



PROCESSO N° TST-RR-794-29.2012.5.04.0013

**A C Ó R D Ã O**

**7<sup>a</sup> Turma**  
**VMF/cg/**

**RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO – REGIME DE “EMPREGO DESDOBRADO” PREVISTO EM ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – CLUBE DE FUTEBOL – ROUPEIRO – DESEMPENHO DAS MESMAS ATIVIDADES DURANTE A JORNADA REGULAR E NO PERÍODO DITO DESDOBRADO – AJUSTE COLETIVO INVÁLIDO – – DESCUMPRIMENTO DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS MÍNIMOS ATINENTES À REMUNERAÇÃO DA JORNADA EXTRAORDINÁRIA E NOTURNA.** Trata-se de norma coletiva que previu a modalidade de “emprego desdoblado”, autorizando a prestação dos mesmos serviços ou de outras atividades quando da realização de eventos esportivos, especificamente em dias de jogos, mediante pagamento de cachê, afastando o direito às horas extraordinárias. O emprego desdoblado tem por finalidade possibilitar que um empregado execute atividade distinta daquela objeto do contrato de trabalho firmado com o seu empregador, fora do seu horário de trabalho. Na medida em que o ajuste coletivo em questão autorizou a prestação das mesmas atividades contratadas, o que, de fato, ocorreu com o obreiro, que era roupeiro, em horário excedente à sua jornada regular, resta evidente a finalidade de autorizar o elastecimento da prestação dos serviços sem assegurar o cumprimento dos direitos mínimos dos trabalhadores quanto à retribuição pelo trabalho prestado em sobrejornada e o noturno. Conforme consignado pelo juízo de origem, tal sistema visava “desvincular a prestação de trabalho na forma de emprego desdoblado daquela inerente ao contrato laboral”, sonegando ao trabalhador o correto



**PROCESSO N° TST-RR-794-29.2012.5.04.0013**

pagamento de horas extraordinárias e do adicional noturno, direitos mínimos previstos no art. 7º, incisos XVI e IX, da Constituição Federal e na legislação infraconstitucional. Muito embora previsto o pagamento de cachê ao empregado, o descumprimento da legislação trabalhista foi confirmado, inclusive, pela prova dos autos, tendo o Tribunal Regional consignado que os dados apresentados na perícia contábil foram no sentido de que, no período da amostragem apontada, somente em um mês o valor pago a título de emprego desdobrado foi superior ao valor das horas extras. O art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, ao atribuir validade à negociação coletiva, não autoriza o descumprimento dos direitos mínimos trabalhistas concernentes à retribuição das horas extraordinárias e do labor noturno, previstos no próprio texto constitucional.

**Recurso de revista não conhecido.**

**INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - CONSTRANGIMENTO - CIRCULAÇÃO DE INFORMATIVO COMUNICANDO A DISPENSA DO EMPREGADO E A PROIBIÇÃO DE ACESSO A DETERMINADOS SETORES ANTES DA DATA DE RUPTURA DO CONTRATO DE TRABALHO.**

Mostra-se acertada a condenação do reclamado ao pagamento de danos morais, pois a sua conduta, ao distribuir informativo comunicando a dispensa do reclamante e proibindo seu acesso a determinados setores quando em curso o contrato de trabalho, sem dúvida, causou evidente constrangimento, a ensejar a reparação dos danos sofridos. Conforme consignou o Tribunal Regional, "o referido documento datado de 28 de maio de 2010 informa o desligamento do autor do quadro de funcionários das categorias de base, salientando que não teria mais permissão de acesso aos vestiários, departamento médico e



**PROCESSO N° TST-RR-794-29.2012.5.04.0013**

fisioterapia". No entanto, o "aviso-prévio indenizado foi concedido em 02 de julho de 2010 (fl. 13), e a rescisão contratual homologada em 08 de julho de 2010".

**Recurso de revista não conhecido.**

**HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL.** Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência do sindicato. Incidência da Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-1 e das Súmulas nºs 219 e 329 do TST.

**Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-794-29.2012.5.04.0013**, em que é Recorrente **GRÉMIO FOOT-BALL PORTO ALEGRENSE** e Recorrido **JOÃO ERACY RODRIGUES MARQUES**.

