

CONTRATO DE SAFRA NA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA

Julpiano Chaves Cortez¹

Sumário: 1. Definição legal - Jurisprudência 1.1. Definição legal 1.2. Jurisprudência 2. Trabalhadores urbanos e rurais - Jurisprudência 2.1. Trabalhadores urbanos e rurais - Extensão 2.2. Jurisprudência 3. Prorrogação – Renovação - Contrato de safra 3.1. Prorrogação contratual 3.1.1. Jurisprudência 3.2. Renovação contratual 3.3 Contrato de safra 3.3.1 Jurisprudência 4. Impossibilidade de acumulação 4.1. Jurisprudência 5. Unicidade contratual – Jurisprudência 5.1. Unicidade contratual - Impossibilidade 5.2. Jurisprudência 6. Estabilidade provisória – Regra geral - Exceção 6.1 Estabilidade provisória – Tipos 6.2. Estabilidade provisória - Regra geral 6.2.1 Jurisprudência 6.3. Estabilidade provisória - Exceção 6.3.1. Jurisprudência 7. Indenização ou FGTS - Jurisprudência 7.1. Indenização ou FGTS 7.2. Jurisprudência 8. Verbas rescisórias 9. Direitos fundamentais - Dano - Responsabilidade - Jurisprudência 9.1. Direitos fundamentais 9.2. Dano - Moral - Material 9.2.1. Dano 9.2.2. Dano moral 9.2.3. Dano material - Dano emergente e lucro cessante 9.2.3.1. Dano material 9.2.3.2. Dano emergente 9.2.3.3. Lucro cessante 9.3. Responsabilidade civil - Fundamentação legal 9.3.1. Responsabilidade civil 9.3.2 Fundamentação legal 9.4. Jurisprudência 10. Prescrição - Prazo prescricional - FGTS 10.1. Prescrição 10.2. Prazo prescricional - Jurisprudência 10.2.1. Prazo prescricional 10.2.2. Jurisprudência 10.3. Prescrição do FGTS - Jurisprudência 10.3.1. Prescrição do FGTS 10.3.2. Jurisprudência

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade, e é a dignidade de cada pessoa que deve ser objeto do respeito e proteção por parte do Estado e da comunidade (I.W. Sarlet)

1. Definição legal - Jurisprudência

1.1. Definição legal

A CLT não cuidou especificamente do contrato de safra, ela apenas prevê no art. 443, § § 1º e 2º, os tipos e as condições que justificam os contratos por prazo determinado.

A Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973 (DOU 11-6-73), que estatui normas reguladoras do trabalho rural, considera “contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária” (art. 14, parágrafo único).

Por sua vez, o Decreto n. 73.626/74, regulamento da Lei n. 5.889/73, define: “contrato de safra é aquele que tenha sua duração dependente de variações estacionais agrárias, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita” (art. 19, parágrafo único).

Édson da Silva Trindade, em artigo publicado na Revista Síntese Trabalhista n. 119, conclui que carece de validade jurídica a parte final do parágrafo único do art. 19 do Decreto n. 76.626/74 (“as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para cultivo”), por contrariar o disposto no parágrafo único do art. 14 da Lei n. 5.889/73.

O contrato de safra é um contrato por prazo determinado, com duração dependente de variações estacionais da atividade agrária, caracterizando o que preceituam os §§ 1º e 2º, a, do art. 443 da CLT, como acontecimento

¹ Julpiano Chaves Cortez é advogado trabalhista e autor de várias obras jurídicas publicadas pela LTr Editora.

suscetível de previsão aproximada e/ou de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.

A respeito de contrato de safra, já foi decidido que a safra propriamente dita não compreende apenas a atividade de colheita, mas ciclicamente absorve também as fases de arroteamento da terra e de plantio. Nessa esteira, é válida a contratação do safreiro para a execução de tarefas restritas a uma única fase, ou mesmo a pactuação para duas ou para as três etapas do processo produtivo.²

1.2. Jurisprudência

Contrato de safra

Ementa: *Contrato de safra*. O contrato de safra é um tipo de contrato a termo, dependendo das variações dos períodos de colheita. O despedimento de empregado, em razão do esgotamento progressivo da lavoura produzida, não constitui motivo para torná-lo por prazo indeterminado e onerar o contratante com os encargos daí decorrentes. Recurso parcialmente conhecido e provido. [TST-RR-329876-79.1996.5.03.5555 – (Ac. 4ª T.) – Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho – DJ 04/02/2000]

Contrato de safra. Caracterização

Ementa: Contrato de safra. Caracterização. O contrato de safra, modalidade de contrato de trabalho por tempo determinado e que, na estipulação da Lei n. 5.889/73 é aquele que ‘tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária’ (parágrafo único do art. 14). Somente não é caracterizado como contrato a termo certo e sim como sendo por prazo indeterminado quando demonstrado que o empregado, além de se ativar na época das colheitas/plantio, também moureja nas entressafras, o que não é o caso dos autos. (TRT, 15ª R., Ac. n. 33.418/2001, j. 6.8.01, ROS n. 7.507/2000, 3ª T., Rel. Mauro César Martins de Souza. DOESP, 6.8.01)³

Contrato de safra. Caracterização

Ementa: *Recurso de revista da reclamada. Contrato de safra. Caracterização. Prova. Súmula 126 do TST*. O Eg. Tribunal Regional, analisando os fatos e a prova, concluiu pela não-configuração do contrato de safra nos moldes da Lei n. 5889/73. Não se trata, pois, de negativa de vigência à previsão legal de contrato de safra ou mesmo do contrato por prazo determinado, na forma prevista no art. 452 da CLT, mas, sim, de descaracterização da hipótese legal, em razão da realização dos serviços fora do período sazonal bem como de atividades não-inerentes à atividade safrista, sendo que qualquer modificação do julgado implicaria o reexame do conjunto fático-probatório, que é vedado a esta instância extraordinária, nos termos da Súmula n. 126 do C. TST. Recurso de revista não conhecido. [TST-RR-12900-16.2005.5.15.0028 – (Ac. 6ª T.) – Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga – DEJT 19/12/2006]

Trabalhador rural. Contrato a prazo. Safra. Plantio e colheita. Caracterização

Ementa: *Contrato a prazo - Trabalhador rural - Safra - Plantio e colheita - Caracterização* - O contrato de safra somente se legitima quando “tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária” (art. 14, parágrafo único, Lei 5.889/73), “assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita” (art. 19, parágrafo único, Decreto n. 73.626/74). Nesse passo, é válida a contratação do safreiro para a exclusiva execução da colheita, como também, cumulativamente, para o prévio arroteamento do solo, ou para o plantio propriamente dito, desde que relacionados ao mesmo ciclo produtivo. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) ROPS 1079-2006-115-15-00-5 –

² TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) – RO 2011-2006-028-15-85-4 – (Ac. 21863/09-PATR, 4ª C.).

³ ALMEIDA, Amador Paes de. CLT Comentada. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 184.

(Ac. 4858/08 PATR, 4ª C.) – Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva - DOE 01/02/2008, p. 25 – In: LTr Sup. Jurisp. 12/2008, p. 96]

Contrato de trabalho por prazo determinado. Lavoura canavieira. Período de entressafra. Invalidade. Fraude

Ementa: *Contrato de trabalho por prazo determinado - Lavoura canavieira - Período de entressafra – Invalidade – Fraude* - A cultura da cana-de-açúcar apresenta como período de sazonalidade a colheita da cana, não se justificando a validade do contrato por prazo determinado para execução de serviços de plantio e manutenção dos canaviais que são permanentes. Horas *in itinere*. Reflexos. A prefixação das horas *in itinere* e sua remuneração em norma coletiva gozam de validade - art. 7º, inciso XXVI -, da CF/88, quando não demonstrado que o tempo efetivo de trajeto no trecho não servido por transporte público seja superior ao pré-fixado. Inteligência do art. 58, § 2º, da CLT e Súmula n. 90, IV, do TST. Multa do art. 477 da CLT. A multa do art. 477 da CLT está direcionada a coibir o atraso no pagamento de valores líquidos e certos, não atingindo verbas controversas. Inteligência da OJ n. 351 da SBDI-1/TST. Multa do art. 467 da CLT. Não se inferindo nos autos a existência de verbas incontroversas, cujo pagamento deveria ser efetivado em audiência, não se justifica a aplicação da cominação do art. 467 da CLT. Honorários advocatícios. Atendidos os pressupostos da Lei nº 5584, de 1970, recepcionada pela Carta Constitucional de 1988 e não derogada pela Lei n. 8.906/94, conforme já decidiu o STF (ADIn n. 1.127-DF), a verba honorária é devida no Processo Trabalhista - Súmulas n. 219 e 329 do C. TST. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) ROPS 0349-2007-056-15-00-9 – (Ac. 21030/08-PATR, 1ª C.) – Rel. Luiz Antonio Lazarim. DOE 25.4.08, p. 123 – In: LTr Sup. Jurisp. 28/2008, p. 220]

Contrato de safra

Ementa: *Agravo de instrumento em recurso de revista. Contrato de safra*. O Tribunal Regional considerou válido o contrato de safra firmado entre as partes, porque constatou que o ajuste visava à prestação de serviços durante a safra da cana de açúcar. Nos termos em que foi colocada, a decisão não ofendeu os arts. 443, §§ 1º e 2º, da CLT e 14 da Lei n. 5.889/73; pelo contrário, deu a exata subsunção dos fatos aos comandos neles insertos. [TST-AIRR-28800-46.2001.5.15.0071 – (Ac. 7ª T.) – Rel. Min. Pedro Paulo Manus – DEJT 29/05/2009]

Contrato de safra. Cultura da cana-de-açúcar. Duração restrita ao período da colheita

Ementa: *Contrato de safra – Cultura da cana-de-açúcar – Duração restrita ao período da colheita*. No setor canavieiro, a safra abrange tão-somente a colheita. A cana-de-açúcar não se enquadra naquelas culturas em que a safra inicia com o preparo do solo e vai até a colheita. Trata-se de espécie *sui generis*, dada a sua perenidade, ensejando vários cortes, ou seja, várias safras, depois de um único plantio. E a primeira colheita, notoriamente, não ocorre antes de 12 meses, pelo que há evidente impossibilidade de o trabalhador participar das três fases do processo (preparo do solo, plantio e colheita) no mesmo ano. Assim, como ocorre com as culturas perenes (laranja, café etc), o contrato de safra da cana-de-açúcar está restrito ao período do corte (colheita). Recurso ordinário do reclamante a que se dá provimento para reconhecer o contrato por prazo indeterminado. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) – ROPS 2218-2007-070-15-00-2 – (Ac. 526/09-PATR, 11ª C.) – Rel. Juiz Luiz José Dezena da Silva – DOE 16.1.09, p. 59 – In: LTr Sup. Jurisp. 07/2009, p. 52]

Contrato a prazo. Trabalhador rural. Safra. Caracterização

Ementa: *Contrato a prazo - Trabalhador rural – Safra – Caracterização* - O contrato de safra somente se legitima quando “tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária” (art. 14, parágrafo único, Lei 5.889/73), “assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita” (art. 19, parágrafo único, Decreto 73.626/74). Vale registrar que a safra propriamente dita não compreende apenas a atividade de colheita, mas ciclicamente absorve também as fases de arroteamento da terra e de plantio. Nessa esteira, é válida a contratação do safreiro para a execução de

tarefas restritas a uma única fase, ou mesmo a pactuação para duas ou para as três etapas do processo produtivo (ementa adaptada). [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) – RO 2011-2006-028-15-85-4 – (Ac. 21863/09-PATR, 4ª C.) – Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva – DOE 24.4.09, p. 41 – In: LTr Sup. Jurisp. 024/2009, p. 187]

Contrato de safra. Transitoriedade. Contrato por prazo indeterminado. Distinções

Ementa: *Contrato de safra – Transitoriedade - Contrato por prazo indeterminado – Distinções.* Trabalhador rural, chamado a trabalhar em determinada cultura do preparo da terra até a colheita, não está sendo contratado para laborar como safrista, tal como prevê a disposição do artigo 19 do Decreto 73.626/1974, mas sim como típico empregado por prazo indeterminado. Afinal, toda e qualquer cultura é regulada pelas leis da natureza e seus ciclos obedecem as estações do ano. Já os contratos de safra, por tratar-se de medida mensurável, projetam-se em termos de cunho econômico. Especificamente na cultura da cana-de-açúcar, a transitoriedade somente emprestaria seu verdadeiro significado à contratação pela modalidade de safra se o trabalhador rural fosse chamado para laborar apenas naqueles períodos distintos, como o do plantio (ou preparo do solo), e o que engloba o cultivo e a colheita (safra em sentido estrito). [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) – RO 0686-2008-028-15-00-8 – (Ac.54761/09-PATR, 9ª C.) - Rel. Gerson Lacerda Pistori – DEJT/15ª Reg. 3.9.09, p. 251 – In: LTr Sup. Jurisp. 047/2009, p. 370]

Contrato de safra. Cana-de-açúcar. Prazo indeterminado

Ementa: *Recurso de revista. Rito sumaríssimo. Contrato de safra. Cana-de-açúcar. Prazo indeterminado.* O Eg. Tribunal Regional considerou inválido o contrato de safra por prazo determinado, previsto em norma coletiva, em razão de o Reclamante desenvolver atividade contínua na cultura da cana-de-açúcar, cujo ciclo produtivo envolve todo o ano agrícola. Desse modo, tendo restado evidenciada a ausência da sazonalidade típica dos contratos por prazo determinado, deve ser aplicado o princípio da primazia da realidade e ser reconhecida a natureza indeterminada do contrato. Recurso de Revista não conhecido. [TST-RR-149000-41.2008.5.15.0070 – (Ac. 8ª T.) – Rel.ª Min.ª Maria Cristina Irigoyen Peduzzi – DEJT 19/02/2010]

Contrato de safra. Ausência de fixação do marco final. Ausência de irregularidade

Ementa: *Contrato de safra. Ausência de fixação do marco final. Ausência de irregularidade.* O art. 14, parágrafo único da Lei 5889/73, preconiza que “Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária”. Exatamente em virtude disso é que se acolhe como regular a especificação do prazo contratual com certa flexibilidade, sem fixação de marco temporal certo para o término do pacto, considerando-se que os eventos da natureza (índices pluviométricos, temperatura, etc.), não são passíveis de previsão antecipada, e influenciam diretamente a efetiva duração da safra. Contrato a prazo que se acolhe como legítimo, deixando-se de condenar a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias devidas no caso de rescisão de contrato por prazo indeterminado. [TRT 3ª Reg. RO-452-39.2010.5.03.0070 (RO-452/2010-070-03-00.6) – (Ac. 10ª T.) – Relª Juíza Convocada Taisa Maria M. de Lima – DJe/TRT 3ª Reg. n.643/11, 7.1.11, p.116 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 17/2011, p.130]

Contrato de safra. Atividade permanente do contratante. Descaracterização

Ementa: *Contrato de safra. Atividade permanente do contratante. Descaracterização.* A contratação sucessiva do empregado, na mesma função, para propiciar o desenvolvimento permanente da atividade do grupo econômico, descaracteriza o contrato de safra. Inteligência dos artigos 9º e 452 da CLT. Recurso a que se dá provimento, no particular.[TRT 18ª Reg. – RO 0001765-59.2010.5.18.0121 - (3ª T.) – Relª Desª Elza Cândida da Silveira – DJe 01.02.2011 – *Apud* Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, n. 263, p.156, ementa 28739]

Contrato de safra. Configuração

Ementa: *Contrato de safra. Configuração.* Os trabalhadores que prestam serviços a produtor rural apenas nas épocas de plantio e colheita não podem ser considerados “eventuais”, pois suas atividades estão perfeitamente inseridas no objetivo empresarial. O plantio e a colheita caracterizam eventos sazonais, mas não extraordinários à atividade econômica, motivo pelo qual a contratação de trabalhadores se consubstancia em situação perfeitamente previsível, inclusive quanto à sua duração aproximada, o que justifica a previsão do art. 14 da Lei 5.889/73, reconhecendo-se o vínculo de emprego do safrista. In casu, comprovado que a Autora procedia ao plantio e colheita de produtos agrícolas sazonais, impõe-se o reconhecimento do seu vínculo de emprego com os Reclamados, na condição de safrista. [TRT 3ª Reg. RO-01213-2011-056-03-00-8 – (Ac. 8ª T.) – Rel. Des. Marcio Ribeiro do Valle – DEJT 08/05/2012]

Contrato de safra. Não observância dos requisitos legais. Descaracterização

Ementa: Contratos de safra. Não observância dos requisitos legais. Descaracterização. Tendo a empresa e o empregado firmado sucessivos contratos a prazo, com contratos que abrangem tanto a safra quanto a entressafra, fica descaracterizada a contratação a termo, até porque fica revelado que o labor ocorreu para atender necessidade permanente e não temporária do empregador, impondo-se o reconhecimento da existência de contrato único e por prazo indeterminado. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO-001127-02.2010.5.15.0156 – (Ac. 84606/11-PATR, 3ª C.) – Rel. José Pitas – DEJT 12.1.12, p. 851 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 08/2012, p. 59]

Contrato de safra. Aviso prévio

Ementa: *Contrato de safra. Aviso prévio.* Nos termos do art. 14 da Lei n. 5.889/73, o contrato de safra é a pactuação empregatícia de natureza rural a prazo certo, sendo a vigência fixada com base nas variações sazonais da atividade agrícola, o que não destoa das características principais do contrato a termo regido pela égide celetista. Assim é que, enquanto modalidade de ajuste a termo, cuja duração se vincula à sazonalidade da produção, não dependendo, necessariamente, de fixação da data certa para o seu término, aplicam-se ao safrista as disposições relativas aos contratos por prazo determinado. Provado em instrução que a rescisão ocorreu com o término da colheita de café, não se há falar em quitação de aviso prévio ou multa de 40% do FGTS. [TRT 3ª Reg. RO-0000609-92.2011.5.03.0129 – (Ac. 4ª T.) – Rel. Juiz Conv. Cléber Lúcio de Almeida – DEJT 17/02/2012]

2. Trabalhadores urbanos e rurais - Jurisprudência

2.1. Trabalhadores urbanos e rurais - Extensão

O contrato de trabalho por safra, em que pesem as divergências, não é restrito ao meio rural.

