



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

**PROCESSO nº 0010084-79.2016.5.03.0070 (RO)**

**RECORRENTES: SANDRA APARECIDA SILVA, WAL MART BRASIL LTDA**

**RECORRIDOS: WAL MART BRASIL LTDA, SANDRA APARECIDA SILVA**

**RELATOR(A): JUIZA CONVOCADA ANGELA CASTILHO ROGEDO RIBEIRO**

## **EMENTA**

**DISPENSA EM MASSA. PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. NULIDADE DA DISPENSA.** Nos termos da pacífica jurisprudência da Corte Superior, é obrigatória a intervenção do ente sindical da categoria profissional na negociação da dispensa coletiva. No caso dos autos, sendo incontroversa a dispensa em massa perpetrada pela ré, sem prévia negociação coletiva, a nulidade da dispensa é medida que se impõe.

Vistos os autos, relatados e discutidos os recursos ordinários interpostos contra decisão proferida pelo douto juízo da 1ª Vara do Trabalho de Passos/MG, em que figuram como recorrentes **SANDRA APARECIDA SILVA** e **WAL MART BRASIL LTDA**, e como recorridos **OS MESMOS**.

## **RELATÓRIO**

O d. Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Passos/MG, pela r. sentença de Id fa54b22, proferida pela MMª Juíza Sílvia Maria Mata Machado Baccarini, julgou parcialmente procedentes as pretensões deduzidas na inicial.

A reclamante interpôs recurso ordinário (Id ea6a081), estando isenta do recolhimento das custas processuais, por ser beneficiária da justiça gratuita. Versa o apelo sobre a dispensa em massa, compensação e indenização por danos morais.

A reclamada interpôs recurso ordinário (Id cfe134b), insurgindo-se em face das seguintes questões: adicional de insalubridade, honorários periciais, diferenças de verbas rescisórias, multa normativa, artigos 467 e 477 da CLT.

Guias de depósito recursal e de recolhimento de custas, Id's ebc9f75, b84a3b4, respectivamente.

Contrarrazões apresentadas pela ré (Id 2c24209) e pela reclamante (Id

16ec25d).

Procuração outorgada pela autora (mandato tácito, Id 4e9803d) e pela reclamada (Id b7ecbd6 - Pág. 1), com substabelecimento (Id b7ecbd6 - Pág. 3).

Ficou dispensada a manifestação da douta Procuradoria Regional do Trabalho, conforme art. 28 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e artigo 82, do Regimento Interno deste Eg. TRT.

É o relatório.

## **VOTO**

.

## **JUIZO DE ADMISSIBILIDADE**

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço dos recursos ordinários, à exceção no apelo empresarial, da insurgência sobre a multa normativa, por falta de interesse recursal.

Registre-se que a despeito de a ré relatar nas razões recursais que foi condenada ao pagamento de multa pelo descumprimento das CCT's da categoria (Id cfe134b - Pág. 11), não houve condenação nesse sentido.

A ré foi condenada ao pagamento da multa estipulada no art. 9º da Lei 7.238/84 (Id fa54b22 - Pág. 7), o que não foi objeto do recurso.

## **JUÍZO DE MÉRITO**

## **RECURSO DA RECLAMANTE**

.

## DISPENSA EM MASSA - PEDIDOS CORRELATOS

Não se conforma a autora com a r. sentença de origem que julgou improcedente o pedido de nulidade da dispensa e os direitos daí decorrentes. Argumenta, em síntese, que jamais houve qualquer negociação coletiva para a dispensa em massa de todos os empregados que prestavam serviços para o reclamado no Município de Passos-MG. Afirma que os pedidos não foram contestados pelo réu, tornando-os incontrovertidos.

Examino.

A reclamante narrou na inicial que a ré encerrou suas atividades na cidade de Passos, culminando na dispensa em massa dos empregados, o que foi amplamente divulgado nos noticiários locais. Afirmou que jamais houve qualquer negociação coletiva. Pleiteou a declaração da nulidade da sua dispensa e a continuidade do contrato até que haja negociação coletiva, com o pagamento dos salários vencidos e vincendos, férias + 1/3, 13º salários e depósitos de FGTS, tudo como se o contrato ainda estivesse em vigor, além de indenização por danos morais.

A reclamada, por sua vez, não contestou tais alegações, presumindo-se verdadeiros os fatos articulados, no particular (art. 344/NCPC).

Sobre a matéria, assim se manifestou a d. juíza sentenciante (Id fa54b22 - Pág. 3 a 4):

O artigo 7º, inciso I, da CR/88 prevê a proteção contra a despedida arbitrária e sem justa causa, sendo que, no caso da despedida massiva, há uma dicotomia entre os operadores do direito: a primeira corrente entende que esse dispositivo da Lei Maior é autoexecutável e a segunda corrente sustenta que a CR/88 não fez qualquer distinção entre dispensa individual e plúrima e que por isso se mantém intacto, até a eventual edição de lei complementar específica, o direito potestativo de o empregador desligar trabalhadores do seu quadro funcional. Noutro giro, a matéria encontra-se regulamentada, ainda que de forma deficiente, na Convenção 158, aprovada em 1982 pela OIT, que foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo 68/1992 e do Decreto 1.855/1996. Tal Convenção, em seu artigo 4º, dispõe que não poderá haver término da relação de trabalho sem uma causa justificada, assim como estipula, no artigo 13, que a dispensa coletiva deve ser antecedida de consulta aos representantes dos trabalhadores. Posteriormente, o então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, por meio do Decreto 2.100/96 efetuou a denúncia dessa Convenção, que o Brasil deixaria de cumprir a partir de novembro de 1997. A Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (Contag), ingressou com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 1.625) contra esse último decreto. O julgamento está suspenso em razão do pedido de vista formalizado pelo ministro Teori Zavascki na sessão do dia 11/11/2015, após o voto proferido pela ministra Rosa Weber. A conclusão, portanto, é que vigora atualmente aquela denúncia à Convenção 158 da OIT, ou seja, não há no momento nenhuma norma autoexecutável vigente no País que imponha condição (prévia negociação coletiva) ao direito de o empregador, a um só tempo, de forma unilateral, pôr termo a diversos contratos de emprego, tampouco há norma prevendo que tal ato caracteriza dispensa arbitrária. Destarte, rejeito os pedidos formulados nos itens "a", "b" e "c" da petição inicial.