O 4º Tribunal Regional, mediante acórdão a fls. 1426, negou provimento ao recurso ordinário, mantendo a condenação relativa ao pagamento de horas extraordinárias decorrentes do trabalho em regime de emprego desdobrado. Considerou inválido o acordo coletivo de trabalho sob os seguintes fundamentos sintetizados em sua ementa:

**EMPREGO DESDOBRADO** A cláusula normativa prevendo a adoção do emprego desdobrado não pode ser utilizada para permitir a sonegação de direitos trabalhistas do empregado não tendo validade caso a atividade desempenhada seja a mesma da jornada normal de trabalho considerando-se então a jornada como prorrogada

A Corte regional manteve, ainda, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, mesmo inexistindo credencial sindical. Por fim, o Tribunal a quo deu provimento ao recurso ordinário Firmado por assinatura digital em 10/12/2015 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



**PROCESSO N° TST-RR-794-29.2012.5.04.0013**

do reclamante, para deferir indenização por dano moral no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), decorrente da distribuição de informativo informando o desligamento do autor do quadro de funcionários e proibindo seu acesso aos vestiários, ao departamento médico e à fisioterapia antes do rompimento do vínculo de emprego.

Inconformado, o reclamado interpõe recurso de revista, conforme razões expendidas a fls. 1444, pretendendo se eximir do pagamento de horas extraordinárias decorrentes do trabalho no regime de emprego desdobrado, da indenização por dano moral e dos honorários advocatícios.

O recurso de revista foi admitido, mediante decisão singular a fls. 1462.

Foram apresentadas **contrarrazões**, fls. 1478.

Processo não submetido a parecer do Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 83, § 2º, do RITST.

É o relatório.

**VOTO**

**1 - CONHECIMENTO**

Presentes os pressupostos de admissibilidade, concernentes à **temporalidade** (fls. 1440 e 1444), à **representação processual** (fls. 178) e ao **preparo** (fls. 1370, 1453), passo ao exame dos pressupostos intrínsecos.

**1.1 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS - REGIME DE EMPREGO DESDOBRADO - INVALIDADE DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

O Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário do demandado, mantendo a condenação relativa ao pagamento de horas extraordinárias decorrentes do trabalho em regime de emprego desdobrado. Considerou inválido o acordo coletivo de trabalho sob os seguintes fundamentos, fls. 1426:

**I - RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO**

**1. HORAS EXTRAS/REGIME DE "EMPREGO DESDOBRADO"**



PROCESSO N° TST-RR-794-29.2012.5.04.0013

**O recorrente insurge-se contra o julgamento de declaração de invalidade do regime de "emprego desdobrado". Salienta que o sistema foi estabelecido em cláusula constante de cláusula normativa, tendo o reclamante recebido o pagamento de cachê pela jornada prestada em virtude do chamado emprego desdobrado, conforme comprovam os recibos salariais juntados aos autos. Assevera que a decisão recorrida viola o disposto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal/88 e na Súmula nº 349 do TST, prequestionada para os devidos fins. Pondera, por outro lado, que os valores alcançados para o recorrido superariam aqueles que lhe seriam devidos se lhe fossem pagas as horas extras na forma da legislação ordinária, de modo a inexistir prejuízo ao trabalhador. Destaca, ainda, que a referida parcela incidiu sobre os repousos semanais remunerados.**

**A cláusula vigésima oitava do Acordo Coletivo de Trabalho estabelece:**

**“EMPREGO DESDOBRADO**

**Os trabalhadores, além das horas de expediente efetivas prestadas em decorrência de suas atribuições normais, poderão exercer as mesmas ou outras atividades, em proveito do mesmo empregador, vinculadas a eventos esportivos, caracterizando o emprego desdobrado.**

**PARÁGRAFO Primeiro - Os referidos serviços serão remunerados conforme tabela que foi ajustada entre o empregado e o empregador.**

**PARÁGRAFO Segundo - Não haverá qualquer vinculação entre o importe do salário pago pelo trabalho regular e a retribuição pelos serviços em desdobramento.**

**PARÁGRAFO Terceiro - As horas trabalhadas em desdobramento serão independentes do serviço regular, não havendo interferência nos direitos e obrigações correlatos, não sendo devido o adicional de horas extras, tendo em vista tratar-se de parcela desvinculada ou sem qualquer vinculação com o contrato de trabalho. (fls. 56-57)**

**Os documentos juntados nas fls. 177-200 e 203-248, referentes ao cachê da bilheteria/geral, e os das fls. 248-305 (folha de ponto), acusam o registro das horas laboradas em dias de jogos e a participação do empregado no rateio da bilheteria.**



**PROCESSO N° TST-RR-794-29.2012.5.04.0013**

Trata-se de matéria já enfrentada por esta Turma, incluindo o processo nº 0033100-78.2008.5.04.0017, por mim relatado (27-4-2011), de modo que passo a renovar os seguintes fundamentos.

