

A C Ó R D ã O

5ª Turma

EMP/rl

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. AUSÊNCIA DE URBANIDADE. COMPORTAMENTO ASSEDIANTE. EXPOSIÇÃO VEXATÓRIA. PREPOSTO DA EMPRESA QUE FORÇAVA O AUTOR A UTILIZAR ROUPAS DO SEXO OPOSTO.

Mostra-se prudente o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista, ante a provável violação do artigo 5º, X, da Constituição Federal.

Agravo de instrumento provido.

II - RECURSO DE REVISTA.

PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO DE REVISTA.

O Tribunal Regional, quando do exame do recurso ordinário interposto pela reclamada, transcreveu a sentença proferida em sua integralidade, logo, todos os fatos controversos encontram-se minuciosamente descritos no acórdão. Assim, não há necessidade de revolvimento de contexto fático, mas sim, análise daquele efetivamente constante da decisão proferida.

Rejeito.

DANO MORAL. AUSÊNCIA DE URBANIDADE. COMPORTAMENTO ASSEDIANTE. EXPOSIÇÃO VEXATÓRIA. PREPOSTO DA EMPRESA QUE FORÇAVA O AUTOR A UTILIZAR ROUPAS DO SEXO OPOSTO.

Evidenciada a utilização de mecanismo engendrado de destruição moral do autor, expondo-o a situações vexatórias e humilhantes perante seus colegas de trabalho, sob o manto do alcance de metas, resta inafastável a condenação em dano moral. A necessidade imperativa de um ambiente salutar de trabalho não pode ser suplantada pela busca cega por metas preestabelecidas. As empresas que optem por trabalhar nesse sistema devem primar pela adoção de regras que incentivem o empregado de forma positiva, com premiações, jamais de forma negativa ou depreciativa, expondo o mesmo a situações vexatórias, como no caso concreto, onde o autor foi obrigado a se vestir de mulher diante de seus colegas de trabalho.

Recurso de revista conhecido e provido.

III - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. DESVIO DE FUNÇÃO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. VERBAS RESCISÓRIAS. HORAS EXTRAS.

Deve ser confirmada a negativa de seguimento do recurso de revista quando não preenchidos os seus requisitos de admissibilidade.

Agravo de instrumento desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista com Agravo nº **TST-ARR-1838400-38.2009.5.09.0003**, em que é Recorrente **TIAGO DANIEL COSTA FRANCISCO** e são Recorridos **TELEPERFORMANCE CRM S.A. e BRASIL TELECOM S.A..**

O reclamante e a segunda reclamada interpõem agravo de instrumento ao despacho mediante o qual foi denegado seguimento ao recurso de revista.

Contramínutas foram apresentadas.

Sem remessa dos autos à Procuradoria Geral do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE.

1. CONHECIMENTO.

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, **conheço.**

2. MÉRITO

O Tribunal Regional denegou seguimento ao recurso de revista, consignando os seguintes fundamentos:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR/EMPREGADO / INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

Alegação(ões):

- violação ao artigo 1º, III, 5º, V e X, da Constituição Federal.

- violação aos artigos 186 e 927 do CC.

- divergência jurisprudencial.

Insurge-se a parte recorrente contra a decisão que indeferiu o pedido de indenização por danos morais.

Consta do acórdão:

"Malgrado o entendimento adotado pelo Juízo de origem, ao meu ver, a prova oral produzida pelo autor é insuficiente a comprovar os fatos delineados na petição inicial.

Com efeito, em atenção ao princípio da congruência, ao analisar a pretensão do autor, o Juízo está adstrito aos fatos (causa de pedir) nela consubstanciados.

(...) Por outro lado, a testemunha, em nenhum momento confirma que o autor, realmente, foi chamado de "burro e incompetente", ou mesmo coagido a aceitar a migração da primeira para a segunda ré, sob pena de "assinar sua demissão'".

Também não restou evidenciado nos autos que a "pressão" a que era submetido o autor fugia ao normal e possível dentro do contexto de sua profissão. Observe-se que em depoimento pessoal o recorrido limita-se a informar que "depoente tinha metas a cumprir, que eram passadas pela coordenadora e gerente da 2ª ré e também pela gerente da 1ª ré; o relacionamento do depoente com os colegas foi sempre bom".

A partir da prova produzida nos autos, portanto, não é possível concluir que o autor, efetivamente, sofreu dano moral praticado por parte do empregador ou de qualquer de seus postos.

O abalo psicológico merecedor de uma compensação pecuniária é aquele que atinge um dos atributos da personalidade, a ponto de causar na vítima uma alteração palpável, isto é, manifesta. O mero aborrecimento não tem o condão de ensejar o pagamento de indenização, sob pena de se banalizar a reparação por danos morais, que visa ressarcir prejuízos advindos de grave violação à dignidade, não simples desconfortos do cotidiano.

Entendo, por todo o exposto, que o recorrido não logrou êxito em comprovar efetiva lesão ao seu patrimônio moral capaz de lhe impingir dano psíquico, pelo que merece reforma a sentença.

Dou provimento ao recurso para afastar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais." (fls. 534/535).

O Colegiado decidiu em consonância com o princípio do livre convencimento motivado do juiz (artigo 131 do CPC), com base nas provas e circunstâncias constantes dos autos. Conclusão diversa exigiria o reexame de fatos e provas, vedado pela Súmula 126 do TST, o que inviabiliza o seguimento do recurso, inclusive por divergência jurisprudencial, visto que tanto a aferição da alegada afronta legal quanto da especificidade do aresto colacionado na revista demandaria reapreciação do contexto fático-probatório, vedada em sede extraordinária.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista. (pgs. 343-344 - arquivo digital).

O reclamante sustenta que houve demonstração do dano moral sofrido e da ofensa à sua dignidade, ambos perpetrados pela preposta da reclamada. Assevera que, em reuniões, foi constrangido perante seus colegas de trabalho, tendo que suportar situações vexatórias e constrangedoras, em situação de assédio moral. Afirma que demonstrou divergência jurisprudencial apta ao conhecimento do apelo. Indica a violação dos artigos 1º, III, 5º, V e X da Constituição Federal e 186 e 927 do CCB.

