração da jornada de trabalho, ensina ainda MÁRCIO TÚLIO VIANA:

Se uma cláusula consta expressamente do ajuste, escapa ao campo do *ius variandi* ordinário e cai no terreno da imutabilidade unilateral (art. 468 da CLT). Pergunta-se: será assim sempre? A indagação faz sentido se observarmos que, entre nós, doutrina e jurisprudência tendem a admitir alterações unilaterais no horário de trabalho, desde que mantido o turno. Ora: como se sabe, quase sempre os contratos expressos prevêem as horas de entrada e saída do empregado... Estaria correto aquele ponto de vista? Note-se que há fortes argumentos em contrário. Para CAPÓN FILAS, por exemplo, o horário interfere com a vida pessoal e familiar do trabalhador. Assim, “diante de uma alteração de horário por parte do empregador, não precisa o trabalhador demonstrar qualquer dano, já que a decisão não tem conteúdo válido”. Ressalva o autor, apenas, que a recusa deve ser “fundada”. Para nós, nem tanto ao mar, nem tanto à terra. Apenas variações mínimas são possíveis, pois o costume as tornou previsíveis pelo empregado. Assim, deve-se entender, em princípio, que ele é contratado para trabalhar não num horário rígido, mas aproximadamente naquele horário. (Artigo “Onde termina o *ius variandi* e começa o *ius resistentiae*”, publicado no periódico *O TRABALHO*, agosto/2000, p. 986)

Para nós, como dizíamos, apenas variações mínimas são

admissíveis. Quanto ao turno e à jornada, são cláusulas do contrato, só alteráveis por mútuo acordo, e sem prejuízo.

(*Direito de Resistência*, p. 271)

Nesse sentido, não se pode acolher como válida a brusca alteração contratual processada pela CSN, eis que não se trata de exercício legítimo do poder diretivo, não se enquadrando dentro dos princípios que norteiam, definem e delimitam o *ius variandi*.

Além disso, o critério - ou a falta de critério - utilizado pela empresa para distribuir os empregados nos diversos turnos fixos de trabalho gerou uma situação de desigualdade, discriminando os trabalhadores, causando uma insatisfação generalizada e criando condições para o embate interpessoal entre aqueles que foram, de forma injustificada, prejudicados ou beneficiados com a modificação impingida, o que fere o princípio isonômico insculpido no art. 5º da Constituição da República.

Por todo o exposto, reconhecendo-se ilícita, do ponto de vista do Direito do Trabalho, a alteração da jornada promovida pela reclamada e considerando-se também a violação do princípio da igualdade, constitucionalmente assegurado, julga-se procedente o pedido formulado no item “c.2.1” da inicial, condenando-se a empresa na obrigação de retornar os empregados atingidos pelo ato patronal lesivo para o regime de turnos ininterruptos de revezamento, com observância da jornada especial estabelecida no inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal.

Em se tratando de medida que visa à proteção da saúde dos empregados, com intuito de se evitarem até mesmo os riscos de acidentes no

trabalho, a implementação da medida ora determinada deve se dar da forma mais rápida possível.

Não sendo intenção deste Juízo afetar o processo produtivo da empresa de forma a inviabilizar ou prejudicar o empreendimento, entendo ser razoável a estipulação de um período para a reclamada proceder às devidas adequações em sua esfera administrativa, inclusive promovendo a contratação de novos trabalhadores, caso seja necessária a criação de uma nova turma.

A nosso ver, levando-se em conta o pequeno período de tramitação do presente feito, o prazo razoável para a CSN adaptar a jornada de trabalho de seus operários seria de 120 (cento e vinte) dias, a contar da publicação desta sentença.

Dessa forma, estabelece-se o prazo de 120 (cento e vinte) dias, contados da publicação da presente decisão, para que a empresa cumpra a obrigação determinada por este Juízo, sob pena de arcar com o pagamento de multa diária no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), em favor do sindicato autor.

Muito embora não se coloque como fator decisivo para a solução do dissídio, é de bom alvitre que se enfrente o argumento apresentado pelo sindicato, no sentido de que a modificação implementada pela empresa teria redundado no aviltamento do valor da hora trabalhada, até mesmo como forma de se evitar o futuro manejo de embargos de declaração.

Pelos elementos constantes dos autos, não se verifica a alegada redução salarial. Conforme disposto na cláusula 5ª do ACT 2002/2004, que vigorou até 17.06.04, a empresa sempre utilizou o divisor 220 para cálculo do salário-hora dos empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento (f. 33).

Por outro lado, equivocou-se o autor ao alegar que a utilização do divisor 220, depois de determinada no Processo 275/04 a adoção do divisor 180, poderia se traduzir em redução do valor do salário-hora dos empregados, anteriormente submetidos a turnos ininterruptos de revezamento. Na aludida demanda, julgada por este mesmo Juízo, a empresa defendeu veementemente a tese no sentido de que o divisor a ser aplicado seria 220, com base nas normas coletivas de trabalho até então firmadas com o sindicato. Todos os pagamentos efetuados pela CSN observaram este divisor. Realmente foi determinada a utilização do divisor 180 para apuração das horas extras excedentes à sexta diária, porém isso se limitou ao curto período de um mês, em que os empregados da CSN laboraram em turnos de revezamento de oito horas diárias, sem o amparo de negociação coletiva. Entretanto, cessado o motivo que ensejou a imposição do divisor 180, restou elidida a obrigatoriedade de a empresa adotar este divisor, uma vez que não mais se configurou a jornada especial de seis horas prevista no inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal. Além do mais, a questão ainda se encontra *sub judice*, tramitando ainda aquela ação, em grau de recurso.