**Verifica-se, pelo texto da norma, a intenção de desvincular a prestação de trabalho na forma de emprego desdobrado daquela inerente ao contrato laboral, abrindo-se, no entanto, a possibilidade de que a atividade desempenhada seja a mesma atribuição normal do empregado.** Assim sendo, a cláusula normativa em exame, caso aplicada nos termos descritos, termina por mascarar a continuidade da prestação de trabalho normal, valendo como meio de o empregador furtar-se de satisfazer corretamente a jornada extraordinária, e, até mesmo, o labor em horário noturno, caso o trabalho se prolongue até depois das vinte e duas horas. Nada obstante as normas coletivas tenham seu acatamento previsto na Constituição Federal, é indispensável o respeito às fontes formais do Direito, não se admitindo a possibilidade de o sindicato de classe estipular cláusulas que impeçam o recebimento de direitos trabalhistas concedidos tanto em lei como, especialmente, na Constituição Federal, em seu artigo sétimo.

**O reclamante exercia a função de Roupeiro tanto durante a jornada normal de trabalho como nas oportunidades em que laborava mediante a sistemática do emprego desdobrado.** Com isso, resta inequívoca a intenção do empregador, mediante acordo coletivo, de sonegar direitos trabalhistas. No aspecto, **relevam os dados apresentados na perícia contábil, na resposta ao quesito 10 (fl. 611-v), no sentido de que, no período da amostragem apontada, somente em um mês o valor pago a título de emprego desdobrado foi superior ao valor das horas extras,** não demonstrando, ainda, se o valor do trabalho desdobrado por hora era superior ao valor unitário da hora extra.

Nestes termos, mantendo a decisão recorrida.

Por fim, acrescento que todos os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais, assim como os entendimentos sumulados invocados pelas partes, ainda que não expressamente mencionados, foram enfrentados mediante a adoção de tese explícita sobre as questões suscitadas, restando, portanto, prequestionados.

Nego, pois, provimento ao apelo, no aspecto.



**PROCESSO N° TST-RR-794-29.2012.5.04.0013**

Nas razões de recurso de revista, o reclamado alega ser válida a negociação coletiva em torno do regime de "emprego desdobrado" e que o reclamante percebeu cachê pela jornada elastecida. Invoca ofensa aos arts. 7º, XXVI, da Constituição Federal e 611, § 1º, da CLT e contrariedade à Súmula nº 349 do TST.

Trata-se de discussão em torno da norma coletiva que previu a modalidade de "emprego desdobrado", autorizando a prestação dos mesmos serviços ou de outras atividades quando da realização de eventos esportivos, especificamente em dias de jogos, mediante pagamento de cachê, afastando o direito às horas extraordinárias. De acordo com o Tribunal Regional, consta da cláusula 28ª do acordo coletivo do trabalho o seguinte:

#### **EMPREGO DESDOBRADO**

**Os trabalhadores, além das horas de expediente efetivas prestadas em decorrência de suas atribuições normais, poderão exercer as mesmas ou outras atividades, em proveito do mesmo empregador, vinculadas a eventos esportivos, caracterizando o emprego desdobrado.**

**PARÁGRAFO Primeiro - Os referidos serviços serão remunerados conforme tabela que foi ajustada entre o empregado e o empregador.**

**PARÁGRAFO Segundo - Não haverá qualquer vinculação entre o importe do salário pago pelo trabalho regular e a retribuição pelos serviços em desdobramento.**

**PARÁGRAFO Terceiro - As horas trabalhadas em desdobramento serão independentes do serviço regular, não havendo interferência nos direitos e obrigações correlatos, não sendo devido o adicional de horas extras, tendo em vista tratar-se de parcela desvinculada ou sem qualquer vinculação com o contrato de trabalho. (fls. 56-57)**

Com efeito, o emprego desdobrado tem por finalidade possibilitar que um empregado execute atividade distinta daquela objeto do contrato de trabalho firmado com o seu empregador, fora do seu horário de trabalho. Há quem sustente que o labor em horário distinto enseja o pagamento de horas extraordinárias, mas também existe corrente



**PROCESSO N° TST-RR-794-29.2012.5.04.0013**

doutrinária entendendo que a retribuição pecuniária no emprego desdobrado seja própria para este serviço distinto.