Com razão.

O Tribunal Regional, ao dar provimento ao recurso ordinário patronal, asseverou que, a partir da prova produzida nos autos, não seria possível concluir que o autor efetivamente sofreu dano moral praticado por parte do empregador ou de qualquer de seus prepostos. Nessa linha, reformou a sentença que havia deferido ao reclamante o pedido de indenização por assédio moral.

Compulsando os autos verifica-se, na decisão regional, possível violação do artigo 5º, X, da Constituição Federal, motivo pelo qual se impõe o provimento do agravo de instrumento, para melhor análise da matéria em sede de recurso de revista.

Dou provimento ao agravo de instrumento do reclamante para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reautuação dos autos e a publicação da certidão de julgamento para ciência e intimação das partes e dos interessados de que o julgamento da revista dar-se-á na primeira sessão ordinária subsequente à data da referida publicação, nos termos do artigo 229 do Regimento Interno desta Corte.

II - RECURSO DE REVISTA.

PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO DE REVISTA.

A reclamada suscita, em sede de contrarrazões, preliminar de não conhecimento do recurso de revista do reclamante por óbice da Súmula 126 do TST. Afirma que a pretensão do autor esbarra em reexame necessário das provas coligidas aos autos.

Sem razão.

O Tribunal Regional, quando do exame do recurso ordinário interposto pela reclamada transcreveu a sentença proferida, em sua integralidade. Diante disso, todos os fatos controversos, assim como os motivos de convencimento do julgador se encontram minuciosamente descritos no *decisum*. Logo, não há necessidade de revolvimento de contexto fático, mas sim, análise daquele efetivamente constante da decisão proferida.

Rejeito.

1. CONHECIMENTO.

Atendidos os requisitos comuns de admissibilidade do recurso de revista, passa-se ao exame dos intrínsecos definidos no artigo 896 da CLT.

DANO MORAL. AUSÊNCIA DE URBANIDADE. COMPORTAMENTO ASSEDIANTE. EXPOSIÇÃO VEXATÓRIA. PREPOSTO DA EMPRESA QUE FORÇAVA O AUTOR A UTILIZAR ROUPAS DO SEXO OPOSTO.

Eis a decisão recorrida:

Conta na a petição inicial que, *"durante todo o período contratual o reclamante foi exposto a inúmeras situações humilhantes e vexatórias na pessoa da Sra. Kátia Pita, a qual constantemente lhe tratava de maneira rude, grosseira chamando a atenção na presença de colegas e sempre aos gritos o chamava de burro e incompetente, além de fazer constante pressão para a produtividade, sob ameaça de demissão, dentre outras agressões que oportunamente serão comprovadas"*. Aduz-se, ainda, o autor, durante reunião relativa à transposição da 1ª para 2ª ré, foi obrigado *"a ouvir as seguintes palavras 'ou vocês optam pela migração do contrato de trabalho para a Teleperformance ou assinam sua demissão' "*.

Em defesa, a ré nega os fatos narrados, assegurando jamais ter praticado qualquer ato lesivo à moral do autor.

O Juízo de origem assim se manifestou:

"postula o autor o pagamento de indenização por dano moral advindo da ré, por meio de sua preposta, sra. Kátia Pita, na vigência de todo o contrato de trabalho, em face das humilhações sofridas para atender à produtividade exigida.

Tratando-se de fato constitutivo de seu direito, o autor se desincumbiu de seu ônus, nos termos dos artigos 818, da CLT e 333, do CPC, basta observar as declarações da testemunha Michael:

"Kátia Pitta era gerente do mercado empresarial; pela ordem hierárquica o correto seria os supervisores laborarem subordinados à coordenadora, mas "Kátia Pitta mandava mais e acabava passando por cima da coordenadora"; Kátia Pitta era do regime bem autoritário, declarando que todos sofreram nas mãos dela;

Kátia chamava à atenção dos supervisores durante a operação, inventava campanhas de vendas, obrigando os supervisores a se vestirem de palhaço e os supervisores do sexo masculino também se vestirem de mulheres; em muitos dos sábados laboraram para fazer a limpeza do "call center" e fazer novas decorações; nas reuniões todos os integrantes das equipes de supervisores, incluindo os homens, saíam chorando, uma vez que Kátia, em lugar de motivar, acabava colocando todos para baixo, dizendo que não prestavam, ameaçava com demissões e "esse tipo de coisa em geral"; o autor foi um dos supervisores que teve de se submeter a se vestir de mulher; depoente tinha metas a cumprir, que deveriam ser passadas pela coordenadora, mas acabavam sendo passadas pela gerente Kátia e pela gerente Leila, da T ré; as metas eram mensais" - fl. 445.

No ambiente laboral, a vulnerabilidade humana há de ser tutelada, mormente quando em desigual confronto a eterna dicotomia "capital x trabalho". Deste ponto, o constituinte originário erigiu como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa do trabalhador (art. 1º, da CF).

Isto significa que o valor da dignidade humana do trabalhador alcança todos os setores da sociedade, e principalmente a ordem jurídica, sendo "contrário à dignidade humana, tudo aquilo que puder reduzir a pessoa (o sujeito de direitos) à condição de objeto.

O substrato material da dignidade desse modo entendido pode ser desdobrado em quatro postulados: I) o sujeito moral (ético) reconhece a existência dos outros como sujeitos iguais a ele; II) merecedores do mesmo respeito à integridade psicofísica de que é titular; III) é dotado de vontade livre, de autodeterminação; IV) é parte do grupo social, em relação ao qual tem a garantia de não vir a ser marginalizado."

