



# In extenso

ANO I – Edição 006 – OUTUBRO/2011

## Artigos e Doutrinas

Reclamação Trabalhista por empregado ativo

Honorários Advocáticos na Justiça do Trabalho

PIS e COFINS sobre o Crédito de ICMS

IPI na Importação

## Notícias em Destaque

Ponto Eletrônico novamente adiado

Licenças Ambientais no site do IAP

Debate sobre Plano de Resíduos Sólidos - FIEP

## Jurisprudência

Chefia indenizada por funcionário

Ação monitória baseada em cheque prescrito

Atualização de Parcelas para Previdência Privada

## Bate Papo

Revista íntima: pode ou não pode?

## RECLAMAÇÃO TRABALHISTA DE FUNCIONÁRIO AINDA EM ATIVIDADE NA EMPRESA RÉ

Por Cristiano Cezar Sanfelice

Apesar de não comum, existe a situação em que o funcionário ainda em atividade demanda judicialmente contra o seu atual empregador. Tal circunstância, como não poderia ser diferente, causa espanto para a empresa, bem como faz nascer o questionamento sobre o que deve (e o que pode) ser feito?

Utilizando um exemplo criado pelo professor Marcos Alencar, tem-se a seguinte situação: imagine-se um casal, vivendo na mesma casa, compartilhando de todas as benesses e dificuldades da vida à dois, quando um deles, sem ciência do outro, procura um advogado para que sejam adotados todos os procedimentos para a separação. Evidentemente que o susto e a surpresa do outro que recebeu a notícia da ação será grande, assim como muito provável a sua intenção em deixar o imóvel ou pedir para que a outra pessoa saia.

O que há de comum nestes casos é a existência de relações ainda em plena vigência (vínculo de emprego e contrato de casamento), abaladas pela adoção de providência até então não esperada.

### 1) Possibilidade

Vale de pronto esclarecer que o empregado ainda em atividade pode demandar em juízo contra o seu respectivo empregador, já que não existe nenhuma vedação legal impedindo tal providência.

Ademais, a Constituição Federal de 1988 assegura o direito ao acesso ao Poder Judiciário, nos termos do artigo 5º, inciso XXXV: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Logo, se o trabalhador entender que seus direitos estão

## AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

A Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei nº 3.941/1989 que regulamenta o artigo 7º da Constituição Federal, tornando o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço do trabalhador. Hoje, em casos de demissão, os empregadores pagam apenas o equivalente a um mês de trabalho.

Segundo a proposta aprovada e que seguirá à sanção presidencial, além dos 30 dias, a cada ano na mesma empresa o funcionário terá direito a mais 03 (três) dias de aviso. Ao todo, o benefício será de até 90 dias, para quem tiver, pelo menos, 20 anos de empresa.

A decisão do Congresso evitou que o assunto fosse “legislado” pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que pretendia definir os critérios da proporcionalidade do aviso prévio no julgamento de ações individuais de trabalhadores, o que valeria para os demais.

Segundo o gerente jurídico da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Cássio Borges, a decisão não é ideal e trará custos para os empregadores, mas foi a melhor solução, porque o STF já havia sinalizado que daria mais do que os 30 dias atuais.

sendo violados, poderá ela demandar judicialmente a empresa na busca pela reparação.

Outrossim, a providência de o trabalhador ajuizar uma ação ainda empregado visa, também, evitar que determinadas verbas seja afetadas pela prescrição de cinco anos.

Por outro lado, também não há a nossa legislação impedimento expresso para que o empregador despeça o empregado que busca o amparo do Judiciário contra ato patronal hipoteticamente violador de direito seu.

***A propositura de Ação Trabalhista por funcionário empregado não gera estabilidade***

## 2) Das reações

A primeira e natural reação do empregador consiste na demissão imediata do funcionário, independentemente da efetiva análise dos argumentos por ele apresentados. Isso pode ser dar por diversos motivos, principalmente emocionais, tais como pela quebra da confiança, pela traição na relação.

Ademais, os empresários não querem um suposto “desertor” contaminando o resto da sua equipe, muitas vezes fantasiando situações.

Todavia, o melhor procedimento a ser adotado em tal situação é justamente não agir pelas emoções, buscando auxílio de profissional que possa conduzir os trâmites necessários.

## 3) Das providências

Como já adiantado, a providência mais acertada para

o momento é a procura de profissional habilitado para conduzir a demanda judicialmente, bem como para prestar auxílio em face da rotina diária da empresa.

Não existindo razões graves para a demissão por justa causa, sugere-se que o trabalhador demandante seja mantido no emprego num primeiro momento, sendo a situação constantemente avaliada.

## 4) Estabilidade

Importante ressaltar que a propositura de demanda judicial (reclamatória trabalhista) por funcionário ainda ativo não cria uma estabilidade de emprego.

Considerando que o trabalhador autor da ação não recebe, por tal ato, uma couraça protetora, continuam vigentes todas as regras que norteiam o vínculo empregatício, inclusive as que versam sobre a demissão por justa causa. Logo, se for o caso, o trabalhador que ajuizou a ação poderá ser demitido por justa causa quando reste configurada tal hipótese (art. 482 da CLT).

Por sua vez, a demissão sem justa causa de tal funcionário não é vista com bons olhos pelo Poder Judiciário. Isso porque, entende-se que a demissão neste caso, além de possuir uma motivação (ou seja, não é verdadeiramente sem justa causa, pois causada pela ação proposta), serviria como retaliação ao trabalhador que está “apenas” buscando resguardar seus direitos.

E, se nem mesmo a lei pode afastar do Poder Judiciário a apreciação de ameaça ou lesão a direito, igualmente não poderia tal retaliação servir como óbice a tal garantia constitucional.

Tem-se, ainda, alguns julgados que indicam que tal providência se mostra discriminatória. Assim sendo, a retaliação do empregador ao trabalhador poderá, conforme entendimento do magistrado, ensejar dano moral, passível de reparação.

## 5) Conclusão

Considerando que legalmente não existe uma previsão sobre a situação, ou seja, não existe norma prevendo a manutenção do emprego nem vedando a manutenção, a orientação vem no sentido de (i) procurar um profissional habilitado para atuar na demanda; (ii) não agir com no calor da emoção, prestigiando a racionalidade que a situação exige; (iii) avaliar constantemente o comportamento do trabalhador e o cumprimento das normas; (iv) analisar a existência de hipótese de demissão por justa causa.