Domingos Sávio Zainaghi, ao distinguir o contrato de trabalho simultâneo e o emprego desdobrado, in *Revista de Direito do Trabalho*, vol. 141/2011, p. 485, entende devido o pagamento de horas extraordinárias, ao dispor:

No contrato de trabalho simultâneo, o empregado celebra com um mesmo empregador, dois contratos de trabalho.

Vejamos os desdobramentos jurídicos dessa contratação.

Primeiramente, a lei não proíbe que um trabalhador tenha dois empregos, salvo se for menor, pois neste caso a Consolidação das Leis do Trabalho impede que este trabalhador cumpra mais de oito horas de trabalho diárias:

“Art. 414. Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.”

Pois bem.

Em se tratando de trabalhador maior de idade é muito comum o exercício de dois empregos, ainda que somando as jornadas.

É comum cabineiros de elevador, porteiros de edifícios, professores e outros trabalhadores manterem dois empregos.

Não entendemos que a legislação brasileira proíba a celebração de dois contratos de trabalho entre um empregado e um empregador.

Um exemplo muito interessante se dá em faculdades de Direito, onde um professor dessa instituição é também advogado, mantendo, pois, dois contratos de trabalho com cláusulas específicas e horários distintos.

Nessa situação, as horas de trabalho como professor não se somarão às horas de trabalho como advogado, nada impedindo, ainda, que as duas funções estejam anotadas na CTPS do Trabalhador.

**Já, no emprego desdobrado, a situação é um pouco diferente.**

**Neste caso, o trabalhador exerce duas funções, mas firmou somente um contrato de trabalho.**

**É o caso de uma atividade principal e outra assessoria.**



PROCESSO N° TST-RR-794-29.2012.5.04.0013

**Imaginemos um zelador de um edifício que exerce também, e fora do horário de trabalho dessa função, atividade de porteiro no mesmo edifício.**

**Nessa situação, os dois horários serão somados e se passar de 8 horas diárias ou 44 horas semanais o empregador terá de pagar pelas horas suplementares.**

Eliézer de Queiroz Noleto, Consultor Legislativo da Câmara dos Deputados, publicou estudo sobre o turismo rural (Turismo Rural: Aspectos Trabalhistas, in Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados, <http://bd.camara.gov.br>, ocasião em que tratou do emprego desdobrado nos seguintes termos:

#### VII.1 – EMPREGO DESDOBRADO

**A teoria do emprego desdobrado possibilita que o trabalhador exerça, para o seu empregador, uma atividade distinta daquela para a qual foi contratado, em horário diferente de seu expediente normal. Segundo Serson, “duas são as condições para que se configure o emprego desdobrado: a) que o serviço não seja o mesmo que a pessoa presta, e continua prestando, em razão do contrato de trabalho original; b) que o serviço seja prestado fora das horas do expediente”.**

Mais adiante, após considerar que o ganho obtido com a prestação do emprego desdobrado deve ser considerado como salário para todos os efeitos, o citado autor complementa sua teoria com as seguintes informações:

**“(...) O contrato de trabalho é um só, porém ele se desdobra num pacto acessório que deve ser lançado na carteira de trabalho e no registro do empregado, como adendo; porém:**

**I – não há vinculação entre o importe do salário pelo trabalho regular e a retribuição pelo serviço em desdobramento; se um engenheiro, como no exemplo acima, dá aulas de inglês na escola da empresa, ele ganha o valor da hora-aula, e não o da hora de serviço como engenheiro;**

**II – as horas trabalhadas em desdobramento são independentes do serviço regular, não havendo interferência nos direitos e obrigações correlatos; assim, não se paga adicional de hora extra porque o serviço acrescido não é**