Se os empregados nunca receberam a hora de trabalho calculada com o divisor 180 - mesmo após a mencionada decisão proferida no Proc. 275/04 -, não se pode cogitar na alegada redução salarial.

Quanto às parcelas pretendidas no item "c.2.2" ("c.2.2.1" a "c.2.2.5.3"), não são devidas aos substituídos.

Apesar de se ter declarado a ilegalidade da alteração da jornada adotada pela reclamada, resta incontroverso nos autos que os

empregados da empresa se encontram, deste o mês de julho/2004, laborando em turnos fixos, não se caracterizando o regime de turnos ininterruptos de revezamento, que seria indispensável para o enquadramento do empregado na jornada especial prevista no inciso XIV do art. 7º da Constituição da República.

Não se configurando o turno ininterrupto de revezamento, não há de se cogitar em jornada de seis horas e, portanto, não há direito dos empregados ao recebimento, como extras, da sétima e oitava horas de trabalho. Tampouco existe espaço para a utilização do divisor 180 pretendido pelo Sindicato, enquanto durar o período de trabalho em turnos fixos.

Indeferem-se, pois, os pedidos formulados no item "c.2.2" e seus desdobramentos.

4 - Da abrangência da sentença condenatória

Constituindo-se controvérsia em torno dos empregados que teriam sofrido a alteração contratual lesiva e que, portanto, poderiam figurar como substituídos nesta ação, faz-se necessária a determinação dos trabalhadores que seriam alcançados pelos efeitos da sentença ora proferida.

Como brilhantemente expôs o colega José Quintella de Carvalho, MM. Juiz Titular da Primeira Vara do Trabalho de Congonhas, ao julgar ação semelhante a esta (Proc.00275-2004-054-03-00-0):

Na substituição processual pelo Sindicato, o conjunto de substituídos é determinável independentemente da apresentação de lista, até porque, em se tratando de

direitos individuais homogêneos, a sentença deve ser uniforme para todos os empregados detentores do direito que tem uma origem comum, cuja lesão decorre de ação ou omissão que alcança igualmente, de forma comum, a todos eles.

Portanto, na forma dos arts. 95 e 100 da Lei n. 8.078/90 (CDC), que integram o seu Capítulo II (das ações coletivas para a defesa de interesses individuais homogêneos), aplicáveis subsidiariamente, já que as ações coletivas permitem sentença genérica (art. 95) e a habilitação de interessados em fase de liquidação (art. 100), todos os substituídos que reúnam as três condições estabelecidas poderão se habilitar em fase de liquidação, independentemente de figurarem na relação trazida com a petição inicial, ou mesmo serem incluídos na liquidação promovida pelo próprio substituto processual.

A fim de se evitar dúvidas quanto à abrangência da determinação emanada desta decisão, o conjunto de substituídos alcançados pela presente sentença se determina pelo preenchimento dos seguintes requisitos:

- a) Pertencam à categoria profissional representada pelo Sindicato reclamante.
- b) Sejam empregados da Cia. Siderúrgica Nacional, contratados até a data da propositura da ação, lotados na Mineração Casa de Pedra (item 1 da inicial).

- c) Tenham trabalhado em regime de turnos ininterruptos de revezamento até o mês de junho/2004, sendo transferidos para turnos fixos de oito horas.
- d) Mantenham vínculo de emprego com a reclamada na data em que se expirar o prazo estabelecido para o cumprimento da obrigação emergente desta sentença, ou na data em que a empresa cumprir a determinação deste Juízo, caso esse fato ocorra em época anterior.

5 - Dos honorários advocatícios

Não obstante o cancelamento do En. 310 do TST, a jurisprudência do TST tende no sentido de que os honorários advocatícios, na Justiça do Trabalho, são devidos somente nas hipóteses de assistência judiciária prestada pelo sindicato da categoria profissional ao trabalhador beneficiário da justiça gratuita, nos moldes da Lei n. 5.584/70.

No presente caso o sindicato não está prestando assistência judiciária a qualquer trabalhador, mas atuando como parte, agindo em nome próprio, como titular do direito de ação, hipótese não contemplada na legislação em vigor

para assegurar o direito de receber a verba honorária.

Julga-se improcedente o pedido formulado no item “c.2.3”.

III - CONCLUSÃO

Pelo exposto, rejeitando as preliminares invocadas na contestação, julgo PROCEDENTE, EM PARTE, o pedido formulado na presente ação trabalhista para condenar a reclamada, COMPANHIA SIDERÚRGICA NACIONAL, na obrigação de cancelar a alteração promovida na jornada de trabalho dos substituídos, retornando os empregados ao regime de turnos ininterruptos de revezamento, com a observância da jornada especial estabelecida no inciso XIV do art. 7º da Constituição da República, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, contado da publicação desta sentença, sob pena de arcar com o pagamento de multa diária fixada em R\$5.000,00 (cinco mil reais); tudo de acordo com os comandos da fundamentação, que integram a parte dispositiva desta sentença para todos os efeitos.

Custas de R\$360,00, pela ré, calculadas sobre R\$18.000,00 (dezoito mil reais), valor atribuído à causa.

Cientes as partes (En. 197 do TST).

Encerrou-se.