*D.m.v.do* entendimento adotado na origem, seguindo pacífica

jurisprudência da Corte Superior, é obrigatória a intervenção do ente sindical da categoria profissional na negociação da dispensa coletiva.

Por oportuno, trago à baila recente julgado do Colendo TST cuja ementa, constante do Acórdão proferido pela 2ª Turma, autos de processo n. 141300-56.2008.5.03.0067 RR, Rel. Ministro José Roberto Freire Pimenta, publicado no DEJT de 01/04/2016, transcrevo a seguir:

**PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.** O Tribunal prestou a jurisdição a que estava obrigado, tendo apreciado as matérias relevantes à discussão, pleiteadas nos embargos de declaração. Assim, não se evidencia violação do artigo 93, IX, da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido. **DESPEDIDA EM MASSA. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER, SEM PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COM O SINDICATO PROFISSIONAL.** Ao contrário da tese adotada pelo Regional, a ausência de regulamentação do artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, que protege a relação de emprego "contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória", não autoriza o empregador a despedir em massa os trabalhadores, sem observar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho humano. Não se pode olvidar, ainda, que a despedida coletiva deve ser apreciada à luz do artigo 170, inciso III, da Constituição Federal, que consagra a função social da propriedade. Esses princípios nortearam a jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, que, nos ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, da relatoria do Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, fixou "a premissa, para casos futuros, de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores", observados os fundamentos supra". O referido Órgão julgador, em decisões posteriores, firmou o entendimento de que a prévia negociação com o sindicato profissional constitui requisito para a validade da dispensa coletiva, ou seja, despedidas procedidas unilateralmente pelo empregador não possuíam eficácia. Desse modo, a SDC confirmou decisões proferidas em dissídios coletivos instaurados pelos sindicatos profissionais, que exigiam a estipulação de normas e condições para as demissões coletivas, negando provimento aos recursos ordinários interpostos pelos suscitados (empregadores). Acrescenta-se que esta Corte, em acórdãos proferidos em ação civil pública, adotou a tese de que a despedida em massa de trabalhadores, sem negociação prévia com o sindicato dos empregados, acarreta dano moral coletivo a ser indenizado pelo empregador. Portanto, a consequência da ausência de participação do sindicato profissional é a nulidade da despedida coletiva. Contudo, no caso, o Ministério Público do Trabalho não pleiteia a declaração de nulidade da despedida coletiva efetuada unilateralmente pela ré, sem prévia negociação com o sindicato profissional, mas que a ré se abstenha de efetuar dispensas sem cumprir o citado requisito. Por outro lado, consta do pedido formulado pelo Parquet, na petição inicial, que as demissões em massa sejam precedidas de negociação com o sindicato ou perante o Ministério do Trabalho e Emprego. Entretanto, no seu recurso de revista, não defendeu a necessidade de intervenção do Órgão do Poder Executivo nas demissões em massa procedidas pela ré, mas apenas a participação prévia do sindicato profissional. Desse modo, em face da ausência de devolutibilidade, não há como julgar procedente o pedido em relação à formalização das demissões em massa perante o Ministério do Trabalho e Emprego. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. **COISA JULGADA. ALCANCE. EFEITOS DA DECISÃO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DIREITO INDIVIDUAL HOMOGÊNEO. EFICÁCIA ERGA OMNES DA DECISÃO DE PROCEDÊNCIA FORA DOS LIMITES TERRITORIAIS DA COMPETÊNCIA DA VARA DE TRABALHO DE ORIGEM.** Pela sentença confirmada pelo Tribunal a quo, foram julgados procedentes alguns pedidos formulados pelo Ministério Público do Trabalho, na ação civil pública em apreço, para condenar a ré ao cumprimento das seguintes obrigações (sob pena de multa): abster-se de "proceder qualquer dispensa de empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a Cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave..."; abster-se de "proceder a qualquer dispensa de empregado partícipe de movimento de paralisação pacífica..."; recolocar "os empregados que tenham obtido reintegração via ação judicial nos mesmos postos e funções ocupados ou equivalentes". Contra o entendimento adotado na instância a quo "a eficácia da decisão realmente fica restrita aos limites de competência do órgão judicante de primeiro

grau", recorre o Ministério Público do Trabalho, pleiteando a eficácia nacional da decisão, sem os limites da competência da Vara de Trabalho de Montes Claros. Os efeitos da coisa julgada nas demandas coletivas são regidos pelo artigo 103 do Código de Defesa do Consumidor. Segundo o disposto no seu inciso III, julgado procedente o pedido, a sentença terá efeitos erga omnes, beneficiando todas as vítimas e seus sucessores quando se tratar de direito individual homogêneo, como é o caso dos autos. Os efeitos da decisão, no aspecto objetivo, são regidos pelo pedido e pela causa de pedir e, sob a ótica subjetiva, pelas partes no processo. No caso das demandas coletivas, a eficácia da decisão deve alcançar todos os interessados, sob pena de desvirtuamento da prestação jurisdicional coletiva, multiplicando as demandas sobre a mesma matéria em órgãos jurisdicionais diversos, o que afronta o princípio da economia processual, sob o risco, ainda, de violação da segurança jurídica com a prolatação de decisões contraditórias. Com efeito, a abrangência da coisa julgada nos processos coletivos é determinada pelo pedido, e não pela competência do Órgão prolator da sentença. Nesse contexto, não se confundem os efeitos da coisa julgada nas ações coletivas com a limitação da regra de competência ao local do dano. De fato, não há sentido em restringir o alcance da coisa julgada formada em demandas coletivas aos limites territoriais da Vara de Trabalho de origem, o que fere a própria teleologia das ações de tutela coletiva, que são feitas exatamente para que produzam todos os efeitos necessários para combater as chamadas lesões em massa ou metaindividuais. Entendimento contrário esvaziaria o escopo desse novo instrumento de tutela dos direitos coletivos, pois exigiria multiplicação de tantas ações quantos forem as localidades atingidas, o que é um contrassenso lógico e jurídico. Com efeito, a ampliação dos fenômenos das ações coletivas e da substituição processual assume uma especial importância na seara juslaboral. Em tempos como o atual, em que há grande limitação de fato do acesso do trabalhador à Justiça, em virtude do fantasma do desemprego unido à ausência de verdadeira proteção contra a ruptura imotivada da relação de emprego, esses mecanismos aparecem como um instrumento fundamental para a tutela e efetividade dos direitos trabalhistas. Assim, a decisão pela qual foram julgados procedentes os pedidos formulados pelo Ministério Público do Trabalho, que versam sobre a tutela de direito individual homogêneo, possui eficácia nacional, ou seja, em qualquer lugar do território nacional em que a ré tenha unidade/filial, está ela obrigada a cumprir as obrigações de fazer e não fazer decididas na demanda sub judice. Recurso de revista conhecido e provido.