PROCESSO N° TST-RR-794-29.2012.5.04.0013

**continuação da atividade normal; assim ainda não existe impedimento de mulheres e menores prestarem tais serviços antes ou após o expediente comum.** De igual modo, as obrigações decorrentes desses serviços acrescidos não justificam o descumprimento dos deveres oriundos da ocupação principal. Por outro lado, **a empresa não se encontra liberta das obrigações trabalhistas na atividade acessória, dela decorrentes, como, por exemplo a equiparação salarial, o salário-doença e os reajustes coletivos sindicais”.**

O Judiciário trabalhista já começa a enfrentar a matéria, como é exemplo a decisão abaixo, proferida pelo TRT da 2ª Região, sediado em São Paulo, que reconhece os fundamentos para a caracterização do emprego desdobrado tal qual defendido por Serson:

**HORAS EXTRAS CONFIGURAÇÃO EMPREGO DESDOBRADO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Ocorre o emprego desdobrado quando o trabalhador, além das horas de expediente efetivo, exerce alguma outra atividade diferente daquela de sua profissão, em proveito do empregador. Assim, para a configuração desta figura, necessário que os serviços não sejam os mesmos que o trabalhador presta em razão do contrato de trabalho original e que sejam prestados fora das horas de expediente. O trabalhador que exerce atividades de serviços gerais no reclamado e que continua a prestar-lhe as mesmas funções, mas em outro ambiente, não perde a característica de empregado comum, exercendo labor extraordinário.** Recurso Ordinário do reclamado não provido. TRT/SP - 00978200600702009 - RO - Ac. 12ªT 20080903791 - Rel. DAVI FURTADO MEIRELLES - DOE 17/10/2008 17

No caso acima, o Tribunal não reconheceu a existência de emprego desdobrado pelo fato de não estarem configurados os requisitos dessa modalidade contratual, mais especificamente, em razão de o reclamante ter prestado as mesmas funções em ambientes de trabalho distintos. Com isso, foi mantida a característica de empregado comum, gerando o direito à percepção de horas extras.

A situação apresentada na solicitação de trabalho parece adequar-se a essa hipótese. Conforme suscitado no expediente enviado, o empregado trabalharia durante a semana em atividades rurais, mas, nos finais de semana, atuaria em atividades tipicamente urbanas: garçom, recepcionista, cozinheiro e outras. O contrato principal seria o rural, enquanto o urbano seria o acessório. Restaria a dúvida quanto à aplicabilidade da teoria em atividades



**PROCESSO N° TST-RR-794-29.2012.5.04.0013**

de naturezas distintas: rural e urbana. Os argumentos lançados pelo autor não sugerem qualquer impedimento a tal procedimento, o que implica dizer que a resposta ao questionamento seria positiva.

Na medida em que o ajuste coletivo em questão autorizou a prestação das mesmas atividades contratadas e desempenhadas pelo obreiro, que, no caso, era roupeiro, em horário excedente à sua jornada regular, resta evidente a finalidade de autorizar o elastecimento da prestação dos serviços sem assegurar o cumprimento dos direitos mínimos dos trabalhadores quanto à retribuição pelo trabalho prestado em sobrejornada e o noturno.

Por isso, não merece reparos a decisão recorrida no que tange à invalidação do acordo coletivo de trabalho que previu o regime de "emprego desdobrado", cuja aplicação, no caso concreto dos autos, foi autorizar a continuação da prestação dos mesmos serviços desempenhados durante a jornada do obreiro, sem assegurar o cumprimento dos direitos mínimos dos trabalhadores quanto à retribuição pelo trabalho prestado em sobrejornada e noturno.

O que se viu, *in casu*, foi a tentativa de afastar o pagamento de horas extraordinárias ao reclamante, que continuou prestando os mesmos serviços de roupeiro nos dias de eventos esportivos, conforme previsto na cláusula 28<sup>a</sup>, parágrafo terceiro, do acordo coletivo, ao estabelecer o pagamento de cachê decorrente da "participação do empregado no rateio da bilheteria".

O ajuste coletivo suprimindo as horas extraordinárias, sem dúvida, revela-se inválido, na medida em que afastou direitos mínimos do trabalhador atinentes à jornada de trabalho máxima e ao pagamento de horas extraordinárias, além de transferir para o trabalhador os riscos do empreendimento, ao fixar retribuição pecuniária (cachê) por "rateio da bilheteria".