O magistrado aposentado, *José Luiz Ferreira Prunes* conceitua como safrista, os operários da “matança” dos frigoríficos, os garçons de hotéis de veraneio, os balconistas especialmente contratados para a época natalina etc.⁴

2.2. Jurisprudência

Contrato de trabalho por safra. Meio urbano

Ementa: *Contrato de trabalho por safra - Meio urbano* - Contrato de trabalho por safra não é restrito à atividade agrícola. Existe na indústria, dependente das variações estacionais da atividade agrícola, no armazenamento e beneficiamento do produto, que exige trabalho intenso imediatamente após a colheita, para evitar o perecimento ou deterioração. Todos os elementos do contrato por safra estão presentes nessa

⁴ PRUNES, José Luiz Ferreira. *Direito do Trabalho Rural: Dicionários*. São Paulo: LTr, 1991, p. 275.

atividade: condicionamento a um fato da natureza, temporariedade, maior intensidade de trabalho, intermitência" (TRT-4ª Reg., RO 9.766/85, Ac. 1ª T., 03.04.86, Rel. Juiz Ermes Pedro Pedrassani, Revista LTr 50-9/1089).

Pescador. Safra. Contrato por tempo determinado

Ementa: *Pescador. Safra. Contrato por tempo determinado.* Nos termos do art. 443, §§ 1º e 2º, "a", da CLT, o contrato por prazo determinado só será válido em se tratando de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo. É o que ocorre nos contratos por safra ou por temporada, modalidade de contrato de trabalho a prazo determinado, os quais dependem de variações estacionais da atividade, como, no caso concreto, a captura de certos tipos de peixes. Nesse contexto, o Tribunal Regional violou expressa disposição legal ao exigir que para validade do contrato de trabalho por safra fosse previamente fixada a data de conclusão do serviço, o que não se coaduna com a natureza e finalidade do ajuste. Na lição do Ministro Maurício Godinho Delgado, acerca do tema, "o tipo de serviço contratado leva a que não se possa fixar, de modo taxativo, a exata data de término da prestação pactuada e nem mesmo alcançar a completa coincidência entre os termos finais dos contratos de todos os empregados envolvido em uma mesma safra." Recurso de revista conhecido e provido. [TST-RR-3250800-12.2002.5.04.0900 – (Ac. 1ª T.) – Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa – DEJT 13/03/2009]

3. Prorrogação – Renovação - Contrato de safra

3.1. Prorrogação contratual

O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado por mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo (CLT, art. 451).

3.1.1. Jurisprudência

Súmula n. 188 do TST

Contrato de trabalho. Experiência. Prorrogação

O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias.

Ementas diversas

Contrato por prazo determinado. Transmutação em indeterminado. Prazo

Ementa: *Contrato por prazo determinado. Transmutação em indeterminado. Prazo* — O princípio da continuidade conduz à presunção da indeterminação do prazo de vigência do contrato de trabalho, premissa confirmada pelo rígido balizamento das hipóteses em que possível a celebração do contrato a termo (art. 443 da CLT). As proibições pertinentes à celebração, considerado período superior a dois anos (*caput* do art. 455) e mais de uma prorrogação (art. 451) são perquiridas de forma cumulativa, ou seja, ainda que existente uma única prorrogação há que se indagar se foi observada ou não a vigência máxima de dois anos. Prorroga-se o existente e, portanto, tem-se mera dilatação do prazo de vigência, permanecendo uno o ajuste firmado. [TST, (1ª T.), Proc. RR n. 1.205/86, Rel. Min. Marco Aurélio, DJ n. 164/87]

Contrato por prazo determinado. Prorrogação

Ementa: Trabalho de reforma e ampliação de instalações, de caráter nitidamente temporário, autoriza a contratação a prazo certo, nos termos do art. 443, §§ 1º e 2º, da CLT, não restando descaracterizado pela prorrogação, por uma vez, a teor do art. 451 consolidado. [TRT, 9ª Reg., Proc. RO n. 890/87, (2ª T.), Rel. Juiz Euclides Rocha, BJ n. 08.87)⁵

3.2. Renovação contratual

Considera-se por prazo indeterminado, todo contrato que suceder, dentro de 6 meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos (CLT, art. 452).

3.3 Contrato de safra

O contrato de safra não comporta prorrogação; conforme observa *Aluysio Sampaio*, ele depende da realização de serviço especificado e, realizado o serviço, realiza-se o próprio contrato.⁶

Entretanto, o contrato de safra poderá ser sucessivamente renovado, sem que se transforme em contrato por prazo indeterminado, por ser exceção (realização de certos acontecimentos) à regra geral prevista no art. 452 da CLT.

Segundo *Kleber Moreira da Silva*, o contrato de safra é um pacto por prazo determinado ajustado à efetiva “variação estacional da atividade agrária”. Seu término depende da “realização de certos acontecimentos” que, no caso em estudo, é a extinção do período da safra da cana-de-açúcar. É justamente essa a hipótese prevista na ressalva do mencionado art. 452 da CLT.⁷

3.3.1 Jurisprudência

Contrato a prazo determinado. Prorrogação. Ilícitude

É ilícita a “prorrogação” do contrato de entressafra, pois de prorrogação não se trata, mas, sim, de sucessão. A dilação do prazo faz com que o contrato abrace também o período da safra, de forma que o obreiro terá trabalhado durante todo o ciclo produtivo e extrativo da cana-de-açúcar. Assim, deve, mesmo, o contrato vigorar sem determinação de prazo a partir do início da safra. [TRT/15ª R., Ac. 46.602/2001, j. 22-10-2001, ROS 26.211/99, Seção Especializada, Rel. Carlos Alberto Moreira Xavier, DOE, 22-10-2001 - ALMEIDA (2003:194)]

Contrato por safra. Não prorrogação

Ementa: *Contrato por safra* – O contrato a termo constitui uma exceção ao princípio da continuidade da relação trabalhista, sendo permitido apenas nas hipóteses previstas no § 2º do art. 443 da CLT e, agora, da L. 9.601/98 as quais não se evidenciam no caso dos autos. O marco final do contrato de safra é o término da própria safra. Desnaturase, portanto, quando prorrogado sucessivamente, inclusive no período de entressafra.

⁵ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Repertório de Jurisprudência Trabalhista*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1989, vol. 6, pp. 398 e 400, ementas 1723 e 1735, respectivamente.

⁶ SAMPAIO, Aluysio. *Contratos de Trabalho por prazo determinado*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973, p. 42.

⁷ SILVA, Kleber Moreira da. *Prescrição dos sucessivos contratos na safra da cana de açúcar*. In: <http://www.amatra18.org.br/site/Index.do> - Consultado em 18/05/2012.

[TRT 4ª R. – RO 00064.732/98-3 – (4ª T.) – Rel. Juiz Fabiano de Castilhos Bertoluci – DOERS 13.08.2001]

Contrato de safra. Renovação

Ementa: *Contrato de safra – Prescindibilidade de existência do lapso temporal de 06 (seis) meses.* Interpretando o art. 452 da CLT, observa-se que o legislador permitiu que sejam feitas recontrações antes do transcurso do prazo de seis meses, quando o término do contrato anterior dependeu da “execução de serviços especializados” ou “da realização de certos acontecimentos”. Por encaixar-se nessas hipóteses, é perfeitamente lícito firmar mais de um contrato de safra autêntico, sendo prescindível que o lapso temporal entre eles seja superior a 06 (seis) meses. Recurso a que se nega provimento. [TRT 18ª Reg. RO 0228100-31.2009.5.18.0101 – (Ac. 1ª T.) – Rel. Juiz Fernando da Costa Ferreira – DJe/TRT 18ª Reg. ano IV, n. 55, 5.4.10, p. 11/2 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 24/2010, p. 187]

4. Impossibilidade de acumulação

O contrato de safra não é acumulável com o contrato de experiência ou outro tipo de contrato a termo, devido à regra geral do art. 452 exigir um lapso de tempo de seis meses entre dois contratos por prazo determinado.

4.1. Jurisprudência

Contrato de trabalho por safra – Acumulação

Ementa: *Contrato de trabalho por safra – Acumulação.* A celebração concomitante dos contratos de experiência e de safra descaracteriza a ambos. [TRT-6ª Reg., (2ª T.), Proc. RO 5.767/97, julg., 24.10.97, Rel. Juiz Pedro Mesquita, BJ n. 12/97. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Repertório de Jurisprudência Trabalhista*. Rio de Janeiro: Renovar, Vol. 7, ementa 1.263).

Contrato de safra. Contrato por prazo determinado. Cláusula de experiência. Invalidez

Ementa: *Contrato por prazo determinado. Cláusula de experiência em contrato de safra. Invalidez.* Conforme art. 443 da CLT, o contrato de trabalho pode ser acordado por prazo indeterminado ou determinado, sendo que esse último só será válido em (a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, (b) atividade empresarial de caráter transitório e (c) contrato de experiência, como tal aquele que tem por objetivo avaliar a capacidade do empregado e testar suas aptidões. No caso dos autos, a despeito de ter sido celebrado contrato de safra, ou seja, com predeterminação do prazo, a reclamada estipulou período de experiência de 60 dias. Ora, não pode o empregador avençar um mesmo contrato de trabalho sob duas modalidades distintas de contratação a prazo determinado. Ou celebra contrato para a safra, por conta da natureza transitória do serviço, na forma da alínea “a” do § 2º do art. 443 da CLT, ou firma contrato de experiência, conforme prevê a alínea “b” do citado preceito. O procedimento da reclamada enquadra-se no disposto no art. 9º da CLT, segundo o qual são nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos dessa Consolidação. Recurso provido. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) Proc. 137100-27.2009.5.15.0070 RO – (Ac. 29611/10-PATR, 4ª C.) – Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza – DEJT 20.5.10, p. 133 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 28/2010, p. 218/219]

5. Unicidade contratual – Jurisprudência

5.1. Unicidade contratual - Impossibilidade

A CLT disciplina no *caput* do art. 453:

No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado

anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, *recebido indenização legal* ou se aposentado espontaneamente (grifou-se).

Como nos contratos de safra, o empregado recebe as verbas rescisórias e dentre elas os depósitos do FGTS, que se equipara à indenização prevista no artigo acima transcrito, não há que se falar em soma dos períodos contratuais, salvo no caso de fraude.

5.2. Jurisprudência

Produção por safra. Unicidade contratual

Ementa: *Produção por safra – Unicidade contratual* – O contrato de safra é aquele que tem sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária, consoante o disposto no art. 14, parágrafo único, da Lei n. 5.889/73. Nessa modalidade de contrato o empregado que produz por safra obriga-se à prestação de serviços apenas durante o período da safra, compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita. Não se aplica a esta espécie de contratos a contagem de períodos descontínuos de que trata o art. 453 do Estatuto Consolidado, não cabendo falar em unicidade contratual, sendo o empregado indenizado ao fim de cada contrato, que coincide com o término da safra. Recurso de revista a que se dá parcial provimento. [TST-RR-499168/98.9 – (Ac. 5ª T.) – TRT 15ª Reg. – Rel. Min. Gelson de Azevedo. DJU 19.4.02, p. 723. In: LTr Sup. Trab. 06/2002, p. 44]

Contrato de safra x unicidade contratual

Ementa: *Contrato de safra x unicidade contratual*. Havendo nos autos contratos escritos e por prazo determinado, em decorrência do período de safra, bem como anotações na CTPS que demonstram a existência de vários contratos a prazo, transfere-se ao autor o ônus de provar que não houve interrupção na prestação de serviços, no período de entressafra. Ocorrendo prova dividida, prevalece a tese patronal. [TRT 23ª Reg. RO-00772.2002.051.23.00-9 – Rel. Juiz José Simioni – DJe n. 6659/2003, 04/06/2003]

Unicidade contratual. Contrato de safra

Ementa: *Unicidade contratual. Contrato de safra*. Conforme estabelece o art. 14, parágrafo único, da Lei 5.889/73, considera-se contrato de safra o que tenha duração dependente de variações estacionais da atividade agrária. No caso, constou expressamente no acórdão recorrido que o primeiro contrato de trabalho foi rescindido em 25/04/03, tendo sido o Reclamante novamente admitido em 12/05/03. Verifica-se, portanto, que houve um intervalo curto entre os dois períodos contratuais, restando desatendida uma das peculiaridades que caracterizam os contratos de safra, qual seja, a intermediação de um período de entressafra. É evidente que o Reclamado continuou precisando dos serviços realizados pelo Reclamante mesmo após o término formal do primeiro contrato, o que ensejou nova admissão após curto espaço de tempo e descaracterizou os ajustes efetuados a termo. Reforma-se, portanto, o acórdão regional e restitui-se a sentença na parte em que reconheceu a fraude perpetrada e declarou a existência da unicidade contratual. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. [TST-RR-5500-67.2004.5.09.0669 – (Ac. 4ª T.) – Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho – DEJT 30/03/2007]

Unicidade contratual. Prestação de serviços por dezessete anos. Contratos de safra. Pactuações sucessivas. Prescrição bienal. Não incidência

Ementa: *Recurso de revista. Unicidade contratual. Prestação de serviços por dezessete anos. Contratos de safra. Pactuações sucessivas. Prescrição bienal. Não incidência*. A prestação de serviços ao longo de dezessete anos, levada a termo por meio de supostos contratos sucessivos de safra, evidencia o ânimo do empregador quanto à indeterminação do prazo do contrato, caracterizando a unicidade contratual. Reconhecida a unicidade contratual, não corre prescrição bienal a partir da extinção de cada contrato de safra, mas sim do último contrato. Recurso de revista não conhecido.