No mesmo sentido, é a decisão dos autos de n. 6155-89.2014.5.15.0000 RO, de relatoria da Ministra Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 22/02/2016, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 26/02/2016, cuja ementa segue abaixo transcrita:

**RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA SUSCITADA. ENCERRAMENTO DA EMPRESA. DEMISSÃO EM MASSA CARACTERIZADA. NECESSIDADE DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.**

1. É incontroverso nos autos que a demissão de todo o universo de empregados da Empresa, no total de 295 empregados, segundo apontado pelo Sindicato profissional, ocorreu em decorrência do encerramento das atividades da Suscitada. Revela-se de tal contexto a ilação de que a causa das dispensas é comum a todos os trabalhadores que se encontravam em atividade naquele momento e teve por escopo atender circunstância própria do empregador. A hipótese amolda-se perfeitamente à noção de demissão coletiva. 2. Segundo a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos, a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. À míngua de tal procedimento, são devidas, por consequência, indenização compensatória e manutenção do plano de assistência médica, conforme decidido pela Corte de Origem. Precedente. Excluído do comando condenatório, em outro capítulo, o pagamento de dano moral coletivo, por incabível à espécie. Recurso a que se nega provimento.

Impende salientar que esse é o entendimento prevalente nesta d. Turma, como se extrai dos autos de nº 0010989-71.2014.5.03.0000, de relatoria do Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, cujos fundamentos peço vênia para transcrever e adotar como razões de decidir:

Com efeito, a jurisprudência do TST flui no sentido de que a dispensa coletiva de

trabalhadores não pode ser exercida de modo unilateral e potestativo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, que não prescinde de prévia negociação coletiva. O objetivo é, por meio do instrumento coletivo, regular os termos das dispensas e, assim, minimizar os impactos econômicos e sociais que extrapolam o próprio vínculo empregatício, alcançando a coletividade dos trabalhadores, bem como a comunidade e a economia locais.

[...]

Uma das características que diferencia a despedida individual da coletiva é o fato de que, na despedida individual, a empresa não está obrigada a motivar e justificar a dispensa, bastando dispensar, homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias, ao passo que, a despedida coletiva está sujeita ao procedimento de negociação coletiva, pois o direito coletivo do trabalho também é esmaltado por normas de ordem pública especiais e específicas, que visam a melhoria das condições do trabalhador, parte hipossuficiente nas relações de trabalho.

Esse entendimento é fruto da interpretação sistemática das Convenções Internacionais da OIT - especialmente, "in casu", a de número 154, que dispõe sobre o fomento à negociação coletiva - ratificadas pelo Brasil, e dos princípios constitucionais que gizam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1, III, CF), a valorização do trabalho e do emprego (arts. 1, IV, 6e 170, VIII, CF), a submissão da propriedade à sua função social (arts. 5, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8, III e VI, CF).

De fato, a matéria foi profundamente examinada pelo Tribunal Superior do Trabalho no RODC 30900-12.2009.5.15.0000. A orientação firmada pelo TST naquele julgamento - caso Embraer - é no sentido de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores" e possui como premissa fática a tese de que a dispensa coletiva não é um direito potestativo do empregador, não existindo na ordem jurídica previsão para que ato de tamanho impacto seja realizado arbitrariamente e de maneira estritamente individual, como se vê do dispositivo do acórdão, abaixo transcrito, "in verbis":

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria: I - RECURSO ORDINÁRIO DA EMBRAER E OUTRA: 1 - negar provimento ao recurso quanto às questões preliminares renovadas, vencidos os Exmos. Srs. Ministros João Oreste Dalazen, Dora Maria da Costa, Fernando Eizo Ono e Milton de Moura França que, considerando se tratar de reclamação trabalhista típica sob a forma de dissídio individual plúrimo, davam provimento ao recurso a fim de anular o processo, a partir do acórdão recorrido, determinando o envio dos autos para distribuição a uma das Varas do Trabalho de São José dos Campos, para instrução e julgamento da lide; 2 - dar provimento ao recurso para afastar a declaração de abusividade das dispensas, vencidos os Exmos. Srs. Ministros Relator e Kátia Arruda; 3 - dar provimento ao recurso para afastar a prorrogação dos contratos de trabalho até 13/3/2009, vencidos os Exmos. Srs. Ministros Relator, Carlos Alberto Reis de Paula, Walmir Oliveira da Costa e Kátia Arruda; 4 - negar provimento ao recurso quanto às demais matérias, fixando a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, vencidos os Exmos. Srs. Ministros João Oreste Dalazen, Dora Maria da Costa, Fernando Eizo Ono e Milton de Moura França relativamente à fixação dessa premissa; II - RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELOS SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO E OUTROS E PELO SINDIAEROESPACIAL - negar provimento aos recursos, vencidos os Exmos. Srs. Ministros Relator e Kátia Arruda, que lhes davam provimento parcial para, mantendo as demais condenações da Corte Regional, fixar a compensação financeira aos empregados dispensados na seguinte proporção: o valor correspondente a dois meses de aviso prévio para os empregados com até dois anos de prestação de serviços para as empresas; o valor correspondente a três meses de aviso prévio para os empregados que possuam de dois a quatro anos de prestação de serviços para as empresas; o valor correspondente a quatro meses de aviso prévio para os empregados que possuam de quatro a oito anos de prestação de serviços para as empresas; o valor correspondente a cinco meses de aviso prévio para os empregados que possuam mais de oito anos de prestação de serviços para as empresas. Juntarão voto divergente/convergente os Exmos. Srs. Ministros João Oreste Dalazen e Milton de Moura França. Notas degravadas e revisadas do pronunciamento do Exmo. Sr. Ministro Carlos Alberto Reis de Paula serão juntadas aos autos.

Ora, não se olvida que a dispensa coletiva que vem sendo promovida pela Requerente está amparada em elemento causal relacionado com a situação econômica da empresa e o iminente encerramento de sua unidade fabril na cidade de Itajubá, tratando-se, pois, de critérios objetivos, não-arbitrários, que motivaram e motivarão o encerramento de centenas de contratos de trabalho.