Fica claro, portanto, conforme consignado pelo juízo de origem, que tal sistema visava "desvincular a prestação de trabalho na forma de emprego desdobrado daquela inerente ao contrato laboral", sonegando ao trabalhador o correto pagamento de horas extraordinárias



**PROCESSO N° TST-RR-794-29.2012.5.04.0013**

e adicional noturno, direitos mínimos previstos no art. 7º, inciso XVI e IX, da Constituição Federal.

Note-se que o parágrafo terceiro da cláusula 28ª do acordo coletivo de trabalho é expresso em afastar o direito à remuneração das horas extraordinárias na forma da Constituição Federal e da legislação trabalhista correlata.

Tal descumprimento foi confirmado, inclusive, pela prova dos autos, tendo o Tribunal Regional consignado que "os dados apresentados na perícia contábil, na resposta ao quesito 10 (fl. 611-v), no sentido de que, no período da amostragem apontada, somente em um mês o valor pago a título de emprego desdobrado foi superior ao valor das horas extras" (fls. 1429).

O art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, ao atribuir validade à negociação coletiva, não autoriza o descumprimento dos direitos trabalhistas concernentes à retribuição das horas extraordinárias e do labor noturno, previstos no próprio texto constitucional.

A decisão regional não atrita, assim, com os arts. 7º, XXVI, da Constituição Federal e 611, § 1º, da CLT.

Não se verifica, por outro lado, a contrariedade à Súmula nº 349 do TST, que trata da validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre, matéria totalmente estranha à debatida nestes autos.

Nesse sentido colho o seguinte precedente:

**RECURSO DE REVISTA. CLÁUSULA COLETIVA. -EMPREGO DESDOBRADO-. INVALIDADE.** É inválida a cláusula coletiva que estabelece o denominado -emprego desdobrado-, pelo qual o empregado, após o seu horário regular de trabalho, permanece prestando -os mesmos ou outros serviços ao empregador-, mas com expressa previsão de que não serão devidas as horas extraordinárias. Não há dúvidas que a referida norma coletiva tem por escopo suprimir direitos trabalhistas decorrentes do elastecimento da jornada. A própria redação da cláusula evidencia a continuidade da prestação regular de trabalho ao dispor que os empregados, no sistema de emprego desdobrado, poderão exercer as mesmas atividades



**PROCESSO N° TST-RR-794-29.2012.5.04.0013**

em proveito do mesmo empregador. O direito às horas extraordinárias, de índole constitucional (art. 7º, XVI), não pode ser suprimido por vontade das partes, ainda que se articule com o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, que reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho, mas não autoriza a supressão de direitos e garantias legal e constitucionalmente assegurados. Recurso de revista não conhecido. **MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ.** O empregado, cujo contrato de trabalho está suspenso em virtude de auxílio-doença ou de aposentadoria por invalidez tem direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa. Decisão do eg. TRT em conformidade com a Súmula nº 440 desta Corte. Recurso de revista não conhecido. (RR - 755-70.2010.5.04.0023 , Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 27/02/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/03/2013)

**Não conheço.**

**1.2 – INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – CONSTRANGIMENTO – CIRCULAÇÃO DE INFORMATIVO COMUNICANDO A DISPENSA DO EMPREGADO E A PROIBIÇÃO DE ACESSO A DETERMINADOS SETORES ANTES DA DATA DE RUPTURA DO CONTRATO DE TRABALHO**

A Corte regional deu provimento ao recurso ordinário do reclamante, para deferir indenização por dano moral no importe de R\$10.000,00 (dez mil reais), decorrente da distribuição de informativo comunicando o desligamento do autor do quadro de funcionários e proibindo seu acesso aos vestiários, ao departamento médico e à fisioterapia antes da data de rompimento do vínculo de emprego, nos seguintes termos:

**7. DANO MORAL**

**O recorrente sustenta fazer jus à indenização por danos morais, em razão de o reclamado ter fixado um cartaz em todas as suas dependências, quando de sua saída, impedindo-o de entrar no local onde exercia suas atividades. Ressalta que o informativo está datado de 28 de maio de 2010, e a sua despedida ocorreu somente em 02 de julho de 2010, portanto mais de um mês antes da sua saída.** Evidencia, com isso,



**PROCESSO N° TST-RR-794-29.2012.5.04.0013**

ter passado por processo de extremo constrangimento e vergonha, com seu íntimo ferido perante seus colegas.