Prescrição quinquenal. Rurícola. Contrato de trabalho extinto antes da vigência da EC 28/2000. Esta Corte vem reiteradamente decidindo no sentido de que a prescrição quinquenal da pretensão dos empregados rurícolas, prevista na EC n. 28/2000, que alterou a redação do art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, só se aplica aos pedidos deduzidos em reclamação ajuizada cinco anos após a sua vigência, ou seja, posteriormente a 29/5/2005, desde que observado, evidentemente, o prazo prescricional de dois anos contados da extinção do contrato de trabalho. Isso porque a alteração do art. 7º, XXIX, da Carta Magna, que unificou o prazo prescricional para empregados urbanos e rurais, tem aplicação imediata, mas não retroativa. No caso específico, a prescrição quinquenal não alcança o contrato de trabalho do reclamante, extinto antes da vigência da EC 28/2000, pelo que já adquirira o direito de deduzir sua pretensão em juízo antes do novo regramento constitucional. Não-ocorrência de violação do art. 7º, XXIX, da Constituição da República e de contrariedade à OJ 271 da SBDI-1 do TST. Recurso de revista não conhecido. [TST-RR-52800-76.2000.5.15.0029 – (Ac. 8ª T.) – Rel.ª Min.ª Dora Maria da Costa – DEJT 12/09/2008]

Contrato de safra. Sucessivas contratações. Art. 9º da CLT. Unicidade contratual reconhecida. Prazo prescricional. Contagem. Súmula n.153 do TST

Ementa: Trabalhador rural – Contrato de safra - Sucessivas contratações – Ofensa ao artigo 9º da CLT - Unicidade contratual reconhecida - Prazo prescricional – Contagem – Do último contrato - Súmula n. 153 do TST - São nulas as sucessivas contratações para safras/entressafras, com pequenos e exíguos períodos temporais entre um contrato e outro, sendo por isso considerado contrato único para todo o período trabalhado. Não se desconhece a previsão legal do chamado 'contrato de safra', cuja duração depende de variações estacionais da atividade agrária, prevista no art. 14, parágrafo único, da Lei n. 5.889/73). Contudo, no caso, restou flagrantemente demonstrado que as empregadoras pretenderam contar mão-de-obra de forma permanente, em todo o ciclo produtivo da cana-de-açúcar, em atividade de cultura agrária permanente. Tal a prática esbarra no art. 9º da CLT, por desvirtua os propósitos da legislação protetora do empregado, na medida em que visa fraudar, impedir e/ou desvirtuar a aplicação a norma do art. 14 da Lei 5.889/73, consistente na regular contratação por prazo indeterminado na safra agrícola. O prazo da prescrição da pretensão para a soma dos períodos trabalhados se conta do último contrato, conforme a Súmula 153 do TST. Recurso Ordinário do reclamante a que se dá provimento, no particular. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) – RO 0499-2007-049-15-00-4 – (Ac. 80633/08-PATR, 10ª C.) – Rel. José Antonio Pancotti – DOE 5.12.08, p. 118 – In: LTr Sup. Jurisp. 03/2009, p. 24]

Contrato de safra. Unicidade. Períodos descontínuos. Fraude caracterizada

Ementa: Contrato de trabalho – Unicidade - Períodos descontínuos - Fraude caracterizada - Aplicação do artigo 9º da CLT. Não há nada que justifique contratos de safra, tampouco de entressafra, que vigorem de janeiro a dezembro de cada ano. Evidente a intenção do empregador: criar prazos prescricionais, com o que não se pode pactuar. É nítida a intenção de desvirtuamento cujo escopo foi impedir a aplicação dos preceitos contidos na CLT. A rigor do art. 9º da CLT e em face do princípio da continuidade da relação de emprego, há que se declarar a unicidade contratual. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP RO 372-2008-156-15-00-2 – (Ac. 41436/09-PATR, 3ª C.) - Rel. Admundo Fraga Lopes – DOE 3.7.09, p. 70 – In: LTr Sup. Jurisp. 041/2009, p. 323]

Contrato a termo. Safra. Sazonalidade. Não coincidência dos períodos. Unicidade contratual

Ementa: Contrato a termo – Safra – Sazonalidade - Não coincidência dos períodos - Unicidade contratual. A possibilidade de pactuação de contrato de safra, por ser exceção ao princípio da continuidade do vínculo empregatício e modalidade excepcional de contratação, pressupõe a existência de sazonalidade - hipótese justificadora deste tipo de contratação. Desse modo, caberia ao empregador provar que o período em que o trabalhador lhe prestou serviços foi exatamente aquele durante o qual foi cultivada a safra. Inexistindo, contudo, prova cabal da coincidência dos períodos e de estrito cumprimento de atividades específicas do período de safra, reputa-se de prazo indeterminado os contratos firmados entre as partes. [TRT 15ª Reg. - RO 2438-2006-011-15-00-8 – (Ac. 44674/09 - 11ª C.) - Relª Desª Maria Cecília Fernandes Alvares Leite]

Unicidade contratual. Períodos descontínuos de trabalho. Início do prazo prescricional

Ementa: *Unicidade contratual. Períodos descontínuos de trabalho. Início do prazo prescricional.* O Tribunal Regional considerou cada período laborado como um contrato de trabalho perfeitamente acabado, uma vez que a Reclamante recebera as verbas rescisórias decorrentes do término de cada um deles. Logo, não configurada violação art. 453 da CLT, na medida em que esse dispositivo exclui a hipótese de unicidade contratual por ocasião de percepção de indenização legal pelo empregado. Ademais, não há de se falar em contrariedade à Súmula 156 do TST, uma vez que não restou caracterizada, in casu, a unicidade contratual. Recurso de Revista não conhecido. [TST-RR-13800-30.2006.5.15.0071 – (Ac. 2ª T.) – Rel. Min. José Simpliciano Fontes de F. Fernandes – 24/04/2009]

Contrato de safra. Pactuação sucessiva. Prazo determinado. Possibilidade

Ementa: Contrato de safra – Pactuação sucessiva – Prazo determinado – Possibilidade. O art. 9º do Decreto n. 73.626/74, que regulamentou o disposto no parágrafo único do art. 14 da Lei n. 5.889, de 08.6.1973, permite a formalização do contrato de safra, assim entendida como a atividade que compreende desde o preparo do solo até a colheita, não prevendo exceção quanto à cultura da cana-de-açúcar. Frise-se, portanto, que a legislação mencionada não limitou o contrato de safra à colheita ou ao corte da cana-de-açúcar de forma isolada, nem fez qualquer restrição à pactuação de sucessivos contratos, e, onde a lei não restringe, não cabe ao intérprete fazê-lo. Não bastasse, discussões à parte sobre a aplicabilidade de preceitos celetistas à relação de emprego rural, é certo que o art. 452 da CLT estipula que deve ser considerado por prazo indeterminado o contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro ajuste por prazo determinado, mas também é certo que o mesmo dispositivo legal prevê exceção a tal regra, na qual se enquadra perfeitamente a modalidade de contrato de safra. Sabe-se, ainda, que o cultivo da cana-de-açúcar se caracteriza como cultura semi-perene (permite ao produtor quatro ou mais cortes), tendo em vista que o tempo que medeia a data do plantio e da colheita excede a um ano, e o trabalhador que se ativa na safra, em verdade, está participando de colheita relativa ao plantio de anos anteriores, o que corrobora o entendimento de que a contratação a prazo revela-se essencial neste tipo de cultura e confirma o entendimento de que as contratações do autor constituem-se legítimos contratos de safra e não representam burla à lei. Assim, não se vislumbra qualquer mácula na constituição dos sucessivos contratos de safra, não tendo o autor se desvencilhado do encargo que lhe incumbia de demonstrar a propalada fraude, nos exatos termos dos arts. 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC. Horas “in itinere”. Não cabimento. Reporte-se, a propósito, aos judiciosos fundamentos expendidos pelo Excelentíssimo Juiz José Roberto Dantas Oliva, em sentença por ele subscrita nos autos do Processo TRT/15ª Região n. 01034-2007-026-15-00-7: “A lei (art. 58, § 2º, da CLT) trata as horas “in itinere” como exceção. Primeiro estabelece que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho. Depois, ressalva que, se o local for de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução, então haverá o cômputo. A conjugação alternativa utilizada pelo legislador sugere que duas são as situações que obrigam ao cômputo na jornada das horas “in itinere”: local de difícil acesso e local que não seja servido por transporte público. É possível interpretar, portanto, que se o local for de fácil acesso, na zona urbana por exemplo, mas não houver transporte público, sempre que o empregador fornecesse a condução, teria que pagar horas “in itinere”. E aí chegaríamos ao descabimento de, em pequenas cidades do interior, em que não haja transporte público urbano, a lei cumprir função oposta à daquela para a qual foi criada, uma vez que empregador nenhum ousaria proporcionar transporte aos trabalhadores, sob pena de, além de estar oferecendo conforto, ter ainda mais onerada sua folha de pagamento. Ora, aqui, a nosso sentir, faz-se necessária interpretação teleológica do instituto. Não

se pode olvidar que a criação jurisprudencial da hora “in itinere”, é sabido, foi influenciada justamente pela situação dos trabalhadores rurais e seus longos deslocamentos até as frentes de trabalho. O que se visou foi a, naqueles casos em que a condução é fornecida não para oferecer comodidade ao empregado, mas tão só para viabilizar a atividade econômica do empregador, assegurar àquele um pouco mais de dignidade. A proteção, no caso, volta-se mais para aqueles empregados que são recrutados em localidades diversas e levados para a zona rural, em locais longínquos, não sendo justo que, obrigados a permanecer por longo tempo no interior dos veículos apenas para satisfazer as necessidades do empregador, não sejam remunerados por isto. Parece-nos, assim, que melhor seria que o legislador tivesse usado local de difícil acesso e não servido por transporte público, em vez de valer-se da conjugação alternativa mencionada. (...)”. Permanece íntegra, pois, a decisão originária. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP). 099900-55.2008.5.15.0026 RO – (Ac. 7975/10-PATR, 12ª C.) – Rel.ª Olga Aida Joaquim Gomieri - DEJT 25.2.10, p. 199 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 18/2010, p. 139]

Contratos de safra. Unicidade. Configuração

Ementa: *Contratos de safra – Unicidade – Configuração*. Por ser um tipo de contrato de trabalho por prazo determinado, ao contrato de safra se aplicam as regras previstas na CLT a respeito, em especial a do art. 452. Assim, firmados sucessivos pactos da mesma natureza, em prazo inferior a seis meses, presume-se fraude aos direitos trabalhistas do obreiro. Inteligência dos arts. 9º e 452 da CLT (TRT 18ª R. RO 0284900-19.2009.5.18.0121 – Rel. Des. Platon Teixeira de Azevedo Filho, j. 17.03.10). [TRT 18ª Reg. RO 0247900-45.2009.5.18.0101 – (Ac. 3ª T.) – Rel.ª Des.ª Elza Cândida da Silveira – DJEGO 02.06.10]

Unicidade contratual. Contratos de safra. Possibilidade de sucessões contratuais autênticas mesmo com intervalos inferiores a seis meses

Ementa: Unicidade contratual. Contratos de safra. Possibilidade de sucessões contratuais autênticas mesmo com intervalos inferiores a seis meses. Nos termos da exceção trazida na parte final do art. 452 da CLT, são autênticos os contratos de safra firmados com intervalos inferiores a seis meses se o término do contrato anterior se deu apenas em função da 'execução de serviços especializados'. O simples fato de os contratos estarem separados por pequeno intervalo de tempo não autoriza a declaração de sua unicidade. [TRT 18ª Reg. RO-0001610-47.2010.5.18.0221 – (Ac. 1ª T.) – Rel. Des. Julio César Cardoso de Brito – Data de publ. 12.07.2011 – *Apud* Revista LTr Legislação do Trabalho, ano 75, outubro 2011, p. 75-10/1236]

6. Estabilidade provisória – Regra geral - Exceção

6.1 Estabilidade provisória – Tipos

A estabilidade no sentido jurídico, como ensina o professor *Amauri Mascaro Nascimento*, é o direito do empregado de manter o emprego mesmo contra a vontade do empregador, salvo causas previstas em lei.⁹

Existem dois tipos de estabilidade no emprego: a definitiva ou decenal e a provisória ou transitória.

A estabilidade decenal surgiu pela primeira vez para beneficiar os servidores públicos, por meio da Lei n. 2.924, de 1915.

A Lei “Elói Chaves” (n. 4.682/1923), relativa aos trabalhadores ferroviários, foi a primeira norma jurídica a tratar da estabilidade no emprego.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 737.

O referido instituto foi estendido a todos os empregados urbanos pela Lei n. 62/1935.

No plano constitucional, a Constituição de 1937 foi a primeira a se reportar à estabilidade decenal.

Por sua vez, a CLT (Decreto-lei n. 5.452/1943) unificou a estabilidade decenal no Título IV, Capítulo VII, arts. 492 a 500.

A estabilidade decenal ou definitiva, disciplinada pela CLT, foi excluída pela atual Constituição (5.10.88), ressalvado o direito adquirido dos trabalhadores que a possuísem à data de sua promulgação.

A estabilidade provisória ou transitória no emprego ocorre quando o empregador perde, provisoriamente, o poder potestativo de dispensa do empregado, devido o mesmo se encontrar em situação especial.

A garantia provisória no emprego pode ser estabelecida por lei, contrato individual de trabalho, regulamento da empresa, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A Lei que criou o FGTS (n. 5.107/1966), encetou o primeiro golpe na estabilidade decenal e deu a luz à estabilidade provisória dos dirigentes sindicais, sendo a primeira de nossa legislação trabalhista a prever a estabilidade transitória.

A partir daí, surgiram outras modalidades de estabilidades provisórias e que são enumeradas:

1. Dirigente ou representante sindical (CF/88, art. 8º, VIII; CLT, art. 543, § 3º; Súmula n. 369 do TST e OJ n. 365 da SDI-1-TST);
2. diretores de cooperativa de empregados (Lei n. 5.764/71, art. 55 e OJ n. 253 da SDI-I-TST);
3. empregado eleito para cargo de direção da CIPA - titular e suplente - (CF/88, art. 10, II, letra "a" – ADCT; CLT, art. 165 e Súmulas: STF = 676; TST = 339);
4. empregados membros do Conselho Curador do FGTS - efetivos e suplentes – (Lei n. 8.036/90, art. 3º, § 9º);
5. empregada gestante (CF/88 - ADCT, art. 10, II, letra "b" e Súmula n. 244 do TST);
6. empregado acidentado (Lei n. 8.213/91, art. 118 e Súmula n. 378 do TST);
7. representantes dos empregados (titulares e suplentes) no CNPS, CEPS e CMPS (Lei n. 8.213/91, art. 3º, § 7º);
8. empregado reabilitado ou deficiente habilitado (Lei n. 8.213/91, art. 93, § 1º);

9. empregado aidético (Convenção Internacional n. 111 da OIT; CF/88, art. 3º, IV c/c art. 7º, XXX e Lei n. 7.670/88);

10. estabilidade eleitoral – empregados públicos (CF/88, art. 41, *caput* e 19 do ADCT; Lei n. 9.504/97, art. 73, V) e empregados das empresas públicas e de economia mista (OJ n. 51 da SDI-1-TST);

11. representantes dos empregados membros de Comissão de Conciliação Prévia - CCP (CLT, art. 625-B, III e § 1º);

12. menor aprendiz (CLT, art. 433, com redação dada pela Lei n. 11.180/05);

13. estabelecida por liberalidade do empregador ou por meio de negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo) - CF/88, art. 7º, XXVI e OJ n. 41 da SDI-1-TST.¹⁰

6.2. Estabilidade provisória - Regra geral

O entendimento predominante é o de que, qualquer tipo de estabilidade provisória, instituído por lei, surgida no curso do contrato por prazo determinado, como no caso do contrato de safra, persiste enquanto perdurar o prazo do contrato.

Portanto, o surgimento da estabilidade provisória não é causa impeditiva da cessação do contrato a termo no prazo combinado pelas partes.

Nesse sentido, a Lei n. 9.601/1998, que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado, estabelece:

São garantidas as estabilidades provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do art. 118 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes (art. 1º, § 4º).

6.2.1 Jurisprudência

Gestante. Estabilidade provisória

Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa (Súmula 244, III).

Empregado acidentado. Contrato de safra. Garantia de emprego. Inexistência

¹⁰ CORTEZ, Julpiano Chaves. *Efeitos do Acidente do Trabalho no Contrato de Emprego*. São Paulo: LTr, 2011, pp. 23/25.

Ementa: *Empregado acidentado. Contrato de safra. Garantia de emprego. Inexistência.* As garantias de emprego instituídas mediante Lei tem por escopo preservar laboristas em situações especiais de dispensas discriminatórias. Se o término do ajuste já estava previamente acertado, tal qual se dá nos contatos de safra, não se poderá cogitar de arbítrio patronal nem por conseguinte, de obrigação à manutenção da avença em tais termos celebrada, ainda quando se trate de trabalhador acidentado. Recurso patronal conhecido e provido para o efeito de declarar-se improcedente a reclamação.” (TRT, 15ª Reg., Proc. n. 3.475/01 — Ac. 2ª T. n. 17.185/01 — Rel. Juiz Manoel Carlos Toledo Filho. DJSP 8.5.01, pág. 57. In: LTr Sup. Trab. 102/01, p. 488)

Contrato de safra. Estabilidade gestante. Incompatibilidade

Ementa: *Contrato de safra – Estabilidade gestante – Incompatibilidade* – Não há falar em estabilidade da gestante quando contratada por prazo determinado ante o conhecimento prévio do término do contrato” (TRT 12ª R. – RO-V 02011-2001-029-12-00-0 – (00432/20034288/2002) – Florianópolis – 3ª T. – Relª Juíza Maria de Lourdes Leiria – J. 16.12.2002).