Nesta linha de pensamento, tem-se que a preposta da reclamada, com as suas atitudes vexatórias, humilhantes e desumanas, reduziram o trabalhador à condição de objeto, não o reconheceram como merecedor de respeito de que são também titulares. Ressaltando que, esta contundente e explícita desvalorização do princípio da dignidade humana do trabalhador, não se coaduna com um ambiente laboral saudável e harmônico, pelo qual o reclamado tem o dever de zelar (art. 7º, XXII, da CF).

Neste compasso, reputa-se caracterizado o dano moral, em face dos sofrimentos pessoais que assolaram o reclamante resultantes dos atos promovidos pela ré, devendo este arcar com a indenização, à medida que é quem que responde pelos atos de seus prepostos (art. 932, III, do CC).

Para o arbitramento da indenização resultante dos danos morais é preciso enquadrar o valor respeitando parâmetros de fixação, como a gravidade da falta, a intensidade e repercussão da ofensa e os danos causados. Há ainda outros aspectos que devem ser ponderados, como avaliar a condição econômica do réu e prevenir-se também para que a indenização não seja tão elevada a ponto de causar o enriquecimento ilícito da vítima, nem seja ínfima a ponto de se tornar inexpressiva, servindo inclusive de estímulo para novos e semelhantes abusos, acabando por incentivar o empregador a permanecer com a prática. Destarte, considerando o gravame, assim como os parâmetros para fixação do valor, nos termos da fundamentação, condeno a ré ao pagamento de uma indenização por dano moral, no importe de 10 (dez) vezes o maior salário percebido pelo autor (R\$ 1.381,92 - fl. 60).

Diante de sua natureza indenizatória, a verba intitulada "dano moral" não sofre a incidência de descontos fiscais ou previdenciários.

Nas indenizações por danos morais, o marco inicial dos juros será a data do arbitramento do seu valor pela sentença. Inaplicável o disposto no artigo 39 da Lei n. 8.177/91.

Pedido deferido, nestes termos"

Merece reforma.

Malgrado o entendimento adotado pelo Juízo de origem, ao meu ver, a prova oral produzida pelo autor é insuficiente a comprovar os fatos delineados na petição inicial.

Com efeito, em atenção ao princípio da congruência, ao analisar a pretensão do autor, o Juízo está adstrito aos fatos (causa de pedir) nela consubstanciados.

Não obstante Michael Morais Camargo afirme que *"... Kátia chamava à atenção dos supervisores durante a operação, inventava campanhas de vendas, obrigando os supervisores a se vestirem de palhaço e os supervisores do sexo masculino também se vestirem de mulheres; em muitos dos sábados laboraram para fazer a limpeza do "call center" e fazer novas decorações; nas reuniões todos os integrantes das equipes de supervisores, incluindo os homens, saíam chorando, uma vez que Kátia, em lugar de motivar, acabava colocando todos para baixo, dizendo que não prestavam, ameaçava com demissões e "esse tipo de coisa em geral"; o autor foi um dos supervisores que teve de se submeter a se vestir de mulher;..."* tais fatos não se encontram delineados na petição inicial, o que inviabiliza a análise.

Ao julgador é defeso decidir além do pedido e causa de pedir, bem como interpretar os fatos de forma extensiva, sob pena de violação a princípio da congruência.

Por outro lado, a testemunha, em nenhum momento confirma que o autor, realmente, foi chamado de *"burro e incompetente"*, ou mesmo coagido a aceitar a migração da primeira para a segunda ré, sob pena de *"assinar sua demissão"*.

Também não restou evidenciado nos autos que a *"pressão"* a que era submetido o autor fugia ao normal e possível dentro do contexto de sua profissão.

Observe-se que em depoimento pessoal o recorrido limita-se a informar que *"depoente tinha metas a cumprir, que eram passadas pela coordenadora e gerente da 2ª ré e também pela gerente da 1ª ré; o relacionamento do depoente com os colegas foi sempre bom"*.

A partir da prova produzida nos autos, portanto, não é possível concluir que o autor, efetivamente, sofreu dano moral praticado por parte do empregador ou de qualquer de seus postos.

O abalo psicológico merecedor de uma compensação pecuniária é aquele que atinge um dos atributos da personalidade, a ponto de causar na vítima uma alteração palpável, isto é, manifesta. O mero aborrecimento não tem o condão de ensejar o pagamento de

indenização, sob pena de se banalizar a reparação por danos morais, que visa ressarcir prejuízos advindos de grave violação à dignidade, não simples desconfortos do cotidiano.

Entendo, por todo o exposto, que o recorrido não logrou êxito em comprovar efetiva lesão ao seu patrimônio moral capaz de lhe impingir dano psíquico, pelo que merece reforma a sentença.

Dou provimento ao recurso para afastar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. (pgs. 281-285 - arquivo digital).

O reclamante sustenta, em razões de revista, que se desincumbiu de seu ônus probatório, na medida em que sua testemunha narrou os fatos que geraram o excessivo constrangimento e abalo psíquico a que era submetido pela preposta da reclamada, sra. Kátia Pita. Assevera que o fato da inicial não conter toda a situação ocorrida, não pode, por si só, culminar em indeferimento do pedido, haja vista a comprovação, por outros elementos, do assédio moral sofrido. Indica violação dos artigos 1º, III, 5º, V e X, da Constituição Federal e 186 e 927 do CCB. Transcreve arestos ao cotejo.

Razão assiste ao reclamante.

O Tribunal Regional, ao dar provimento ao recurso ordinário patronal, asseverou que, a partir da prova produzida nos autos, não seria possível concluir que o autor efetivamente sofreu assédio moral praticado por parte do empregador ou de qualquer de seus prepostos. Nessa linha, reformou a sentença que havia deferido ao reclamante o pedido de indenização por assédio moral.

O dano moral, no âmbito das relações de trabalho, engloba toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos obsessivos ou vexatórios, dentre outros, que atentem contra a dignidade ou à integridade física ou psíquica do empregado, ameaçando seu emprego e degradando deliberadamente o ambiente de trabalho.