A responsabilidade civil será imputada quando configurada a hipótese do art. 927 do Código Civil/02: Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

A indenização por dano moral, especificamente, decorre da lesão sofrida pela pessoa, em sua esfera de valores eminentemente ideais, como a dignidade, a honra, a imagem e a intimidade, conforme preceitua o art. 5º, X, da Constituição Federal.

**Na forma do disposto nos arts. 818 da CLT e 333 do CPC, a prova incumbe a quem alega, cabendo à parte reclamante comprovar os fatos que teriam causado abalo de natureza subjetiva.**

No caso, o referido documento datado de 28 de maio de 2010 informa o desligamento do autor do quadro de funcionários das categorias de base, salientando que não teria mais permissão de acesso aos vestiários, departamento médico e fisioterapia.

**O aviso-prévio indenizado foi concedido em 02 de julho de 2010 (fl. 13), e a rescisão contratual homologada em 08 de julho de 2010 (fl. 12).**

Considerando-se que, na data do informativo, o reclamante ainda era empregado, o procedimento revela-se totalmente discriminatório e inadequado, pois, a toda evidência, a decisão pela despedida já tinha sido tomada, porém ainda não havia sido levado a cabo, de sorte que permanecia vigendo o contrato de trabalho naquele momento. Assim, entendo não justificada a medida adotada pela Coordenadoria Administrativa das Categorias de Base do Grêmio, que expôs o reclamante a uma situação de constrangimento no ambiente de trabalho, impedindo-o de exercer suas atividades laborais.

Dou provimento para condenar o reclamado ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00, fixado por critério de razoabilidade, com juros desde o ajuizamento da ação e correção monetária a contar da publicação da presente decisão.

Em seu recurso de revista o reclamado sustenta ser indevida a indenização por danos morais, nos termos do art. 186 do Código Civil. Entende que o informativo proibindo a entrada do autor nas suas



**PROCESSO N° TST-RR-794-29.2012.5.04.0013**

dependências não constitui ato ilícito e não gerou dano moral. Aduz que a decisão regional desconsiderou a prova dos autos, restando violados os arts. 125, I, 131 e 333, I, do CPC e 818 da CLT.

Ao contrário do que alega o reclamado, a Corte Regional não desconsiderou a prova dos autos ao condená-lo ao pagamento de indenização por danos morais. O Juízo de origem entendeu que o autor se desincumbiu do ônus da prova que lhe competia, demonstrando que o informativo elaborado pelo demandado causou-lhe, de fato, constrangimentos, pois comunicou seu desligamento e a proibição de acesso a determinados setores do clube em data anterior à dispensa do empregado.

Nesse sentido e estando a decisão regional amplamente fundamentada, não se divisa a pretendida ofensa aos arts. 125, I, 131 e 333, I, do CPC e 818 da CLT.

Tampouco se verifica a violação do art. 186 do Código Civil, invocado pelo recorrente, ao estabelecer que "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

Com efeito, a conduta do reclamado, ao distribuir informativo comunicando a dispensa do reclamante e proibindo-o de acessar determinados setores quando em curso o contrato de trabalho, sem dúvida, causou evidente constrangimento ao reclamante, a ensejar a reparação dos danos morais. Conforme consignou o Tribunal Regional, "o referido documento datado de 28 de maio de 2010 informa o desligamento do autor do quadro de funcionários das categorias de base, salientando que não teria mais permissão de acesso aos vestiários, departamento médico e fisioterapia". No entanto, o "aviso-prévio indenizado foi concedido em 02 de julho de 2010 (fl. 13), e a rescisão contratual homologada em 08 de julho de 2010".

Irretocável a decisão recorrida, no particular.

Em face do exposto, **não conheço** do recurso de revista.

**1.3 – HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**



**PROCESSO N° TST-RR-794-29.2012.5.04.0013**

A Corte regional entendeu ser devido o pagamento de honorários assistenciais no caso concreto, consignando os seguintes fundamentos, a fls. 1426:

### **3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

O recorrente insurge-se contra o pagamento de honorários advocatícios. Salienta não estar o autor representado por advogado credenciado pelo sindicato de classe.