Contrato a termo. Estabilidade provisória advinda de acidente de trabalho. Incompatibilidade

Ementa: *Recurso de revista. Contrato a termo. Estabilidade provisória advinda de acidente de trabalho. Incompatibilidade.* Partindo do pressuposto de que o instituto da estabilidade acidentária objetiva a proteção da continuidade do vínculo de emprego, supondo, necessariamente, a vigência do contrato por tempo indeterminado, há concluir ser esse incompatível nos contratos a termo, máxime porque o fato de o autor ter sofrido acidente de trabalho e ter entrado em gozo de benefício previdenciário não implica transmutação do contrato a termo em prazo indeterminado. Recurso conhecido e provido. (TST - RR- 24434/2002 - 3ª R. - 5ª T. - Rel. Juiz convocado André Luís Moraes de Oliveira - DJU 27.02.2004)

Estabilidade provisória. Contrato de trabalho por prazo determinado. Acidente de trabalho

Ementa: *Estabilidade provisória - Contrato de trabalho por prazo determinado - Acidente de trabalho - Artigo 118 da lei n. 8.213/91.* Na modalidade de contrato por prazo determinado, as partes já conhecem, com antecipação, a data do seu término, não tendo a ocorrência de fatos supervenientes o condão de prorrogar o período de trabalho ajustado. Desse modo, não há como estender a estabilidade provisória prevista no artigo 118 da Lei n. 8.213/91 àqueles que prestam serviços de natureza transitória. Recurso conhecido, mas desprovido. (TST-RR-72537/2002 – 3ª Turma – Relª. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi - DJU 27/02/2004)

Estabilidade provisória por acidente do trabalho. Contrato a prazo. Incompatibilidade

Ementa: *Recurso de revista. Estabilidade provisória por acidente do trabalho. Contrato a prazo.* A jurisprudência desta Corte tem-se inclinado à tese da incompatibilidade entre a finalidade do contrato a prazo - previsto no artigo 443, § 1º e § 2º, da CLT -, cujo objetivo é disciplinar a prestação de serviços de natureza transitória, e a garantia e/ou estabilidade de emprego, que pressupõem a existência de contrato por prazo indeterminado. Recurso provido. (TST - RR-1694/2001-069-09-00.3, Rel. Min. Barros Levenhagen, DJ 11/11/2005)

Contrato de safra. Cultivo e colheita de cana-de-açúcar. Licitude. Estabilidade provisória. Gestante. Incompatibilidade

Ementa: *Safra: preparo do solo até a colheita da cana-de-açúcar - Artigo 19, do Decreto n. 73.626/74* - O artigo 19, do Decreto n. 73.626/74, permite a formalização do contrato de safra, assim entendida como a atividade que compreende desde o preparo do solo até a colheita da cana-de-açúcar, consoante estabelece a norma citada. Ora, o cultivo da cana-de-açúcar se caracteriza como cultura semi-perene (permite ao produtor quatro ou mais cortes), tendo em vista que o tempo que medeia entre a data do plantio e da

colheita excede a um ano e o trabalhador que se ativa, na safra, em verdade está participando de colheita relativa ao plantio de anos anteriores, o que corrobora o entendimento de que a contratação a prazo revela-se essencial neste tipo de cultura. Assim, uma vez incontroverso que o contrato por prazo determinado celebrado entre as partes teve como escopo o trabalho exclusivo na safra da cana-de-açúcar, outra alternativa não resta senão concluir pela legalidade e validade do ajuste, afastando-se a hipótese de fraude aventada pela obreira. *Dano moral no contrato de safra da cana-de-açúcar - Estabilidade-gestante no contrato a prazo - Indenização indevida* - Não há nos autos prova de que tenha a reclamada praticado, por ação ou omissão, qualquer ato contrário à lei de forma a responsabilizá-la pelo pagamento de indenização por dano moral. O simples fato de ser a matéria controvertida, havendo magistrados que entendem que, na cultura da cana, o contrato não poderia ser por prazo determinado, por se tratar (segundo eles) de cultura perene, não é suficiente para caracterizar o prejuízo na órbita moral, até porque não se pode perder de vista que, independentemente de se aceitar ou não o direito à estabilidade decorrente da gravidez, que asseguraria à reclamante a garantia de emprego por todo o período estável (e não somente até o final da safra, como ocorreu), poderia a reclamada exercer seu direito potestativo de por fim ao contrato de trabalho, bastando, para isso, suportar as consequências de indenização do período estável. Dou provimento. [TRT 15ª Reg. – RO 0341-2007-049-15-00-4 – ((Ac. 6ª T.) – Relª Juíza Olga Aída Joaquim Gomieri – Dje 15.08.2008 – *Apud* Revista IOB Trabalhista e Previdenciária n. 235, p. 137, ementa 25362]

Acidente de trabalho no curso do contrato de safra. Ausência de garantia de emprego

Ementa: *Acidente de trabalho no curso do contrato de safra - Ausência de garantia de emprego* - A garantia de emprego impede temporariamente o empregador de fazer uso de seu direito potestativo de rescindir o pacto laboral. Tratando-se de contrato de safra, que tem seu prazo de duração vinculado ao corte da cana-de-açúcar, expirando-se no termo avençado, não há falar em dispensa arbitrária ou sem justa causa, sendo inaplicável a essa modalidade de contratação o disposto no art. 118 da Lei 8.213/91. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO 103-2007-054-15-00-4 – (Ac. 30950/09-PATR, 7ª C.) – Rel. Fábio Grasselli – DOE 29.5.09, p. 90 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 033/2009, p. 258]

Garantia de emprego. Estabilidade provisória. Acidente de trabalho. Contrato por prazo determinado. Efeitos

Ementa: *Recurso de revista. Estabilidade provisória – Acidente de trabalho – Contrato por prazo determinado*. O contrato por prazo determinado tem como característica ser resolvido com o término do prazo previamente fixado entre as partes, sendo incompatível com o instituto da estabilidade provisória, que somente tem sentido para impedir o despedimento naqueles contratos por prazo indeterminado. O fato de a reclamante encontrar-se em gozo de benefício previdenciário em virtude de ter sofrido acidente de trabalho não transforma o contrato a termo em contrato por prazo indeterminado, não se havendo de falar em estabilidade provisória da empregada. Recurso de revista conhecido e provido. [TST-RR- 281400-31.2006.5.12.0051 – (Ac. 2ª T.) – Rel. MIn. Renato de Lacerda Paiva – DJe/TST n. 571/10, 23.9.10, p. 492 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 52/2010, p. 414]

6.3. Estabilidade provisória - Exceção

Como visto acima, pela regra geral, a estabilidade provisória não é causa impeditiva da cessação do contrato a termo, no prazo combinado pelas partes, comportando uma exceção: a estabilidade acidentária.

Exceção que se fundamenta na CF/1988, ao assegurar a aplicação de regras jurídicas que reduzam os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII).

Ainda, considerando-se a dimensão atribuída ao princípio constitucional da *dignidade da pessoa humana* e o que preceitua a legislação infraconstitucional, em que o empregador é responsável pela observação das normas básicas de higiene, segurança e saúde do empregado, pela adoção das medidas necessárias para evitar acidentes de trabalho e pela manutenção do meio ambiente de trabalho sadio, seguro e equilibrado, sob pena de ficar assegurada a estabilidade provisória do trabalhador, tanto nos contratos por prazo indeterminado quanto nos de prazo determinado.¹¹

Tanto na doutrina quanto na jurisprudência, como se constata pelas ementas selecionadas e transcritas abaixo, ainda reina divergência a respeito da mencionada exceção.

Na seara doutrinária, tendo como fundamento o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, cresce o entendimento de que na ocorrência de acidente do trabalho, a estabilidade provisória constitui causa impeditiva da cessação do contrato por prazo determinado, incluído o contrato de safra.

Ézio Martins Cabral Júnior

(...) a regra de inadmissibilidade de qualquer espécie de estabilidade provisória nos contratos a termo não pode prevalecer diante da estabilidade acidentária, sob pena de se estar privilegiando um princípio imposto pela dogmática tradicional trabalhista, em detrimento do princípio constitucional da tutela à saúde do trabalhador, o que não pode ser admitido pelo Direito.¹²

Kátia Magalhães Arruda

É imprescindível demarcar o bem que se pretende proteger. Em um país com índices alarmantes de acidentes de trabalho, que ceifam a vida de trabalhadores ou causam seu afastamento (parcial ou permanente) do mercado de trabalho, seria incoerente negar, em construção jurisprudencial, a concretização do direito do empregado acidentado, somente em face da alegação referente à modalidade do contrato, em detrimento de um bem jurídico de maior relevância: a saúde e a segurança do trabalhador que, ao final, preserva a dignidade da pessoa humana, núcleo essencial dos direitos fundamentais.¹³

6.3.1. Jurisprudência

Contrato temporário. Estabilidade provisória. Acidente do trabalho

Ementa: *Recurso de revista. Contrato temporário. Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. Art. 7º, XXII, CF.* Regra geral as hipóteses de garantia de emprego (estabilidades provisórias) não atingem contratos a termo. Há, porém, importante

¹¹ CORTEZ (2011:73/74).

¹² CABRAL JÚNIOR, Ézio Martins. *Acidente do Trabalho e Contrato a Termo*. São Paulo: LTr, 2003, p. 117.

¹³ ARRUDA, Kátia Magalhães. *A garantia no emprego do trabalhador acidentado nos contratos por prazo determinado e a questão da efetividade do direito*. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 77, n. 2, p. 339.

exceção a essa regra geral, derivada diretamente da Constituição (art. 7º, XXII): os afastamentos obreiros por acidente de trabalho ou doenças ocupacionais/profissionais. Nas situações de afastamento por acidente de trabalho ou doença profissional, a causa do afastamento integra a essência sóciojurídica de tal situação trabalhista, já que se trata de suspensão provocada por malefício sofrido pelo trabalhador em decorrência do ambiente e processo laborativos, portanto em decorrência de fatores situados fundamentalmente sob ônus e risco empresariais. Em tal quadro, a garantia de emprego de um ano que protege trabalhadores acidentados ou com doença profissional, após seu retorno da respectiva licença acidentária (art. 118, Lei n. 8.213/91), incide em favor do empregado, *ainda que admitido por pacto empregatício a termo, em qualquer de suas modalidades, inclusive contrato de experiência*. Afinal, a Constituição determina a aplicação de regras jurídicas que reduzam o risco do ambiente laborativo (art. 7º, XXII), o que afasta, topicamente, a regra restritiva do art. 472, § 2º, da CLT, fazendo incidir a proteção do art. 118 da Lei Previdenciária. [TST-RR 1843996-21.2007.5.01.0900 – (Ac. 6ª Turma) – Rel. Min. Maurício Godinho Delgado – *Apud* Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, n. 256, p. 88]

Acidente de trabalho. Garantia de emprego. Contrato de experiência. Compatibilidade

Ementa: *Recurso de revista - Garantia de emprego - Acidente de trabalho - Contrato de experiência – Compatibilidade* - Em atenção aos princípios da razoabilidade e da boa fé objetiva, à teoria do risco da atividade (art. 927 do CC) e, ainda, aos termos do art. 118 da Lei 8.213/91, preceito no qual o legislador ordinário não fez constar qualquer distinção entre as modalidades de contrato de trabalho indeterminado, a prazo ou de experiência imperativa a conclusão no sentido de que o ordenamento jurídico assegura ao trabalhador, vítima de acidente de trabalho, a estabilidade no emprego, pelo prazo mínimo de doze meses... após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente. Recurso de revista conhecido e provido. [TST-RR-644/2006-008-23-00.7 – (Ac. 3ª T.) – Relª Minª Rosa Maria Weber Candiota da Rosa – DJe/TST n. 191/09, 12.3.09 (Div.), 415/6 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 031/2009, p. 243]

Estabilidade acidentária. Contrato de experiência. Cabimento

Ementa: *Estabilidade acidentária - Contrato de experiência - Cabimento*. De fato, nosso ordenamento jurídico coloca sob ônus do empregador a manutenção do vínculo empregatício enquanto o obreiro estiver em período de incapacidade ou redução da capacidade laborativa que, de acordo com a norma preconizada no artigo 118 da Lei n. 8.213/91, tem a duração de um ano. E, referido dispositivo, não recepciona quaisquer exceções acerca de tipos de contratação. De outra feita, o artigo 927 do Código Civil, em seu parágrafo único, consagra a responsabilidade objetiva daquele que causar dano a outrem, sendo seu conteúdo perfeitamente aplicável às relações de trabalho. Ora, não se afigura razoável interpretação segundo a qual, perante terceiros, um empregador responde objetivamente pelos danos que causar, e em relação àquele com quem lida diretamente, ou seja, seu empregado, sua responsabilidade seja menor. E se não há controvérsia acerca da natureza do acidente haver sido de trabalho, sobressai a conclusão de que resta caracterizada culpa objetiva do empregador, quanto a este, não se esquecendo, ainda, que o juiz aplicará a lei atendendo aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum (artigo 5º da Lei de Introdução ao Código Civil); por último, ressalta-se que não se trata de transformar o contrato a termo em contrato por prazo indeterminado pela ocorrência do acidente. O contrato continua a ser por prazo determinado, seu termo, contudo, é prorrogado pelo período de garantia no emprego. [TRT 15ª Reg. – RO 329-2008-092-15-00-2 – (Ac. 26997/09 – 4ª C.) – Rel. Des. Fábio Allegretti Cooper – DOESP 15/05/2009, p. 78 – *Apud* Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário, n. 30, p. 148]

Contrato de experiência. Acidente de trabalho. Transmutação para contrato por prazo indeterminado

Ementa: *Contrato de experiência — Acidente de trabalho — Transmutação para contrato por prazo indeterminado*. Embora sustente que em contratos a termo não faça jus o empregado à estabilidade provisória por período superior aquele constante do ajuste, uma

vez que as partes conhecem de antemão seu termo final, as situações envolvendo acidente de trabalho contemplam interpretação diversa. Isto porque, em se tratando de fato imprevisto para o qual não concorre a vontade do empregado e resultando a lesão da prestação de serviços em favor da empresa, nada mais natural do que atribuir ao empregador obrigações pelas consequências do infortúnio. Findo o período de afastamento relativo ao auxílio-doença, normalmente o emprego necessita de um tempo para readaptar-se ao serviço. Como as sequelas decorrentes do acidente podem determinar uma redução no ritmo de trabalho, deve ser estendida ao empregado nesta condição a estabilidade provisória de 12 meses prevista no art. 118 da Lei n. 8.213/91, pois o objetivo da estabilidade é assegurar ao trabalhador meio de subsistência num período de maior fragilidade, no qual a obtenção de novo emprego é comumente mais difícil. [TRT 12ª Reg. RO 00728-2008-023-12-00-5 — (Ac. 1ª T., 6.10.09) — Relª Juíza Águeda Maria Lavorato Pereira - Disp. TRT-SC/DOE 26.10.09 - Data de Publ. 27.10.09 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 052/2009, p. 411]

Garantia de emprego. Estabilidade provisória. Acidente de trabalho. Compatibilidade com o contrato de experiência

Ementa: *Estabilidade provisória – Acidente de trabalho – Compatibilidade com o contrato de experiência.* O obreiro, ainda que em decorrência de contrato de experiência, tem direito à estabilidade prevista no art. 118 da Lei n. 8.213/91, porque a lei não faz essa exceção. O contrato de experiência tem um diferencial em relação aos demais contratos a termo, pois, caso o empregado atenda às expectativas do empregador, o contrato se tornará por tempo indeterminado. Admitir que a garantia de emprego prevista no art. 118 da Lei n. 8.213-91 não seja devida quando o acidente ocorre no período do contrato de experiência é dar oportunidade ao empregador de furtar-se da sua responsabilidade pela inobservância das normas de higiene, saúde e segurança do trabalho, com a justificativa de que o empregado não atendeu às expectativas da empresa, desvirtuando-se, desta forma, a função do instituto “contrato de experiência”, o que, inclusive, configuraria a “discriminação indireta”. [TRT 12ª Reg. RO 00394-2008-050-12-00-2 – (Ac. 1ª T. 9.2.10) – Rel. Juíza Viviane Colucci - Disp. TRT-SC/DOE 06.04.10. Data de Publ. 7.4.10 – *Apud* LTr. Sup. Jurisp. 20/2010, p. 156]

Acidente do trabalho. Contrato por prazo determinado. Garantia de emprego devida

Ementa: *Acidente do trabalho. Art. 118 da Lei n. 8.213/91. Contrato por prazo determinado. Garantia de emprego devida.* Para que o empregado tenha direito à garantia de emprego prevista no art. 118 da Lei n. 8.213/91, deve preencher apenas os dois requisitos ali previstos, quais sejam: a ocorrência de acidente de trabalho e a percepção de auxílio-doença acidentário, que por sua vez pressupõe o afastamento do trabalho por período superior a quinze dias (Súmula n. 378, II, do C. TST). Portanto, como o legislador não exigiu que somente o empregado contratado por prazo indeterminado teria direito à referida garantia de emprego, não pode o intérprete criar um terceiro requisito, a saber, a contratação por essa modalidade. Interpretação restritiva diversa fere de morte o princípio constitucional insculpido nos incisos XXII e XXVIII do art. 7º. Assim, como a reclamada sequer tentou colocar o emprego à disposição, é devida a indenização substitutiva. [TRT 15ª Reg. – ROPS 01050-2007-019-15-00-1 – (Ac. 6ª T. – 11ª C.) – Rel. Samuel Hugo Lima]

Contrato de trabalho por prazo determinado. Lei n. 9.601/98. Estabilidade acidentária possível e reconhecida

Ementa: *Recurso ordinário. Contrato especial por prazo determinado. Lei n. 9.601/98. Estabilidade acidentária possível e reconhecida.* Ao empregado, ainda que contratado sob a égide da Lei n. 9.601/98, são aplicáveis, por expressa disposição do art. 1º, § 4º do aludido dispositivo legal, os termos do art. 118 da Lei n. 8.213/91. Portanto, caso constatada a existência de moléstia ocupacional, equiparável a acidente do trabalho, o empregado é detentor de garantia provisória de emprego, pelo prazo legal mínimo, salvo negociação coletiva, de um ano, após a cessação do auxílio doença acidentário. Recurso não provido. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) Proc. 138400-38.2008.5.15.0012 RO – (Ac. 59150/10-PATR, 4ª C.) – Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza – DEJT 7.10.10, p. 148 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 03/2011, p. 18]

Estabilidade provisória. Acidente de trabalho. Contrato de experiência

Ementa: *Estabilidade provisória - Acidente de trabalho - Contrato de experiência*. A doutrina caminha no sentido de reconhecer a estabilidade ao empregado, vítima de acidente de trabalho, no curso do contrato de experiência, com base na teoria do risco profissional. A estabilidade visa a mitigar os efeitos do infortúnio ocorrido em virtude do trabalho, obrigando a participação das empresas, na medida em que não podem dispensar o trabalhador cujo acidente ocorreu quando estava colocando a força de trabalho à sua disposição. [TRT 1ª Reg. RO 0160800-13.2009.5.01.461 – Rel. Des. José Nascimento A. Neto – DORJ 20/10/2010 – *Apud* Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário n. 39, p. 108]

7. Indenização ou FGTS - Jurisprudência

7.1. Indenização ou FGTS

A CF/88 determinou a extensão do FGTS aos trabalhadores rurais. A Lei n. 8.036/90, que regulamenta o regime único do FGTS, abrange os trabalhadores rurais (art. 15, § 2º).