Todavia, a constatação de que haverá uma dispensa coletiva impõe a conclusão de que não é razoável que as dispensas já promovidas e futuras sejam apreciadas apenas sob a ótica individual, como pretende a Requerente, tratando-se, ao contrário, de fato coletivo, acautelado por princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, material e processual.

Uma das características que diferencia a despedida individual da coletiva é o fato de que, na despedida individual, a empresa não está obrigada a motivar e justificar a dispensa, bastando dispensar, homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias, ao passo que, a despedida coletiva está sujeita ao procedimento de negociação coletiva, pois o direito coletivo do trabalho também é esmaltado por normas de ordem pública especiais e específicas, que visam a melhoria das condições do trabalhador, parte hipossuficiente nas relações de trabalho.

Esse entendimento é fruto da interpretação sistemática das Convenções Internacionais da OIT - especialmente, "in casu", a de número 154, que dispõe sobre o fomento à negociação coletiva - ratificadas pelo Brasil, e dos princípios constitucionais que gizam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1, III, CF), a valorização do trabalho e do emprego (arts. 1, IV, 6º e 170, VIII, CF), a submissão da propriedade à sua função social (arts. 5, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8, III e VI, CF).

Na verdade, a dispensa coletiva corresponde a fato econômico, social e jurídico diverso da despedida individual, pelo alargamento de seus efeitos, já que atinge, ao mesmo tempo e em proporções variadas, uma coletividade de trabalhadores.

Maurício Godinho Delgado, "in Direito do Trabalho, LTR, 2009, p. 1065, exerce que: "A dispensa coletiva configura, sem dúvida, frontal agressão aos princípios e regras constitucionais valorizadores do trabalho, do bem-estar, da segurança e da justiça social na vida socioeconômica, além dos princípios e regras constitucionais que subordinam o exercício da livre iniciativa e da propriedade privada à sua função social (por exemplo, Preâmbulo Constitucional e diversos artigos da Carta Magna: art. 1º, IV; art. 3º, I, III e IV; art. 5º, XXII e XXIII; art. 7º, I, art. 170, caput e incisos II, III, IV, VII, VIII e IX; art. 193)".

Nesse sentido, são os julgados mais recentes do TST, abaixo transcritos:

"DISSÍDIO COLETIVO. RECURSO ORDINÁRIO. EFETIVO SUSPENSIVO. Compete exclusivamente ao presidente do Tribunal Superior do Trabalho a apreciação de pedido de efeito suspensivo a recurso interposto contra decisão normativa emanada de Corte regional, nos termos do art. 14 da Lei nº 10.192/2001. A postulação deve ser apresentada em procedimento específico, separado do recurso ordinário, e acompanhada da documentação descrita no art. 238 do RI do TST. Portanto, inviável o exame do pedido, neste feito. LOCKOUT (LOCAUTE). NÃO CONFIGURAÇÃO. O art. 17 da Lei nº 7.783/89 estabelece que o locaute é -a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados-. Esclarece a doutrina que a ocorrência do locaute exige a de alguns elementos, quais sejam: a paralisação da empresa (estabelecimento ou setor); intenção da empresa de paralisar suas atividades; finalidade de exercer pressão sobre os trabalhadores para -frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados-. No caso, não há nos autos comprovação de que houve a paralisação das atividades da empresa ou mesmo de um de seus setores. Ao contrário, os fatos narrados na petição inicial indicam que as atividades prosseguiram, não obstante o entrevero ocorrido durante a assembleia dos trabalhadores. Também não há elemento de prova que demonstre a intenção da empresa de suspender suas atividades. Portanto, não se constatando alguns dos elementos essenciais caracterizadores, forçoso reconhecer-se que não houve do lockout.

DISPENSA COLETIVA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A despedida individual é regida

pelo Direito Individual do Trabalho, que possibilita à empresa não motivar nem justificar o ato, bastando homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias. Todavia, quando se trata de despedida coletiva, que atinge um grande número de trabalhadores, devem ser observados os princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, que seguem determinados procedimentos, tais como a negociação coletiva. Não é proibida a despedida coletiva, principalmente em casos em que não há mais condições de trabalho na empresa. No entanto, devem ser observados os princípios previstos na Constituição Federal, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, previstos nos artigos 1º, III e IV, e 170, caput e III, da CF; da democracia na relação trabalho capital e da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos, (arts. 7º, XXVI, 8º, III e VI, e 10 e 11 da CF), bem como as Convenções Internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil, nas Recomendações nos 98, 135 e 154, e, finalmente, o princípio do direito à informação, previsto na Recomendação nº 163, da OIT e no artigo 5º, XIV, da CF/88. A negociação coletiva entre as partes é essencial nestes casos, a fim de que a dispensa coletiva traga menos impacto social e atenda às necessidades dos trabalhadores, considerados hipossuficientes. Precedente.

Acrescente-se que configura conduta antissindical a dispensa em massa de trabalhadores justificada por participação em movimento reivindicatório.

**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS.** O art. 2º da Lei nº 10.101/2000 estabelece que a participação nos lucros e resultados da empresa deve ser objeto da negociação coletiva entre as categorias patronal e profissional. Assim, a atuação do poder normativo da Justiça do Trabalho (art. 114 da CF/88) fica obstada, por proibição expressa na lei. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial." (RO - 51548-68.2012.5.02.0000 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 12/05/2014, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 16/05/2014)