Outra providência importante é a avaliação interna dos supostos direitos lesados (análise do mérito da ação proposta pelo funcionário). Isso se mostra prudente para que não ocorram novas demandas de trabalhadores ainda empregados, de forma que possa a empresa, constando eventual erro, saná-los o mais breve possível.

Se a opção for pela demissão sem justa causa, a empresa deverá estar ciente do risco assumido, provisionando valores para custear uma eventual condenação por danos morais (passivo trabalhista), ou, ainda, estar preparada para acatar ordem judicial de reintegração do funcionário.

Cabe também lembrar que o término do contrato poderá ser objeto de acordo na demanda judicial, no bojo dos demais pleitos, o que colocará fim ao litígio e à situação

desconfortável de se manter no quadro funcional empregado que litiga contra a empresa. ■

## HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Por Tammy Zulauf Foti

Na justiça do trabalho, alguns juízes vêm condenando a parte Ré ao pagamento dos danos materiais sofridos para a contratação de advogado para representar a parte Autora nas Reclamatórias Trabalhistas. Todavia, tal condenação fere princípios e ordenamentos do sistema processual trabalhista.

A parte promovente de Reclamatórias Trabalhistas possui, conforme disposto no art. 791 da CLT a faculdade de ser representado por advogado, ou seja, lhe é conferido o jus postulandi sem a contratação de inscrito na OAB. Desta forma, não havendo obrigatoriedade na outorga de poderes para representá-lo, não há o que se falar em danos materiais, vez que é uma opção da parte.

Ademais, cumpre destacar que havendo condenação aos danos materiais, há necessidade de existir ato ilícito gerador dos danos. Portanto, se assim o fosse, a ilicitude seria atribuída a qualquer das pretensões questionadas judicialmente.

Se não bastasse, a condenação fere o princípio da igualdade. As partes devem ser tratadas de forma igual, tendo em vista que havendo contratação de advogado pela empresa e sendo a causa julgada improcedente, caberá a parte movente ressarcir pelos danos materiais arcados pela Ré.

Em que pese exista inúmeros argumentos para a inexistência de honorários advocatícios na

justiça do trabalho, por fim, não poderá a Ré arcar com os encargos de um contrato que não participara. Ressalta-se, não teve ciência das cláusulas do contrato, não teve oportunidade de aceitar, tampouco assinar.

Desta forma, ante as considerações acima tecidas, não caberá ao Autor receber pelos supostos danos materiais sofridos. ■

## PIS E COFINS SOBRE CRÉDITO PRESUMIDO DE ICMS

Por Cristiano Cezar Sanfelice

Após muita discussão em torno da base de cálculo do PIS e da COFINS, especialmente em face da Lei nº 9718/96, a situação se mostra mais pacífica quando da análise das Leis nº 10637/2002 (PIS) e 10833/2003 (COFINS), editadas já sob a égide da nova redação do artigo 195, I, 'b', da Constituição Federal conferida pela Emenda Constitucional nº 20/98.

Ocorre que, agora o fisco federal busca novamente conferir um tratamento equivocado ao conceito de "receita bruta", buscando fazer incidir tais tributos sobre crédito presumido de ICMS, como se tal valor significasse receita.

Tem-se, a título de exemplo, os benefícios (também chamado de Regime Especial) concedidos pelos Estados do Paraná e de Santa Catarina aos contribuintes que, além do diferimento do pagamento do imposto, prevê um crédito presumido de ICMS nas saídas importadas sob o diferimento do regime especial.

Habitualmente o referido crédito presumido é contabilizado e lançado pela empresa no Livro Registro de Apuração de ICMS como "outros créditos", sendo

dedutível do saldo devedor do imposto estadual.

Ocorre que, no nosso entendimento, a incidência de PIS e da COFINS sobre tais créditos presumidos se mostra totalmente ilegal e inconstitucional, porquanto não está sendo respeitado o arquétipo tributário de tais contribuições.

Isso porque não se pode considerar referidos créditos presumidos como "receita tributável", sendo na verdade um ressarcimento de valores pagos a título de ICMS por conta da operação de importação. Logo, evidente que a empresa não aufere receita, bem como não representa ingresso de nova receita sujeita ao recolhimento do PIS e da COFINS.

Mostra-se equivocada a postura do fisco federal em trabalhar o conceito de receita bruta em face do crédito presumido

Dessa forma, entendemos perfeitamente possível a discussão judicial da indevida cobrança do PIS e da COFINS sobre o crédito presumido do ICMS decorrente do regime especial de importação, inclusive com decisões judiciais favoráveis neste sentido. ■

## IPI NA IMPORTAÇÃO

Por Cristiano Cezar Sanfelice

A legislação em vigor prevê a incidência do Imposto sobre Produtos Industrializados – IPI nas operações de importação. Tal prática visa conferir igualdade entre os produtos importados e os fabricantes nacionais, de forma a tornar o produto importando (que sofreu seu processo de industrialização no exterior) igualmente onerado pelo imposto.

Os artigos 46, inciso I, e 51, inciso I, do Código Tributário Nacional, indicam que a incidência do IPI sobre o produto importado se dará quando do desembaraço aduaneiro das mercadorias. Quer-se com isso dizer que o produto importado sofrerá a tributação pelo IPI no momento do seu desembaraço aduaneiro.

Na situação em exame o importador simplesmente comercializa o produto importado, da forma como chegou do exterior, sem sofrer qualquer tipo de modificação que possa importar em industrialização.

Veja-se, portanto, que a única hipótese de incidência do IPI se deu com a importação (desembaraço aduaneiro), o que já torna o importador responsável pelo pagamento do tributo.

De outra sorte, a simples e posterior comercialização do produto no mercado interno não configura nenhuma das hipóteses de incidência do IPI, pois não houve modificação, industrialização ou qualquer outro processo equiparado a ensejar nova incidência do imposto.

Ocorre que, o fisco federal tem efetuado a cobrança do IPI também quando da circulação da mercadoria no mercado interno, ou seja, quando o produto importado sai do estabelecimento importador mesmo nas situações em que não tenha ocorrido nenhum dos processos de industrialização previstos no artigo 4º do Regulamento do IPI (Decreto nº 4544/2002).