Com efeito, para a análise de casos em que se alega a ocorrência dano moral, é necessária a verificação da existência, ou não, de violação aos direitos personalíssimos do trabalhador, considerando-se, dentre outros, a extensão do dano, a imagem daquele que foi lesado e a do que lesou e a intenção do autor do ato danoso, como meios de ponderar o mais objetivamente possível os direitos ligados à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem daquele que sofreu o dano.

Assim, para a efetiva caracterização do dano moral, não basta que ocorra qualquer dissabor ou contrariedade, pois esses são inerentes ao cotidiano. É necessária a demonstração de ocorrência de fato que gerou dor, sofrimento, ou exposição social indevida que atingiu bens incorpóreos, como, a autoestima; a honra; a intimidade; a privacidade; o nome e a identidade profissional, pautando-se, ainda, no grau de culpa do ofensor, nas condições sociais e econômicas das partes envolvidas e na repercussão do ato lesivo no ambiente social.

Logo, diversamente do entendimento perfilhado pelo Tribunal *a quo*, a exteriorização do dano moral se situa muito além da simples ocorrência de um fato isolado ou específico, porquanto a lista de procedimentos e atitudes passíveis do enquadramento danoso é extensa. É possível citar, exemplificativamente, a tortura psicológica; o desprezo; a humilhação pública ou privada; o isolamento do servidor perante colegas de trabalho e superiores hierárquicos; o amedrontamento; a atribuição de trabalhos degradantes; a sonegação de informações necessárias ao desempenho das funções ou relativas à vida funcional; a divulgação de rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas, subestimando esforços; enfim, tudo que afete a saúde mental do trabalhador.

No caso concreto, há registros notórios do comportamento assediante e reiterado da preposta da empresa para o cumprimento de metas; e é a conduta do agressor o componente essencial para a constatação do dano moral. É de se notar os seguintes fatos narrados pela testemunha ouvida, e constantes do *decisum*: 1) que a gerente de mercado, Kátia Pitta, instituiu um regime autoritário; 2) que todos os funcionários "sofreram nas mãos dela"; 3) que referida pessoa chamava a atenção dos supervisores durante a operação; 4) que inventava campanhas de vendas, obrigando os supervisores a se vestirem de palhaço e aqueles do sexo masculino eram obrigados a se vestirem de mulher; 5) que em muitos sábados laboraram para fazer limpeza do *call center*; 6) que todos os integrantes das equipes de supervisores, incluindo os homens, saíam chorando das reuniões; 7) que a supervisora desmotivava os funcionários dizendo que os mesmos "não prestavam"; 8) que os ameaçava com demissões e, finalmente, 9) que o reclamante foi um dos supervisores obrigados a se vestir de mulher.

Percebe-se, portanto, uma verdadeira degradação generalizada e deliberada das condições de trabalho enfrentadas pelo autor no desempenho de suas funções de supervisor, mormente porque, como visto, as atitudes e condutas perversas da gerente de mercado, em relação a seus

subordinados, constituiu uma experiência subjetiva que acarretou evidentes prejuízos práticos e emocionais, diga-se, não só para o autor, mas também para toda a estrutura organizacional da empresa.

Assim, diversamente do entendimento perfilhado pelo Tribunal *a quo*, a situação tratada nos autos não revela 'mero aborrecimento', mas sim, a evidência de utilização de mecanismo engendrado de destruição moral do autor, expondo-o a situações vexatórias e humilhantes perante seus colegas de trabalho, sob o manto do alcance de metas, de modo que inafastável a condenação em dano moral, consoante os termos proferidos na sentença, valendo lembrar a importância da análise efetuada pela primeira instância, diante da proximidade com as partes e testemunhas, sopesando a valoração do conjunto probatório.

Ressalte-se, finalmente, que é dever do empregador proporcionar um ambiente de trabalho saudável para seus empregados. A busca cega pelo alcance de metas não pode suplantar esse objetivo basilar, e as empresas que optem por trabalhar nesse sistema, não só podem como devem primar pela adoção de regras que incentivem o empregado de forma positiva, com premiações, jamais de forma negativa ou depreciativa, expondo o trabalhador a situações vexatórias, como no caso, onde o autor foi obrigado a se vestir de mulher.

Não é a insatisfação que impulsiona o empregado, mas sim a certeza de um reconhecimento digno e justo pelo serviço executado.

Nessa linha, colaciono julgados que envolvem a mesma empresa e revelam situações recorrentes de abuso do poder diretivo:

I - RECURSO DE REVISTA DA PRIMEIRA RECLAMADA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Havendo manifestação acerca da matéria debatida nos autos, não há que se cogitar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional. Recurso de revista não conhecido. **2. VÍNCULO DE EMPREGO. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. IMPOSSIBILIDADE.** Não se pode considerar o atendimento em - call center- como atividade-meio de empresas de telefonia. Sendo a via única de contato com a clientela, viabiliza a atividade econômica e a sustenta. A subordinação jurídica qualifica o empregado como tal e o vincula à real empregadora. Recurso de revista conhecido e desprovido. **II - RECURSOS DE REVISTA DAS RECLAMADAS. 1. INTERVALO INTRAJORNADA. JORNADA CONTRATUAL DE SEIS HORAS DIÁRIAS. PRORROGAÇÃO HABITUAL. APLICAÇÃO DO ART. 71, -CAPUT- E § 4º, DA CLT.** A teor da OJ 380 da SBDI-1 do TST, -ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação

não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, -caput- e § 4º, da CLT-. Recursos de revista não conhecidos. 2. HORAS EXTRAS. INTERVALO PARA DESCANSO PREVISTO NO ART. 384 DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. O art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal. Precedentes. Recursos de revista conhecidos e desprovidos. 3. PROCESSO SELETIVO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Ausentes as violações legais manejadas e sem divergência jurisprudencial específica (Súmula 296, I, do TST), não merece conhecimento o recurso de revista. Recursos de revista não conhecidos. 4. HORAS EXTRAS. Estando a decisão em conformidade com a Súmula 338, II, do TST, impossível o conhecimento do recurso de revista, nos termos do art. 896, § 4º, da CLT. Recursos de revista não conhecidos. 5. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Tratamento urbano e respeitoso é dever legal e contratual das partes no âmbito trabalhista. Excessos ao razoável, por parte do empregador, atentam contra a dignidade da pessoa humana, princípio assegurado no art. 1º, III, da Carta Magna e um dos pilares da República Federativa do Brasil. Recursos de revista não conhecidos. 6. DESCONTOS FISCAIS. -É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultante de crédito do empregado oriundo de condenação judicial, devendo incidir, em relação aos descontos fiscais, sobre o valor total da condenação, referente às parcelas tributáveis, calculado ao final, nos termos da Lei nº 8.541/1992, art. 46 e Provimento da CGJT nº 03/2005- (Súmula 368, II, do TST). Recursos de revista conhecidos e providos. III - RECURSO DE REVISTA DA SEGUNDA RECLAMADA. 1. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Ausente a violação legal indicada e sem divergência jurisprudencial específica (Súmula 296/TST), não prospera o recurso de revista. Recurso de revista não conhecido. 2. DIFERENÇAS SALARIAIS. VERBAS RESCISÓRIAS E FGTS. Não evidenciada a violação legal apontada e com a apresentação de julgado inválido (Súmula 337/TST), não se dá impulso a recurso de revista. Recurso de revista não conhecido. 3. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. O art. 73, § 1º, da CLT estabelece que a hora de trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. Trata-se de norma de caráter tutelar, cuja observância é obrigatória, mesmo que haja previsão em norma coletiva de equiparação da hora noturna à hora diurna. Recurso de revista não conhecido. 4. DESCONTOS FISCAIS. INCIDÊNCIA SOBRE JUROS DE MORA. Nos termos da Orientação Jurisprudencial 400 da SBDI-1 desta Corte, -os juros de mora decorrentes do inadimplemento de obrigação de pagamento em dinheiro não integram a base de cálculo do imposto de renda, independentemente da natureza jurídica da obrigação inadimplida, ante o cunho indenizatório conferido pelo art. 404 do Código Civil de 2002 aos juros de mora-. Recurso de revista não conhecido. (RR-1319500-74.2008.5.09.0011, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT 06/05/2011);

RECURSO DE REVISTA 1. CONVENÇÃO COLETIVA. APLICABILIDADE EM DETRIMENTO DE ACORDO COLETIVO. Da exegese do artigo 620 da CLT, tem-se que, no conflito de acordo e convenção coletiva de trabalho, deve prevalecer a norma que for mais benéfica ao empregado, entendida essa no seu todo, tendo em vista a teoria do conglobamento adotada por este colendo Tribunal Superior. No caso em questão, entretanto, o egrégio Tribunal Regional decidiu pela especificidade da norma e, portanto, não examinou qual das normas coletivas, o acordo ou a convenção, mostra-se mais favorável à reclamante. Tal aspecto é indispensável ao deslinde da causa à luz desse dispositivo. Desse modo, necessário se faz o retorno dos autos ao egrégio Colegiado Regional de origem, a fim de que aprecie o feito sob o enfoque do artigo 620

da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. 2. COMISSÕES. Na hipótese, o egrégio Colegiado Regional não consigna tese a respeito das matérias tratadas pelos artigos 422 e 427 do CC, que dispõem, respectivamente, sobre as obrigações dos contratantes e a respeito da proposta de contrato que obriga o proponente, tendo decidido a questão apenas quanto à ausência de prova da efetivação de pactuação acerca do pagamento de comissões, na forma descrita na exordial, por ocasião da contratação da autora. Saliente-se, ainda, que tampouco foram opostos embargos de declaração com a finalidade de provocar a manifestação daquela instância ordinária quanto ao ponto. Assim, à falta de prequestionamento, porquanto a matéria não foi analisada por esse enfoque, incide como óbice ao processamento do recurso de revista, a diretriz perfilhada na Súmula nº 297, item I. Recurso de revista não conhecido. 3. RESTRIÇÃO DO USO DE BANHEIROS. ABUSO NO EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO. ATO ILÍCITO. DANO MORAL CONFIGURADO. O cerne da controvérsia é saber se o condicionamento do uso de banheiros durante a jornada de trabalho à autorização prévia do empregador configura dano moral. Este colendo Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que a submissão do uso de banheiros à autorização prévia fere o princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da Constituição Federal), traduzindo-se em verdadeiro abuso no exercício do poder diretivo da empresa (artigo 2º da CLT), o que configura ato ilícito, sendo, assim, indenizável o dano moral. Precedentes desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-226200-20.2008.5.18.0013, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, 2ª Turma, DEJT 27/04/2012);

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. MATÉRIA FÁTICA. VALORAÇÃO DA PROVA. 1. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pela Corte de origem, no sentido de que, além de comprovado nos autos que tanto a obreira quanto a paradigma migraram da Brasil Telecom, havia identidade de funções e não havia diferenças de produtividade e perfeição técnica, razão pela qual devida a equiparação salarial. Incidência da Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho. 2. O debate sobre a valoração da prova efetivamente produzida - ônus objetivo de prova - tende à reavaliação do conjunto probatório dos autos, o que, indubitavelmente, não rende ensejo ao recurso de revista, em face de sua natureza extraordinária. Óbice da Súmula nº 126 desta Corte superior. 3. Recurso de revista não conhecido. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. LIMITAÇÃO DO USO DO BANHEIRO A 5 MINUTOS POR JORNADA. ELABORAÇÃO E DIVULGAÇÃO DE LISTA CONTENDO O NOME DOS EMPREGADOS QUE DESPENDIAM MAIS TEMPO NO BANHEIRO. CONFIGURAÇÃO DE LESÃO À HONRA E À DIGNIDADE DOS EMPREGADOS. Constatando-se que resulta incontroverso nos autos que a obreira teve o tempo de uso do banheiro limitado, bem assim que seu nome foi incluído no relatório elaborado e divulgado pela reclamada a todos os integrantes da equipe, contendo a relação dos empregados que despendiam mais tempo no banheiro, resultando daí situação constrangedora, agravada por comentários humilhantes por parte dos colegas de trabalho -, revela-se inafastável a conclusão quanto à caracterização de conduta danosa à honra e à intimidade da reclamante. Resulta escorreita, assim, a decisão proferida pelo Tribunal Regional, no sentido de manter a condenação da Teleperformance CRM S.A. ao pagamento à obreira de indenização por danos morais. Precedentes desta Corte superior. Recurso de revista de que não se conhece. MULTA PREVISTA NO ARTIGO 475-J DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. APLICAÇÃO