**"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. DISPENSA TRABALHISTA COLETIVA. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. ORDEM CONSTITUCIONAL. PROIBIÇÃO DE DESCONTO DOS DIAS PARADOS. INCIDÊNCIA DAS REGRAS ORIUNDAS DAS CONVENÇÕES DA OIT Nº 11, 98, 135, 141 E 151; E DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA DE 1988 - ARTS. 1º, III, 5º, XXIII, 7º, I, 8º, III E VI, 170, III E VIII.** A dispensa coletiva é questão grupal, massiva, comunitária, inerente aos poderes da negociação coletiva trabalhista, a qual exige, pela Constituição Federal, em seu art. 8º, III e VI, a necessária participação do Sindicato. Trata-se de princípio e regra constitucionais trabalhistas, e, portanto, critério normativo integrante do Direito do Trabalho (art. 8º, III e VI, CF). Por ser matéria afeta ao direito coletivo trabalhista, a atuação obreira na questão está fundamentalmente restrita às entidades sindicais, que devem representar os trabalhadores, defendendo os seus interesses perante a empresa, de modo que a situação se resolva de maneira menos gravosa para os trabalhadores, que são, claramente, a parte menos privilegiada da relação trabalhista. As dispensas coletivas de trabalhadores, substantiva e proporcionalmente distintas das dispensas individuais, não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, devendo ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista ou, sendo inviável, ao processo judicial de dissídio coletivo, que irá lhe regular os termos e efeitos pertinentes. É que a negociação coletiva ou a sentença normativa fixarão as condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, atenuando o impacto da dispensa coletiva, com a adoção de certas medidas ao conjunto dos trabalhadores ou a uma parcela deles, seja pela adoção da suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (art. 476-a da CLT), seja pela criação de Programas de Demissão Voluntária (PDVs), seja pela observação de outras fórmulas atenuantes instituídas pelas partes coletivas negociadas. Além disso, para os casos em que a dispensa seja inevitável, critérios de preferência social devem ser eleitos pela negociação coletiva, tais como a despedida dos mais jovens em benefício dos mais velhos, dos que não tenham encargos familiares em benefício dos que tenham, e assim sucessivamente. Evidentemente que os trabalhadores protegidos por garantias de emprego, tais como licença previdenciária, ou com debilidades físicas reconhecidas, portadores de necessidades especiais, gestantes, dirigentes sindicais e diretores eleitos de CIPAs, além de outros casos, se houver, deverão ser excluídos do rol dos passíveis de desligamento. Inclusive esta Seção de Dissídios Coletivos, no julgamento do recurso ordinário interposto no dissídio coletivo ajuizado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros em face da Empresa Brasileira de Aeronáutica - EMBRAER S/A e outra (processo n. TST-RODC-30900-12.2009.5.15.0000), em que

também se discutiu os efeitos jurídicos da dispensa coletiva, fixou a premissa, para casos futuros de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores . No caso concreto - em que a empresa comunicou aos trabalhadores que promoveria a dispensa de 200 empregados, equivalente a 20% da mão de obra contratada -, a atuação do Sindicato foi decisiva para que fosse minimizado o impacto da dispensa coletiva. A interferência da entidade sindical propiciou aos desligados um implemento das condições normais da dispensa, com o estabelecimento de diversos direitos de inquestionável efeito atenuante ao abalo provocado pela perda do emprego, entre eles, a instituição de um PDV . Nesse contexto, a greve foi realizada pelos empregados dentro dos limites da lei, inexistindo razão para que a classe trabalhadora seja prejudicada em razão do exercício de uma prerrogativa constitucional. Reafirme-se: o direito constitucional de greve foi exercido para tentar regulamentar a dispensa massiva, fato coletivo que exige a participação do Sindicato. Destaque-se a circunstância de que, conforme foi esclarecido na decisão dos embargos de declaração, a Suscitante já iniciara o processo de despedida de alguns empregados, prática cuja continuidade foi obstada pela pronta intervenção do Sindicato. Considera-se, por isso, que a situação especial que ensejou a greve autoriza o enquadramento da paralisação laboral como mera interrupção do contrato de trabalho, sendo devido o pagamento dos dias não laborados, nos termos da decisão regional. Recurso ordinário desprovido. (TST - RO: 1730220115150000 173-02.2011.5.15.0000, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/08/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos)

No caso dos autos, sendo incontroversa a dispensa em massa perpetrada pela ré, sem prévia negociação coletiva, haja vista a ausência de impugnação específica (art. 344/NCPC), a nulidade da dispensa é medida que se impõe.

Assim, confiro parcial provimento ao recurso da reclamante para declarar a nulidade da dispensa da obreira, determinando sua reintegração aos quadros da reclamada, com o pagamento dos salários desde a dispensa em 31.12.2015 até a efetiva reintegração, computando-se o período para fins de aquisição de férias, 13º salário e depósito de FGTS, seguindo hígido o contrato de trabalho, como se ruptura contratual não tivesse havido.

Autoriza-se a dedução dos valores pagos conforme TRCT de Id a09cc3e e da multa de 40% do FGTS, tendo em vista que contrato de trabalho segue hígido.

## **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - DISPENSA COLETIVA**

Não se conforma a autora com a r. decisão originária que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais em virtude da dispensa coletiva.

Analiso.

Para a análise do pedido indenizatório, é preciso avaliar em quais hipóteses a reparação pecuniária é cabível.

Elevada a âmbito constitucional, a reparação do dano moral está prevista

no inciso X do art. 5º da CF/88, que dispõe: são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O ordenamento jurídico, ao permitir o pleito de indenização por quem sofreu um dano moral ou material, impõe ao demandante o ônus de demonstrar a autoria do fato ilícito, a culpa ou dolo do agente, a relação de causalidade e o dano experimentado pela vítima nos termos do art. 186 e 927, ambos do Código Civil.

Ressalte-se que essa Julgadora adota a teoria do dano moral presumido, que exige apenas a comprovação do fato que ensejou as consequências daí decorrentes. Assim, havendo a prova do ato ou omissão ilícita, resta configurado o dano que lhe advém naturalmente (*in re ipsa*).

Desse modo, no caso em análise, comprovada a conduta ilícita da reclamada, consistente na dispensa coletiva sem prévia negociação coletiva, configura-se a lesão aos direitos da personalidade da reclamante, gerando direito ao pagamento da indenização pleiteada.

Registro que o arbitramento da indenização deve ser equitativo e atender ao caráter compensatório, pedagógico e preventivo, que faz parte da indenização ocorrida em face de danos morais, cujo objetivo é punir o infrator e compensar a vítima pelo sofrimento que lhe foi causado, atendendo, dessa forma, à sua dupla finalidade: a justa indenização do ofendido e o caráter pedagógico em relação ao ofensor.

Logo, não se admite que a indenização seja fixada em valor tão elevado que importe enriquecimento sem causa, nem tão ínfimo que não seja capaz de diminuir a dor do empregado, nem sirva de intimidação para a ré.

Por conseguinte, atenta à realidade e às circunstâncias do caso concreto, confiro parcial provimento ao apelo da reclamante para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$5.000,00, valor que se apresenta consentâneo com a reparação necessária à obreira, bem como para exercer o necessário efeito pedagógico.

O valor da condenação está corrigido na data de publicação deste acórdão, a partir de quando sofrerá incidência de correção monetária, incidindo a taxa de juros a partir do ajuizamento da ação, nos termos da Súmula 439 do TST.