Assim, de forma predominante, deixou de existir a indenização para os safristas, prevista no art. 14 da Lei n. 5.889/73.

Entretanto, esse entendimento não é pacífico; para alguns, há coexistência da referida indenização com os depósitos do FGTS.

O professor *Amauri Mascaro Nascimento*, em conferência proferida na seção de abertura do III Congresso Brasileiro de Direito de Trabalho Rural, promovido pelo TRT/15ª Região em Ribeirão Preto, em setembro de 1995, afirmou:

Outra questão é a indenização do safrista no término do contrato. A Lei n. 5.889 estabelece que será de 1/12 do salário mensal, por mês de serviço ou fração. A Constituição de 1988 transformou a indenização em Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Nesse caso, no término do contrato de safra, devido é o levantamento dos depósitos do FGTS e não a indenização em duodécimos.¹⁴

No mesmo sentido, *Alice Monteiro de Barros* entende que, a Constituição Federal de 1988, ao assegurar ao safrista o FGTS, retirou-lhe a indenização por duodécimos em período concomitante. Logo, terminado o contrato de safra, defere-se o levantamento da conta vinculada e não a indenização em duodécimos.¹⁵

Por sua vez, o Ministério do Trabalho e Emprego admite a compatibilidade, conforme preceitua o Precedente Administrativo SIT/MTE n. 65:

Rurícula - Contrato de safra - Indenização ao término do contrato - FGTS, Compatibilidade. O art. 14 da Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, devendo tal indenização ser cumulada com o percentual do FGTS devido na dispensa. No contrato de safra se permite uma dualidade de regimes, onde o acúmulo de direitos corresponde a um *plus* concedido ao safrista. Não há que se falar, portanto, em *bis in idem* ao empregador rural.

7.2. Jurisprudência

Contrato de safra. Indenização. Incompatibilidade com o sistema do FGTS

¹⁴ In: Revista LTr 59-10/1308.

¹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. Contratos e Regulações Especiais de Trabalho. São Paulo: LTr, 2001, p. 371.

Ementa: *Indenização - Contrato de safra - Art. 14 da Lei n. 5.889/73 - Incompatibilidade com o sistema do FGTS - Incabimento.* A Constituição Federal, em seu art. 7º, III, estendeu a todos os trabalhadores, compulsoriamente, urbanos e rurais, o regime do FGTS, o qual substituiu a indenização prevista no art. 14 da Lei n. 5.889/73. Privilegiou-se assim o critério hierárquico sobre o especial, uma vez que se fez prevalecer a norma constitucional sobre a lei específica do trabalhador rural, diante da incompatibilidade havida entre as citadas normas. [TRT 15ª Reg. - ROS n. 003326/2000 – (2ª Turma) – Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva - DOE 04.06.2001]

Contrato de safra. Compatibilidade da indenização prevista no artigo 14 da Lei n. 5.889/73 com o FGTS

Ementa: *Mandado de segurança coletivo - Contrato de safra - Cumulação da indenização prevista no artigo 14 da Lei n. 5.889/73 com o FGTS – Inspeção às propriedades rurais.* Na safra, espécie do gênero contrato por prazo determinado, a cumulação de indenizações corresponde a um *plus* concedido ao safrista em face da própria temporariedade da relação de trabalho, não havendo que se falar em duplicidade nas hipóteses de concessão cumulativa do FGTS com a indenização originada pelo término da safra, pois absolutamente distintos os institutos. Motivo pelo qual não se vislumbra qualquer irregularidade na ordem de inspeção às propriedades rurais, promovida pela autoridade tida por coatora para fins de verificação do cumprimento do artigo 14, da Lei n. 5.889/73 e Precedente Administrativo n. 65/05, da Secretaria de Inspeção do Trabalho. E mesmo que assim não fosse, o próprio dissenso jurídico sobre o tema e a discussão afasta o pretensão direito líquido e certo. Segurança denegada. [TRT 3ª Região RO 02155-2005-153-00-0 – (Ac. 8ª T., 7.10.06) – Rel. Juiz Paulo Maurício Ribeiro Pires – In: Revista LTr 70-11/1392]

8. Verbas rescisórias

Na cessação do contrato de safra, as verbas rescisórias dependem da forma de dissolução do contrato, como mostrado a seguir:

a) Na extinção normal do contrato de safra, não há aviso prévio ou qualquer tipo de indenização legal, o empregado levantará os depósitos do FGTS, sem a multa fundiária de 40%, podendo receber como verbas rescisórias: saldo de salário, 13º salário, férias, adicionais, gratificações, multa por atraso do pagamento das verbas rescisórias (CLT, art. 477, §§ 6º e 8º) etc.

b) Na dissolução antecipada do contrato de safra, por iniciativa do empregador e sem justa causa, não terá aviso prévio, mas haverá pagamento de indenização atípica (CLT, art. 479) e levantamento do FGTS, com a multa fundiária de 40%, podendo o empregado receber outras verbas, como: saldo de salário, 13º salário, férias, indenização adicional (Lei n. 7.238/84), adicionais, gratificações, multa por atraso do pagamento das verbas rescisórias etc.

c) Na dissolução antecipada do contrato de safra, por iniciativa do empregado e sem justa causa (demissão), ele será obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos causados com a sua saída (CLT, art. 480), podendo receber como verbas rescisórias: saldo de salário, 13º salário, férias, adicionais, gratificações, e a multa por atraso do pagamento das verbas rescisórias etc.

d) Na dissolução antecipada do contrato de safra, com cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplica-se os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado (CLT, art. 481). Nessa situação, não haverá indenização atípica,

mas terá aviso prévio (Súmula n. 163 do TST), saldo de salário, 13º salário, férias, adicionais, gratificações, multa por atraso do pagamento das verbas rescisórias (CLT, art. 477, §§ 6º e 8º) etc. Ainda, o empregado poderá levantar os depósitos do FGTS, acrescidos da multa fundiária de 40%, se a iniciativa da rescisão for do empregador.

e) Na dissolução antecipada do contrato de safra, por motivo de força maior (CLT, art. 501) ou culpa recíproca, o empregado poderá receber: saldo de salário, 13º salário, férias, adicionais, gratificações, multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias (CLT, art. 477, §§ 6º e 8º), indenização atípica (CLT, art. 479) reduzida pela metade (CLT, arts. 502, III e 484) e o empregado levantará os depósitos do FGTS, acrescidos da multa de 20%. No caso de força maior, não há aviso prévio e no de culpa recíproca, o aviso prévio, o 13º salário e as férias proporcionais são pagos pela metade (Súmula n. 14 do TST).

9. Direitos fundamentais - Dano - Responsabilidade - Jurisprudência

9.1. Direitos fundamentais

Direitos fundamentais, também denominados direitos humanos ou da personalidade, são direitos não patrimoniais e têm por finalidade resguardar a dignidade e integridade da pessoa no que diz respeito ao nome, à privacidade, à igualdade, ao trabalho, à vida, à saúde, à intimidade, à reputação, à imagem, à liberdade, à honra, à moral, à autoestima e outros tantos.

Segundo *Júlio Ricardo de Paula Amaral*, os direitos fundamentais podem ser concebidos como atributos naturais atinentes ao homem, ligados essencialmente aos valores da dignidade, liberdade e igualdade, decorrentes da sua própria existência, com fundamento na *dignidade da pessoa humana*.¹⁶

9.2. Dano - Moral - Material

9.2.1. Dano

Dano deriva de *damnum*, prejuízo, perda. Dano é todo prejuízo causado a bem jurídico individual ou coletivo ou aos seus interesses juridicamente tuteláveis, podendo ser de ordem material ou moral.

Na lição de *João de Matos Antunes Varela*, o dano, para efeito de responsabilidade civil, é toda lesão nos interesses de outrem tutelados pela ordem jurídica, quer os interesses sejam de ordem patrimonial, quer sejam de caráter não patrimonial.¹⁷

9.2.2. Dano moral

¹⁶ AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. *Os direitos fundamentais e a constitucionalização do Direito do Trabalho*. In: Revista do Ministério Público do Trabalho, ano XX, n. 40, setembro 2010, p. 154.

¹⁷ VARELA, João de Matos Antunes. *Direito das obrigações*. Rio de Janeiro: Forense, 1977, p. 241.

O dano moral resulta em ofensa aos direitos personalíssimos ou inerentes à personalidade humana. Ao lado dos direitos pessoais, obrigacionais e reais, existem os direitos da personalidade, que são direitos não patrimoniais e têm por finalidade resguardar a dignidade da pessoa no que diz respeito ao nome, ao trabalho, à vida, à saúde (física ou psíquica), à intimidade, à liberdade, à igualdade, à reputação, à honra, à imagem, à moral, à auto-estima, à privacidade etc.

Em nosso ordenamento trabalhista, não há disciplinamento próprio, específico, a respeito dos direitos da personalidade (direitos fundamentais inespecíficos) que têm por objetivo a tarefa de fazer respeitar a dignidade da pessoa.

O princípio da dignidade da pessoa humana (CF/1988 - art. 1º, inciso III), além de princípio, é norma jurídica e, como tal, tem aplicação direta e imediata, vinculando as entidades públicas e privadas.

A CF/1988 preceitua, que as *normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata* (art. 5º, § 1º).

Na lição de *Francisco Antonio de Oliveira*, dano moral é aquele que atinge bens incorpóreos como a autoestima, a honra, a privacidade, a imagem, o nome, a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, a sensação de dor, de angústia, de perda, de impotência, de raiva, de abandono, de pequenez, de inexistência, de ausência de respeito, de proteção, etc. O dano moral firma residência em sede psíquica e sensorial. Daí a impossibilidade de medi-lo objetivamente para fins indenizatórios, pois cada pessoa é um ser humano diferente nos seus anseios, nas suas expectativas, nos seus sentimentos, no seu modo de sentir e de receber os revezes da vida.¹⁸

Na relação de emprego, contrato de safra, o dano moral pode resultar de alguma causa ilícita, como agressão moral, assédio moral, assédio sexual, acidente do trabalho ou situações equiparadas, trabalho escravo, trabalho degradante, atos discriminatórios, atos de fiscalização, monitoramento eletrônico, atos de descumprimento das medidas de segurança e saúde do trabalhador, de revista pessoal dos empregados, de desrespeito (à imagem, à honra, à vida privada e à intimidade) e outras tantas, como se constata pelas ementas transcritas abaixo (item 9.4).

Portanto, se um ato ilícito lesa direitos da personalidade (fundamentais), viola o princípio da dignidade humana, causando dano moral e/ou material.

9.2.3. Dano material - Dano emergente e lucro cessante

9.2.3.1. Dano material

O dano material ou patrimonial resulta em prejuízo de ordem econômica ou financeira, classificando-se em dano *emergente* (perda efetiva) e *lucro cessante* (prejuízo futuro).

9.2.3.2. Dano emergente

Dano *emergente* significa perda efetiva. Exemplificando: no acidente do trabalho e

¹⁸ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, p. 1127.

nas situações equiparadas, são considerados danos emergentes, as despesas efetuadas pelo acidentado ou por alguém em seu nome, com médicos, fisioterapeutas, odontólogos, psicólogos, hospitais, remédios, alimentos, funeral, luto da família, transporte e demais gastos devidamente comprovados.

9.2.3.3. Lucro cessante

O *lucro cessante* representa prejuízo futuro. Como ensinam *Carlos Alberto e Cavaliere Filho*, o lucro cessante pode decorrer não só da paralisação da atividade lucrativa ou produtiva da vítima, como, por exemplo, a cessação dos rendimentos que alguém já vinha obtendo da sua profissão, como, também, da frustração daquilo que era razoavelmente esperado¹⁹.

Exemplificando: Em caso de acidente de trabalho, são considerados lucros cessantes, os valores da remuneração, incluída a parcela do 13º salário, que o empregado deixou de receber do empregador, desde o 16º dia do afastamento até o dia da sua alta médica e que corresponde ao período de duração do auxílio-doença acidentário.²⁰

9.3. Responsabilidade civil - Fundamentação legal

9.3.1. Responsabilidade civil

Os direitos da personalidade são tutelados pela Constituição Federal, na condição de direitos fundamentais. A violação desses direitos afeta a dignidade da pessoa agredida, comportando a devida reparação pelo agressor (responsabilidade civil).

O dano causado pelo agressor, além de resultar em responsabilidade civil, constitui falta grave justificadora da resolução do contrato de emprego.

Na vigência do contrato de safra, ocorrendo dano moral e/ou material, a responsabilidade por sua reparação ou indenização dos prejuízos causados é do causador do dano.

A responsabilidade civil representa o dever de ressarcir ou de compensar, imposto àquele que, por ação ou omissão, por fato próprio, de terceiro ou de coisas dele dependentes, provoque a diminuição ou alteração no patrimônio material ou moral de alguém²¹.

Para haver responsabilidade civil, ensina *Caio Mário da Silva Pereira* que, não importa se o fundamento é a culpa, ou se é independente desta. Em qualquer circunstância, onde houver subordinação de um sujeito passivo à determinação de um dever de ressarcimento, aí estará a responsabilidade civil.

No caso de acidente de trabalho, a responsabilidade civil tem por finalidade a reparação do dano ocorrido e que pode ser objetiva ou subjetiva,

¹⁹ DIREITO, Carlos Alberto Menezes & CAVALIERE FILHO, Sérgio. *Comentários ao novo Código Civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2004, vol. XIII, p. 95 (Coord. de Sálvio de Figueiredo Teixeira).

²⁰ CORTEZ, Julpiano Chaves. *Responsabilidade Civil do Empregador no Acidente do Trabalho - Cálculos*. São Paulo: LTr, 2009, p. 28/29.

²¹ CAIRO JÚNIOR, José. *O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador*. São Paulo: LTr, 2006, 26.

conforme se fundamente no risco ou na culpa. Como bem expressam ABREU & ZIMMERMANN:

(...) a responsabilidade civil funda-se no risco ou na culpa como causas determinantes do ressarcimento dos danos. Ela aparece, portanto, de duas formas: no campo da responsabilidade objetiva, baseada no risco, e da responsabilidade subjetiva, apoiada no dolo ou na culpa. Possui caráter sociológico, na medida em que visa à proteção da dignidade da pessoa.²²

9.3.2 Fundamentação legal

A atual Constituição Federal assegura o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem. Ainda, que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, V e X).

A ameaça ou a lesão a direito da personalidade, poderá resultar em reclamação de perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei. É o que prescreve o Código Civil (Lei n. 10.406/2002) ao tratar dos direitos da personalidade no Capítulo II, arts. 11 a 21, de aplicação subsidiária ao Direito do Trabalho (CLT, art. 8º, parágrafo único).