Todavia, entendemos que a cobrança do IPI também quando da saída do produto importado do estabelecimento importador se mostra ilegal e inconstitucional, configurando inclusive uma bitributação.

É evidente que no caso em análise a empresa que procedeu com a importação e posterior comercialização é uma mera revendedora, não podendo ser comparada ao produtor industrial quando da saída do produto de seu estabelecimento.

O Tribunal Regional Federal da 4ª Região, analisando caso análogo, manifestou-se da seguinte forma:

**A cobrança do IPI tanto no desembaraço aduaneiro quando na comercialização dos mesmos produtos no mercado interno configura ilegal bitributação**

“**TRIBUTÁRIO. EMPRESA IMPORTADOR A. FATO**

**GERADOR DO IPI. DESEMBARAÇO ADUANEIRO. REVENDA. O fato gerador do IPI, nos termos do artigo 46 do CTN, ocorre alternativamente na saída do produto do estabelecimento: no desembaraço aduaneiro ou na arrematação em leilão. Tratando-se de empresa importadora, o fato gerador ocorre no desembaraço aduaneiro, não sendo viável nova cobrança do IPI na saída do produto quando de sua comercialização, ante a vedação ao fenômeno da bitributação.”** (TRF 4ª R. Processo 5024985-96.2010.404.7000. Primeira turma. Relator Joel Ilan Paciornik. DE 27/06/2011)

Assim sendo, avaliamos com boa possibilidade de êxito a demanda judicial que visa afastar a dupla incidência do IPI em relação ao comércio de produtos importados e que não sofreram processo de industrialização no território nacional.■



### PONTO ELETRÔNICO É NOVAMENTE ADIADO

A adoção do ponto eletrônico foi adiada pela quarta vez e passa a ser obrigatória a partir de 1º de janeiro de 2012, segundo portaria 1.979 do Ministério do Trabalho publicada dia 03/10/2011 (3). O sistema deve ser instalado em todas as empresas com mais de 10 empregados que já usam equipamento eletrônico para o registro da jornada de trabalho. A expectativa é que a medida fosse regulamentada e passasse a ser obrigatória nesta semana.

Na portaria nº 1979 o Ministro Carlos Lupi afirma que, "considerando que foi concluído o diálogo social tripartite e após avaliação das manifestações encaminhadas ao Governo Federal", decide alterar a data para início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto (REP), "de modo improrrogável", para o dia 1º de janeiro de 2012.

A obrigatoriedade de ação do sistema havia sido adiada outras três vezes. Primeiro, era prevista para setembro do ano passado. Depois, para março e então setembro deste ano. Entidades como a Força Sindical, a Confederação Nacional da Indústria (CNI), a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) e a Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), haviam pedido ao governo mu-

danças nas novas regras.

Na última semana de agosto, foi realizada a última reunião do grupo de trabalho criado para discutir o novo ponto eletrônico. Empresários apresentaram alternativas ao REP, mas elas não foram aceitas por representantes do Ministério do Trabalho. Os empresários haviam sugerido que as empresas tivessem a opção de registrar os horários de entrada e saída dos empregados por meio de sistemas eletrônicos, com certificação digital, e tirava a necessidade da concordância do trabalhador com o sistema alternativo ao novo ponto eletrônico, já que dispensava o acordo coletivo para utilizá-lo.

A Associação Brasileira das Empresas Fabricantes de Equipamentos de Registro Eletrônico de Ponto (Abrep) informa que até final de julho deste ano já foram vendidos 260 mil equipamentos desde que a portaria foi lançada. Não há números atualizados.

Dimas de Melo Pimenta III, presidente da Abrep e vice-presidente da Dimep, fabricante de aparelhos de ponto eletrônico, informa que a procura no mês de agosto, quando o novo ponto estava previsto para entrar em vigor em 1º de setembro, aumentou em 50% em comparação com os meses anteriores. Já em setembro, o aumento foi de 20% na procura em relação aos demais meses. Segundo Dimas, a procura tem sido maior por pequenas e médias empresas.

Dimas diz que, por causa da competitividade e da evolução dos próprios equipamentos, os valores dos aparelhos caíram a ponto de custarem o mesmo que os relógios usados antes do lançamento da portaria 1.510.

“Os aparelhos tiveram preço reduzido desde os primeiros meses de comercialização para cá. Os mais simples para as pequenas e médias empresas têm valor médio de R\$ 1,7 mil. Já os mais caros custam cerca de R\$ 3,8 mil”, diz.

Segundo Dimas, o tempo médio entre a implantação e o funcionamento do aparelho é de cerca de três semanas para pequenas e médias empresas (que tenham entre 50 e 100 funcionários). “Tem que cadastrar funcionários, criar regras, treinar os empregados e fazer ajustes de procedimento interno da empresa”, diz. De acordo com ele, é comum as empresas colocarem um relógio por departamento para ter uma medição mais precisa do horário dos empregados.

“Quanto mais próximo [o ponto eletrônico] do funcionário, melhor para medir o horário e sai mais barato ter perto do departamento do que pagar hora extra. Hoje a tendência é usar equipamentos menores e mais pulverizados”, afirma Dimas.

As empresas que optarem por usar o novo ponto eletrônico devem preencher o cadastro dos equipamentos no site do Ministério do Trabalho e Emprego, através do endereço eletrônico

<http://portal.mte.gov.br/pontoelettronico>. O cadastro é para que os empregadores se protejam contra eventuais fraudes. No site do Ministério do Trabalho existe uma lista das empresas e aparelhos homologados. São 29 empresas e 117 modelos de relógios homologados.

Como é o novo ponto  
O ponto eletrônico está programado para emitir um comprovante a cada vez que o empregado bater o ponto, além de o relógio não poder ser

bloqueado nem ter os dados editados.

Ouvidas pelo G1 em junho de 2010, as entidades criticavam, entre outros aspectos, a obrigação de impressão do comprovante, o custo para adquirir os novos relógios e a possibilidade de demora e geração de filas enquanto os trabalhadores aguardassem para a emissão do papel. Em julho, o ministério divulgou comunicado dizendo que o processo seria rápido e não provocaria filas.

A portaria diz que nos primeiros 90 dias após a entrada em vigor da obrigatoriedade, a fiscalização terá caráter de orientação. Nas duas primeiras visitas à empresa, o auditor-fiscal do trabalho dará prazo de 30 a 90 dias para as empresas se adaptarem. A partir da terceira visita é que começa a ação repressiva, segundo o ministro Lupi.