ÀS EXECUÇÕES NO PROCESSO DO TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE. JURISPRUDÊNCIA INSERVÍVEL. Não se presta à demonstração de dissenso jurisprudencial aresto que não indica a respectiva fonte de publicação (Súmula n.º 337, I, a, do Tribunal Superior do Trabalho). Recurso de revista não conhecido. (RR-287100-55.2007.5.09.0012 , Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, DEJT 21/10/2011) e

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. A reavaliação das provas que conduziram à caracterização de dano moral não é possível em via extraordinária, incidindo o óbice da Súmula 126/TST. 2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. Na ausência de parâmetros objetivos no direito positivo para fixação do "quantum" indenizatório, não se cogita da possibilidade de violação legal por parte de Tribunal que, ao majorar o valor arbitrado à indenização, considerou a sua razoabilidade e o caráter pedagógico da reprimenda. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR-2048840-59.2007.5.09.0010, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT 12/03/2010).

Ante o exposto, **conheço** do recurso de revista do autor, por violação do artigo 5º, X, da Constituição Federal.

2. MÉRITO

DANO MORAL. AUSÊNCIA DE URBANIDADE. COMPORTAMENTO ASSEDIANTE. EXPOSIÇÃO VEXATÓRIA. PREPOSTO DA EMPRESA QUE FORÇAVA O AUTOR A UTILIZAR ROUPAS DO SEXO OPOSTO.

Conhecido o recurso de revista por violação do artigo 5º, X, da Constituição Federal, a consequência lógica é o seu **provimento** para tornar subsistentes os comandos da sentença.

Diante da manutenção da sentença quanto ao tópico, devolvam-se os autos ao Tribunal de origem para que aprecie o pedido de redução do *quantum* devido a título de dano moral, consoante requerido em razões de recurso ordinário pela reclamada.

II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA.

1. CONHECIMENTO.

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, **conheço**.

2. MÉRITO

O Tribunal Regional denegou seguimento ao recurso de revista, consignando os seguintes fundamentos:

REMUNERAÇÃO, VERBAS INDENIZATÓRIAS E BENEFÍCIOS /
SALÁRIO/DIFERENÇA SALARIAL / DIFERENÇAS POR DESVIO DE FUNÇÃO.

Alegação(ões):

- violação aos artigos 333, I, do CPC; 818 da CLT.
- divergência jurisprudencial.

Sustenta a parte recorrente que "as atividades desempenhadas pelo recorrido eram compatíveis com a função contratada e efetivamente realizada".

Consta do acórdão:

"Não obstante as informações lançadas na Carteira de Trabalho do empregado apresentem presunção de veracidade, é possível desconstituí-la, em atenção ao princípio da primazia da realidade, quando, a prova produzida nos autos denota situação fática diversa, como no caso em análise.

Com efeito, a única testemunha ouvida nos autos, Michael Morais Camargo, ratifica a tese exposta na petição inicial ao afirmar que o autor, aproximadamente após dois meses da contratação, passou a exercer a função de supervisor. Ou seja, em período anterior ao anotado nos registros funcionais do trabalhador.

Correta, pois, a sentença ao reconhecer que o autor passou a exercer a função de supervisor de atendimento a partir de outubro de 2006.

Nego provimento ao recurso." (fl. 524).

Não se vislumbram as violações alegadas, pois o Colegiado decidiu em consonância com o princípio do livre convencimento motivado do juiz (artigo 131 do CPC), com base nas provas e circunstâncias constantes dos autos. Conclusão diversa exigiria o reexame de fatos e provas, vedado pela Súmula 126 do TST, o que inviabiliza o seguimento do recurso, inclusive por divergência jurisprudencial, seja porque inespecíficos os arestos colacionados, por não abordarem todos os fundamentos da decisão recorrida (Súmula 23 do TST) e, tampouco, tratarem da mesma hipótese dos autos (Súmula 296 do TST).

REMUNERAÇÃO, VERBAS INDENIZATÓRIAS E BENEFÍCIOS /
SALÁRIO/DIFERENÇA SALARIAL / SALÁRIO POR
EQUIPARAÇÃO/ISONOMIA.

Alegação(ões):

- contrariedade à Súmula 6, VI, do TST.
- violação ao artigo 7º, XXX, da Constituição Federal.
- violação aos artigos 10, 448, 461 e 818 da CLT; 125, I, 333, I e II, do CPC.

- divergência jurisprudencial.

Sustenta a parte recorrente que não restaram configurados os requisitos autorizadores da equiparação salarial, visto que as provas não atestam a identidade absoluta entre as funções da reclamante e do paradigma.

Consta do acórdão:

"No caso, a prova documental evidencia que o autor foi contratado pela recorrente em 21/08/2006 para laborar como teleconsultor I, com salário de R\$ 697,00, passando, em 01/04/2007, ao cargo de supervisor de atendimento, com salário de R\$ 1.100,00 (fls. 33/37 e 195/197).

A paradigma Estela Silva Kinopf foi contratada na mesma data do autor, na função de supervisora de suporte, com salário de R\$ 2.008,66, situação que permaneceu durante toda a contratualidade (fls. 222/440).