No regramento do atual Código Civil consta que, salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidos ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar (art. 402). Ainda, que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual (art. 403).

O mesmo diploma legal assegura:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

9.4. Jurisprudência

Súmulas do STJ

227. A pessoa jurídica pode sofrer dano moral.

387. É lícita a acumulação das indenizações de dano estético e dano moral.

Ementas diversas

Acusação de furto. Dano moral. Configuração

Ementa: *Dano moral - Configuração.* O acolhimento da alegação de sofrimento de dano moral tem se tornado tormentosa. Para que o Juízo não seja induzido a erros, deve analisar atentamente as provas dos autos e sua efetiva configuração, numa época em que os reclamantes nem sempre estão com a razão, muitas vezes buscando, apenas, satisfação de lucro, ao invés de, efetivamente, buscar ressarcimento pelo dano sofrido em sua dignidade. Não é o que ocorre, contudo, no presente caso. As provas dos autos são indubitáveis quanto ao fato de ver-se a autora afetada em sua honra, dignidade e moral, porquanto, laborando como caixa no reclamado, ocorreram diferenças, cuja autoria não foi provada, sendo apresentada pela reclamada investigação policial, para apuração dos fatos, e imputado à autora o cometimento de furto. [TRT 3ª Reg. RO 00168-2003-061-03-00-0 – (Ac. 8ª Turma) – Rel. Des. Heriberto de Castro – DJMG 23.8.03]

Dano moral. Trabalho em condições análogas à de escravo

Ementa: *Dano moral. Trabalho em condições análogas à de escravo.* Além de justa a reparação do dano moral requerida, bem como da procedência das verbas rescisórias trabalhistas reivindicadas em consequência do aludido dano, também justificador da extinção das relações empregatícias, torna-se impostergável um indispensável e inadiável "Basta!" à intolerável e nefasta ofensa social e retorno urgente à decência das relações humanas de trabalho. Torna-se, portanto, urgente a extirpação desse cancro do trabalho forçado análogo à de escravo que infeccionou as relações normais de trabalho, sob condições repulsivas da prestação de serviços tão ofensivas à reputação do cidadão brasileiro com negativa imagem do país, perante o mundo civilizado. [TRT 10ª Reg. RO-00073-2002-811-10-00-6 – (Ac. 2ª T.) – Rel. Des. Ribamar Lima Junior – Data de publ. 30/05/2003]

Acusação de improbidade. Dano moral. Configuração

Ementa: *Dano moral - Configuração.* O artigo 5º, inciso X, da Constituição da República, dispõe que "são invioláveis a intimidade, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação". A acusação de improbidade feita pelo empregador, sem a existência de qualquer prova das alegações imputadas ao obreiro, por si só, é constrangedora e suficiente para imprimir grande sofrimento àquele que é injustamente acusado, ensejando, assim, o deferimento de indenização por danos morais. [TRT 3ª

Dano moral. Configuração

Ementa: *Dano moral. Configuração*. Na dicção do artigo 186, do Código Civil Brasileiro de 2002, “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. O preceito é complementado pela regra contida no artigo 927, que dispõe: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. A reparação contemplada no dispositivo legal em estudo, portanto, alcança as violações aos direitos patrimoniais e não-patrimoniais. Assim, comprovada a prática de atos suscetíveis de causar ofensa moral, impositiva a respectiva reparação. Recurso conhecido e parcialmente provido. [TRT 10ª Reg. - RO 01902-2004-012-10-00.2 – (Ac. 3ª T./05) – Rel. Juiz José Ribamar O. Lima Júnior. DJU3 8.7.05, p. 45].

Dano moral. Configuração

Ementa: *Dano moral* - Para configurar dano moral, reparável pelo empregador, por ação ou omissão, é necessária a caracterização do nexo de causalidade entre o dano sofrido pelo empregado e a ação do empregador, quer na modalidade dolosa ou culposa, de modo a atingir direitos personalíssimos pela Constituição (art. 5º, X, CF). Não restando demonstrado que o ato danoso fora perpetrado pelo empregador, inexistente a reparação por ele a ser determinada, porquanto não concorreu para qualquer efeito danoso. [TRT 9ª Reg. RO 02322-2003-018-09-00-3 (Ac. 3ª T. 09479/05) – Relª Juíza Rosemarie Diedrichs Pimpão – DJPR 22.4.05, p. 366]

Dano moral. Reparabilidade. Caracterização

Ementa: *Dano moral - Reparabilidade – Caracterização*. Dano moral constitui fato que conceitualmente destrata e distrata, que capta repúdio no círculo que o alcança e que apanha o ator social envolvido, que usualmente afeta, como deformidade, o caráter do indivíduo. É imputação concreta de um procedimento reprovável e socialmente reprovado, sendo indicativo da desqualidade de caráter e da retidão do empregado. Ato de desonestidade, como fato que é levado ao conhecimento do círculo do emprego, atinge moralmente o trabalhador e é passível de reparação indenizatória. [TRT 3ª Reg. RO 00333-2004-035-03-00-8 – (Ac. 6ª Turma) – Relª Des. Emília Facchini – DJMG 24.2.05]

Dano moral. Dispensa por justa causa. Abuso de direito. Configuração

Ementa: *Dispensa por justa causa – Abuso de direito e dano moral – Configuração* - Conquanto o direito positivo atribua ao empregador o poder jurídico de rescindir, unilateralmente, o contrato de trabalho, o exercício desse direito não constitui regra absoluta e intransponível, especialmente quando dele resulte afetação direta à esfera jurídica de terceiro, que resvala para o campo do abuso de direito, situação que não se deve tolerar, tal qual não se tolera um qualquer ato ilícito. Na espécie, a reclamada não apenas imputou ao reclamante uma justa causa inconsistente e temerária como também o expôs a uma situação objetivamente humilhante, quando, sem razão fundada, vedou-lhe e a outros trabalhadores o ingresso nas dependências do estabelecimento, até para buscar seus pertences, comunicando-o da dispensa por justa causa na própria portaria, à vista dos demais colegas e de qualquer pessoa que ali estivesse. Tal atitude revela-se excessiva e grave, especialmente porque desproporcional a um movimento de reivindicação salarial que não ocasionou maiores repercussões na atividade ou no funcionamento empresarial, donde a conclusão de que fora abusiva por ofensa aos princípios da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho. Daí a reparação moral a que a empresa se acha obrigada. [TRT 3ª Reg. RO 00615-2007-078-03-00-6 – (Ac. 1ª T.) – Red. Des. Marcus Moura Ferreira - DJMG 12.10.07, p. 06 – In: LTr Sup. Jurisp. 05/2008, p. 35/36]

Danos morais. Trabalho degradante

Ementa: *Danos morais. Trabalho degradante.* Os fatos apurados no presente feito demonstram que o ambiente de trabalho do reclamante era degradante, o que evidencia o ato ilícito do reclamado, já que é obrigação do empregador oferecer a seus empregados um ambiente saudável para a prestação dos serviços. Neste caso, evidencia-se o nexo causal entre a conduta ilícita do empregador e o dano sofrido pelo empregado em decorrência das condições ofertadas, ensejando, assim, o direito ao pagamento de uma indenização por danos morais. [TRT 8ª Reg. RO-0063700-12.2006.5.08.0124 – (Ac. 4ª T.) – Rel.ª Des.ª Alda Maria De Pinho Couto – Data de publ. 19/06/2007]

Dano moral. Trabalho degradante

Ementa: *Dano moral. Trabalho degradante.* Na medida em que as condições de labor enquadram-se como trabalho degradante, nos termos do art. 149 do Código Penal, encontram-se presentes os requisitos necessários para caracterizar a prática de ato ilícito pelo empregador capaz de ensejar o pagamento de indenização por dano moral. [TRT 8ª Reg. RO-0058600-33.2007.5.08.0127 – (Ac. 3ª T.) – Rel.ª Juíza Conv. Maria Valquíria Norat Coelho – Data de publ. 24/03/2008]

Dano moral. Ausência de pagamento das verbas rescisórias. Indenização devida

Ementa: *Dano moral - Ausência de pagamento das verbas rescisórias - Indenização devida* - A dispensa do empregado sem o pagamento de verbas rescisórias é razão suficiente para embasar condenação da empregadora em indenização por dano moral. É evidente que o procedimento da parte reclamada causa grandes transtornos ao autor, que fica impossibilitado de fazer frente aos seus compromissos financeiros imediatos. O prejuízo nesse caso é presumido, o que torna desnecessária sua demonstração, sendo suficiente o fato de o pagamento não ter ocorrido. [TRT 9ª Reg. RO 15247-2005-004-09-00-1 – (Ac. 5ª T. 28378/07) – Rel. Des. Dirceu Pinto Junior - DJPR 02.10.07, p. 378 – In: LTr Sup. Jurisp. 06/2008, p.43]

Dano moral. Exercício irregular do poder de comando. Indenização devida

Ementa: *Dano moral - Exercício irregular do poder de comando* - Há o exercício irregular do poder de comando quando o empregador desloca a empregada para novo posto conhecido no setor como “mesa do castigo”, onde esta passa a ser alvo de brincadeiras e deboche por parte dos colegas e dos próprios superiores hierárquicos. Situação de constrangimento comprovada apta a ensejar a pretendida indenização. Recurso parcialmente provido. [TRT 4ª Reg. RO 00385-2006-292-04-00-1 – (Ac. 2ª T.) – Rel.ª. Juíza Carmen Gonzalez - DOERS 30.11.07 – In: LTr Sup. Jurisp. 06/2008, p. 44]

Dano moral. Imputação ao reclamante a autoria de um roubo, sem qualquer prova concreta. Configuração

Ementa: Agravo de instrumento em recurso de revista – Dano moral – O decisum a quo registrou que, pela prova oral coligida, conclui-se que o segundo reclamado, sócio proprietário do primeiro, imputou ao reclamante a autoria de um roubo, sem qualquer prova concreta, o que ensejou prejuízos de ordem moral, além da vergonha perante os amigos e a sociedade, o que, inclusive, acarretou dificuldade ao trabalhador de encontrar novo emprego na região. Nesse passo, desconstruir tais assertivas implicaria, necessariamente, revolver os fatos e as provas colhidas, o que não se coaduna com a natureza extraordinária do recurso de revista. Incidência da Súmula n. 126 do TST. Agravo de instrumento desprovido. [TST-AIRR-869/2005-106-15-40.6 – (Ac. 1ª T.) – Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho - DJU 7.12.07, p. 1.102 – In: LTr Sup. Jurisp. 12/2008, p. 91]

Dano moral. Dispensa discriminatória. Opção sexual. Caracterização

Ementa: *Dispensa discriminatória – Opção sexual – Caracterização* – Nas relações de emprego, discriminação decorrente de orientação sexual do empregado enquadra-se no conceito de discriminação “por motivo de sexo”, uma vez que este – o sexo – não está restrito ao seu aspecto biológico (feminino ou masculino), mas abrange também a sua manifestação nas relações interpessoais. Assim, uma vez demonstrada que a dispensa

da obreira decorreu de relacionamento amoroso mantido com outra empregada da ré, há de ser reconhecido como discriminatório o ato praticado. [TRT 12ª Reg. RO 07663-2006-034-12-00-0 – (Ac. 3ª T.13.11.07) – Relª Juíza Ligia Maria Teixeira Gouvêa - TRT – SC/DOE 15.1.08 – In: LTr Sup. Jurisp. 15/2008, p. 117]

Dano moral. Insultos sofridos pelo empregado no decorrer da prestação de serviços, no ambiente de trabalho. Configuração

Ementa: *Dano moral configurado – Insultos sofridos pelo empregado no decorrer da prestação de serviços, no ambiente de trabalho* – Com base no poder de direção assegurado ao empregador (art. 2º, da CLT), cabe-lhe organizar a atividade empresarial, de forma ampla, em cujo limite está o direito de disciplinar as atribuições distribuídas aos seus empregados, no exercício do jus variandi, respeitadas as disposições legais. Nesse contexto, o empregador, por seus prepostos, dirige a força de trabalho, segundo as conveniências do empreendimento, determinando as regras a serem observadas. Entretanto, no âmbito desse poder de direção, é forçoso ressaltar a prevalência do respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, insculpido no art. 1º, inc. III, da Carta Magna em vigor. – Vale dizer, a empresa deve, antes de tudo, valorizar o trabalho humano, respeitando a dignidade de cada trabalhador de modo a propiciar um clima salutar no ambiente de trabalho em benefício de todos e, inclusive, como forma de alcançar a produtividade almejada, com eficiência e rapidez, porém, combinando o desenvolvimento econômico com a efetivação dos direitos fundamentais (CF, art. 170). [TRT 9ª Reg. RO 01378-2007-663-09-00-8 – (Ac. 2ª T. 33464/08) – Rel.ª Dinaura Godinho Pimentel Gomes – DJPR 16.9.08, p. 350 – *Apud* LTr Sup. 48/2008, p. 378]

Dano moral. Práticas abusivas no comando do grupo de trabalhadores

Ementa: *Recurso de revista — Atento Brasil — Dano moral — Violação do art. 927 do código civil* — No enquadramento jurídico dos fatos registrados, a Corte Regional concluiu em total dissonância com o apurado na instrução, reveladora de que a empregada era tratada com palavras de baixo calão e não atingindo metas, era obrigada a subir escadas, trabalhar em pé e, ainda, proibida de ir ao banheiro, beber água e almoçar. Tal proceder do superior hierárquico revela práticas abusivas no comando do grupo de trabalhadores, verdadeiro “psicoterror”, com vista à intimidação do empregado, atitude moralmente condenável e flagrantemente ilícita. Dano moral caracterizado ensejador da indenização postulada, o que torna viável o conhecimento do recurso de revista por violação do art. 927 do Código Civil. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. [TST-RR-607/2005-004-03-00.1 — (Ac. 6ª T.) — Rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires - DJe/TST n. 108/08, 6.11.08 (Div.), p. 895 - In: LTr Sup. Jurisp. 08/2009, p. 59]

Dano moral. Injúria qualificada por elemento racial. Provocação do ofendido. Efeitos

Ementa: *Dano moral — Injúria qualificada por elemento racial — Provocação do ofendido* — Não obstante seja reprovável a ofensa de cunho racial, não cabe indenização por dano moral se o próprio reclamante iniciava e incitava as piadas injuriosas. Aplicável analogicamente o critério de extinção de punibilidade descrito no § 2º do art. 140 do Código Penal. Recurso do reclamante ao qual se nega provimento. [TRT 15 Reg. (Campinas/SP) RO 983-2007-012-15-00-7 — (Ac. 26813/09-PATR, 7ªC.) — Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita - DOE 15.5.09, p. 112 - In: LTr Sup. Jurisp. 030/2009, p. 235]

Dano moral. Acusação de furto. Divulgação. Indenização devida

Ementa: *Dano moral — Acusação de furto — Divulgação — Indenização devida* — Acusação de furto não provado, com sua divulgação mediante fixação do boletim de ocorrência no mural da empresa, para conhecimento dos demais funcionários do suposto ilícito perpetrado pelo empregado, envolve fato lesivo a sua dignidade, imagem e autoestima, configurando dano moral, que deve ser reparado mediante indenização, de forma a restabelecer o respeito e a dignidade do trabalhador e minimizar o seu sofrimento. [TRT 9ª Reg. Proc. 30463-2007-651-09-00-3 — (Ac. 5ª T. 12438/09) — Rel. Rubens Edgard Tiemann - DJe/TRT 9ª Reg. n. 082, 5.5.09, p. 64 - In: LTr Sup. Jurisp. 033/2009, p. 262]

Dano moral. Anotação em CTPS da reclamação trabalhista. Ofensa à imagem profissional. Discriminação na recolocação no mercado de trabalho

Ementa: *Dano moral. Anotação em CTPS da reclamação trabalhista. Ofensa à imagem profissional. Discriminação na recolocação no mercado de trabalho.* Recurso ordinário do reclamante. O ex-empregador, ao registrar em CTPS que o contrato de trabalho foi anotado em cumprimento a determinação judicial proveniente de reclamação trabalhista, praticou ato não somente desnecessário, mas abusivo e até mesmo ilícito, haja vista o que dispõe o art. 29, § 4º, da CLT. A prova de tal anotação, por si só, gera o dano moral indenizável, na medida em que ofende a imagem profissional do empregado e lhe incute temor de ser discriminado na obtenção de novo emprego. Recurso provido. Recurso adesivo da reclamada. Prescrição. Anotação em CTPS efetuada após o término do contrato de trabalho. O prazo prescricional deve ser contado a partir do momento em que as anotações desabonadoras foram registradas em CTPS. Tendo em vista que a reclamada não fez prova da data destas anotações, não há que se acolher a prescrição. Recurso não provido. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) — RO 0983-2008-044-15-00-2 — (Ac. 55314/09-PATR 11ª C.) — Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza - DEJT 3.9.09, p. 265 - In: LTr Sup. Jurisp. 040/2009, p. 315]