#### LICENÇAS AMBIENTAIS DO IAP PODEM SER ACESSADAS EM SITE

O Instituto Ambiental do Paraná (IAP) tornou públicas desde sexta-feira (23/09/2011), em seu endereço eletrônico, todas as licenças ambientais vigentes emitidas pelo órgão. A medida obedece as normas de transparência do instituto e atende a lei federal nº 10.650 de 2003 (Lei sobre Acesso à Informação Ambiental), que exige a divulgação de dados e informações existentes nos órgãos e entidades ambientais integrantes do Sistema Nacional de Meio Ambiente (Sisnama).

Para o presidente do IAP, Luiz Tarcísio Mossato Pinto, a publicação das licenças ambientais no endereço eletrônico do órgão é uma demonstração de melhoria na instituição. “Precisamos deixar

transparentes as nossas ações para a sociedade e assim ampliar o respeito e a credibilidade perante a população”, afirma.

Para ter acesso aos dados sobre licenciamentos, o usuário precisa entrar no site do IAP ([www.iap.pr.gov.br](http://www.iap.pr.gov.br)) e clicar na opção “Transparência Pública”. Nesse item, ele terá acesso ao plano de aplicação do Fundo Estadual do Meio Ambiente (Fema), editais de audiências públicas, Estudo de Impacto Ambiental (EIA/RIMA) da Usina de Mauá e as licenças ambientais vigentes.

O sistema permite buscas com a utilização de diversos filtros, como município, tipo de licença – se Licença Prévia (LP), de Instalação (LI) ou de Operação (LO) –, principal atividade do empreendimento, CPF/CNPJ do empreendedor, nome ou razão social do empreendedor e período de emissão da licença.

O IAP lembra aos usuários que, independente do tipo de filtro usado para a pesquisa, é obrigatório inserir o município do Estado em que o empreendimento se encontra. É importante lembrar também que essas informações não substituem os documentos emitidos pelo IAP.

Antes da oferta desse recurso, os usuários precisavam entrar em contato com os funcionários de atendimento ou a ouvidoria do instituto para conseguir as informações. “São centenas de pessoas que buscam esse tipo de informação no IAP. Com a mudança, haverá certamente uma redução de atendimento nos balcões, telefones e ouvidoria do IAP”, afirma o ouvidor da instituição, Edson Imoto.

Fonte: Ag. de Notícias do Paraná

## AUDIÊNCIA PÚBLICA EM CURITIBA DEBATE PLANO DE RESÍDUOS

O secretário de Estado do Meio Ambiente e Recursos Hídricos, Jonel lurk, abriu nesta terça-feira (04/10/2011), em Curitiba, a audiência pública da região Sul do Plano Nacional de Resíduos Sólidos. O encontro, que acontece até esta quarta-feira na Federação das Indústrias do Estado do Paraná (Fiep), busca contribuições da sociedade civil para a versão final do plano, que vai definir metas e diretrizes no manejo e tratamento de resíduos sólidos no País.

Cerca de 500 pessoas dos três estados participam do evento. É a segunda de uma série de cinco audiências nacionais programadas pelo Ministério do Meio Ambiente para discutir o assunto em todo o país. O Plano Nacional de Resíduos Sólidos tem uma versão preliminar que será ajustada a partir das propostas reunidas nas audiências.

Segundo Jonel lurk, o Paraná foi escolhido como sede do evento na região Sul pelo avanço dos projetos ambientais que já estão em execução e que poderão servir de exemplo para todo o país. “É motivo de honra para os paranaenses sediar o evento em Curitiba. As discussões destes dois dias serão importantes para a Política Nacional de Resíduos Sólidos”, afirmou.

A audiência, realizada pelo Ministério do Meio Ambiente com o apoio do Governo do Estado do Paraná, coloca em debate os seguintes temas: resíduos sólidos urbanos e catadores; resíduos de serviços de saúde e resíduos de portos, aeroportos e terminais rodoviários; resíduos industriais; resíduos de mineração; resíduos

agrosilvopastoris e resíduos da construção civil.

Entre os projetos incentivados pela Secretaria do Meio Ambiente do Paraná, Jonel lurk destacou a implantação do sistema de logística reversa (no qual os produtores de resíduos são responsáveis por dar destinação adequada a eles), os consórcios intermunicipais para aterros sanitários e a eliminação dos lixões a céu aberto. “A destinação dos resíduos sólidos é um dos maiores problemas do País e exige uma mudança na mentalidade da população a partir de ações de educação ambiental”, disse o secretário.

O secretário nacional de Recursos Hídricos e Ambiente Urbano, Nabil Bonduki, disse que é relevante a participação efetiva dos poderes públicos, da sociedade civil organizada, dos setores empresariais e das organizações não governamentais nas discussões do Plano de Resíduos Sólidos. Segundo ele, só se constroem políticas públicas com diálogo e ações coletivas. “O documento reúne direitos e deveres a serem compartilhados por todos”, afirmou.

PANORAMA – Após a abertura, o diretor de Ambiente Urbano do Ministério do Meio Ambiente, Silvano Silvério, apresentou um panorama geral dos resíduos sólidos no País. No período da tarde, grupos temáticos debateram diversos temas.

Estiveram presentes na solenidade a secretária Estadual do Meio Ambiente do Rio Grande do Sul, Jussara Cony; o diretor-presidente do Instituto das Águas do Paraná, Márcio Nunes; o deputado estadual Rasca Rodrigues, o procurador de Meio Ambiente do Ministério Público, Saint Clair Honorato, e o representante dos catadores de materiais recicláveis do

Paraná, Alexandre Cardoso. O presidente da Fiep, Edson Campagnolo foi representado pelo coordenador do Conselho Temático de Meio Ambiente e Recursos Naturais, Roberto Gava. ■



### DEFERIDA INDENIZAÇÃO A CHEFE QUE SOFREU ASSÉDIO MORAL DE UMA SUBORDINADA

Processo nº 0000571-38.2010.5.04.0404 (Recurso Ordinário).

Martiplast Indústria e Comércio de Plásticos LTDA. deve pagar indenização por danos morais, no valor de R\$ 2 mil, a uma assistente de produção que alegou ter sofrido assédio moral por parte de uma subordinada, sem que a empresa tomasse providências. A decisão, por maioria de votos, foi da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT-RS) e reformou sentença do juiz Rui Ferreira dos Santos, da 4ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul. Os desembargadores também determinaram que o pedido de demissão da empregada seja convertido para despedida sem justa causa, com o pagamento das verbas rescisórias. Ainda cabe recurso.