**Entendo que a falta de credencial sindical não constitui óbice ao deferimento de honorários assistenciais/advocatícios.** Na esteira do previsto nos arts. 5º, LXXIV, da Constituição Federal, 2º, parágrafo único, e 11 da Lei nº 1.060/50, é assegurado o acesso dos necessitados ao Judiciário sem qualquer ônus, inclusive dispensando-os do pagamento de custas, honorários assistenciais e qualquer outra despesa processual. Basta para tanto a declaração da situação econômica que não permita sejam as despesas arcadas sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

Da mesma forma, a condenação ao pagamento da verba honorária decorre do previsto na Lei nº 5.584/70 e no CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho. Todo o cidadão trabalhador tem o direito de acessar a Justiça, independentemente do seu advogado possuir credencial sindical. A assistência judiciária é um direito assegurado constitucionalmente, sendo este um dever do Estado. Por esta razão, resta superada a norma legal que exigia a apresentação da credencial sindical para a concessão da assistência judiciária na Justiça do Trabalho.

Declarada nos autos a condição de insuficiência econômica (fl. 11), faz jus a parte reclamante ao pagamento de honorários assistenciais de 15% sobre o valor bruto da condenação, na forma da Súmula nº 37 deste Tribunal.

Não adoto, portanto, as Súmulas nºs 219 e 329, bem como na O.J. nº 305 da SDI-I, ambas do TST.

Nego provimento.

Nas razões do recurso de revista, o reclamado sustenta que o reclamante não está assistido por advogado credenciado ao sindicato da categoria profissional, não cabendo a condenação ao pagamento de honorários advocatícios. Aponta violação do art. 14, § 2º, da Lei nº



**PROCESSO N° TST-RR-794-29.2012.5.04.0013**

5.584/70 e contrariedade à Súmula nº 219 do TST e à Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-1.

Com efeito, contrasta com o entendimento jurisprudencial desta Corte, consolidado na Súmula nº 219, a tese adotada pelo Colegiado regional no sentido de que basta a existência de declaração de hipossuficiência econômica da parte interessada nos autos, nos moldes da Lei nº 1.060/50, para a concessão de honorários assistenciais, ainda que ausente assistência sindical.

Desse modo, com espeque no art. 896, "a", da CLT, **conheço** do recurso de revista, por contrariedade à Súmula nº 219 do TST, invocada nas razões do recurso de revista.

**2 - MÉRITO**

**2.1 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

De acordo com o art. 14 da Lei nº 5.584/70, a concessão de honorários assistenciais depende da existência concomitante de dois requisitos: assistência sindical e insuficiência econômica que, por sua vez, pode ser comprovada por declaração de pobreza ou pelo recebimento de salário inferior ao dobro do mínimo legal.

As Súmulas nºs 219 e 329 do TST consagram tese no sentido de que, mesmo após a vigência do art. 133 da Constituição Federal, permanece válido o entendimento segundo o qual, para a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, na Justiça do Trabalho, deve a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal, ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

Nesse sentido, dispõe a Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-1 do TST:

**HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS. JUSTIÇA DO TRABALHO. DJ 11.08.03** Na Justiça do Trabalho, o deferimento de



**PROCESSO N° TST-RR-794-29.2012.5.04.0013**

honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato.

Frise-se, ainda, que a Lei nº 5.584/70 foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, na medida em que o art. 5º, LXXIV, da Lei Maior não pretendeu eliminar o encargo atribuído aos sindicatos de prestar assistência judiciária aos necessitados. Antes, o legislador constituinte teve por escopo ampliar o âmbito de atuação da assistência, atribuindo referido encargo também ao Estado.

Fixadas essas premissas, o Tribunal Regional contrariou o entendimento sedimentado na Súmula nº 219 do TST, quando condenou o reclamado ao pagamento de honorários de advogado com base, apenas, na demonstração da insuficiência econômica da parte autora para custear as despesas do processo, quando ausente credencial sindical nos autos.

Ante o exposto, **dou provimento** ao recurso de revista, para excluir da condenação o pagamento de honorários assistenciais.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista apenas quanto aos honorários advocatícios, por contrariedade à Súmula nº 219 do TST, e, no mérito, dar-lhe provimento, para afastar a condenação ao pagamento da verba de honorários.

Brasília, 9 de Dezembro de 2015.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**MINISTRO VIEIRA DE MELLO FILHO**  
**Relator**