Dano moral. Comportamento agressivo e ofensivo do empregador. Demonstração via prova testemunhal. Dano moral existente

Ementa: *Dano moral — Comportamento agressivo e ofensivo do empregador — Demonstração via prova testemunhal — Dano moral existente.* Uma vez demonstrado o comportamento grosseiro e ofensivo do empregador com relação à empregada, a qual era constantemente vítima de ofensas verbais, configurado está o dano moral a ensejar a correspondente indenização. Recurso não provido. [TRT 15ª Reg. (Campinas /SP) RO 0584-2007-096-15-00-0 — (Ac. 55284 /09-PATR, 11ª C.) — Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza - DEJT/15ª Reg. 3.9.09, p. 259 - In: LTr Sup. Jurisp. 047/2009, p. 371]

Dano moral. Violação da intimidade. Opção sexual ridicularizada em ambiente de trabalho

Ementa: *Dano moral — Violação da intimidade — Opção sexual ridicularizada em ambiente de trabalho.* 1. A ostensiva referência pejorativa à opção sexual do empregado constitui violação do direito constitucional à intimidade, vida privada e à imagem, sendo passível de responsabilidade civil. 2. O desrespeito aos direitos da personalidade constitui dano moral puro, ou seja, dano *in re ipsa*, sendo necessário apenas que se comprove a conduta ilícita e sua autoria, prescindindo-se, noutro giro, da prova da dor moral, pois o prejuízo extrapatrimonial decorre da própria infração, presumindo-se. [TRT 17ª Reg. RO 00537.2008.004.17.00.8 — (Ac. 11360/2009) — Relª. Juíza Fátima Gomes Ferreira - DJe/TRT 17ª Reg. 4.11.09, p. 13 - In: LTr Sup. Jurisp. 06/2010, p. 046]

Dano Moral. Rural. Condições de trabalho sub-humanas. Configuração

Ementa: *Rural – Condições de trabalho sub-humanas – Configuração – Dano Moral.* Enseja indenização por danos morais a sujeição do trabalhador a condições indignas de trabalho, com racionamento de comida, dificuldade de locomoção e alojamentos imundos e desprovidos dos itens mínimos de conforto, como água quente, roupa de cama e cadeiras. Recurso da reclamada a que se nega provimento. [TRT 15ª Reg. RO 0008800-17.2008.5.15.0156 – (Ac. 75564/09-PATR, 7ªC.) – Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita - DEJT 04.12.09, p.830 – In: LTr Sup. Jurisp. 07/2010, p.053]

Dano moral. Condições degradantes de trabalho. Função pedagógica da indenização

Ementa: *Condições degradantes de trabalho — Dano moral — Função pedagógica da indenização.* Quem, a exemplo do reclamante, realiza manejo de carne estragada, sem os EPIs adequados, sente indubitavelmente desrespeitada a sua dignidade de ser humano. Na hipótese, o reclamado tem sido pilhado repetidas vezes constringendo seus empregados à realização de tarefas em condições de trabalho degradantes, sem a proteção dos EPIs mais elementares. Diante desse quadro, a responsabilidade civil é instituto que ostenta viés pedagógico, hábil a romper a recalcitrância das empresas em comportamentos repetitivos de desrespeito à incolumidade física e psíquica dos seus empregados, de molde que as

lamentáveis ocorrências que repetidas vezes têm sido submetidas a esta Corte não voltem a ter lugar na empresa em evidência. Assim, considerando as especificidades da condição de trabalho degradante imposta ao reclamante, bem assim o efeito pedagógico inerente à presente medida, o reclamado deve ser condenado ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso ordinário ao qual se dá provimento, no particular. [TRT 23ª Reg. RO 00007.2009.046.23.00-0 — (Ac. 1ª T. Sessão: 35/09) — Rel. Des. Roberto Benatar - DJe/TRT 23ª Reg. n 366/09, 26.11.09, p. 25 - In: LTr Sup. Jurisp. 09/2010, p. 67]

Dano moral. Contraprestação inferior ao salário mínimo nacional. Jornada legal integral. Configuração

Ementa: *Dano moral - Contraprestação inferior ao salário mínimo nacional - Jornada legal integral - Configuração.* A Constituição Federal, através de seu art. 7º, IV, incluiu a garantia do salário mínimo dentre os direitos sociais da classe trabalhadora, com o intuito de evitar o arbítrio absoluto do empregador na fixação do valor a ser pago, garantindo valor mínimo que atendesse as necessidades básicas do trabalhador e de sua família. Comprovado que o pagamento de contraprestação por serviços realizados por jornada legal integral eram inferiores à metade do salário mínimo nacional, resta inequívoco a afronta à ordem constitucional prevista no art. 7º, IV, da CF, e, consequentemente, violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho (artigos 1º, III e IV, da CF/88), ocasionando lesão na esfera personalíssima do trabalhador. Dano moral configurado. Recurso não-provido. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) RO 005600-89.2009.5.15.0148 – (Ac. 2725/10-PATR, 5ªC) – Rel. Lorival Ferreira dos Santos - DEJT 21.1.10, p. 644 – In: LTr Sup. Jurisp. 11/1010, p. 83]

Dano moral. Cancelamento da admissão na CTPS. Indenização por dano moral

Ementa: *Indenização – Dano Moral – Cancelamento da admissão da CTPS.* Ao proceder a reclamada o cancelamento do registro do contrato de trabalho na CTPS do autor, gerou-lhe manifesto prejuízo, porquanto obrigou-o, após pedir demissão do seu emprego, não receber suas verbas rescisórias, preparar-se para mudança de domicílio, e, mesmo que momentaneamente, ficar desempregado, causou-lhe, indiscutivelmente, frustração, inconformismo, insegurança, ensejando o seu direito ao pagamento de indenização por dano moral, nos termos do inserto no art. 186 do Código Civil. A atitude perpetrada pela reclamada foi leviana, merecendo a punição devida, na medida em que o poder potestativo a ela conferido só pode ser utilizado nos casos pertinentes, nunca de forma abusiva, como no presente caso. [TRT 12ª Reg. RO 00898-2009-038-12-00-0 – (Ac. 3ª T., 19.1.10) – Rel. Juiz Gracio Ricardo Barboza Petrone - Disp. TRT-SC/DOE 12.2.10. Data de Publ. 19.2.10 – In: LTr Sup. Jurisp. 12/2010, p. 92]

Dano moral. Imposição de apelido. Configuração

Ementa: *Dano moral – Imposição de apelido.* Os efeitos que os apelidos podem provocar nas pessoas variam muito, de acordo com as características de cada ser humano. A configuração do dano moral dependerá da reação da pessoa ao receber tal alcunha por representante do empregador. Havendo prova de que essa reação foi negativa, gerando constrangimentos no empregado, sem que os representantes da empresa tenham se comovido e cessado, de imediato, com a brincadeira ofensiva, em verdadeiro abuso dos poderes hierárquico e disciplinar, impõe-se o dever de indenizar. O empregador reproduz, no seio da empresa, a atividade que o Estado desempenha de forma macrossocialmente; deve zelar para que o ambiente seja sadio, livre de preconceitos, discriminações e ofensas à personalidade dos trabalhadores, sob pena de se ver obrigado a indenizar os danos causados pelos prepostos, ou mesmo por um empregado em relação a outro. [TRT 12ª Reg. RO 04037-2008-034-12-00-4 – (Ac. 3ª T., 24.3.10) – Rel. Juiz José Ernesto Manzi - TRT-SC/DOE 15.4.10. Data de Publ. 16.4.10 – In: LTr Sup. Jurisp. 22/2010, p. 171]

Dano moral. Ofensa verbal. Configuração

Ementa: *Dano moral – Caracterização – Ofensa verbal.* O art. 2º da CLT atribui ao empregador o poder diretivo, de modo a lhe assegurar a fiscalização e a direção da prestação de serviços, com poderes para, inclusive, censurar a atuação de seus empregados. O exercício desse poder não é amplo a ponto de se permitir ao

empregador ferir a dignidade da pessoa humana. O uso de palavras ofensivas e termos de baixo calão afronta a dignidade do empregado, circunstância que atrai para o empregador a obrigação de arcar com o pagamento de indenização pelo dano moral. [TRT 3ª Reg. RO 251/2009-096-03-00.8 (CNJ: 0025100-39.2009.5.03.0096 RO) – (Ac. 7ª T.) – Rel. Juiz Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar - DJe/TRT 3ª Reg. n. 411/10, 1.2.10, p. 135 – In: LTr Sup. Jurisp. 16/2010, p. 123]

Dano moral. Alimentação inadequada para o consumo. Configuração

Ementa: *Dano moral – Alimentação inadequada para o consumo.* Prevalece a condenação a título de indenização por danos morais, advindos de ofensa sua dignidade e saúde do reclamante, provocada pelo fato de a reclamada ter fornecido alimentos impróprios para o consumo. [TRT 3ª Reg. RO 121400-29.2009.5.03.0075 (RO-1214/2009-075-03-00.6) – (Ac. 4ª T.) – Rel. Juiz Convocado Jose Eduardo de RC Junior – DJe/TRT n. 455/10, 9.4.10, p. 118 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 23/2010, p. 178]

Dano moral decorrente de assédio

Ementa: *Dano moral decorrente de assédio. Configuração.* O assédio moral, também denominado de mobbing ou bullying, pode ser conceituado, no âmbito do contrato de trabalho, como a manipulação perversa e insidiosa que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes caracterizadas pela repetição de um comportamento hostil de um superior hierárquico ou colega, ameaçando o emprego da vítima ou degradando o seu ambiente de trabalho. Vale lembrar: a dignidade da pessoa humana constitui um dos fundamentos desta República (art. 1º, III da CR/88), e o tratamento indigno não pode ser tolerado no ambiente de trabalho, local em que o empregado se encontra exatamente para buscar seu sustento digno. [TRT 3ª Reg. - RO 01371-2009-152-03-00-6 – (Ac. 10ª T.) - Rel. Des. Marcio Flavio Salem Vidigal – DJe 24.02.2010]

Dano moral. Ausência de recolhimento das contribuições previdenciárias descontadas da remuneração obreira. Configuração

Ementa: *Danos morais. Ausência de recolhimento das contribuições previdenciárias descontadas da remuneração obreira.* A ausência de recolhimento, pelo empregador, das contribuições previdenciárias descontadas da remuneração obreira mensalmente, representa efetiva afronta e frustração do trabalhador em conduta dolosa do empregador, especialmente quando nenhuma justificativa é apresentada. Nesse contexto, revela-se pertinente a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso patronal parcialmente conhecido e desprovido. [TRT 10ª Reg. RO-1009-44.2010.5.10.0001 – (Ac. 3ª T.) – Relª Juíza Elke Doris Just - DJe/TRT 10ª Reg. n. 652/11, 20.1.11, p. 133 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 20/2011, p. 154]

Dano moral. Racismo e discriminação. Configuração

Ementa: *Racismo e discriminação. Indenização por dano moral.* O poder diretivo traz implícita uma atividade fiscalizadora, caracterizada como um poder, que é, ao mesmo tempo, um dever e cuja omissão é, por si só, um inadimplemento, tal como ocorre com a higiene e a segurança do local de trabalho, ao empregador incumbe zelar pela respeitabilidade, civilidade e decoreza nesse local, como obrigações conexas do contrato de emprego, como fruto que encontra raízes em sua boa fé objetiva, que cria expectativas do contratado, mas também da própria sociedade, na medida que o contrato possui uma função social inafastável. Não pode o empregador admitir o nascimento ou a proliferação do preconceito étnico, de cor ou mesmo de opção sexual "intra muros", mesmo que, para tal, seja necessário punir, de forma rigorosa, os trabalhadores que não aceitarem as meras admoestações. O empregado não vende a sua dignidade, mas apenas a sua força de trabalho. A subordinação não traz implícita qualquer autorização para o desrespeito. São intoleráveis pelo direito e pela moral, o racismo e a discriminação, impondo-se a indenização das vítimas e a punição dos algozes, para preservação da dignidade humana, que é o objeto maior do contrato de trabalho. [TRT 12ª Reg. RO-01663-2008-002-12-00-4 – (Ac. 3ª T. 27.4.11) – Rel. Juiz

Dano moral. Trabalho em condições subumanas. Comprovação. Indenização devida

Ementa: *Trabalho em condições subumanas. Dano moral provado. Indenização devida.* Uma vez provadas as irregularidades por meio de inspeção judicial e de autos de infração lavrados pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego é devida a indenização por dano moral, vez que o trabalho em condições subumanas no século XXI é absolutamente inconcebível, pois ignora toda a evolução da humanidade, sendo vedado pela CF/88 em seu art. 5º, inc. II. (TRT 8ª Reg. RO-0000495-12.2010.5.08.0110 – Relª Desª Fed. Suzy Elizabeth Cavalcante Koury – DJe 15.02.2011 – *Apud* Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, n. 264, p. 152, ementa n. 28852)

Dano moral. Colocação do empregado em inatividade injustificada. Configuração

Ementa: *Dano moral. Colocação do empregado em inatividade injustificada.* O empregador, ao manter o empregado em ociosidade injustificada, descumpre uma das principais obrigações do contrato de trabalho, que é a de proporcionar labor ao empregado e impõe a este um isolamento injusto e discriminatório, lesando-lhe a honra. Tal procedimento, evidentemente, extrapola o exercício regular do poder de comando do empregador e não guarda qualquer relação com a direção da prestação dos serviços. Trata-se de manifesta ofensa a direito de personalidade do trabalhador, a qual implica dever de reparar, com base nos arts. 186 e 927 do Código Civil de 2002 e 5º, X, da CF/88. [TRT 3ª Reg. RO-92600-24.2009.5.03.0064 – (RO-926/2009-064-03-00.4) – (Ac. 6ª T.) – Rel. Juiz Convocado Marcelo Furtado Vidal – DJe/TRT 3ª Reg. n. 701/11, 1.4.11, p. 233 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 24/2011, p. 187]

Dano moral. Trabalhador em condição análoga à de escravo

Ementa: *Dano moral. Trabalhador em condição análoga à de escravo.* Demonstrado nos autos que a reclamada tinha por prática a contratação de trabalhadores mediante a atuação dos chamados "gatos" e de empresas por eles constituídas, sonegando aos empregados seus mínimos direitos trabalhistas, além de mantê-los mal alimentados e alojados, sem o pagamento de salários, não resta dúvida de que a honra e dignidade pessoal foram afetadas, impondo-se o pagamento da indenização por danos morais. [TRT 3ª Reg. RO-0065100-23.2009.5.03.0083 – (Ac. 6ª T.) – Rel. Anemar Pereira Amaral – Data de publ. 26.09.2011]

Trabalho degradante. Dano moral

Ementa: *Trabalho degradante. Dano moral. Procedência.* I - O trabalho em condições degradantes é considerado como sendo aquele em que não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador. II – Procedo o pedido de indenização por danos morais quando demonstrado nos autos o trabalho em condições degradantes, que expõe a integridade física do trabalhador. Recurso provido. [TRT 8ª Reg. RO-0000157-35.2010.5.08.0014 – (Ac. 1ª T.) – Revisora Prolatora Desª Maria Valquiria Norat Coelho – Data de publ. 02/05/2011]

Dano moral. Restrição ao uso do banheiro. Gestante. Indenização. Cabimento

Ementa: *Indenização por danos morais. Restrição ao uso do banheiro. Gestante.* A necessidade de autorização do supervisor para o uso do banheiro pelos funcionários de uma empresa, e por vezes o impedimento, fere o princípio da dignidade da pessoa humana, expresso no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal. Tal situação configura-se ainda mais grave tratando-se de empregada gestante, com ordens médicas expressas de poder utilizar o banheiro a qualquer hora, e enseja o pagamento de indenização por danos morais. Recurso Ordinário da 1ª reclamada não provido. [TRT 2ª Reg. Proc. 02658002020085020037 – RO-02658200803702007 – (Ac. 14ª T. 20110514658) – Rel. Davi Furtado Meirelles – DOe/TRT 2ª Reg., 4.5.11, p. 620 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 29/2011, p. 230]

Dano moral. Falta de adequadas instalações sanitárias no campo. Configuração

Ementa: *Dano moral. Falta de adequadas instalações sanitárias no campo. Configurado.* Considera-se configurado o dano moral quando, ao trabalhador rural, não lhes são dispostas adequadas instalações sanitárias e para refeição. *Corte de cana. Horas extras. Salário por produção. Devido o valor da hora normal mais o adicional respectivo.* Os trabalhadores braçais do setor canavieiro não se encontram em situação equivalente à dos demais, pois são submetidos a trabalho extenuante. Desta forma, a produção do empregado, no período de sobrejornada, tende a ser inferior à normal, além de mais desgastante para o organismo. Ainda que o trabalho seja remunerado por produção, é devido o valor da hora extra mais o respectivo adicional. [TRT 15ª Reg. (Campinas/SP) – RO-003503-58.2010.5.15.0156 – (Ac. 54552/11-PATR, 9ª C.) – Rel. Flávio Landi – DEJT 25.8.11, p. 567 – *Apud* LTr Sup. Jurisp. 39/2011, p. 313]

10. Prescrição - Prazo prescricional - FGTS

10.1. Prescrição

Prescrição é o modo de se adquirir um direito ou de se desfazer de uma obrigação pelo transcurso do tempo.