Conforme informações do processo, a trabalhadora alegou que era chamada de "chefinha" e "loira burra" pela referida colega, na presença de outros empregados, após ter sido promovida de alimentadora de linha de produção a assistente

de produção. Afirmou, também, que a colega insinuava que sua promoção teria ocorrido por ela ter um caso com o chefe, o que causou problemas na sua vida privada, já que seu marido também era empregado da empresa. Segundo relatou, sua função era ministrar treinamento aos trabalhadores ingressantes, e estes eram estimulados pela colega ofensora a dizerem que ela ensinava mal, com o objetivo de forçar sua despedida. Ainda de acordo com a reclamante, os incidentes foram levados à chefia imediata, que não tomou providências. A empregada sustentou que, devido a esse quadro, sofreu forte pressão psicológica, que a fez assinar pedido de demissão.

O juiz de primeiro grau, entretanto, negou o pedido de indenização e a transformação da demissão em despedida sem justa causa. Em sua sentença, argumentou que o assédio moral é caracterizado pela subordinação hierárquica, e que, no caso, a reclamante era superior da colega ofensora, tratando-se, então, de desrespeito hierárquico, e não de assédio moral. Salientou, ainda, que a reclamante poderia ter tomado outras providências, como solicitar advertências, suspensões ou até mesmo, em caso de reiteração da conduta, a despedida da ofensora por justa causa. Não satisfeita com a decisão, a trabalhadora apresentou recurso ordinário ao TRT-RS.

No julgamento do pedido, a relatora do acórdão, desembargadora Maria Inês Cunha Dornelles, destacou que o agressor estar hierarquicamente acima do agredido não é condição indispensável à caracterização do assédio moral e que, embora a maioria dos casos apresente esta configuração, também é possível que a agressão parta

de um subordinado, sem que a empresa tome providências para preservar o trabalhador agredido, como é o caso dos autos. A magistrada também afirmou que a alegação da empresa, de que o desentendimento entre as colegas teria como causa o não pagamento das prestações de um televisor comprado em nome da colega agressora para a reclamante, não foi suficientemente comprovada.

Quanto ao pedido de demissão, a desembargadora ressaltou que, embora o documento tenha sido assinado pela trabalhadora, na hora da homologação no sindicato (alguns dias depois da assinatura), esta disse que não concordava com a rescisão nesta modalidade, fato confirmado até mesmo pela empresa. "Ora, se o animus da reclamante fosse realmente o de pedir demissão, como tenta fazer crer a reclamada, não é lógico que fosse recusar a homologação da rescisão do contrato junto à entidade representativa", argumentou. Convencida pelas provas dos autos, a magistrada concluiu que o pedido de demissão foi causado pelos reiterados constrangimentos sofridos e que a reclamada, portanto, deveria ser responsabilizada pela rescisão e pelo pagamento da indenização pretendida.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

**É POSSÍVEL AÇÃO MONITÓRIA BASEADA EM CHEQUE PRESCRITO HÁ MAIS DE DOIS ANOS SEM DEMONSTRAR ORIGEM DA DÍVIDA**

Recurso Especial nº 926312

Não há necessidade de menção ao negócio jurídico em ação monitória baseada em cheque

prescrito há mais de dois anos. Essa foi a decisão da Quarta Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) ao julgar recurso de uma sociedade de ensino de São Paulo que teve o processo extinto em segunda instância por não ter comprovado a causa da dívida.

A sociedade ajuizou ação monitória contra um aluno por não ter conseguido compensar um cheque de R\$ 1.094,75 emitido por ele. O juízo da 2ª Vara Cível da Comarca de Bauru (SP) julgou o pedido parcialmente procedente e autorizou a execução, por entender que o estudante, apesar de ter sido citado pessoalmente, deixou de pagar a dívida e também não opôs embargos. O juízo aplicou correção monetária a partir do ajuizamento da ação e juros a contar da citação.

A sociedade de ensino interpôs apelação quanto aos dois últimos pontos da sentença, mas o Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP), de ofício, indeferiu a petição inicial e extinguiu o processo. O TJSP entendeu que, transcorrido o prazo legal de dois anos, seria necessária a menção ao negócio jurídico subjacente à emissão do cheque. No caso, a ação monitória foi ajuizada em 15 de maio de 2003 e o cheque havia sido emitido em 28 de agosto de 2000.

A autora entrou com recurso especial, sustentando que o TJSP, ao negar provimento à apelação, divergiu da Súmula 299 do STJ, a qual afirma que “é admissível a ação monitória fundada em cheque prescrito”. De acordo com a instituição, as obrigações contraídas no cheque são autônomas e o réu não nega sua emissão, em razão da prestação de serviço educacional.

O relator do recurso especial, ministro Luis Felipe Salomão, explicou que o cheque é ordem de pagamento à vista, sendo que, a contar da emissão, seu prazo de apresentação é de 30 dias (se da mesma praça) ou de 60 dias (se de praça diversa). Após esse período, o lapso prescricional para a execução é de seis meses.

O ministro observou que, em caso de prescrição para execução do cheque, o artigo 61 da Lei 7.357/85, conhecida como Lei do Cheque, prevê, no prazo de dois anos a contar da prescrição, a possibilidade de ajuizamento de ação de enriquecimento ilícito – a qual, por ostentar natureza cambial, prescinde da descrição do negócio jurídico subjacente. Expirado esse prazo, o artigo 62 da Lei do Cheque ressalva a possibilidade de ajuizamento de ação fundada na relação causal.

Luis Felipe Salomão destacou ainda que a jurisprudência do STJ também admite o ajuizamento de ação monitória (Súmula 299), reconhecendo que o próprio cheque satisfaz a exigência da “prova escrita sem eficácia de título executivo” a que se refere o artigo 1102 A do Código de Processo Civil.

Caso o portador do cheque opte pela ação monitória, acrescentou o relator, o prazo prescricional será quinquenal, conforme disposto no artigo 206, parágrafo 5º, inciso I, do Código Civil, e não haverá necessidade de descrição da causa da dívida.