## DEDUÇÃO

Insurge-se a reclamante em face da r. sentença de origem que autorizou a compensação no valor de R\$ 3.917,88. Sustenta que o reclamado não comprovou a natureza do depósito.

Ao exame.

Na petição de Id c66d541 a autora relatou ter recebido da reclamada um depósito no valor de R\$ 3.369,81.

Dessa forma, a fim de evitar o enriquecimento sem causa da reclamante, tal importância deve ser deduzida das parcelas ora deferidas, mas no limite do valor informado.

Pelo exposto, considerando que a sentença de primeiro grau autorizou a dedução no importe R\$ 3.917,88, confiro parcial provimento ao recurso da autora para limitar a dedução ao valor declarado na petição de Id c66d541, correspondente a R\$ 3.369,81.

Provimento parcial, nesses termos.

## **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - DOENÇA OCUPACIONAL**

Não se conforma a autora com a r. sentença de origem que julgou improcedente o pedido de pagamento de indenização por danos morais decorrente da doença ocupacional.

À análise.

O art. 20 da Lei 8.213/91 considera como acidente do trabalho, as seguintes entidades mórbidas:

I. doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II. Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

A respeito das diferenças entre elas, ensina Sebastião Geraldo de Oliveira que:

A doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatía ou ergonopatía. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologías, sendo que, nessa hipótese, o nexó causal da doença com a atividade é presumido. É o caso, por exemplo, do empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai silicose. Afirma Tupinambá do Nascimento que, nas tecnopatías, a relação com o trabalho é presumida *juris et de jure*, inadmitindo prova em sentido contrário. Basta comprovar a

prestação do serviço na atividade e o acometimento da doença profissional. Sinteticamente, pode-se afirmar que doença profissional é aquela típica de determinada profissão.

Por outro lado, a doença do trabalho, também chamada mesopatias ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. O grupo atual das LER/DORT é um exemplo das doenças do trabalho, já que podem ser adquiridas ou desencadeadas em qualquer atividade, sem vinculação direta a determinada profissão. Nas doenças do trabalho as condições excepcionais ou especiais do trabalho determinam a quebra da resistência orgânica com a \_d\_ seqüente eclosão ou a exacerbação do quadro mórbido, e até mesmo o seu agravamento.

Diferentemente das doenças profissionais, as mesopatias não têm nexos causal presumido, exigindo comprovação de que a patologia desenvolveu-se em razão das condições especiais em que o trabalho foi desenvolvido (In: Indenizações Por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. 4ª \_d. São Paulo: Ltr, 2008. P. 46/47).

Tem-se, pois, que, nos termos do artigo 20 da Lei nº 8.213/91, considera-se acidente do trabalho a doença profissional e a doença do trabalho, assim entendidas, respectivamente, a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar à determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, e a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e que com ele se relacione diretamente.

O art. 21 da mesma lei lista, ainda, outras hipóteses de infortúnio que são equiparadas ao acidente do trabalho. Em todos os casos, a doença deve ter relação com a atividade laboral desenvolvida.

De qualquer forma, o nexo causal entre a moléstia e o trabalho, para efeito de reconhecimento de doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho, não precisa ter o trabalho como causa exclusiva, nos termos do art. 21, inciso I, da Lei nº 8.213/91. Basta que a atividade realizada possa ter causado ou contribuído para a instalação da doença ou seu agravamento (concausa).

Partindo dessas premissas, tem-se que a doença adquirida pela obreira poderia ter decorrido das condições do trabalho (doença do trabalho), sendo que o d. juízo determinou a realização de perícia médica, nos termos da ata de Id 4e9803d - Pág. 1 .

Elaborado o laudo, o perito, médico do trabalho, assim concluiu (Id 2a951cb - Pág. 17):

Não restou comprovada incapacidade laborativa e/ou necessidade de Atenção Médica no período de labor que prestou na e para a Empresa reclamada decorrente da alegada Alergia.

Por ocasião da Perícia Oficial não restou comprovada Incapacidade Laboral.

Quanto ao Nexo de Causalidade:

Nexo Causal NÃO Estabelecido.

A reclamante informou que trabalhava no interior da cozinha do supermercado, fazendo bolos, tortas e assando pães. Relatou que, quando necessário, atendia clientes no balcão.

Em relação ao nexo de causalidade, asseverou o i. vistor, in verbis (Id 2a951cb - Pág. 11 a 12):

Ao Perito Oficial alegou início dos sintomas após 3 ou 4 meses do início das atividades laborais; Consta dos autos, exame de biópsia de pele, firmando diagnóstico de ser portadora de Dermatite liquenóide, cuja etiologia é desconhecida e que não guarda relação comprovada com atividades laborais; Na literatura especializada, há confirmação de diagnóstico de líquen plano/erupção liquenóide por meio de exame histológico, fazendo correlação com uso de drogas, incluindo medicamentos, assim como melhora clínica após suspensão da droga e recidiva à reintrodução. [...]. No resultado do exame consta a hipótese de ser o diagnóstico correlacionado a Erupção liquenóide a drogas. Na data do exame a periciada estava em gozo de férias conforme consta em registro de frequência no cartão de ponto; Apesar do diagnóstico firmado em 18/09/2015, a periciada não juntou aos autos como também não foi entregue ao Perito Oficial, comprovantes da necessidade de Atenção Médica pela alegada Alergia; Por tudo exposto no Laudo Pericial Oficial; E, principalmente pelo Exame Médico Pericial Oficial realizado, conclui o Perito Oficial: Nexo Causal NÃO Estabelecido para o caso em tela.

Nessa perspectiva, não se pode afirmar que o problema que acometeu a empregada (dermatite alérgica) tenha origem nas atividades que desenvolvia na reclamada.

Não restou comprovado, ainda, que o trabalho tenha contribuído como concausa para o surgimento da patologia (vide resposta ao quesito de nº 5 formulado pela autora, Id 2a951cb - Pág. 13).

Ressalte-se que, em diligência pericial para apuração da insalubridade, a reclamante informou que efetuava limpeza com detergentes e sabão para lavar louças. A perita oficial esclareceu que "os produtos referidos são detergentes de uso popular, não se considerando o manuseio destes produtos de risco para a saúde", concluindo que "os produtos citados pela reclamante não envolvem exposição aos agentes químicos nos termos da NR - 15, Portaria 3.214/78 do MTb" (Id b886de0 - Pág. 23).