A paradigma Sandra Helena Cezarim foi contratada na mesma data, na função de supervisora de mercado empresarial, com salário de R\$1.292,00, passando, em 01/06/2007, ao cargo de supervisora de atendimento, sem acréscimo salarial (fls. 298/316).

(...) Portanto, o autor, em depoimento, ratifica a tese exposta na petição inicial e a prova testemunhal comprova identidade entre as atribuições desenvolvidas por aquele e pelas paradigmas.

Destaco que, diferentemente do que consta do recurso, a paradigma Sandra encontra-se devidamente qualificada nos autos: conforme se vislumbra à fl. 73 (audiência realizada no dia 22.10.2009), a parte autora retificou o nome da equiparanda, sendo oportunizado à recorrente aditamento à defesa, o que se implementou por meio da petição de fls. 145/193.

Ademais, não prospera o argumento de que a diferenciação de salário se justifica em razão de migração das paradigmas da empresa Brasil Telecom, pois o texto legal é claro e exige, como fato impeditivo à equiparação, que a maior produtividade, perfeição técnica e/ou diferença de tempo de serviço sejam verificadas na prestação de serviços para o mesmo empregador. Também não se justifica a alegação de que o maior salário percebido por aquelas decorreria da incorporação de vantagens pessoais obtidas junto ao antigo empregador, pois, verificada a identidade de funções, não há justificativa para a diferenciação salarial (art. 461 CLT).

Em outras palavras: independentemente da origem da paradigma, o que a lei não permite é o tratamento diferenciado quando exercido trabalho de igual valor ao mesmo empregador. Nada justifica que os empregados não oriundos da Brasil Telecom recebam salários em valores inferiores, quando desempenham a mesma atividade, com a mesma perfeição técnica e igual produtividade.

(...) Ao contrário, analisando a documentação coligida aos autos pela ré, verifico que o autor passou a exercer o cargo de supervisor de atendimento, em 01/04/2007, e a paradigma Sandra Helena Cezarim, em 01/06/2007. Ou seja, mesmo reconhecendo

formalmente que o recorrido ativando-se no cargo a mais tempo, a recorrente remunerava-o com salário inferior ao da modelo Sandra.

Faz jus, por consequência, o autor a diferenças salariais decorrentes de equiparação salarial, com as paradigmas indicadas.

Reconhecido o direito à igualdade salarial, não há que se falar, em ofensa ao arts. 461 da CLT e 7º, XXX, da CF." (fls. 523/527).

O Colegiado, também neste tópico, decidiu em consonância com o princípio do livre convencimento motivado do juiz (artigo 131 do CPC), com base nas provas e circunstâncias constantes dos autos. Conclusão diversa exigiria o reexame de fatos e provas, vedado pela Súmula 126 do TST, o que inviabiliza o seguimento do recurso, inclusive por divergência jurisprudencial, visto que tanto a aferição da alegada afronta legal quanto da especificidade dos arestos colacionados na revista demandaria reapreciação do contexto fático-probatório, vedada em sede extraordinária.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO / VERBAS RESCISÓRIAS.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO / FGTS.

Alegação(ões):

- violação aos artigos 92 do CC.
- divergência jurisprudencial.

Sustenta a parte recorrente que indevida a equiparação salarial, conseqüentemente devem ser retirados os reflexos desta verba nas parcelas rescisórias e FGTS.

Consta do acórdão:

"Como analisado no item anterior, ao qual, por brevidade, reporto-me, restou comprovado o direito do recorrido à equiparação salarial, a partir de 01.04.2006, e o consequente pagamento de diferenças salariais e reflexos em verbas rescisórias e FGTS." (fl. 528).

Reconhecido o direito à equiparação salarial, não se vislumbra violação do dispositivo indicado, visto que a Turma concluiu no sentido de deferir as diferenças de verbas rescisórias e FGTS, diante do caráter acessório das referidas verbas (Súmula 221, II, TST).

Inespecíficos os arestos colacionados, que não abordam todos os fundamentos da r. decisão recorrida (Súmula 23/TST).

DURAÇÃO DO TRABALHO / HORAS EXTRAS.

Alegação(ões):

- violação aos artigos 818 da CLT; 333 do CPC.

- divergência jurisprudencial.

A parte recorrente insurge-se contra a decisão que deferiu o pagamento de horas extras atinente ao período em que não houve apresentação dos cartões-ponto.

Consta do acórdão:

"Os cartões de ponto juntados com a defesa foram impugnados pelo demandante, mas este não logrou produzir prova de que os horários neles consignados não correspondem aos horários de efetivo labor.

Respeitosamente, diferentemente do Juízo de origem, entendo que não há como atribuir validade aos fatos narrados pela testemunha ouvida a convite do autor no que diz respeito à jornada de trabalho desenvolvida. Isto porque as informações por ele narradas contrariam a própria situação fática delineada na petição inicial.

(...) Entendo, assim, que a testemunha não demonstrou conhecimento suficiente dos horários de labor a que o autor se ativava, a fim de desconstituir os registros formais coligidos aos autos, os quais consignam assinatura do trabalhador e eram, consoante confesso em depoimento pessoal, por ele registrados manualmente.

Destaco que os cartões de ponto contém anotações de labor extraordinário. Ilustrativamente cito os dias 14/02/2007 (em relação ao qual há registro de 02 horas extras, à fl. 217) e 26/05/2007 (em relação ao qual há registro de 09h12 extras, à fl. 219).

Válidos, pois, como meio de prova, os cartões de ponto.

De outra banda, analisando a documentação constante nos autos, contato que a ré deixou de trazer os registros relativos a toda contratualidade, a exemplo dos dias 16/02/2007 a 15/04/2007. Em relação a tais períodos, em atenção ao disposto no art. 74, §2º, da CLT, competia à recorrente comprovar a jornada de trabalho indicada na defesa, o que não logrou êxito, pois, como dito, a única testemunha ouvida nos autos não demonstrou conhecimento acerca da jornada do autor.