Salomão ressaltou ainda que, nesses casos, “nada impede que o requerido oponha embargos à monitória, discutindo o negócio jurídico subjacente, inclusive a sua eventual prescrição, pois o cheque, em decorrência do lapso temporal, já não mais

ostenta os caracteres cambiários inerentes ao título de crédito”.

O ministro concluiu que não há necessidade de menção ao negócio jurídico que gerou a dívida e restabeleceu a sentença. Os demais ministros da Quarta Turma acompanharam o relator.

Fonte: Superior Tribunal de Justiça

### ATUALIZAÇÃO DE PARCELAS PARA PREVIDÊNCIA PRIVADA NÃO TEM NATUREZA TRIBUTÁRIA

Processo nº 0000140-26.2010.404.7052

A Turma Regional de Uniformização (TRU) dos Juizados Especiais Federais da 4ª Região (TRF4) decidiu na última sexta-feira (30/9) que a atualização das contribuições à previdência privada feitas entre 1989 e 1995 deve ocorrer, desde a data de cada retenção de imposto de renda até a data do cálculo, pela variação do BTN e do INPC mais expurgos inflacionários. Não pode ser aplicada, portanto, a taxa Selic, pois essas verbas não possuem natureza tributária.

A Fazenda Nacional interpôs incidente de uniformização contra decisão da 2ª Turma Recursal (TR) do Paraná, alegando divergência, com relação à forma de cálculo, com entendimentos adotados na 1ª TR/PR, na 1ª TR/SC e no Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4).

Em seu voto, a juíza federal Susana Sbrogio Galia, relatora do incidente na TRU, lembrou que, na primeira fase de liquidação, opera-se a exclusão das contribuições pagas exclusivamente pelo participante, no período de 1989 a 1995, abrangidas pela isenção



da Lei 7.713/88, quando do resgate das reservas matemáticas ou da concessão do benefício complementar. Dessa forma, salientou, “o que se atualiza é o crédito a ser deduzido para fins de apuração da base de cálculo do Imposto de Renda”.

“As contribuições do fundo de previdência privada não possuem natureza tributária, não incidindo a taxa Selic para fins de atualização monetária do valor das parcelas vertidas ao respectivo fundo”, concluiu a magistrada.

A TRU julga divergências existentes entre as turmas recursais dos juizados especiais federais da 4ª Região. Leia aqui o informativo com as principais decisões da quinta sessão, realizada em Florianópolis.

Fonte: Tribunal Regional Federal da 4ª Região



### AS LIMITAÇÕES DA REVISTA ÍNTIMA

Certamente as revistas feitas em trabalhadores pelas empresas é um dos temas mais debatidos na Justiça do Trabalho.

A discussão em si não é sobre o direito de o empregador se certificar de que não está sendo enganado pelo trabalhador, pois tal procedimento é considerado legal e legítimo.

O que efetivamente se discute são os limites para que a prática não humilhe nem invada a privacidade do empregado que se submete a revista.

Analisando-se as algumas várias decisões que trataram do assunto, pode-se dizer que os magistrados aceitam revistas visuais esporádicas em bolsas, sacolas e mochilas e o uso de detectores de metais. No entanto, discriminações não são admitidas, e o contato físico só é aceito no caso de trabalhadores homens. A frequência do procedimento também pode ser um problema. Até mesmo a checagem visual pode ser considerada abusiva, se reiterada.

A 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em acórdão relatado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado proferiu o seguinte entendimento: “A revista diária em bolsas e sacolas, por se tratar de exposição contínua da empregada a situação constrangedora no ambiente de trabalho, que limita sua liberdade e agride sua imagem, caracterizaria, por si só, a extrapolação daqueles limites impostos ao poder fiscalizatório empresarial, mormente quando o empregador possui outras formas de, no caso concreto, proteger seu patrimônio contra possíveis violações”.

Um exemplo próximo dos paranaenses decorre do julgado relatado pelo Ministro Pedro Paulo Manus, que não considerou abusiva a revista diária feita a empregados das Lojas Americanas no Paraná. Em uma sala reservada, na presença de outro funcionário do mesmo sexo, o escolhido por sorteio ergue a camisa, abaixa a calça, fica descalço e exhibe o interior dos sapatos. Ele precisa, ainda, girar e bater nos bolsos. Com exceção dos gerentes,

todos os empregados participam do ritual. “Não basta que o empregado se sinta ofendido, é necessário que haja um constrangimento no âmbito interno da empresa ou no âmbito social”, explicou o ministro em voto acompanhado pela 7ª Turma. “A revista visual de pertences dos empregados, feita de forma impessoal e indiscriminada, é inerente aos poderes de direção e de fiscalização do empregador e, por isso, não constitui ato ilícito”, disse em outro voto.

Por outro lado, a empresa Distribuidora Farmacêutica Panarello, de Bebedouro/SP, foi condenada a pagar indenização de R\$ 30 mil por vistoriar empregados durante horário de almoço e no término do expediente, para garantir o estoque de remédios perigosos, como psicotrópicos e outras drogas de uso controlado. O relator do recurso no TST, Ministro Horácio Senna Pires, considerou “inadmissível a atitude do empregador, ao submeter seus empregados a tais constrangimentos”. Segundo ele, a revista íntima praticada pela empresa obrigava o empregado a despir-se do uniforme em uma sala, ficando apenas com as roupas íntimas, passando a outro recinto em seguida, para vestir suas roupas pessoais, juntamente com outros colegas. “O empregador não se apropria do pudor das pessoas ao contratá-las. Respeito é o mínimo que se espera”, afirmou em recurso julgado pela 3ª Turma em junho.

Para alguns doutrinadores, nem mesmo homens podem ser submetidos a revista íntima. Isso porque a Lei 9.799 que introduziu, em 1999, o artigo 373-A na CLT, tornou vedado “proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias”, como diz o inciso VI. Ocorre

que, a Constituição Federal de 1988 não distingue homens e mulheres, portanto, alguns tem conferido interpretação de que àquele dispositivo da lei específica se estende também aos homens”.

A verdade é que, analisando todo o conjunto de normas que rege o direito do trabalho, conclui-se que não existe uma lei específica impondo as regras da revista íntima.

Outra importante conclusão revela que a revista íntima não deve ser feita. Ao se referir a “íntima” quer-se dizer àquela revista em que o empregado tira as suas roupas, que é intimamente, na literalidade da palavra, revistado.