Lembre-se de que o art. 436 do CPC/1973 preceituava que o juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar a sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos. Da mesma forma, dispõe o art. 479 do NCPC, que o juiz apreciará a prova pericial de acordo com o disposto no art. 371, indicando na sentença os motivos que o levaram a considerar ou a deixar de considerar as conclusões do laudo, levando em conta o método utilizado pelo perito. Por sua vez, o art. 371 do NCPC dispõe que o juiz apreciará a prova constante dos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento.

*In casu*, as partes não produziram provas capazes de infirmar as conclusões periciais, razão pela qual devem ser acolhidas em sua integralidade.

Por conseguinte, não restou demonstrado que a doença que acometeu a reclamante foi desencadeada e/ou agravada por condições especiais das atividades e ambiente laboral.

Ressalta-se que no direito brasileiro, os danos moral e material decorrem de ato ilícito que provoca, contra quem o praticou, a obrigação de repará-los, fundando-se o princípio geral da responsabilidade civil nos art. 186 e 927/CCB, ou seja, aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano. Na etiologia da responsabilidade civil, estão presentes três elementos, ditos essenciais na doutrina: a ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta, um dano e o nexo de causalidade entre uma e outro.

Portanto, para que se configure o dever de reparação do dano moral e/ou material, deverão estar presentes, como requisitos essenciais dessa forma de obrigação, a conduta ilícita, a ofensa a um bem jurídico do postulante, a relação de causalidade entre a conduta antijurídica e o dano causado, bem como a culpa do agente infrator (186, 187, 927 e 944, CC, artigos 5º, incisos V e X e 7º, XVIII, CF). Ausente um desses pressupostos, não há como se cogitar em responsabilização civil da empregadora.

Assim, por não se encontrar presente o requisito essencial ensejador do dever de indenizar - nexo de causalidade/concausalidade - não há que se atribuir à ré qualquer responsabilidade indenizatória.

Nada a prover.

## **RECURSO DA RECLAMADA**

.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Insurge-se a reclamada em face da r. sentença de origem que a condenou ao pagamento do adicional de insalubridade e reflexos. Argumenta que houve o regular fornecimento de EPI's.

Examino.

Para a apuração do alegado labor em condições insalubres, o d. júízo de origem determinou a realização de perícia técnica, nos termos da ata de Id 4e9803d.

Elaborado o laudo oficial, concluiu a *expert* que a autora ficou exposta ao agente insalubre frio sem a devida proteção (Id b886de0 - Pág. 32):

#### 11. CONCLUSÃO

Baseado na análise da documentação apresentada nos autos, na entrevista com os representantes e indicados pela empresa reclamada, nos levantamentos ambientais realizados por esta perita em empresa similar quando da inspeção técnica, nos conhecimentos técnicos desta perita, bem como consultado bibliografia, programas, normas e de acordo com a legislação vigente Lei 6514/77, Portaria 3214/78, NR 15, Anexos, concluímos:

##### 11.1 Quanto aos Agentes Físicos

Caracterizada exposição insalubre por exposição ao frio nos termos da Portaria 3214/78, Anexo 9, tendo em vista ausência de comprovação de proteção adequada. Insalubridade em grau médio - 20%.

Não evidenciada exposição insalubre aos Agentes Físicos, nos termos da Portaria 3214/78, NR 15, Anexos 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 e 10.

##### 11.2 Quanto aos Agentes químicos

Não evidenciada exposição insalubre aos Agentes Químicos, nos termos da Portaria 3214/78, NR 15, Anexos 11, 12 e 13

##### 11.3 Quanto aos Agentes Biológicos

Não evidenciada exposição insalubre aos Agentes Biológicos, nos termos da Portaria 3214/78, NR 15, Anexos 14.

##### 11.4 Quanto à Periculosidade

Não evidenciada exposição em condições de periculosidade, nos termos da Portaria 3214/78, NR 16, Anexos 1, 2, 3 e 4.

Apurou a perita que a empresa reclamada não encaminhou o PPRA, assim como o controle da ficha de entrega de EPI. Asseverou que a reclamada não comprovou nenhuma medida de controle para exposição ao frio.

A reclamante informou, em diligência pericial, que adentrava na câmara fria para pegar produtos para a confeitaria e para a padaria, fermento, gemas, claras de ovos, manteiga e creme de leite, com frequência a cada 20 minutos em média 5 a 6 vezes por dia durante 5 a 10 minutos. Afirmou que adentrava na câmara fria de congelamento, em média 2 vezes por dia durante 5 a 10 minutos. Sustentou que esta atividade de pegar ingredientes na câmara fria ocorria de forma frequente, sem utilizar qualquer tipo de EPI para proteção quando entra na câmara fria.

Nesse contexto, a especialista esclareceu que mesmo não constituído local insalubre por exposição ao calor nos termos legais, a reclamante de deslocava de uma situação de calor para outra de frio, com risco de choque térmico, pois não utilizava nenhum tipo de EPI, concluindo, *in*

Entende a perita que esta condição de exposição constitui uma situação de risco para exposição ao frio, tendo em vista que restou comprovado labor habitual ou intermitente em câmara fria, com temperaturas abaixo daquelas consideradas artificialmente frias pelo parágrafo único do art. 253 da CLT, conforme zona climática do mapa oficial do Ministério do Trabalho, sem os equipamentos de proteção adequados, caracterizando condição insalubre em grau médio (20%), nos termos do Anexo 9, NR 15, da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Repise-se que o art. 436 do antigo CPC/1973 preceituava que o juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar a sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos. Da mesma forma, dispõe o art. 479 do NCPC, que o juiz apreciará a prova pericial de acordo com o disposto no art. 371, indicando na sentença os motivos que o levaram a considerar ou a deixar de considerar as conclusões do laudo, levando em conta o método utilizado pelo perito. Por sua vez, o art. 371 do NCPC dispõe que o juiz apreciará a prova constante dos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento.

*In casu*, a reclamada não produziu provas capazes de infirmar as conclusões periciais. Assim, na falta de elemento que possa permitir desenlace diverso daquele apresentado pelo i. Perito, deve-se prestigiar o conteúdo da prova técnica produzida, nos termos do artigo 195/CLT, uma vez que exauridas as circunstâncias fáticas e legais pertinentes, cuidando a *expert* de esclarecer como realizou a apuração do agente nefasto e de demonstrar o correto enquadramento do resultado obtido na legislação vigente.