Portanto, em relação aos períodos em que ausentes cartões de ponto, reconheço a jornada indicada na petição inicial, ou seja:

- de segunda a sexta-feira, das 08h00 às 18h00, com elastecimento, duas vezes na semana, até às 21h00, e uma hora de intervalo intrajornada.

- aos sábados, dois por mês, das 09h00min às 14h00min.

(...) Observada a validade dos cartões de ponto e, para os períodos em que ausentes registros, os horários de labor ora reconhecidos, mantenho a decisão a quo no que se refere à condenação da recorrente ao pagamento de horas extras excedentes da 8ª diária e 44ª semanal, sem acumulação." (fls. 529/530).

Também neste tópico, não se vislumbram as violações alegadas, pois o Colegiado decidiu em consonância com o princípio do livre convencimento motivado do juiz

(artigo 131 do CPC), com base nas provas e circunstâncias constantes dos autos. Conclusão diversa exigiria o reexame de fatos e provas, vedado pela Súmula 126 do TST, o que inviabiliza o seguimento do recurso, inclusive por divergência jurisprudencial, visto que tanto a aferição da alegada afronta legal quanto da especificidade dos arestos colacionados na revista demandaria reapreciação do contexto fático-probatório, vedada em sede extraordinária.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista. (pgs. 337-342 - arquivo digital).

A reclamada sustenta, no tocante ao desvio de função, que demonstrada violação dos artigos 818 da CLT e 333 do CPC, porquanto não houve prova de que o reclamante exercia função incompatível para a qual foi contratado. Em relação à equiparação salarial, repisa a violação dos artigos 5º e 7º, da Constituição Federal; 10, 448, 461 e 818 da CLT; e 125 e 333, I, do CPC, assim como a contrariedade à Súmula 6 do TST e à OJ 264 da SBDI-1, ao argumento de que não houve demonstração de exercício de mesma função com as paradigmas indicadas. Quanto às verbas rescisórias, pugna pela reforma, por serem acessórias ao pedido principal. No tocante às horas extras, afirma que houve violação dos artigos 818 da CLT e 333 do CPC, pois o autor não comprovou a existência de sobrelabor em seu favor. Afirma que demonstrada divergência apta ao conhecimento do apelo

Sem razão.

Com relação ao **DESVIO DE FUNÇÃO**, o Regional asseverou que a única testemunha ouvida nos autos ratificou a tese exposta na petição inicial, ao afirmar que o reclamante, aproximadamente dois meses após a contratação, passou a exercer a função de supervisor, ou seja, em período anterior ao anotado nos registros funcionais. Nessa linha, evidenciado o contraste de matéria fática entre o narrado pelo Regional e o alegado pela agravante, a resolução, em instância extraordinária, se inviabiliza, diante do consagrado na Súmula nº 126 do TST, revelando-se inviável examinar a indicação de ofensa a dispositivos normativos, assim como a divergência jurisprudencial.

No tocante à **EQUIPARAÇÃO SALARIAL**, o Regional entendeu que a prova produzida demonstrou o preenchimento dos requisitos do artigo 461 da CLT, já que as paradigmas e o reclamante exerceram idênticas funções e a reclamada, mesmo reconhecendo formalmente que o reclamante ativava-se a mais tempo no cargo, remunerava-o com salário inferior. Tem-se, portanto, que o decisum regional está fundamentado no conjunto fático-probatório, portanto, decisão contrária, na

forma como pretende a reclamada, demandaria reexame de fatos e provas, procedimento vedado nesta fase recursal por óbice da Súmula 126 do TST, que inviabiliza o exame de indicação de ofensa a dispositivos normativos, assim como a divergência jurisprudencial.

Quanto às **VERBAS RESCISÓRIAS**, a agravante insurge-se de forma genérica ao *decisum*, mormente porque não renova as violações expostas no recurso de revista.

Finalmente, no que concerne às **HORAS EXTRAS**, a condenação restou limitada ao período em que a reclamada não trouxe aos autos os cartões de ponto para corroborar a jornada de trabalho indicada na defesa. Nessa linha, não há falar em violação ao ônus da prova, mas sim sua total observância, haja vista o registro de que houve alegação de jornada sede de contestação. Incidente, mais uma vez, o óbice da Súmula 126 do TST.

Ante o exposto, deve ser confirmada a negativa de seguimento do recurso de revista.

Nego provimento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I- negar provimento ao agravo de instrumento da reclamada; II- dar provimento ao agravo de instrumento do reclamante convertendo-o em recurso de revista; III- determinar a reautuação dos autos, como recurso de revista com agravo, e a publicação da certidão de julgamento para ciência e intimação das partes e dos interessados de que o julgamento da revista dar-se-á na primeira sessão ordinária subsequente à data da referida publicação, nos termos do artigo 229 do Regimento Interno desta Corte. Também, por unanimidade, conhecer do recurso de revista do reclamante quanto ao tema "DANO MORAL. AUSÊNCIA DE URBANIDADE. COMPORTAMENTO ASSEDIANTE. EXPOSIÇÃO VEXATÓRIA. PREPOSTO DA EMPRESA QUE FORÇAVA O AUTOR A UTILIZAR ROUPAS DO SEXO OPOSTO", por violação do artigo 5º, X, da Constituição Federal, e, no mérito, dar-lhe provimento para tornar subsistentes os comandos da sentença e determinar o retorno dos autos ao Tribunal de origem para que, superado o debate sobre a caracterização do dano moral sofrido pelo autor, aprecie o pedido de redução do *quantum* devido a mesmo título, consoante requerido em razões de recurso ordinário interposto pela reclamada.

Brasília, 17 de outubro de 2012.

Firmado por assinatura digital (Lei n° 11.419/2006)

Emmanoel Pereira

Ministro Relator

fls.

PROCESSO N° TST-RR-1838400-38.2009.5.09.0003

Firmado por assinatura digital em 23/10/2012 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, nos termos da Lei n° 11.419/2006, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.