Estão transcritas a seguir algumas decisões que analisaram a matéria:

“A mera revista visual e geral nos pertences do empregado, como bolsas e sacolas, não configura, por si só, ofensa à intimidade da pessoa, constituindo, na realidade, exercício regular do direito do empregador, inerente ao seu poder de direção e fiscalização.” (TST. Processo: RR - 3695400-90.2007.5.09.0010. Data de Julgamento: 06/04/2011, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma)

“O Tribunal Regional condenou a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00, por entender que a revista pessoal a que era submetido o Reclamante atentava contra sua intimidade, honra e imagem. Segundo consta do acórdão regional, a rotina de segurança adotada pela Reclamada consistia, num primeiro momento, na realização de revista manual por cima das roupas dos empregados do sexo masculino e, posteriormente, no

*uso de equipamento eletrônico detector de metais. Não se infere da decisão que o Reclamante fosse submetido a revista íntima, tampouco que houvesse abuso no curso do procedimento. Ante a situação fática delineada no julgado, não há como se concluir pela ocorrência de abuso do poder de direção por parte da Reclamada, tampouco pela submissão do Reclamante a constrangimento quando da realização da revista pessoal, de forma a expô-lo a situação humilhante e a atingir sua intimidade e honra. O entendimento consagrado por esta Corte é no sentido de que não há ilicitude no fato de a empresa realizar revistas em seus empregados, se não cometidos abusos ou excessos, premissas não consignadas na decisão recorrida.”* (TST. Processo: RR - 204300-92.2008.5.12.0030 Data de Julgamento: 23/03/2011, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, 4ª Turma)

“A revista efetuada em relação à reclamante, na sua bolsa ou sacola, sem contato físico ou revista íntima, não teve caráter ilícito, apto a ser reparado por meio de indenização por dano moral.” (TST. Processo: RR - 228900-04.2006.5.09.0008. Data de Julgamento: 23/03/2011, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, 5ª Turma)

“A revista efetuada em relação à reclamante, na sua bolsa ou sacola, sem contato físico ou revista íntima, não teve caráter ilícito, apto a ser reparado por meio de indenização por dano moral.” (TST. Processo: RR - 228900-04.2006.5.09.0008. Data de Julgamento: 23/03/2011, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, 5ª Turma)

“A fiscalização feita com moderação e razoabilidade não caracteriza abuso de direito ou ato ilícito, constituindo, na realidade, exercício regular do direito do empregador. A fiscalização de bolsas dos empregados, sem que se proceda à revista íntima, mas apenas visual, e em caráter geral, relativamente aos empregados de mesmo nível hierárquico, não configura excesso do empregador.” (TST.

“A fiscalização feita com moderação e razoabilidade não caracteriza abuso de direito ou ato ilícito, constituindo, na realidade, exercício regular do direito do empregador. A fiscalização de bolsas dos empregados, sem que se proceda à revista íntima, mas apenas visual, e em caráter geral, relativamente aos empregados de mesmo nível hierárquico, não configura excesso do empregador.” (TST.

Processo: RR - 458000-74.2009.5.12.0026 Data de Julgamento: 23/03/2011, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 5ª Turma)

“A revista realizada com moderação e razoabilidade não caracteriza abuso de direito ou ato ilícito, constituindo, na realidade, exercício regular do direito do empregador inerente ao seu poder diretivo e de fiscalização. Dessa forma, a revista em bolsas, sacolas ou mochilas dos empregados sorteados para tanto, sem que se proceda à revista íntima e sem contato corporal, mas apenas visual do vistoriador, e em caráter geral relativamente aos empregados de mesmo nível hierárquico, não denuncia excesso do empregador, inabilitando a recorrente-reclamante à percepção da indenização por danos morais. Nesse sentido precedentes desta Corte.” (TST. Processo: RR - 237700-15.2007.5.12.0004. Data de Julgamento: 23/02/2011, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, 4ª Turma)

“Esta Corte Superior tem se posicionado no sentido de que a revista visual de pertences dos empregados, feita de forma impessoal e indiscriminada, é inerente aos poderes de direção e de fiscalização do empregador e, por isso, não constitui ato ilícito. No presente caso, o quadro fático delineado no acórdão regional não evidencia abuso de direito no procedimento de revista adotado pela ré. Não se registrou, por exemplo, a existência de contato físico com os empregados, nem a exposição indevida destes durante a revista, ou então a adoção de critérios discriminatórios, para a realização da inspeção. Assim, não se há de falar em ato ilícito da reclamada. Recurso de revista de que se conhece

parcialmente e a que se dá provimento.” (TST. Processo: RR - 306140-53.2003.5.09.0015 Data de Julgamento: 15/12/2010, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, 7ª Turma)

“A mera revista visual nos pertences do empregado, como bolsas e sacolas, não configura, por si só, ofensa à sua moral/intimidade, constituindo, na realidade, exercício regular do direito do empregador, inerente ao seu poder de direção e fiscalização.” (TST. Processo: RR - 2545400-07.2007.5.09.0007. Data de Julgamento: 15/12/2010, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma)

“A Corte Regional reformou a sentença, em que se indeferiu o pedido de reparação por danos morais, para acrescer à condenação a reparação no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). A Reclamada insurge-se contra essa condenação, sob o argumento de que -não havia revistas íntimas, mas apenas em bolsas e sacolas, e, ainda, que as mesmas eram apenas visuais- (fl. 310). Pela situação fática delineada na decisão recorrida, não há como se concluir pela ocorrência de abuso do poder de direção por parte da Reclamada, bem como pela submissão do Reclamante a constrangimento, quando da realização da revista pessoal, de forma a expô-lo a situação constrangedora, atingindo sua intimidade e honra. Para se entender configurado o abuso de direito, necessário a constatação de excesso por parte do empregador. Tal fato não ficou evidenciado no caso concreto. Não há ilicitude no procedimento de realizar revistas moderadas, principalmente se todos os demais empregados eram submetidos ao mesmo procedimento.” (TST. Processo: RR - 1611600-