Assim, diante da comprovação do labor em condições insalubres, pelo agente frio, sem a adequada proteção, em desacordo com o disposto na NR 6, da Portaria 3.214/78 do MTE, faz jus a reclamante ao pagamento do adicional de insalubridade, em grau médio, bem como suas repercussões legais, como decidido na origem.

Nego provimento.

## **HONORÁRIOS PERICIAIS**

Mantida a condenação ao pagamento do adicional de insalubridade, não merece reparos a r. sentença que condenou a reclamada ao pagamento de honorários periciais.

No tocante ao valor fixado, registro que cabe ao magistrado arbitrar os honorários do perito, e, por aplicação analógica do art. 82, §2º do NCPC (art. 20/CPC/73), deverá levar em conta o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e importância da causa, o trabalho realizado e o tempo exigido para o seu serviço.

O trabalho da i. perita foi detalhado e abarcou considerações técnicas, análise documental e respostas a quesitos, sendo que o valor de R\$2.000,00, arbitrado na origem (Id fa54b22 - Pág. 8), apresenta-se razoável e consentâneo com os montantes praticados nesta Especializada, não merecendo modificação.

Nada a prover.

## **DIFERENÇAS DE VERBAS RESCISÓRIAS - MULTAS DOS ARTIGOS 467 E 477 DA CLT**

Não se conforma a ré com a r. sentença de origem que a condenou ao pagamento das diferenças de verbas rescisórias. Sustenta que as parcelas rescisórias foram corretamente quitadas. Afirma que o TRCT foi homologado pelo sindicato da categoria profissional, não havendo qualquer ressalva no documento. Insurge-se, ainda, quanto à condenação das multas previstas nos artigos 467 e 477/CLT.

Tendo em vista a declaração de nulidade da dispensa da reclamante por esta instância revisora, com o pagamento dos salários desde a dispensa em 31.12.2015 até a efetiva reintegração, não há falar em pagamento de verbas rescisórias, bem como das multas previstas nos artigos 467 e 477/CLT.

Assim, confiro parcial provimento ao recurso patronal para excluir da condenação o pagamento de diferenças de verbas rescisórias e das multas previstas nos artigos 467 e 477/CLT (itens 1, 4 e 5 do dispositivo, Id fa54b22 - Pág. 9 e 10).

## **CONCLUSÃO**

A d. 1ª Turma, conheceu dos recursos, à exceção no apelo empresarial, da insurgência sobre a multa normativa, por falta de interesse recursal. No mérito, conferiu parcial provimento ao recurso da reclamante para: 1) declarar a nulidade da dispensa da obreira, determinando sua reintegração aos quadros da reclamada, com o pagamento dos salários desde a dispensa em 31.12.2015 até a efetiva reintegração, computando-se o período para fins de aquisição de férias, 13º salário e depósito de FGTS, seguindo hígido o contrato de trabalho, como se ruptura contratual não tivesse havido. Autoriza-se a dedução dos valores pagos conforme TRCT de Id a09cc3e e da multa de 40% do FGTS; 2) condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$5.000,00. O valor da condenação está corrigido na data de publicação deste acórdão, a partir de quando

sofrerá incidência de correção monetária, incidindo a taxa de juros a partir do ajuizamento da ação, nos termos da Súmula 439 do TST; 3) limitar a dedução em R\$ 3.369,81. Deu parcial provimento ao apelo patronal para excluir da condenação o pagamento de diferenças de verbas rescisórias e das multas previstas nos artigos 467 e 477/CLT (itens 1, 4 e 5 do dispositivo, Id fa54b22 - Pág. 9 e 10).

Acresça-se à condenação o valor de R\$10.000,00, com custas igualmente acrescidas de R\$200,00, a cargo da ré, que, com a publicação deste acórdão, fica intimada ao seu pagamento, nos termos do item III da Súmula 25/TST.

## **Acórdão**

### **FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,**

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da Primeira Turma, hoje realizada, preliminarmente, à unanimidade, conheceu dos recursos, à exceção no apelo empresário, da insurgência sobre a multa normativa, por falta de interesse recursal; no mérito, por maioria de votos, deu provimento parcial ao recurso da reclamante para: 1) declarar a nulidade da dispensa da obreira, determinando sua reintegração aos quadros da reclamada, com o pagamento dos salários desde a dispensa em 31.12.2015 até a efetiva reintegração, computando-se o período para fins de aquisição de férias, 13º salário e depósito de FGTS, seguindo hígido o contrato de trabalho, como se ruptura contratual não tivesse havido; autorizou a dedução dos valores pagos conforme TRCT de Id a09cc3e e da multa de 40% do FGTS; 2) condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$5.000,00 (cinco mil reais); o valor da condenação está corrigido na data de publicação deste acórdão, a partir de quando sofrerá incidência de correção monetária, incidindo a taxa de juros a partir do ajuizamento da ação, nos termos da Súmula 439 do TST; 3) limitar a dedução em R\$3.369,81 (três mil, trezentos e sessenta e nove reais e oitenta e um centavos), vencido parcialmente o Exmo. Juiz Vicente de Paula Maciel Júnior; sem divergência, deu provimento parcial ao apelo patronal para excluir da condenação o pagamento de diferenças de verbas rescisórias e das multas previstas nos artigos 467 e 477/CLT (itens 1, 4 e 5 do dispositivo, Id fa54b22 - Pág. 9 e 10). Acresceu à condenação o valor de R\$10.000,00 (dez mil reais), com custas igualmente acrescidas de R\$200,00 (duzentos reais), a cargo da ré, que, com a publicação deste acórdão, fica intimada ao seu pagamento, nos termos do item III da Súmula 25/TST.

Tomaram parte no julgamento os Exmos.: Juíza Ângela Castilho Rogêdo

Ribeiro (Relatora), Juiz Vicente de Paula Maciel Júnior e Desembargador Emerson José Alves Lage

(Presidente).

Vinculada, em virtude de substituição à Exma. Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto, a Exma. Juíza Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro.

Ausente, em virtude de férias regimentais, o Exmo. Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault, sendo convocado para substituí-lo, o Exmo. Juiz Vicente de Paula Maciel Júnior.

Presente ao julgamento, o il. representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. Genderson Silveira Lisboa.

Belo Horizonte, 29 de agosto de 2016.

## **Assinatura**

**Juíza Convocada Angela Castilho Rogedo Ribeiro  
Relatora**

**AFFA**