Na dicção do atual Código Civil, violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição (art. 189).

10.2. Prazo prescricional - Jurisprudência

10.2.1. Prazo prescricional

A EC n. 28, de 25 de maio de 2000 (DOU 26.5.00), deu nova redação ao inciso XXIX do art. 7º da CF/88 ao preceituar: *ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois após a extinção do contrato de trabalho.*

Assim, para os trabalhadores urbanos e rurais, a partir da EC n. 28/2000 houve uniformização do prazo prescricional, sendo o mesmo de 5 anos na vigência do contrato. Todavia, se o contrato cessar, o prazo que era de 5 anos poderá, em determinadas situações, diminuir, porque após a cessação do contrato, o limite de aproveitamento do prazo é de até 2 anos. Logo, para os direitos resultantes da cessação do contrato, o prazo prescricional é de 2 anos.

10.2.2. Jurisprudência

Unicidade contratual. Contratos de safra e entresafra. Prescrição

Ementa: *Unicidade contratual. Contratos de safra e entresafra. Prescrição.* O egrégio TRT de origem, soberano na análise das provas constantes dos autos, entendeu que não restou caracterizada a unicidade contratual dos contratos de safra e entresafra mantidos entre a reclamante e reclamada, diante do fato de que houve longo intervalo entre uma contratação e outra, ressaltando, ainda, que entre a penúltima e a última contratação houve intervalo superior a quatro anos, logo, inviável a caracterização de fraude à lei, como pretende fazer crer a reclamante, estando correta a decisão que manteve a prescrição dos direitos relativos aos contratos celebrados antes de 03.02.92, data de início da última contratação, já que a reclamatória foi interposta em 05.03.97.

Prescrição bienal e quinquenal

Ementa: Da prescrição bienal e quinquenal. Aplica-se ao caso a prescrição bienal apenas em relação aos contratos de trabalho que não foram unificados, na forma da fundamentação acima. Assim, declaro a incidência da prescrição bienal para os contratos temporários celebrados entre as partes com término em 21.12.1979 e 23.09.1981. Tendo em vista que o último contrato celebrado entre as partes, iniciado em 01.12.1982, findou-se em 26.03.2004, conforme disposto no item 01 acima, e que a reclamação trabalhista foi proposta em 12.08.2004, logo dentro do biênio posterior à data da rescisão contratual, não está prescrito o direito de ação do reclamante em relação ao último contrato. No tocante à prescrição quinquenal, não se aplica a alteração promovida no inciso XXIX do art. 7º da Constituição Federal pela Emenda Constitucional n. 28/2000, que entrou em vigor em 26.05.2000. Como o último período do contrato de trabalho do reclamante findou-se em 26.03.2004, o período contratual que coincidiu com a vigência da Emenda Constitucional é inferior a cinco anos, contados desde a data de início de vigência da reforma constitucional. Somente estariam prescritos os direitos do reclamante, relativos ao quinquênio anterior à data da rescisão contratual, se essa tivesse ocorrido posteriormente a 26.05.2005. Ainda assim, não se poderia aplicar a nova regra prescricional para o período contratual anterior à vigência da EC n. 28, pois não se previu expressamente a sua aplicação retroativa. Ressalte-se que a prescrição é matéria de direito material e não de direito processual, embora tenha reflexos no direito de ação. Dada essa natureza do instituto, em matéria de direito trabalhista intertemporal, aplica-se o prazo prescricional previsto na lei que estiver em vigor no período de vigência do contrato de trabalho, aplicando-se nova regra prescricional apenas para o período contratual que coincidir com a vigência da lei que alterou o prazo prescricional modificado. Se a rescisão contratual ocorrer antes da modificação legal na regra da prescrição, ainda que a ação tenha sido proposta na vigência da nova lei, aplica-se a regra antiga da prescrição, que integrou o contrato de trabalho. Assim, no caso presente, na data de início da vigência da EC n. 28, o último contrato de trabalho do reclamante estava em vigor desde 01.12.1982, de modo que a prescrição quinquenal não se aplicava, em face do texto do inciso XXIX do art. 7º da Constituição vigente antes da reforma, ao período contratual entre 01.12.1982 e 25.05.2000. A nova regra prescricional somente veio a afetar o contrato de trabalho do reclamante no período contratual posterior a essa última data. Em face disso, deve ser afastada a prescrição quinquenal decretada na sentença. Reformo, assim, novamente, a sentença recorrida, para declarar a prescrição total (bienal) do direito de ação relativo aos contratos celebrados entre 16.05.1979 e 21.12.1979 e entre 02.05.1981 a 23.09.1981, não estando, no entanto, prescrito (prescrição bienal) o direito de ação em relação ao contrato declarado único, na forma do item 1 acima, e também para afastar a prescrição quinquenal decretada na sentença de origem, declarando imprescritos todos os direitos relativos ao último contrato de trabalho celebrado entre as partes. [TRT 15ª Região - (Ac. 006717/2006-PATR) - Processo n. 00987/04 - Rel. Juiz Gerson Lacerda Pistori - DOE 17/02/2006]

Rural. Emenda Constitucional 28/2000. Prescrição aplicável. Data do contrato

Ementa: Rural - Emenda constitucional 28/2000 - Prescrição aplicável. Data do contrato. Prevalece a regra segundo a qual a prescrição a ser aplicada é aquela vigente à época da celebração do contrato de trabalho, ou seja, à luz da Lei 5.889/73 e da antiga redação do inciso XXIX do artigo 7º da Constituição Federal. Portanto, a nova prescrição do trabalhador rural somente se aplica aos contratos vigentes e futuros a partir de 26/05/00, sendo que para os processos em curso e ajuizados anteriormente deve ser observada a antiga regra constitucional, sob pena de ofensa ao princípio do direito adquirido. [TRT 15ª Reg. - RO 2438-2006-011-15-00-8 – (Ac. 44674/09 - 11ª C.) - Relª Desª Maria Cecília Fernandes Alvares Leite – DOESP 17/07/2009, p. 162 – In: Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário n. 32, p. 145]

Prescrição. Contratos de safra. Unicidade contratual

Ementa: *Agravo de instrumento. Recurso de revista. Prescrição. Contratos de safra. Unicidade contratual.* Trata-se de hipótese na qual a Corte Regional não reconheceu a unicidade contratual de todo o período, em face de o último contrato de safra não estar atrelado aos demais, uma vez rompida a cadeia contratual que se formara anteriormente, mantendo a sentença que pronunciara a prescrição relativa ao período anterior a 12/12/1998, pelo transcurso de mais de dois anos entre o término do penúltimo contrato de safra e a data da propositura da reclamatória. Assim, o quadro fático delineado no acórdão regional não possibilita se reconhecer as hipóteses de violação de dispositivos de lei federal e constitucional, conflito com a Súmula n. 156 do TST e dissenso pretoriano. Agravo de instrumento a que se nega provimento. [TST-AIRR - 118700-40.2001.5.15.0071 – (Ac. 1ª T.) – Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa – DEJT 04/12/2009]

Contrato de safra. Prescrição. Soma dos períodos contínuos. Impossibilidade

Ementa: *Agravo de instrumento. Recurso de revista. Contrato de safra. Prescrição. Soma dos períodos contínuos. Impossibilidade.* As regras celetistas restritivas da sucessividade contratual informam que um contrato a termo somente pode ser lícitamente sucedido por outro, entre as mesmas partes, se transcorridos seis meses do contrato anterior (art. 452 da CLT). Contudo, a CLT não elimina, inteiramente, a possibilidade de pactuação lícita de sucessivos contratos a termo, mesmo em lapsos temporais inferiores a seis meses entre os diversos pactos. O essencial é que efetivamente não haja fraude em tais pactuações. Assim, como pacto empregatício rural a prazo, cujo termo final é fixado em função das variações estacionais da atividade agrária, não será possível reconhecer a indeterminação do contrato de safra, ainda que a contratação tenha ocorrido em períodos inferiores a seis meses, quando verificada a inexistência de fraude. Neste contexto, se os contratos de safra anteriores a dois anos do ajuizamento da ação foram considerados válidos e distintos, não há suporte legal para que se considere que a mera readmissão do empregado safrista possa configurar causa impeditiva da fluência do prazo prescricional bienal, que se inicia com a rescisão de cada contrato de trabalho, nos termos do art. 7º, XXIX, da CF. Agravo de instrumento desprovido. [TST-AIRR-6591700-69.2002.5.09.0900 – (Ac. 6ª T.) – Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado – DEJT 29/10/2009]

Contrato de safra. Prescrição

Ementa: *Agravo de instrumento em recurso de revista. Contrato de safra.* O Tribunal Regional considerou válido o contrato de safra firmado entre as partes, porque constatou que o ajuste visava à prestação de serviços durante a safra da cana de açúcar. Nos termos em que foi colocada, a decisão não ofendeu os arts. 443, §§ 1º e 2º, da CLT e 14 da Lei n. 5.889/73; pelo contrário, deu a exata subsunção dos fatos aos comandos neles insertos. **Prescrição.** A Corte regional consignou que a presente ação foi proposta mais de dois anos depois do término do contrato de trabalho. Registrou que o afastamento da reclamante, decorrente de acidente do trabalho, não prorrogou o termo final do ajuste, a teor do que dispõe o art. 472, § 2º, da CLT, tampouco interrompeu ou suspendeu o prazo prescricional, ante a falta de previsão legal. Nos termos em que foi colocada, a decisão não ofendeu a literalidade do art. 169 do Código Civil de 1916 (que corresponde ao art. 198 do Diploma atual), pois tal preceito, ao cuidar das causas de suspensão do prazo prescricional, não se refere aos afastamentos previdenciários. **Estabilidade provisória. Horas extras.** Mantida a prescrição total da pretensão, fica prejudicada a análise dos temas em epígrafe, que nem sequer foram apreciados pela Corte "a quo". Agravo de instrumento a que se nega provimento. [TST-AIRR-28800-46.2001.5.15.0071 – (Ac. 7ª T.) – Rel. Min. Pedro Paulo Manus – DEJT 29/05/2009]

Prescrição

Ementa: *Prescrição.* A Corte regional consignou que a presente ação foi proposta mais de dois anos depois do término do contrato de trabalho. Registrou que o afastamento da reclamante, decorrente de acidente do trabalho, não prorrogou o termo final do ajuste, a teor do que dispõe o art. 472, § 2º, da CLT, tampouco interrompeu ou suspendeu o prazo prescricional, ante a falta de previsão legal. Nos termos em que foi colocada, a decisão não ofendeu a literalidade do art. 169 do Código Civil de 1916 (que corresponde ao art. 198 do Diploma atual), pois tal preceito, ao cuidar das causas de suspensão do prazo prescricional, não se refere aos afastamentos previdenciários. **Estabilidade provisória. Horas extras.** Mantida a prescrição total da pretensão, fica prejudicada a análise dos temas em epígrafe, que nem sequer foram apreciados pela Corte "a quo". Agravo de instrumento a que se nega provimento.

Contratos de safra. Pactuações sucessivas. Prescrição bienal. Não incidência

Ementa: *Recurso de revista. Contratos de safra. Pactuações sucessivas. Prescrição bienal. Não incidência.* O Regional não declarou a unicidade contratual, mas sim a soma dos períodos descontínuos de trabalho, por entender que os sucessivos contratos firmados nos períodos de safra e entressafra constituíram fraude à lei trabalhista. Em tal contexto, não corre prescrição bienal a partir da extinção de cada contrato de safra, e sim do último contrato. Recurso de revista não conhecido. *Prescrição quinquenal. Rurícola. Inaplicabilidade dos efeitos da Emenda Constitucional n. 28/2000.* Esta Corte vem reiteradamente decidindo no sentido de que a prescrição quinquenal da pretensão dos empregados rurícolas, prevista na EC n. 28/2000, que alterou a redação do art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, só se aplica aos pedidos deduzidos em reclamação ajuizada cinco anos após a sua vigência, ou seja, posteriormente a 29/5/2005, desde que observado evidentemente o prazo prescricional de dois anos, contados da extinção do contrato de trabalho. Isso porque a alteração do art. 7º, XXIX, da Carta Magna, que unificou o prazo prescricional para empregados urbanos e rurais, tem aplicação imediata, mas não retroativa. No presente caso, a prescrição quinquenal não alcança o contrato de trabalho do reclamante, que já adquirira o direito de deduzir sua pretensão em juízo antes do novo mandamento constitucional (ação proposta em 23/9/2003). Óbice da Súmula n. 333 do TST. Recurso de revista não conhecido. [TST-RR-103400-17.2003.5.15.0120 – (Ac. 8ª T.) – Rel.ª Min.ª Dora Maria da Costa – DEJT 12/03/2010]

10.3. Prescrição do FGTS - Jurisprudência

10.3.1. Prescrição do FGTS

A prescrição do FGTS é trintenária (§ 5º do art. 23 da Lei n. 8.036/90). A CF/88, art. 7º, *caput*, assegura: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, *além de outros que visem à melhoria de sua condição social*” (grifamos). Exatamente o que ocorreu com a Lei do FGTS (n. 8.036/90), que assegurou melhor condição ao trabalhador ao estabelecer prescrição trintenária, sem impor limites. Entretanto, há divergência a respeito da questão. Existem os que interpretam isoladamente o inciso XXIX do art. 7º da CF/88 ou que entendem que a natureza jurídica do FGTS é tributária; para eles a prescrição do FGTS é quinquenal. Para a maioria, a prescrição do FGTS é trintenária na vigência do contrato, respeitado o limite de dois anos após a sua cessação.

10.3.2. Jurisprudência

Súmulas do TST

206. FGTS. Incidência sobre parcelas prescritas

A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS. (Nova redação – Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

362. FGTS. Prescrição

É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho. (Nova redação – Res. 121/2003, DJ 21/11.2003)

Súmula do STJ

210. FGTS. Cobrança. Prescrição

Ação de cobrança das contribuições para o FGTS. Prescreve em 30 anos (DJ 5.6.98).

Ementas diversas

FGTS. Prescrição trintenária

Ementa: *FGTS. Prescrição trintenária*. A Lei n. 8.036/90, em seu artigo 23, dispõe que a prescrição do FGTS é trintenária e não afronta a Constituição Federal, visto que o rol de direitos trabalhistas elencados no artigo 7º da Carta Magna constitui garantia mínima aos trabalhadores, estando expressamente autorizadas as normas menores a instituírem outras benesses que visem melhorar a condição social dos trabalhadores. [TRT, 18ª Reg., RO n. 4.311/1999 — (Ac. n. 1.306/2000) — Rel. Juiz Daniel Viana Júnior — DJGO n. 13.284, de 25.4.00, p. 67]

FGTS. Prescrição trintenária

Ementa: *FGTS. Prescrição trintenária*. Prevalência nesta Corte o entendimento de que a prescrição para reclamar os depósitos do FGTS é trintenária, desde que ajuizada a reclamatória antes do decurso de dois anos da extinção do contrato de trabalho. Na hipótese, observada a prescrição bienal, reconhece-se ao empregado o direito de reclamar os depósitos de FGTS relativos aos últimos trinta anos [Enunciado n. 362 do TST). Recurso de embargo não conhecido. [TST, ERR n. 321.328/1996.0 — (Ac. SBDI-1) — TRT 2ª Reg. — Rel. Min. Carlos Alberto Reis Paula. DJU 24.11.00, pág. 516 — *Apud* Sup. Trab. 037/01, p. 198]

FGTS. Prescrição

Ementa: *Prescrição — FGTS*. A prescrição do FGTS é trintenária em relação à pretensão de recolhimento sobre parcelas remuneratórias efetivamente pagas (Enunciado n. 362 do TST). Fala-se em prescrição quinquenal apenas quando a parcela do FGTS reveste-se de caráter acessório à verba requerida. Nessa hipótese, a prescrição aplicável não é a própria do FGTS, mas, sim, a da verba, cuja exigibilidade falece com o transcurso de 5 (cinco) anos (Enunciado n. 206 do TST)". (Processo TST, ERR n. 668.100/00 — Ac. SBDI-1 — Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi — DJU 21.2.03 — In: Revista do TST, vol. 69, n. 1, p. 352)

Goiânia, abril de 2012.