57.2005.5.09.0015 Data de Julgamento: 15/12/2010, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, 4ª Turma)

“O poder empregatício engloba o de fiscalizar (ou poder de controle), entendido este como o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno (controle de portaria, revistas, circuito interno de televisão, controle de horário/freqüência, entre outros). Há limites, todavia, ao poder de fiscalização empresarial, uma vez ser inquestionável que a Carta Constitucional de 1988 rejeitou condutas de fiscalização que agridam a liberdade e a dignidade básicas da pessoa física do empregado, as quais se chocam, frontalmente, com os princípios constitucionais tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito (preâmbulo da CF/88) e outras regras impositivas inseridas na Constituição, tais como a da “inviolabilidade do direito à vida, a liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (art. 5º, caput), a de que “ninguém será submetido (...) a tratamento desumano e degradante” (art. 5º, III) e a regra geral que declara “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (art. 5º, X, CF/88). Todas essas regras criam uma fronteira inegável ao exercício das funções de fiscalização no contexto de trabalho, colocando em franca ilegalidade medidas que venham cercear a liberdade e a dignidade do empregado.” (TST. Processo: RR - 506900-08.2005.5.09.0513. Data de Julgamento: 07/12/2010, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma)

“Não se olvida que o poder empregatício engloba o poder fiscalizatório (ou poder de controle), entendido este como o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e freqüência e outras providências correlatas são manifestações do poder de controle. Por outro lado, tal poder empresarial não é dotado de caráter absoluto, na medida em que há em nosso ordenamento jurídico uma série de princípios limitadores da atuação do controle empregatício. Nesse sentido, é inquestionável que a Carta Magna de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias que agridam a liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador, que se chocam, frontalmente, com os princípios constitucionais tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito e outras regras impositivas inseridas na Constituição, tais como a da -inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade- (art. 5º, caput), a de que -ninguém será submetido (...) a tratamento desumano e degradante- (art. 5º, III) e a regra geral que declara -invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem da pessoa, assegurado o direito à indenização pelo ano material ou moral decorrente de sua violação- (art. 5º, X). Todas essas regras criam uma fronteira inegável ao exercício das funções fiscalizatórias no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham cercear a liberdade e dignidade do trabalhador. Há, mesmo na lei, proibição de revistas íntimas a trabalhadoras - regra que,

evidentemente, no que for equânime, também se estende aos empregados, por força do art. 5, caput e I, CF/88 (Art. 373-A, VII, CLT). Nesse contexto, e sob uma interpretação sistemática e razoável dos preceitos legais e constitucionais aplicáveis à hipótese, este Relator entende que a revista diária em bolsas e sacolas, por se tratar de exposição contínua da empregada a situação constrangedora no ambiente de trabalho, que limita sua liberdade e agride sua imagem, caracterizaria, por si só, a extrapolação daqueles limites impostos ao poder fiscalizatório empresarial, mormente quando o empregador possui outras formas de, no caso concreto, proteger seu patrimônio contra possíveis violações. Nesse sentido, as empresas de grande porte, como a Reclamada, têm plenas condições de utilizar outros instrumentos eficazes de controle de seus produtos, como câmeras de filmagens e etiquetas magnéticas. Tais procedimentos inibem e evitam a violação do patrimônio da empresa e, ao mesmo tempo, preservam a honra e a imagem do trabalhador. Na hipótese, conforme consta do acórdão regional, as revistas eram realizadas nas bolsas das empregadas também por seguranças do sexo oposto, conforme consignado pelo Eg. TRT - o que evidencia ainda mais a conduta irregular da Reclamada. Nessa linha, entende-se que houve uma exposição indevida da intimidade da obreira, razão pela qual faz ela jus à indenização por danos morais.” (TST. Processo: RR - 1011300-97.2007.5.09.0008. Data de Julgamento: 07/12/2010, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma)

“A condenação da reclamada, a título de dano moral no valor de

R\$ 10.000,00, mostra-se desproporcional e desarrazoada quando comparada com a lesão decorrente da revista íntima e da acusação indevida de furto. Assim, diante da existência de evidente desproporção entre o alegado dano sofrido e o valor da condenação por danos morais e levando-se em conta os parâmetros da jurisprudência desta Corte, fixa-se o quantum indenizatório no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).” (TST. Processo: RR - 235700-07.2002.5.05.0006 Data de Julgamento: 01/12/2010, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 2ª Turma)

Assim sendo, a sugestão que se pode dar ao empregador é para que, ao proceder com a revista, **(i)** não toque ou tocar no corpo do empregado; **(ii)** não exija que o empregado tire a roupa; **(iii)** não escolher a seu critério quem será revistado; **(iv)** não vasculhar bolsas e armários; **(v)** não mexer nos pertences dos empregados; **(vi)** não utilizar expressões constrangedoras, ameaçando e inquirindo o empregado sobre supostos furtos.

Em contrapartida, para uma revista legal sugere-se que **(i)** exista regras claras e objetivas sobre o procedimento; **(ii)** o funcionário seja comunicado das regras tão logo ingresse na empresa; **(iii)** o cuidado no uso adequado de palavras, sempre visando o respeito entre as partes; **(iv)** a revista seja realizada sem que ocorra o toque na pessoa, nem nos pertences; **(v)** que a eventual abertura de bolsas, mochilas, armários, seja feita pelo seu titular e que ele exiba o conteúdo através de manuseio dele próprio; **(vi)** que o procedimento seja filmado, com som, para permitir o esclarecimento de qualquer divergência e possa também ser utilizado como prova; **(vii)** que

exista um critério de seleção (sorteio) para evitar a escolha dirigida do empregado; **(viii)** que a revista seja realizada em local adequado, sem a presença de outros empregados; **(ix)** que a revista seja conduzida por pessoa do mesmo sexo do empregado revistado.

Vale novamente ressaltar que o assunto em questão é extremamente complexo, turbulento e ainda se mostra duvidoso, razão pela qual todo cuidado deve ser adotado para que a revista não gere um passivo trabalhista. ■

O Boletim Informativo *In extenso* é uma publicação mensal, idealizada e elaborada pelo Escritório Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia e Consultoria Jurídica. A divulgação do informativo se dá por meio eletrônico, através da página [www.sbadvocacia.com.br](http://www.sbadvocacia.com.br) e por e-mail. Os interessados em receber mensalmente este informativo deverão enviar solicitação para [sbadvocacia@sbadvocacia.com.br](mailto:sbadvocacia@sbadvocacia.com.br). As opiniões emitidas nas notícias e jurisprudências não refletem, necessariamente, a opinião de nossos advogados e consultores. Qualquer dúvida, comentário ou sugestão favor enviar e-mail ou acesso o site.

